



Minuta de posición

Consulta pública para un nuevo anteproyecto de ley sobre empleo público al servicio de la ciudadanía.

Enero 2021

I. FUNDAMENTOS DE LA MATERIA A CONSULTAR:

A. Contexto

El 25 de julio de 2019 el Gobierno hizo pública la “Agenda de Modernización del Estado”, con el propósito de “hacerle la vida más fácil a las personas”. La señalada agenda comprende 50 medidas organizadas en seis ejes estratégicos: mejores servicios del Estado, mejor gestión pública, personas en el Estado, transparencia, probidad y participación, mejor institucionalidad, y desarrollo local y descentralización. Al mismo tiempo, por primera vez, se institucionalizó una arquitectura robusta para brindarle agencia y continuidad a esta agenda, con un Consejo Asesor Permanente para la Modernización del Estado y un Comité Ejecutivo responsable de implementar las iniciativas.

Los hechos acontecidos en nuestro país a partir del 18 de octubre de 2019 y la pandemia generada por la propagación de la enfermedad COVID-19 que actualmente afecta al mundo, han relevado la necesidad de una profunda y urgente “reforma del Estado”. Esto ha sido además públicamente refrendado por intelectuales y expertos en forma transversal. Sobre esta materia, las cuestiones priorizadas en la discusión pública con mayor prevalencia apuntan a la crisis de confianza de las personas con sus instituciones, la calidad de las prestaciones y la dignidad del trato entregado por el Estado a la ciudadanía, la reforma al empleo público, la calidad del gasto fiscal y el rol del Estado en la reducción de las inequidades en nuestro país.

Aun cuando la Agenda de Modernización presentada contempla varias propuestas a las problemáticas que hoy se plantean, urge priorizar las transformaciones que en el largo plazo permitan al Estado de Chile dar un salto cualitativo y sostenido, donde la igualdad de trato y la dignidad de la ciudadanía estén en el centro.

En este contexto, el 31 de diciembre de 2019, el Consejo Asesor Permanente para la Modernización del Estado en su rol consultivo, de análisis y evaluación de los planes y programas de la Agenda de Modernización del Estado, envió al Presidente de la República, por encargo de éste, una propuesta con los principios que debieran orientar una reforma al empleo público en Chile.

Dicha transformación ha sido destacada en la Agenda de Modernización y también ha sido enfatizado por centros de estudios como Libertad y Desarrollo, Chile 21, Centro de Estudios Públicos y Espacio Público, los que han abordado una propuesta común en materia de personal del Estado. En dicho informe, el Consejo resalta la urgencia y el imperativo técnico y moral de avanzar en una reforma significativa al empleo público.

1. ¿POR QUÉ MODIFICAR EL RÉGIMEN DEL EMPLEO PÚBLICO AHORA?

El Estatuto Administrativo data de 1989 y la última reforma relevante al empleo público fue el año 2003, luego de la gran crisis de institucionalidad generada por el caso MOP-GATE, con la ley del nuevo trato laboral que creó el Servicio Civil y el Sistema de Alta Dirección Pública.

Luego de más de 30 años de vigencia del Estatuto Administrativo, dos motivos centrales hacen impostergable y un imperativo ético avanzar en una profunda reforma al empleo público: (i) La calidad del Estado y sus instituciones como factor crítico para avanzar hacia el desarrollo del país y reducir las desigualdades; y (ii) El consenso entre los especialistas ante la abrumadora evidencia que demuestra la “crisis del empleo público” y la urgencia por construir nuevas reglas del juego, más justas para la ciudadanía y para los funcionarios públicos.

1. Es necesaria una iniciativa de fortalecimiento institucional en el Estado: la calidad del Estado y sus instituciones son factores críticos para avanzar hacia el desarrollo y reducir las desigualdades.

La experiencia internacional comparada, así como la literatura especializada, coinciden en que la calidad del Estado es fundamental para conducir a los países hacia el desarrollo sostenido e inclusivo, en tanto permite crear instituciones políticas, económicas y sociales que aumentan la cohesión social, la confianza de las personas en sus instituciones, que fomenten la inversión y la generación de empleos, así como el desarrollo pleno de los habitantes de la nación a través de la prestación de servicios públicos dignos y de calidad.

De acuerdo a la OECD, la calidad del Estado juega un rol crucial al momento de combatir las inequidades y reducir la desigualdad de ingresos, una de las principales demandas actuales de la sociedad. A modo de ejemplo: antes de impuestos y transferencias, la desigualdad de ingresos en Chile medida a través del coeficiente de Gini es similar a países como Francia, Alemania o Finlandia (0.5). Sin embargo, después de impuestos y transferencias, Chile reduce su desigualdad hasta cinco veces menos que estos países. En promedio, en los países de la OECD, cerca de tres cuartas partes de esta reducción de la inequidad se debe a las transferencias, es decir, a la forma en que el Estado gasta sus recursos, y no a los impuestos que sólo contabilizan el restante cuarto de la redistribución (OECD, 2019). La calidad del Estado, y las capacidades de las personas que lo conforman, serán fundamentales para reducir las desigualdades de nuestro país.

En particular sobre el empleo público, otros países referentes han iniciado reformas similares. Nueva Zelanda actualmente está en un proceso de transformación del “sentido” de sus servicios públicos. Ésta apunta a poner al ciudadano en el centro de las soluciones con una mirada más cercana, pasando de ser “*State Services*” a “*Public Services*”, con capacidad de adaptación y organización, unificando a todas las instituciones en un propósito común. La “*Public Service Legislation Bill*” es una reforma introducida al Parlamento Neozelandés en noviembre del 2019 que está inspirada en una priorización de necesidades ciudadanas. El propósito de esta reforma es

consolidar el rol constitucional del Servicio Público en el fortalecimiento de la democracia, y que este sea capaz de responder a las necesidades públicas que la población ha priorizado, creando un Estado moderno, ágil y con capacidad adaptativa. Para lograr estos objetivos, la reforma (i) establece los principios y valores de un servicio público apolítico y al servicio de la ciudadanía, (ii) crea instancias más flexibles para ayudar a que el sector público pueda satisfacer las necesidades de manera más coordinada y eficiente, (iii) crea nuevas formas de organizar el trabajo entre instituciones para reducir burocracia y agilizar la colaboración, y (iv) reconoce que es ineficiente que cada servicio contrate a su propio personal y crea reglas que fomentan la movilidad horizontal y la permanencia en el sector público, permitiendo que los funcionarios públicos sean contratados por el Estado (Estado empleador) manteniendo la relación jerárquica que tienen los directores de servicio sobre estos funcionarios.

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

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

Aun cuando el tamaño del Estado de Chile –medido como proporción de la fuerza laboral del país- es relativamente pequeño comparado con el promedio de los países de la OECD (10% en Chile vs 18% en el promedio de los países de la OECD), hoy cerca de un 20% del gasto fiscal se destina al pago de las remuneraciones de los funcionarios públicos. Junto con ello, la dotación de funcionarios públicos va en constante crecimiento: la cantidad de trabajadores del Gobierno Central ha aumentado de manera sostenida, pasando de 202.896 personas en 2007 a 420.018 en septiembre de 2020, es decir, casi un 85% más de empleos públicos en doce años. A eso se suma un crecimiento sostenido de la masa salarial –cantidad de empleos multiplicado por la remuneración bruta-, que en solo cinco años aumentó un 37,5%, más del doble del crecimiento comparado del total de la economía. En particular, vía ley de presupuestos, la dotación a Contrata aumentó de 88.366 personas el 2007 a 225.617 en septiembre de 2020, calidad jurídica que hoy es la predominante y representa un 54% del personal disponible en el Gobierno Central. La cantidad de honorarios en jornada llegó a 46.655 personas, representando un 11% aproximado del total de trabajadores del Gobierno Central. Junto con ello, las rentas de los funcionarios públicos son significativamente mayores a las del mundo privado: los funcionarios públicos perciben en promedio una renta cercana a MM\$1,5, casi el triple del promedio de la fuerza laboral en el país. Considerando segmentos, los cargos administrativos pueden tener una brecha a favor del sector público cercana al 60%, y los niveles profesionales cercana al 30%. Sólo los cargos directivos observan una brecha negativa, en promedio del -25%.

2.2. Las “reglas del juego” del empleo público se están definiendo de manera inorgánica, rigidizando la gestión. Ante los vacíos legales sobre el empleo a Contrata, las reglas del juego en materia de ingreso y egreso del empleo público la están definiendo organismos externos al ejecutivo, particularmente la Contraloría General de la República (CGR) y los Tribunales de Justicia.

Según lo constata Enrique Rajevic en su artículo “La crisis de la regulación del empleo público en Chile” (CEP, 2018), desde 2015 la Excma. Corte Suprema ha empezado a aplicar garantías del derecho laboral común al personal a contrata y los honorarios, contradiciendo sus líneas

jurisprudenciales previas: se han admitido las acciones de las tutelas laborales en su favor y, en el caso de las personas desvinculadas que tenían contratos a honorarios, a la aplicación de las garantías indemnizatorias del Código del Trabajo cuando se acredita subordinación y dependencia (Rajevic, 2018).

De esta manera, se está construyendo un modelo de empleo público en forma reactiva a dictámenes y judicialización, y no en forma orgánica y como consecuencia de la deliberación democrática entre los poderes ejecutivo, el legislativo y los trabajadores.

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

Hoy coexisten al menos cinco (5) modalidades de empleo distintas en las instituciones públicas, todas con un marco de incentivos distintos que dificultan la operación: (i) Planta, (ii) Contrata, (iii) Honorarios, (iv) Código del Trabajo y (v) Altos Directivos Públicos. Contrata y Planta, las predominantes, responden a lógicas opuestas de empleo basado en “posiciones” y basado en “carrera”, respectivamente. Mientras la Contrata es transitoria en su concepción, en la práctica el promedio de permanencia en el Estado es cercano a los 13 años, con una rotación promedio anual por debajo del 1%. Por su parte, la Planta, estrictamente normada por el Estatuto Administrativo, se ha ido reduciendo progresivamente con los años llegando hoy a 85.046 puestos, y los funcionarios que la conforman tienen escasos incentivos para mejorar sus desempeños y desarrollarse técnica y profesionalmente.

2.4. Se observa estancamiento y pocas oportunidades de desarrollo para los funcionarios públicos. Los sistemas de calificaciones, diseñados originalmente para promover la carrera funcionaria y evaluar con justicia a los funcionarios públicos, no cumplen la función para la que fueron creados, generando gran frustración y una enorme burocracia. Pese a intentos por que su uso sea efectivo - lo que ha incluido modificaciones de reglamentos especiales de calificaciones y normas impartidas para estos efectos por la Dirección Nacional del Servicio Civil-, la evidencia muestra que estos sistemas no generan dispersión en los puntajes de los evaluados: al año 2010 (último dato agregado disponible), el 97% de los funcionarios se encontraba en lista 1 de distinción y un 49,5% en la nota máxima de sus respectivos sistemas de calificaciones.

En la Planta, la carrera funcionaria se limita al desarrollo al interior de cada institución y no es posible generar movilidad horizontal hacia otros servicios públicos, limitando las opciones reales de los funcionarios. En la Contrata, pese a que el Servicio Civil ha promovido la realización de procesos de selección basados en mérito, así como procedimientos transparentes para mejoras de grado, estos procesos siguen siendo opacos y difíciles de controlar desde nivel central debido a la gran cantidad de servicios públicos y la heterogeneidad en los procesos de aumentos de grados. Las cifras tras la primera aplicación de las normas de general aplicación impartidas por el Servicio Civil durante los años 2018 y 2019, muestran que del total de los ingresos a la Contrata, un 50% y un 55% respectivamente ingresaron a través de un procedimiento basado en mérito, abierto y competitivo. El resto de los casos fueron exceptuados por los Jefes de Servicio, tal como la norma, publicada en noviembre de 2017, lo permite.

Pese a los avances, hoy trabajar en el Estado no resulta atractivo ni para jóvenes ni para profesionales con alto costo de oportunidad. El mérito al ingreso al Estado está resguardado fundamentalmente en la parte alta de las instituciones con el Sistema de Alta Dirección Pública,

pero aún no entrega garantías de igualdad de oportunidades en los niveles profesionales, técnicos y administrativos.

Adicionalmente, existen escasos mecanismos de movilidad y desarrollo, sin promoción activa de la movilidad horizontal entre servicios y con un gasto en capacitación –cercano a los \$20 mil millones anuales - cuya calidad o impacto son aún desconocidos.

En enero de 2020 se publicaron los resultados de la primera encuesta nacional a funcionarios públicos de Chile, realizada por el Servicio Civil en conjunto con investigadores de *University College London* y la Universidad de Chile. Por primera vez se escuchó en forma tan masiva y sin intermediarios la voz de los funcionarios públicos, con más de 21 mil respuestas correspondientes a 65 instituciones del Estado. Los resultados fueron ilustrativos sobre los desafíos que enfrenta el actual empleo público.

En materia de compromiso laboral, cerca del 80% de los funcionarios declaró sentirse orgulloso del trabajo que realiza y cree que tiene un impacto positivo en los demás, cifra superior a los datos comparables con países desarrollados como Australia o Estados Unidos. Esta es una buena noticia pues los funcionarios públicos son la cara visible del Estado y su contribución es esencial para mejorar la calidad de vida de las personas, especialmente de los más necesitados y la clase media.

Sin embargo, en materia de mérito e integridad, hay un camino importante por recorrer: un 36% de los funcionarios encuestados declara que la ayuda de familiares, amigos o políticos fue importante para obtener su primer empleo en el Estado. Este dato es preocupante, pese a que un análisis más detallado muestra que las prácticas meritocráticas en el ingreso al empleo público han mejorado en el tiempo: este porcentaje desciende sostenidamente desde un 44% para quienes ingresaron hace veinte años, a un 25% para quienes lo hicieron durante los últimos cinco años. Esto es consistente con la creación y las políticas implementadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil y el Sistema de Alta Dirección Pública. Por otra parte, un 31% percibe que las conexiones políticas serán importantes para obtener un ascenso en el futuro. Nuevamente, esto afecta el ideal meritocrático que debe imperar en la progresión de la carrera funcionaria. En materia de integridad casi un tercio de los encuestados no es capaz de identificar con claridad un conflicto de interés cuando este emerge.

Adicionalmente, hemos conocido los resultados de un estudio publicado por el Consejo para la Transparencia en febrero de 2020, con cifras desalentadoras sobre la percepción del Estado que tienen los chilenos. Los resultados muestran que solo un 23% de los chilenos confían en el Estado, un 84% lo considera distante y, más preocupante aún, un 76% considera que recibe un mal trato del Estado y un 71% señala que éste discrimina en la prestación de sus servicios.

Esta realidad, y pese a los avances, plantea con nitidez que tenemos un gran desafío país por delante. Sabemos que la modernización del Estado es una tarea compleja, permanente y de largo aliento, pero llegó el momento de acelerar el tranco. Esta crisis de confianza en las instituciones y las expectativas de la ciudadanía por avanzar, tanto en justicia de resultados como de trato, nos obligan a mejorar la calidad del Estado y en esto, los funcionarios públicos son fundamentales.

Considerando los antecedentes planteados sobre la relevante y urgente necesidad de mejorar la calidad del Estado, la reforma al empleo público es una condición necesaria y fundamental.

II. OBJETIVOS

El siguiente anteproyecto de ley persigue los siguientes objetivos generales: (i) acercar el Estado a los chilenos, mejorando la calidad y oportunidad de los servicios prestados a la ciudadanía; (ii) consolidar el mérito en el ingreso y el desarrollo del empleo público, como motor de la confianza de los ciudadanos con sus instituciones y la productividad del sector público; (iii) entregar más y mejores oportunidades de movilidad y desarrollo para los funcionarios públicos para estimular una verdadera y nueva carrera funcionaria en el Estado; y (iv) separar las funciones de gobierno de las funciones de administración del Estado, poniendo fin a los operadores políticos y devolviendo el Estado al servicio de la ciudadanía.

Este Gobierno estima que el presente anteproyecto generará una serie de beneficios para los funcionarios públicos - fundamentales en la prestación de servicios públicos esenciales para la ciudadanía-, y para la sociedad en su conjunto.

En primer lugar, el anteproyecto termina con la precarización del empleo público, generando reglas claras para el empleo hasta ahora no regulado a Contrata, mayoritario en el sector público. El anteproyecto reconoce en los funcionarios a Contrata una tarea de carácter indefinido y ya no transitoria, y genera medidas de protección para los funcionarios entregando una indemnización en caso de desvinculación como justa retribución por los años de servicio al Estado de Chile.

En segundo lugar, permite generar reales oportunidades de desarrollo, hasta el momento sujetas a la voluntad de cada jefe de servicio, al promover y generar mecanismos activos de movilidad horizontal, mejor calidad de la capacitación, y reconocer los años de servicio en el traspaso a otras instituciones del Estado. Esto viene a reconocer orgánicamente que los funcionarios públicos son funcionarios de Estado y no exclusivamente dependientes de cada institución en la que trabajan.

En tercer lugar, establece una separación nítida entre los funcionarios de gobierno, de confianza de la autoridad democráticamente elegida, y la inmensa mayoría de funcionarios de Estado, no sujetos a los vaivenes de la política y los gobiernos de turno.

En cuarto lugar, el anteproyecto contribuye a generar más confianza entre la ciudadanía y sus instituciones, al hacer más exigente el ingreso al Estado a través de procesos de mérito como regla general y supervisados por el Servicio Civil; al limitar la discrecionalidad en el nombramiento de funcionarios de confianza; y al hacer exigible una mayor productividad del Estado en la entrega de prestaciones oportunas y de calidad a todos sus usuarios.

III. PROPUESTAS A SER SOMETIDAS A CONSULTA PÚBLICA:

Considerando lo anterior, se proponen las siguientes medidas para un Empleo Público que transforme al Estado:

I) Crear una nueva relación laboral entre los funcionarios públicos y el Estado, generando un vínculo laboral indefinido, con indemnización por egreso no voluntario

Lo que se propone:

1. Establecer un nuevo régimen para el empleo público, caracterizado por: una relación laboral indefinida entre las personas y el Estado como empleador, y con indemnización por egreso no voluntario.
2. Este nuevo régimen de empleo será obligatorio para las contrataciones vigentes y los contratos a honorarios que a la fecha cumplan funciones permanentes.
3. Quienes reciban la indemnización no podrán volver a incorporarse a una institución de la Administración del Estado, hasta doce meses después de haberse hecho efectiva la salida que da origen al pago de la indemnización.
4. Todo traspaso de funcionarios a contrata al nuevo régimen deberá realizarse con el mismo grado actual y régimen remuneratorio, conservando la antigüedad para los efectos que corresponda.
5. Se establecen 4 causales para desvincular a un funcionario del empleo indefinido y pagar la consecuente indemnización, las que deben fundarse.
6. Se establecen otras causales de cesación de funciones no conducentes al pago de la indemnización.

II) Establecer el mérito y la igualdad de oportunidades como requisito fundamental para el ingreso a la administración pública, que permita seleccionar a los nuevos funcionarios públicos por sus competencias, actitudes y conocimientos, a través de procesos abiertos y competitivos regulados por el Servicio Civil.

Lo que se propone:

1. Como regla general, el ingreso para cubrir una vacante en los servicios de la Administración del Estado será a través de procesos de reclutamiento y selección basados en mérito, abiertos y competitivos.
2. Cada proceso de reclutamiento y selección incluirá como mínimo cinco estándares de cumplimiento:
 - a. Las vacantes deberán ser publicadas en el portal online del Servicio Civil durante a lo menos 10 días corridos. Excepcionalmente y en forma anual no más de un 10% de las vacantes podrán publicarse durante 5 días corridos.
 - b. La publicación debe incluir perfil de cargo, requisitos de experiencia, conocimientos y competencias para desempeñar el cargo.

- c. Se incluirá un filtro de admisibilidad y antecedentes curriculares.
 - d. El Servicio Civil proveerá de una prueba estandarizada de conocimientos o capacidades generales, preferentemente de aplicación on-line.
 - e. Un comité de selección será el responsable de proponer una terna o cuaterna al jefe superior de servicio. El resultado final del proceso de selección deberá ser informado a los participantes en un plazo de tres días corridos tras el nombramiento.
3. Quienes ingresen a la administración pública por primera vez, deben entrar a un período a prueba que durará noventa días, antes de ser contratados definitivamente en el nuevo régimen de empleo público indefinido.

III) Promover oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral para los funcionarios públicos, permitiendo la movilidad entre las instituciones del Estado y mejorando el sistema de evaluación del desempeño.

Lo que se propone sobre movilidad horizontal:

1. Permitir que las vacantes en un determinado servicio público puedan ser cubiertas por funcionarios públicos de otras instituciones.
2. Cuando un funcionario sea contratado en otra institución pública, conservará su antigüedad para efectos del cálculo de la indemnización.
3. El Servicio Civil administrará un banco electrónico de funcionarios públicos, que incluirá los perfiles profesionales, técnicos o administrativos, y la trayectoria laboral de los funcionarios, para promover la movilidad entre instituciones.
4. A este banco online podrán acceder los jefes superiores de servicio para consultar los perfiles profesionales de los funcionarios e invitarlos a participar en los procesos de reclutamiento y selección abiertos de su servicio.
5. Cada Jefe Superior de Servicio fijará los mecanismos generales para la movilidad al interior de cada institución, así como los aumentos de grado.

Lo que se propone sobre mejora del sistema de evaluación del desempeño:

1. Cada jefe de servicio deberá establecer las escalas, los instrumentos y plazos del proceso anual de evaluación del desempeño para los funcionarios de su institución. El foco de la evaluación deberá ser la mejora continua de los funcionarios, por lo cual cada jefe de servicio, a través de las jefaturas directas, podrá definir un plan de mejora, consensuado con cada trabajador, el cual podrá irse adecuando a las necesidades del funcionario y su empleo.
2. La evaluación será realizada por cada jefe directo –ya no la “junta calificadora”- e incluirá, en forma complementaria, una autoevaluación del propio funcionario, evaluación de pares así como la evaluación de la satisfacción de los usuarios del servicio público donde trabaja cuando corresponda.

3. La calificación final de los funcionarios deberá distribuirse siempre en tres grupos de evaluados, y las jefaturas deberán generar planes para abordar las brechas de desempeño en sus equipos (para la asignación de recursos de capacitación, alternativas de desarrollo, movilidad o egreso).

IV) Acotar los cargos de confianza de cada Gobierno, separándolos de los funcionarios de Estado y creando una categoría de “asesores de gobierno”, destinado al personal de confianza.

Lo que se propone:

1. Crear por ley una categoría de Asesores de Gobierno, correspondiente a aquellos asesores de confianza de la autoridad, los cuales, al igual que cualquier funcionario, deberán ostentar de responsabilidad administrativa.
2. La cantidad de Asesores no podrá superar un determinado % de la dotación máxima autorizada en cada mes del año fiscal de la dotación total de la Administración del Estado.
3. Cada año, la Ley de Presupuestos definirá el número total y la remuneración de los Asesores, la que no podrá superar el 90% de la remuneración del Subsecretario respectivo.
4. Cada Ministro o Subsecretario por delegación de éste, podrá distribuir en cada año fiscal dichos cupos entre los servicios dependientes o relacionados.
5. Cada Asesor de Gobierno estará sujeto a una relación laboral que expirará por el sólo ministerio de la ley con el cese en sus funciones la autoridad correspondiente, sin derecho a indemnización.
6. Los Asesores de Gobierno no podrán participar en los concursos de Alta Dirección Pública de su mismo sector.

V) Adaptar el empleo público a los cambios en el mundo laboral moderno, regulando el teletrabajo en el sector público como una oportunidad segura y planificada de trabajo a distancia.

Lo que se propone:

1. Regular el teletrabajo en el Estado, facultando a los jefes de servicio de autorizar la eximición de control horario a un porcentaje de su dotación, que por razones fundadas y evaluadas con diversos criterios puedan mantener sus funciones desde sus casas.
2. Cada jefe de servicio podrá definir un plan progresivo, seguro y ordenado para que su institución avance, según sus propias condiciones y prioridades, acordando las funciones y personas que podrán trabajar a distancia, en diversas modalidades. Estos planes deberán ser aprobados por el Ministerio de Hacienda, evaluados y mejorados paso a paso.
3. Las personas sujetas al teletrabajo mantendrán todos los derechos individuales y colectivos contenidos en los diversos cuerpos legales.
4. Cada Servicio Público debe informar a los funcionarios afectos a trabajo remoto las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe tener, debiendo velar por el cumplimiento de dichas condiciones.

5. Cada Servicio Público deberá proveer las tecnologías de la información y plataformas virtuales que se utilizarán, que permita conectividad y seguridad de la información, y el equipamiento necesario.
6. El Ministerio de Hacienda podrá solicitar información a los servicios respecto de la implementación del teletrabajo y deberá publicar ésta en un formato anonimizado y abierto a la ciudadanía, debiendo actualizarla al menos una vez cada año calendario.

VI) Sancionar de manera efectiva las faltas a la probidad, maltrato y acoso laboral y sexual, perfeccionando los procedimientos y estableciendo la dedicación exclusiva en los sumarios administrativos.

Lo que se propone:

1. Establecer la dedicación exclusiva en los sumarios administrativos y debiéndose sujetar a los plazos establecidos en el Título V del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda.
2. Se dispone que el jefe superior del servicio podrá solicitar a otro Servicio Público la designación de un funcionario en calidad de fiscal especial por el tiempo en que se desarrolle el debido procedimiento disciplinario.