

**FISCAL
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Fiscal de la Superintendencia de Seguridad Social le corresponde la asesoría respecto de las materias jurídicas vinculadas con atribuciones y funciones que la Ley ha conferido a la Institución, velando por la calidad y coherencia de sus actuaciones jurídicas en todos los ámbitos de gestión del Servicio, así como, ante las instancias judiciales y administrativas, de acuerdo al marco jurídico vigente y a los criterios institucionales.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Título profesional de abogado y 5 años de experiencia profesional, como mínimo.

Fuente: Artículos 1º y 2º del DFL N° 2, de 20 de mayo de 2008, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; artículo 4º, inciso segundo, de la Ley N° 16.395; y artículo cuadragésimo, inciso final, de la Ley N° 19.882.”.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Regular y fiscalizar el cumplimiento de la normativa de Seguridad Social y garantizar el respeto de los derechos de las personas, especialmente de los trabajadores, pensionados y sus familias, resolviendo con calidad y oportunidad sus consultas, denuncias y apelaciones, proponiendo las medidas tendientes al perfeccionamiento del Sistema Chileno de Seguridad Social, dentro del ámbito de su competencia.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Perfeccionar y fortalecer los procesos de supervigilancia y fiscalización de los regímenes de seguridad social y de protección social, como asimismo de las instituciones que los administren, dentro de nuestra esfera de competencia y en conformidad a la ley; a través de la incorporación de tecnologías de información y nuevas metodologías de gestión, que permitan a la ciudadanía garantizar un mejor acceso a los beneficios de Seguridad Social.

2. Proponer mejoras al Sistema Chileno de Seguridad Social, a través de estudios y análisis de la normativa, a fin de mejorar la eficiencia de los mecanismos de regulación y control.

3. Garantizar el ejercicio de los derechos de las personas en materia de seguridad social, resolviendo consultas, denuncias y apelaciones de manera eficaz y eficiente, para que estas puedan acceder a los beneficios establecidos en forma oportuna.

4. Difundir y promover el Sistema Chileno de Seguridad Social, mediante la ejecución de un Plan de Difusión, Capacitación y Educación a nivel nacional, para que la ciudadanía esté informada sobre sus derechos y obligaciones en esta materia.

Productos Estratégicos

- **Fiscalización de los regímenes de seguridad social y de las entidades gestoras de éstos:** Corresponde a la fiscalización de los regímenes de seguridad social de competencia de esta Superintendencia y de las entidades sometidas a su fiscalización integral, realizada ya sea in situ, extra situ o por la implementación y aplicación de un modelo de supervisión basado en riesgos.
- **Estudios e investigaciones:** Corresponde a las funciones politécnicas realizadas por la Superintendencia en materias de previsión y de seguridad social, ya sea de propia iniciativa o a requerimiento de las Autoridades Superiores de Gobierno. Lo anterior se manifiesta a través de Oficios, informes técnicos y estadísticos que responden consultas efectuadas por autoridades gubernamentales respecto de proyectos de ley; estudios e investigaciones; proyecciones de gastos; estadísticas de la seguridad social, entre otros.
- **Difusión de derechos y beneficios de seguridad social:** Se trata de la difusión de los derechos y beneficios de seguridad social de competencia de esta Superintendencia a través de la página web y de un Plan anual de difusión a nivel nacional que consiste ejecuta esta Superintendencia, que se traduce en la realización de eventos, seminarios, charlas, cursos en materias de seguridad social y publicaciones de prensa, dirigidos la

ciudadanía.

- **Administración de los Fondos Nacionales de Seguridad Social:** Se refiere a la administración financiera de los recursos fiscales del Fondo Nacional de Subsidio Familiar y del Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía (Sistema Único de Prestaciones Familiares, el Sistema de Subsidio de Cesantía y el Sistema de Subsidios Maternales), la que comprende la formulación de los presupuestos, la transferencia de recursos a los organismos pagadores de los beneficios, la verificación del correcto uso de los recursos y el correcto pago de los beneficios, la contabilidad de los ingresos y egresos de los Fondos y la generación de la información estadística y financiera correspondiente.
- **Dictámenes de respuesta a las reclamaciones de usuarios:** Corresponde a resoluciones recaídas en apelaciones y reclamos en contra de decisiones emanadas de los organismos fiscalizados y que tienen el carácter de vinculantes.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

De acuerdo a los lineamientos gubernamentales y en el ámbito de competencia de la Superintendencia de Seguridad Social, destacan los desafíos referentes a los de:

- Garantizar el ejercicio de los derechos de las personas en materias de Seguridad Social.
- Aumentar la cobertura y el perfeccionamiento del Sistema de Seguridad Social chileno.
- Difundir los derechos y obligaciones de los diversos actores del Sistema de Seguridad Social chileno.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Superintendencia de Seguridad Social es una Institución descentralizada, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, por intermedio de la Subsecretaría de Previsión Social.

Además, integra las Instituciones Fiscalizadoras a que se refiere el artículo 2° del decreto ley N° 3.551, de 1980.

Su actual estatuto orgánico está contenido en la Ley N° 16.395, modificado por Ley N° 20.691 (D.O. 14 de octubre de 2013), que ajustó la estructura interna y organización de este Organismo Fiscalizador, modernizó sus facultades fiscalizadoras, perfeccionó el procedimiento de sanciones y estableció nuevas funciones referidas a la seguridad y salud en el trabajo.

La Superintendencia es un servicio público de aquéllos regidos por el Sistema de Alta Dirección Pública, establecido en el Título VI de la ley N° 19.882.

Corresponde a la Superintendencia la supervigilancia y fiscalización de los regímenes de seguridad social y de protección social, como asimismo de las instituciones que los administren, dentro de la esfera de su competencia y en conformidad con la ley.

La legislación le señala a este Organismo Fiscalizador, un conjunto de funciones

que se refieren al ejercicio del rol de Superintendencia, respecto de los siguientes subsistemas de seguridad social:

- Seguro Social contra Riesgos por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- Prestaciones Sociales de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.
- Licencias Médicas y Subsidios por Incapacidad Laboral del Régimen de Salud Común.
- Subsidios Maternales.
- Sistema Único de Prestaciones Familiares.
- Subsidio Familiar.
- Subsidio de Cesantía, del decreto con fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Subsidio al Empleo para los Trabajadores Jóvenes establecido en la Ley N° 20.338.
- Subsidio para personas con discapacidad mental, que sean menores de 18 años de edad, contemplado en el artículo 35 de la Ley N° 20.255.
- Sistema de Servicios de Bienestar de la Administración Pública.
- Bono que se otorga a quienes cumplan cincuenta años de matrimonio, conforme a la Ley N° 20.506.
- Ley SANNA

Los demás regímenes de seguridad social que las leyes incluyan en el ámbito de competencia de la Superintendencia.

El ejercicio de las labores mencionadas comprende, además, la fiscalización, control y auditoría contable y de gestión de los organismos administradores de los subsistemas de seguridad social antes referidos, así como la calificación de la legalidad y conveniencia de sus actuaciones en los casos y forma que determine la ley.

Comprende, asimismo, el ejercicio del contencioso de seguridad social, correspondiendo a la Superintendencia la resolución, en sede administrativa, de los derechos que amparan a los trabajadores y pensionados en aquellas áreas que son de su competencia. Asimismo, los dictámenes que emite la Superintendencia, en cumplimiento de estas atribuciones, son vinculantes para las entidades sometidas a su supervigilancia.

La Superintendencia cumple, además, funciones de estudio e investigación acerca del funcionamiento del Sistema de Seguridad Social, de asesoría a las autoridades superiores de Gobierno y de difusión de los principios y técnicas de la Seguridad Social.

Al respecto, cabe precisar que, conforme al ordenamiento jurídico vigente, se encuentran sometidas a la fiscalización integral de la Superintendencia de Seguridad Social las siguientes entidades:

- Mutualidades de Empleadores de la ley N° 16.744 (Instituto de Seguridad del Trabajo, IST; Asociación Chilena de Seguridad, ACHS; y Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, MUSEG).
- Instituto de Seguridad Laboral, ISL.
- Cajas de Compensación de Asignación Familiar (CCAF De Los Andes, CCAF La Araucana, CCAF Los Héroes, CCAF 18 de Septiembre, CCAF Gabriela Mistral).
- Servicios de Bienestar del Sector Público (149 Servicios).

- Comités Paritarios de Higiene y Seguridad del Sector Público.
- Comisión Médica de Reclamos de la Ley N° 16.744.
- Comisión Revalorizadora de Pensiones de la Ley N° 15.386.

A su vez, existen instituciones que están sujetas a la fiscalización de la Superintendencia en materias específicas, tales como:

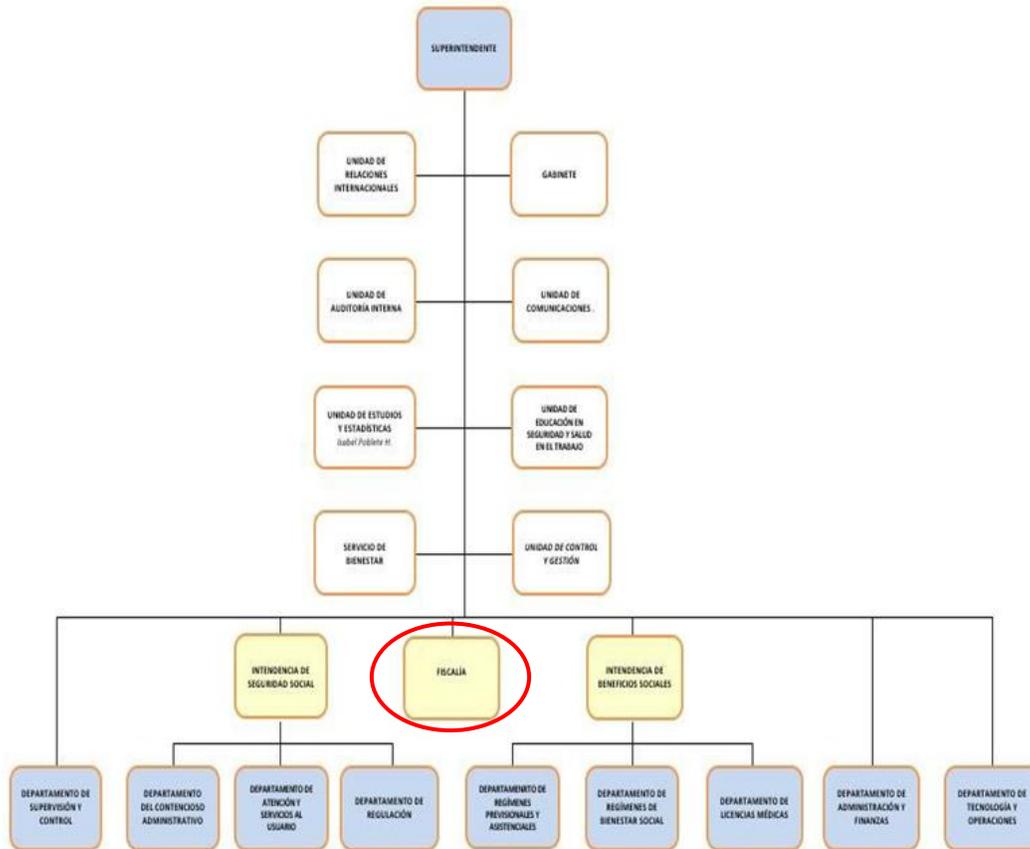
- Caja de Previsión de la Defensa Nacional, en relación con prestaciones familiares de sus pensionados.
- Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, en relación con prestaciones familiares de sus pensionados y revalorización de pensiones de la Ley N° 15.386.
- Servicio de Tesorería, en relación con prestaciones familiares de los funcionarios públicos de servicios centralizados.
- Administradoras de Fondos de Pensiones, en relación con prestaciones familiares de sus pensionados.
- Compañías de Seguros de Vida, en relación con prestaciones familiares de sus pensionados.
- Instituciones de Salud Previsional, en relación con los subsidios de incapacidad laboral de sus afiliados.
- Entidades administradoras de Subsidios Maternales (ISAPRES, CCAF y Servicios de Salud).
- Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez – SEREMI de Salud – Servicios de Salud, en relación con licencias médicas, subsidios por incapacidad laboral, seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y declaraciones de invalidez de regímenes fiscalizados por la Superintendencia.
- Empresas con administración delegada de la Ley N° 16.744, en relación con el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- Intendencias regionales, en relación con el subsidio para personas con discapacidad mental, a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 20.255.
- Municipalidades, en relación con los subsidios familiares y el subsidio para personas con discapacidad mental.
- Servicios públicos descentralizados, en relación a las prestaciones familiares de sus funcionarios.
- Instituto de Previsión Social respecto de los siguientes regímenes: prestaciones familiares de los trabajadores y pensionados, subsidio familiar, subsidio para personas con discapacidad mental, a que se refiere el artículo 35 de la Ley N° 20.255, y del Bono que se otorga a quienes cumplan 50 años de matrimonio conforme a la Ley N° 20.506.
- Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, respecto del Subsidio al Empleo para los trabajadores jóvenes establecido en la Ley N° 20.338.

2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La Superintendencia de Seguridad Social, para el cumplimiento de sus funciones, cuenta actualmente con una dotación autorizada fecha de 293 funcionario(a)s. Además, dispone de 32 cupos a honorarios. Como desafíos institucionales se encuentran:

- Proponer e implementar un proceso de cambio y modernización de la Fiscalía, de acuerdo a los lineamientos estratégicos de la Institución.
- Velar por la coherencia de los criterios jurídicos en la gestión de ambas Intendencias.
- Aumentar la calidad de los procesos internos de resolución y respuesta de las presentaciones, apelaciones y reclamos de los usuarios.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



- El cargo de Fiscal se relaciona internamente y en forma directa con el Superintendente, Intendente(a) de Beneficios Sociales, Intendente(a) de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefaturas de departamento que dependen directamente de cada una de las Intendencias ya mencionadas o que dependen del Superintendente(a).

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	293
Dotación de Planta	262
Dotación a Contrata	31
Personal a Honorarios	32

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$14.278.269.000
Presupuesto de Inversión	\$205.454.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Superintendencia cuenta con Oficinas de Atención a Usuarios (Agencias Regionales) en las Regiones de Arica y Parinacota, Atacama, Antofagasta, Tarapacá, Coquimbo, Valparaíso, Metropolitana, OHiggins, Maule, Bío-Bío, Araucanía, Los Ríos, Los Lagos, Magallanes, Aysén y la nueva Región de Ñuble.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Cabe señalar que los siguientes cargos de la Superintendencia de Seguridad Social, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a
- Fiscal
- Intendente/a de Beneficios Sociales
- Intendente/a de Seguridad y Salud en el Trabajo

III. PROPÓSITO DEL CARGO**3.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS DEL
CARGO**

Al asumir el cargo de Fiscal le corresponderá el ejercicio de las siguientes funciones estratégicas:

- Asumir la subrogación del/de la Superintendente/a en los casos de ausencia o impedimento.
- Dirigir y asumir la defensa de los juicios en que el Servicio sea parte o tenga interés, sin perjuicio de las facultades del Consejo de Defensa del Estado.
- Revisar y analizar en forma permanente las modificaciones de la legislación vigente que puedan afectar las materias de seguridad social y proponer, en caso de ser necesario, las actualizaciones pertinentes.
- Asesorar, en coordinación con las otras jefaturas competentes, al/la Jefe/a de Servicio en la elaboración y tramitación de los proyectos de ley y normativas en general que le correspondiere participar a la Superintendencia.
- Resguardar la coherencia jurídica y técnica en las resoluciones y actos administrativos de la Superintendencia, con la finalidad de otorgar certeza en sus actuaciones.
- Liderar un equipo jurídico que aborde las áreas de acción de la Fiscalía de la Superintendencia, relacionándose también con los abogados que se desempeñan actualmente en distintas áreas de gestión, con el fin de actuar en forma coordinada para dar respuesta a los requerimientos de la Institución.
- Optimizar el Sistema de Gestión Documental con el fin de mantener un sistema de información jurisprudencial sistematizado de todo pronunciamiento de esta Superintendencia.
- Funciones relacionadas dentro de su ámbito, que le encomiende el/la Jefe/a de Servicio.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO**

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1.- Proponer e implementar un proceso de cambio y modernización de la Fiscalía, de acuerdo a los lineamientos estratégicos de la Institución.</p>	<p>1.1.- Diagnosticar la eficiencia de la estructura de la Fiscalía que permita responder a los requerimientos de la Institución.</p> <p>1.2.- Sistematizar y clasificar las normas y prácticas administrativas vigentes, con el objeto de generar jurisprudencia institucional para su posterior aplicación por parte de los abogados informantes.</p> <p>1.3.- Mejorar el Sistema de Gestión Documental y Jurisprudencia de esta Superintendencia, recopilando, actualizando y clasificando, de forma permanente, la jurisprudencia administrativa vigente de la Superintendencia.</p> <p>1.4.- Coordinar en forma eficiente los procesos judiciales que afronte la Superintendencia.</p>
<p>2.- Velar por la coherencia de los criterios jurídicos en la gestión de ambas Intendencias.</p>	<p>2.1.- Generar una estrategia para desarrollar la labor coordinada de ambas intendencias, ajustada a criterios jurídicos estándares institucionales.</p>
<p>3.- Aumentar la calidad de los procesos internos de resolución y respuesta de las presentaciones, apelaciones y reclamos de los usuarios.</p>	<p>3.1.- Procurar que las resoluciones que emita la Superintendencia contengan los fundamentos que permitan ejercer una acertada defensa en juicios y entregar una adecuada respuesta al usuario.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EJERCER LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO¹

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica/>

4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la Institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	15%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en derecho de seguridad social y derecho administrativo en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en: materias regulatorias vinculadas a la seguridad social.</p> <p>Se valorará la experiencia de al menos 3 años en cargos directivos o jefaturas, preferentemente en instituciones del área de la Seguridad Social.</p>	20%
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizandando a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	10%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	15%
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	15%
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegurar que en la Institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	10%
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la Institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	15%
TOTAL	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO**5.1
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen del cargo	5
Presupuesto que administra	No administra Presupuesto

**5.2
EQUIPO DE
TRABAJO**

Para el cumplimiento de las funciones descritas precedentemente, la Fiscalía está conformada por:

- Fiscal.
- Abogado/a asesor/a en la elaboración y tramitación de los proyectos de ley y de reglamento, y en las solicitudes de información pública.
- Tres abogados/as expertos en juicios.
- Un/a abogado/a especialista en normativa y jurisprudencia administrativa y un asistente administrativo.

**5.3
CLIENTES
INTERNOS,
EXTERNOS y
OTROS ACTORES
CLAVES**

El cargo de Fiscal se relaciona internamente y en forma directa con el Superintendente, Intendente de Beneficios Sociales, Intendente de Seguridad y Salud en el Trabajo y jefes de departamento que dependen directamente de cada una de las Intendencias ya mencionadas.

En particular, deberá coordinarse con las áreas jurídicas de los deptos. y unidades, con la finalidad de fijar y uniformar criterios, para la correcta aplicación de la normativa, dentro del ámbito de la competencia de la Superintendencia.

Deberá asimismo interactuar con directivos de otras áreas de gestión en diversas instancias técnicas, tales como la Junta Calificadora del Personal.

En aplicación de la Ley 20.585, sobre otorgamiento y uso de licencias médicas, se relaciona con la Unidad de Control de Licencias Médicas, para analizar y visar las resoluciones que sancionan a profesionales que emiten licencias médicas con evidente ausencia de fundamento técnico; y a los contralores médicos de Instituciones de Salud Previsional que resuelvan rechazar o modificar licencias médicas sin justificación o expresión de causa.

Respecto de la aplicación de la Ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública se relaciona con un abogado experto de la Unidad, para los efectos de la revisión y visación de los proyectos de oficio recaídos en las solicitudes a que se refiere este cuerpo normativo.

Asimismo, debe interactuar en forma permanente con el Auditor Interno y los Jefes del Departamento de Asistencia y Servicios al Usuario y de Administración y Finanzas, en lo que atañe a la atención ciudadana y administración interna del Servicio, respectivamente.

En lo que dice relación con la elaboración, generación y seguimiento de

proyectos tecnológicos, se relaciona con el Jefe del Departamento de Tecnología y Operaciones.

Finalmente, respecto de la elaboración de estudios y estadísticas, se debe relacionar con el Jefe de la Unidad de Estudios y Estadísticas

El Fiscal para el cumplimiento de las funciones que le ha encomendado el Superintendente debe interactuar necesariamente con los siguientes clientes:

- Ministro del Trabajo y Previsión Social, Subsecretarios del Trabajo y de Previsión Social, y jefes de Servicios de entidades relacionadas (Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Salud, Instituto de Previsión Social, Dirección del Trabajo, entre otras).
- Ministerio Secretaría General de la Presidencia
- Instituto de Seguridad Laboral
- Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744
- Comisión Médica de Reclamos de la Ley N° 16.744
- Organismos con Administración Delegada de la Ley 16.744 (Por ejemplo CODELCO).
- Cajas de Compensación de Asignación Familiar
- Ministerio de Salud (Subsecretarías, Fondo Nacional de Salud, Coordinación Nacional de COMPIN y SEREMI)
- Ciudadanos
- Organismos públicos y privados del sistema de seguridad social
- Organismos Internacionales de Seguridad Social y otros (OIT, OISS, AISS, etc.)
- Presidencia de la República
- Consejo para la Transparencia
- Senado y Cámara de Diputados
- Tribunales de Justicia
- Comisión Defensora Ciudadana y Transparencia Administrativa
- Contraloría General de la República
- Dirección de Presupuestos
- Servicios de Bienestar del Sector Público
- Otros organismos públicos y privados fiscalizados.

Dentro de los actores claves, se encuentra una Asociación de Funcionarios del Servicio que cuenta con 250 personas afiliadas.

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado 2° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.039.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.547.755.-	\$75.478.-	\$7.623.233.-	\$5.815.647.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.520.314.-	\$95.203.-	\$9.615.517.-	\$7.110.632.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$6.247.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.534.209.-	\$75.342.-	\$7.609.551.-	\$5.806.754.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.596.673.-	\$85.967.-	\$8.682.640.-	\$6.504.262.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$6.039.000.-

***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

****No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño:

Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.

En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.

Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.

El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

- El convenio de desempeño refleja:

a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.

b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.

c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

- Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño.

Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.

La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:

La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.

Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho

informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.

Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.

Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.

La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

- Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:

a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.

b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.

c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.

Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.

Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS**

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

- Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

- Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope.”

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los cargos de la Superintendencia de Seguridad Social son incompatibles con cualquier empleo, función o comisión en las entidades que fiscalice. (Artículo 11° de la Ley N° 16.395).

Ningún funcionario de la Superintendencia de Seguridad Social podrá percibir una remuneración mayor que la del Superintendente. (Artículo 22° de la Ley N° 16.395).

Son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de la Superintendencia de Seguridad Social, en su calidad de institución fiscalizadora, que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de este servicio público. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en sus funciones. (Fuente legal: Inciso final del artículo 56, del D.F.L. N° 1- 19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia).

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.