

RESOLUCIÓN FN/MP N° 1218 /2026

SANTIAGO, 29 de mayo de 2026.

**MAT.: APRUEBA NUEVO
REGLAMENTO DE BONOS
PARA FISCALES Y
FUNCIONARIOS DEL
MINISTERIO PÚBLICO.**

CONSIDERANDO:

1° Que, es facultad del Fiscal Nacional dictar los reglamentos que correspondan en virtud de la superintendencia directiva, correccional y económica que le confiere la Constitución Política de la República, y el artículo 17 letra e) de la Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público.

2° Que, fiscales y funcionarios tienen derecho a percibir un bono de gestión institucional, de conformidad con lo establecido en la Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, y en la Ley 20.240, que perfecciona el sistema de incentivos al desempeño de los fiscales y funcionarios del Ministerio Público en Chile.

3° Que, conforme con lo anterior, con fecha 25 de junio de 2010, mediante Resolución FN/MP N°861/2010, se aprobó el Reglamento de Bonos para Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público.

4° Que, con fecha 01 de octubre de 2025 se publicó la Ley 21.771, que incorpora la Fiscalía Supraterritorial en la Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, y modifica otros cuerpos legales que regulan actuaciones de los fiscales y de las Fiscalías

Regionales, vigente a contar del 02 de abril de 2026. A su vez, con fecha 01 de abril de 2026 se publicó y entró en vigencia la Ley 21.812, que modifica diversos cuerpos legales en materia de Fortalecimiento del Ministerio Público, con el fin de reforzar la persecución penal, modernizar la gestión interna de la institución y adecuar su estructura a los desafíos actuales que enfrenta el sistema de justicia penal.

5° Que, las modificaciones introducidas por la Ley 21.812 a la Ley 20.240, en particular aquellas relativas al bono por desempeño colectivo y al régimen de evaluación asociado, contemplan una vigencia diferida, comenzando a regir a contar del 01 de enero de 2027, conforme a las disposiciones transitorias de dicho cuerpo legal.

6° Que, para la implementación de las mejoras y adecuaciones que traen consigo los cuerpos legales antes citados, resulta necesario introducir un conjunto de modificaciones al Reglamento referido en el Considerando 3°. Dentro de ellas, destaca que el sistema de remuneraciones deberá contemplar Bonos de Gestión Institucional por el cumplimiento de las metas que se establezcan y Bonos por Desempeño Colectivo, basados en el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para la Fiscalía Nacional (constituida por todas sus unidades administrativas, unidades especializadas y unidades de apoyo, y por aquellas que no dependan de una Fiscalía Regional o la Fiscalía Supraterritorial), la Fiscalía Supraterritorial, y cada una de las Fiscalías Regionales. Por tanto, se establece en el sistema de remuneraciones dos tipos de bonos, el Bono de Gestión Institucional por el cumplimiento de las metas que se establezcan del compromiso de gestión de carácter anual entre el Fiscal Nacional y el Ministro de Hacienda, y el Bono por Desempeño Colectivo por el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas por un Convenio entre

el Fiscal Nacional y los Fiscales Regionales, el Fiscal Jefe de la Fiscalía Supraterritorial y el Director Ejecutivo Nacional.

7° Que, de acuerdo al artículo 23 de la Ley 20.240 —cuyo inicio de vigencia se encuentra diferido conforme a las modificaciones introducidas por la Ley 21.812— un reglamento aprobado por resolución del Fiscal Nacional debe establecer los criterios para determinar las siguientes materias relativas al bono de gestión institucional y de desempeño colectivo: mecanismos de control y evaluación de objetivos de gestión; forma de medir y ponderar elementos/indicadores a considerar; manera de determinar los distintos porcentajes de este incremento; procedimientos y calendario de elaboración, fijación y evaluación de los objetivos de gestión a alcanzar; mecanismos de participación de los funcionarios y de sus asociaciones; y toda otra norma necesaria para el adecuado otorgamiento de los bonos para Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público.

8° Que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 23 de la Ley 20.240 y dentro del plazo establecido en el artículo cuarto transitorio de la Ley 21.812, mediante Oficio FN N° 638/2026, de fecha 15 de mayo de 2026, se remitió el borrador del reglamento a la Instancia Técnica del Ministerio de Hacienda, tomándose en consideración su opinión en el texto definitivo que aprueba la presente resolución.

9° Que, por todo lo expuesto en los considerandos anteriores, y **VISTOS**, lo dispuesto en los artículos 13 y 17 letras e), k) y p) de la Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público.

RESUELVO:

Apruébese y póngase en vigencia, a partir del 01 de enero de 2027, el nuevo “*Reglamento de bonos para Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público*”, el que sustituye para todos los efectos el Reglamento de igual nombre aprobado mediante Resolución FN/MP N° 861/2010, de fecha 25 de junio de 2010. Sin perjuicio de lo anterior, para efectos de dar cumplimiento al artículo 3° transitorio de la ley 21.812 que dispone la fijación de las metas de desempeño colectivo para el año 2027 dentro de los 120 días siguientes contados desde la publicación de la ley, se entenderán vigentes desde esta fecha las normas contenidas en los Títulos III y IV del presente reglamento, en todo lo relativo al proceso de elaboración y suscripción de los convenios de desempeño colectivo.

Anótese y comuníquese.


ÁNGEL VALENCIA VÁSQUEZ
FISCAL NACIONAL


MNL/LPSD/PPR/PSE/AMH

Distribución:

Directora Ejecutiva Nacional
Fiscalías Regionales
Divisiones de la Fiscalía Nacional
Unidades Especializadas de la Fiscalía Nacional
Unidad de Asesoría Jurídica de la Fiscalía Nacional

REGLAMENTO DE BONOS PARA FISCALES Y FUNCIONARIOS DEL MINISTERIO PÚBLICO

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Los fiscales y funcionarios tienen derecho a percibir un bono de gestión institucional y un bono por desempeño colectivo, de conformidad con lo establecido en la Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, en la Ley 20.240, que perfecciona el sistema de incentivos al desempeño de los fiscales y funcionarios del Ministerio Público en Chile, y en la Ley 21.812, de Fortalecimiento al Ministerio Público, y en el presente reglamento.

TÍTULO II SOBRE EL BONO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL

Artículo 2.- El monto del bono de gestión institucional alcanzará, como máximo, hasta un 10,7% de la remuneración bruta anual de carácter permanente de fiscales y funcionarios comprendidos en los estamentos y grados señalados en el artículo 2 de la Ley 20.240. El porcentaje que corresponda aplicar cada año y su procedencia, se determinarán en relación con la ejecución del Compromiso de Gestión Institucional, conforme a los tramos establecidos en el artículo 20 del presente reglamento.

Artículo 3.- El Compromiso de Gestión Institucional es un compromiso de gestión de carácter anual, establecido entre el Fiscal Nacional y el Ministro de Hacienda, que especifica, a lo menos, la misión institucional, los objetivos estratégicos de mediano y largo plazo, las áreas prioritarias y las metas anuales de gestión, con sus respectivos elementos, indicadores o instrumentos de similar naturaleza que

permitan medir objetivamente su grado de cumplimiento, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 20.240.

La formulación y aprobación del Compromiso de Gestión Institucional se realizará conforme a lo dispuesto por la Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, y la Ley 20.240, que Perfecciona el sistema de incentivos al desempeño de los fiscales y funcionarios del Ministerio Público en Chile.

El Compromiso de Gestión Institucional podrá considerar, en su evaluación final, la existencia de causas externas calificadas y no previstas conforme a lo establecido en el artículo 22 del presente Reglamento.

Artículo 4.- La Instancia Técnica a la que refiere la Ley 20.240, deberá escuchar a las organizaciones de funcionarios y fiscales más representativas existentes al interior del Ministerio Público, previo a la suscripción del Compromiso de Gestión Institucional, a más tardar dentro de los primeros 15 días de diciembre.

Las asociaciones podrán presentar sus comentarios, sugerencias y observaciones dentro de los 7 días siguientes desde la recepción de la solicitud.

Artículo 5.- El bono de gestión institucional se pagará anualmente, en el mes de marzo del año siguiente al del cumplimiento de las metas respectivas. El monto se determinará aplicando los porcentajes correspondientes sobre el total de la remuneración bruta anual de carácter permanente correspondiente a los fiscales y funcionarios del Ministerio Público, percibidas durante el año inmediatamente anterior a su pago.

TÍTULO III

SOBRE EL BONO DE DESEMPEÑO COLECTIVO

Artículo 6.- El Convenio de Desempeño Colectivo tiene por objeto incentivar el cumplimiento de metas de carácter colectivo definidas para cada centro de responsabilidad del Ministerio Público, las que deberán encontrarse alineadas con los objetivos estratégicos institucionales, el Compromiso de Gestión Institucional y con las áreas prioritarias consideradas en dicho compromiso y deberá propender a mejorar los criterios, entre otros de calidad, eficiencia, eficacia, desarrollo de la investigación penal, atención de víctimas y testigos y acceso a la población a los servicios que presta la Fiscalía. El Bono de Desempeño Colectivo estará conformado por un componente base, equivalente a un 5%, y un componente variable, de hasta un 2,3%, basado en el grado de cumplimiento de las metas anuales fijadas para cada centro de responsabilidad, ambos porcentajes calculados sobre la remuneración bruta de carácter permanente, en los términos establecidos en el presente reglamento.

Para efectos del presente reglamento, serán centros de responsabilidad la Fiscalía Nacional, las Fiscalías Regionales y la Fiscalía Supraterritorial. Cada centro estará integrado exclusivamente por los fiscales y funcionarios que se encuentren prestando servicios efectivos en él, con exclusión del personal a honorarios, practicantes u otras personas que no tengan la calidad de funcionario o fiscal.

Artículo 7.- El componente base del bono por desempeño colectivo se pagará mensualmente, y se determinará aplicando el 5% sobre el total de la remuneración bruta mensual de carácter permanente correspondiente a fiscales y funcionarios, percibida en el mes respectivo. Se tendrá derecho a este componente mientras se preste servicios en el Ministerio Público, a la fecha de su pago, con independencia de haber participado en el proceso de evaluación del año anterior.

Artículo 8.- El componente variable del Bono por Desempeño Colectivo tendrá por objeto reconocer el cumplimiento de las metas colectivas establecidas en el

programa anual de trabajo que apruebe el Fiscal Nacional para cada centro de responsabilidad, en los términos establecidos en el presente reglamento.

Para estos efectos, se entenderá por programa anual de trabajo el conjunto de a tres a cinco metas, fijadas para cada centro de responsabilidad, las que deberán contemplar indicadores de cumplimiento, ponderadores, plazos para su ejecución y medios de verificación. Dichas metas deberán orientarse preferentemente a las dimensiones de eficacia, eficiencia, calidad del servicio y economía en el uso de los recursos públicos.

En el caso de la Fiscalía Nacional, el respectivo centro de responsabilidad estará constituido por el conjunto de sus unidades administrativas, unidades especializadas y unidades de apoyo, así como por aquellas unidades que no dependan de una Fiscalía Regional ni de la Fiscalía Supraterritorial.

Los fiscales y funcionarios que se incorporen a un centro de responsabilidad con posterioridad a la aprobación del respectivo Convenio de Desempeño Colectivo, y antes del 1° de octubre del año de ejecución de las metas, podrán acceder al componente variable del bono por desempeño colectivo en forma proporcional al tiempo efectivamente servido durante dicho período, siempre que cumplan con los requisitos aplicables conforme a este reglamento. Este tiempo se justifica para determinar una participación efectiva de fiscales y funcionarios.

Quienes se incorporen con posterioridad al 1° de octubre no serán considerados integrantes del centro de responsabilidad para efectos del pago del componente variable correspondiente a ese período.

En caso de traslado permanente de un fiscal o funcionario entre centros de responsabilidad durante el año de ejecución, el componente variable del bono se devengará en forma proporcional al tiempo efectivamente servido en cada uno de

ellos, siempre que los respectivos centros hayan alcanzado los niveles de cumplimiento que otorguen derecho al beneficio.

En ningún caso una persona podrá ser considerada simultáneamente integrante de más de un centro de responsabilidad para efectos del Bono por Desempeño Colectivo.

Artículo 9.- El componente variable del bono por desempeño colectivo se otorgará según el grado de cumplimiento de las metas establecidas en el programa anual de trabajo correspondiente al año inmediatamente anterior, establecidas para cada Fiscalía Regional, la Fiscalía Supraterritorial y la Fiscalía Nacional. Se determinará aplicando el porcentaje que corresponda sobre el total de la remuneración bruta anual de carácter permanente, percibidas durante el año inmediatamente anterior a su pago.

El componente variable del bono por desempeño colectivo se pagará de una sola vez en el mes de marzo del año siguiente a su evaluación, a quienes se encuentren en servicio a la fecha del pago.

Artículo 10.- Los Fiscales Regionales, el Fiscal Jefe Supraterritorial y el Director Ejecutivo Nacional celebrarán con el Fiscal Nacional, antes del 31 de diciembre de cada año, un Convenio de Desempeño Colectivo, aplicable a la respectiva Fiscalía Regional, a la Fiscalía Supraterritorial y a la Fiscalía Nacional, según corresponda, el cual contendrá el programa anual de trabajo establecido por el Fiscal Nacional para el año siguiente.

Una vez suscrito el Convenio de Desempeño Colectivo, éste podrá ser revisado o reformulado mediante un convenio modificadorio durante el período de ejecución, cuando se presenten causas externas no previstas que limiten seriamente su logro

o se produzcan reducciones presupuestarias que afecten ítems relevantes para su cumplimiento.

La calificación de dichas causas y la decisión de revisar o reformular las metas corresponderá al Fiscal Nacional, previa solicitud fundada del Fiscal Regional, del Fiscal Jefe Supraterritorial o del Director Ejecutivo Nacional. En caso de acogerse la solicitud, las modificaciones deberán consignarse expresamente y de manera detallada en el respectivo convenio modificatorio.

Artículo 11.- Las asociaciones de funcionarios y fiscales serán consultadas sobre las metas definidas en los programas anuales de trabajo elaborados para cada Fiscalía Regional, Fiscalía Supraterritorial y Fiscalía Nacional, contenidas en el Convenio de Desempeño Colectivo, a más tardar dentro de los primeros 15 días de diciembre.

Las asociaciones podrán presentar sus comentarios, sugerencias y observaciones dentro de los 5 días siguientes desde la recepción de la solicitud.

Artículo 12.- Tendrán derecho al componente variable del Bono por Desempeño Colectivo quienes se encuentren en servicio a la fecha de pago y hayan integrado efectivamente el respectivo centro de responsabilidad durante el año de ejecución de las metas conforme a lo dispuesto en el artículo 8° de este reglamento

TÍTULO IV

DISPOSICIONES COMUNES AL BONO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL Y AL BONO POR DESEMPEÑO COLECTIVO

Artículo 13.- El Fiscal Nacional y el Director Ejecutivo Nacional no tendrán derecho a percibir el bono de gestión institucional ni el bono por desempeño colectivo.

Artículo 14.- Los montos que se perciban por concepto del bono de gestión institucional y del bono por desempeño colectivo no servirán de base de cálculo para ninguna otra remuneración. Dichos montos tendrán el carácter de impositivos y tributables para efectos previsionales y de salud, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 20.240. Para estos efectos, el monto correspondiente al bono de gestión institucional y al componente variable del bono por desempeño colectivo se distribuirá en los meses que comprenda el período respectivo, sumándose los cocientes obtenidos a las remuneraciones mensuales correspondientes. Con todo, las impositividades se deducirán únicamente hasta el límite máximo de impositividad vigente.

Artículo 15.- Las personas que perciban el bono de gestión institucional y el bono por desempeño colectivo tendrán derecho a una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones previsionales y de salud a que se encuentren afectas, calculada en la forma y condiciones establecidas en la Ley 20.240.

Artículo 16.- Tendrán derecho a percibir el bono de gestión institucional y el componente variable del bono por desempeño colectivo quienes cumplan con los requisitos establecidos en las letras b), c) y d) del presente artículo.

El requisito señalado en la letra a) será exigible únicamente para efectos del pago del bono de gestión institucional.

a) Que hayan prestado servicios durante un plazo no inferior a seis meses, en forma continua o discontinua, en el año calendario en que debió cumplirse el Compromiso de Gestión Institucional. Para estos efectos, no se considerará tiempo efectivamente trabajado el correspondiente a los permisos sin goce de remuneraciones ni a licencias médicas con la sola excepción de los periodos originados por licencias médicas por accidentes del trabajo a que se refiere la ley

16.744, incluidos los descansos previstos en los artículos 195 y 196, así como el permiso postnatal parental del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo.

b) Que entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del año en que se ejecuta el Compromiso de Gestión Institucional y el Convenio de Desempeño Colectivo no hayan sido sancionadas con alguna medida disciplinaria o administrativa de mayor gravedad que la amonestación privada contemplada en Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, o en el Reglamento de Responsabilidad Administrativa de Fiscales y Funcionarios del Ministerio Público.

La sanción administrativa podrá ser considerada sólo en un año calendario para los efectos del derecho a bono, sin perjuicio de la incidencia que pueda tener el hecho investigado en las evaluaciones.

c) Que no haya sido calificado con nota inferior a 5,0 en la evaluación de desempeño inmediatamente anterior a la fecha de pago de ambos bonos.

d) Que esté en servicio a la fecha del pago del bono, y para el caso del pago del componente variable del bono de desempeño colectivo, se cumpla con el requisito de ingreso al centro de responsabilidad establecido en el artículo 8° del presente reglamento.

Artículo 17.- Para los efectos solo del presente reglamento, no se considerarán remuneración bruta de carácter permanente la asignación familiar, la asignación de traslado, los aguinaldos de Fiestas Patrias y de Navidad, el bono de escolaridad, el bono especial que establecen las leyes anuales de reajuste del sector público, las horas extraordinarias ni los bonos regulados en la Ley 20.240.

TÍTULO V

SOBRE LA EVALUACIÓN, CONTROL Y DETERMINACIÓN DEL GRADO DE CUMPLIMIENTO DE LAS METAS

De la evaluación del Compromiso de Gestión Institucional

Artículo 18.- Existirá una entidad evaluadora de origen externo, que tendrá por función efectuar el proceso de verificación del grado de cumplimiento de las metas contenidas en el Compromiso de Gestión Institucional.

Lo anterior es sin perjuicio de las funciones y atribuciones de la Instancia Técnica de apoyo creada conjuntamente por el Ministro de Hacienda y el Fiscal Nacional, encargada de realizar los análisis y proposiciones necesarias para la adecuada aplicación de las normas establecidas el artículo 10 de la Ley 20.240.

Artículo 19.- El Ministerio Público deberá elaborar, durante los primeros quince días del mes de enero de cada año, un informe sobre el grado de cumplimiento del Compromiso de Gestión Institucional correspondiente al año calendario inmediatamente anterior, el que servirá como insumo para la evaluación que realice la entidad evaluadora externa.

Para estos efectos, el Fiscal Nacional dispondrá los mecanismos internos necesarios que permitan una adecuada implementación, seguimiento y control del Compromiso de Gestión Institucional, designando en una resolución la unidad o división que corresponda.

Artículo 20.- El monto del bono de gestión institucional se calculará conforme a los siguientes porcentajes, según el grado de cumplimiento de las metas contenidas en el Compromiso de Gestión Institucional:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE LA REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL DEL BONO DE GESTIÓN INSTITUCIONAL
100 – 90%	10,70%
89 – 75%	5,35%
Menos del 75%	0,00%

El grado de cumplimiento de las metas contenidas en el Compromiso de Gestión Institucional se evaluará según lo dispuesto en el Título V del presente Reglamento, y de acuerdo con la Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, y la Ley 20.240, que Perfecciona el sistema de incentivos al desempeño de los fiscales y funcionarios del Ministerio Público en Chile.

Artículo 21.- Concluido el período de ejecución del Compromiso de Gestión Institucional, la entidad evaluadora externa deberá informar sobre su grado de cumplimiento al Fiscal Nacional y al Ministro de Hacienda, a más tardar el 28 de febrero del año siguiente. Dicho informe deberá contener, a lo menos, la cifra efectiva alcanzada para cada una de las metas comprometidas al 31 de diciembre del año anterior, además de una evaluación cualitativa que dé cuenta de las principales desviaciones respecto de las metas planteadas.

Artículo 22.- En la evaluación del Compromiso de Gestión Institucional podrá considerarse la existencia de causas externas calificadas y no previstas que hayan limitado seriamente el logro de las metas comprometidas, así como reducciones presupuestarias externas al Ministerio Público que hayan afectado ítems relevantes para su cumplimiento. La calificación de dichas circunstancias y la determinación de su impacto corresponderá al Ministro de Hacienda, conforme a lo dispuesto en la Ley 20.240.

Artículo 23.- En caso de que el Fiscal Nacional discrepe del resultado de la evaluación efectuada por la entidad evaluadora externa respecto del Compromiso

de Gestión Institucional, podrá reclamar ante el Ministro de Hacienda, a través de la Instancia Técnica, dentro del plazo de tres días contado desde la notificación del respectivo informe, indicando de manera clara y precisa los fundamentos del reclamo y las peticiones concretas que se someten a decisión. El Ministro de Hacienda resolverá, acogiendo o denegando, el reclamo en única instancia.

Artículo 24.- Una vez evacuado el informe de cumplimiento del Compromiso de Gestión Institucional por la entidad evaluadora externa, el Fiscal Nacional y el Ministro de Hacienda suscribirán, a más tardar el 10 de marzo de cada año, un informe de cumplimiento que señalará el grado de cumplimiento global del Ministerio Público respecto del año calendario inmediatamente anterior y el porcentaje del bono de gestión institucional que corresponderá percibir. Dicho informe será refrendado mediante decreto del Ministerio de Hacienda, expedido bajo la fórmula “Por orden del Presidente de la República”.

De la evaluación del Bono por Desempeño Colectivo

Artículo 25.- Cada centro de responsabilidad deberá elaborar un informe no vinculante de seguimiento parcial del cumplimiento de las metas establecidas en el respectivo Convenio de Desempeño Colectivo, correspondiente al primer semestre del año respectivo, dentro de los sesenta días siguientes al término de dicho período.

En el caso de las Fiscalías Regionales, el informe será elaborado por el Director Ejecutivo Regional; en el caso de la Fiscalía Supraterritorial, por el Administrador Ejecutivo; y, tratándose de la Fiscalía Nacional, por el Director Ejecutivo Nacional, con la colaboración de los responsables de las metas comprometidas.

El informe de seguimiento parcial deberá contener, a lo menos, la cifra de cumplimiento efectivo alcanzada para cada una de las metas al 30 de junio del año

respectivo, así como una evaluación cualitativa que dé cuenta de las principales desviaciones respecto de las metas planteadas y de los antecedentes que las expliquen.

El informe a que se refiere este artículo tendrá carácter informativo y de apoyo a la gestión, y no producirá efectos directos en la determinación del grado de cumplimiento ni en el pago del Bono por Desempeño Colectivo.

Artículo 26.- La División de Planificación, Control de la Gestión y Supervisión tendrá a su cargo el monitoreo transversal de la ejecución y avance de las metas asociadas al Bono por Desempeño Colectivo, con el objeto de apoyar la gestión institucional y proporcionar insumos técnicos para la adecuada implementación del sistema de incentivos.

Para estos efectos, dicha División podrá sistematizar, analizar y consolidar los informes de seguimiento parcial elaborados por los centros de responsabilidad, formular orientaciones técnicas generales y levantar alertas tempranas respecto de desviaciones relevantes que puedan afectar el cumplimiento de las metas comprometidas.

Las funciones de monitoreo y apoyo técnico a que se refiere el presente artículo no tendrán carácter evaluativo ni vinculante, ni producirán efectos directos en la determinación del grado de cumplimiento ni en el pago del Bono por Desempeño Colectivo, los que se regirán por las disposiciones contenidas en el presente reglamento.

Artículo 27.- El cumplimiento de las metas del componente variable del Bono por Desempeño Colectivo será determinado preliminarmente por cada centro de responsabilidad en forma independiente, comparando la cifra efectiva alcanzada al 31 de diciembre del año respectivo con la cifra comprometida en el correspondiente

Convenio de Desempeño Colectivo, considerando las ponderaciones asignadas a cada meta. El grado máximo de cumplimiento de cada meta tendrá un rango de 0% a 100%.

Artículo 28.- El monto del componente variable del bono por desempeño colectivo se calculará conforme a los siguientes porcentajes, según el grado de cumplimiento de las metas contenidas en el Convenio de Desempeño Colectivo:

NIVEL DE CUMPLIMIENTO	PORCENTAJE DE LA REMUNERACIÓN BRUTA ANUAL DEL BONO DE DESEMPEÑO COLECTIVO
100 – 90%	2,30%
89 – 75%	1,15%
Menos del 75%	0,00%

El grado de cumplimiento de las metas contenidas en el Convenio de Desempeño Colectivo se evaluará según lo dispuesto en el Título V del presente Reglamento, en la Ley 19.640, Orgánica Constitucional del Ministerio Público, y la Ley 20.240, que perfecciona el sistema de incentivos al desempeño de los fiscales y funcionarios del Ministerio Público en Chile.

Artículo 29.- El proceso de verificación del cumplimiento de las metas del componente variable del Bono por Desempeño Colectivo será realizado por la entidad evaluadora externa a que se refiere el artículo 18 del presente reglamento. El informe que emita dicha entidad tendrá el carácter de antecedente para la determinación del beneficio correspondiente.

Sobre la base de dicho informe, y de los demás antecedentes recabados conforme a este Título, corresponderá al Fiscal Nacional determinar el grado de cumplimiento de las metas comprometidas en el respectivo Convenio de Desempeño Colectivo.

Artículo 30.- El Fiscal Nacional, mediante resolución dictada a más tardar el 10 de marzo de cada año, definirá el grado de cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño Colectivo correspondiente al año calendario inmediatamente anterior, sobre la base del informe emitido por la entidad evaluadora externa.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo primero. Las disposiciones del presente reglamento comenzarán a regir a contar del primero de enero del año siguiente a la publicación de la Ley 21.812 de Fortalecimiento al Ministerio Público.

Artículo segundo. Durante el año siguiente a la publicación de la Ley 21.812 de Fortalecimiento al Ministerio Público, se pagará el bono por desempeño individual a que se refiere el artículo 16 de la Ley 20.240, que perfecciona el sistema de incentivos al desempeño de los fiscales y de los funcionarios del Ministerio Público, conforme a las normas vigentes antes de las modificaciones introducidas por la referida Ley. Durante dicha anualidad no se pagará el bono por desempeño colectivo.

A contar del primero de enero del año subsiguiente a la fecha de publicación de la Ley 21.812 de Fortalecimiento al Ministerio Público, y hasta el treinta y uno de diciembre de esa anualidad, el componente variable del bono por desempeño colectivo se pagará en relación con el grado de cumplimiento de las metas que se fijen para el año siguiente al de publicación de esta ley, para cada una de las fiscalías regionales, la Fiscalía Supraterritorial y la Fiscalía Nacional. Dichas metas deberán fijarse durante los ciento veinte días siguientes contados desde la publicación de la referida Ley.