

**JEFE/A DIVISIÓN FUSIONES
FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA
MINISTERIO ECONOMÍA FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

1.1 MISIÓN DEL CARGO

Al Jefe/a de División Fusiones, le corresponderá liderar la División a cargo de investigar y analizar las operaciones de concentración que se lleven a cabo en los mercados, en virtud del título IV del DL 211, con el fin de determinar potenciales efectos sobre la libre competencia y proponer al Fiscal Nacional Económico las medidas o acciones que procedan.

1.2 REQUISITOS LEGALES

Estar en posesión de un título de abogado, ingeniero civil o comercial contador auditor, administrador público, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: Artículo 35 del Decreto Ley N° 211 de 1973; Artículo 30 y31 de la Ley N° 20.971; Artículo 1° de la Ley N° 19.610; Artículo 1°, número 9, de la Ley N° 19.911; Artículo 2° del DFL N° 33, de diciembre de 2004, del Ministerio de Hacienda; y Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882.

1.3 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Es altamente deseable poseer experiencia en derecho económico y libre competencia, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en análisis de operaciones de concentración.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en dirección o coordinación de equipos, en instituciones públicas o privadas.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	19
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Fusiones le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar las investigaciones sobre operaciones de concentración que han sido o no notificadas a la FNE, evacuando informes en relación con dicha materia.
2. Proponer al Fiscal Nacional Económico la adecuación de los umbrales a los que alude el artículo 48 del DL 211.
3. Proponer al Fiscal Nacional Económico y elaborar instructivos, guías, formularios y documentos que orienten sobre los criterios formales y sustantivos del análisis de operaciones de concentración
4. Representar al Fiscal Nacional Económico y tramitar ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia en el procedimiento que se origina por la interposición del recurso de revisión especial que establece el artículo 57 del DL 21.
5. Asesorar al Fiscal Nacional Económico en la suscripción de acuerdos extrajudiciales con los agentes económicos involucrados en las investigaciones, con el objeto de cautelar la libre competencia de los mercados.
6. Evacuar los informes de la ley de prensa.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo está compuesto por 19 profesionales especialistas en investigación de materias de libre competencia, específicamente en el área de operaciones de concentración. Los profesionales son abogados y economistas.

**2.3
CLIENTES INTERNOS,
EXTERNOS y OTROS
ACTORES CLAVES**

El/la Jefe/a de División Fusiones se relaciona internamente con el Fiscal Nacional Económico y Subfiscal Nacional a quienes debe presentar las conclusiones de sus investigaciones y asesorar en las temáticas que le conciernen en su División. Asimismo, presta servicios al resto de los jefes/as de división.

Los clientes externos son agentes económicos (empresas, gremios, asociaciones, cámaras de comercio, etc.), autoridades reguladoras (telecomunicaciones, servicios sanitarios, entre otros), Ministerio de Economía, Ministerio Secretaría general de Gobierno, Congreso Nacional, Corte Suprema y el Tribunal de la Libre Competencia, a fin de ejecutar análisis relacionados con sus funciones.

En el ámbito internacional se relaciona con agencias y organismos tales como la FTC (Federal Trade Commission), OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), ICN (International Competition Network), entre otros.

**2.4
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS DEL
CARGO PARA EL
PERIODO ***

DESAFIOS	LINEAMIENTOS
1. Fortalecer el sistema de control de operaciones de concentración, evaluando aquellos aspectos que permitan enfrentar los cambios sustantivos de procedimiento y metodología de trabajo.	1.1. Evaluar y perfeccionar el sistema de control de operaciones de concentración. 1.2. Mejorar permanentemente la calidad y la oportunidad de los productos de la División.
2. Contar con un sistema de información y registro de operaciones de concentración para la entrega de estadísticas y datos vinculados al análisis del proceso en sus diferentes etapas.	2.1. Implementar un mecanismo de actualización que permita contar con un sistema de información y registro de operaciones de concentración debidamente actualizados. 2.2. Evaluar y mantener actualizados los procesos internos y sistemas relacionados con el proceso de operaciones de concentración.
3. Impulsar la eficiencia del modelo de trabajo en equipos, utilizando herramientas orientadas a fortalecer los productos de la División.	3.1. Implementar mejoras a la metodología de trabajo de equipos para el tratamiento de casos. 3.2. Establecer mecanismos de coordinación interna y seguimiento que permitan evaluar resultados, retroalimentación y propuestas para las funciones propias de la División.
4. Implementar una estrategia que permita eficiencia de los equipos de trabajo en el tratamiento de casos y en el análisis de operaciones de concentración.	4.1. Fortalecer los equipos de trabajo con herramientas de análisis y mejora de competencias. 4.2. Elaborar un plan de coordinación y retroalimentación, a fin de incorporar mejoras en el desempeño del equipo.

*Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentra detalladas en este documento".

III. COMPETENCIAS Y VALORES PARA EL CARGO

3.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al 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>

3.2 COMPETENCIAS PARA CARGO

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	117 (*)
Dotación de Planta	10
Dotación a Contrata	107
Personal a Honorarios	51(*)
Presupuesto Anual	\$7.240.179.000

Fuente: Fiscalía Nacional Económica.

(*) Considera total dotación autorizada por Ley de Presupuesto año 2019.

4.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Defender y promover la libre competencia actuando en representación del interés público como organismo especializado, para evitar que agentes con poder de mercado atenten individual o conjuntamente contra la libertad económica, procurando así el mayor bienestar general de la sociedad.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Desarrollar investigaciones eficientes, de alta calidad técnica, mediante procesos internos que se transformen en acciones útiles y efectivas para hacer más eficaz la labor de la Fiscalía Nacional Económica.
2. Implementar prácticas de detección, disuasión y persecución de carteles, a fin de promover que los consumidores y agentes económicos se beneficien de mercados más competitivos.
3. Promover y desarrollar actividades para interceder preventivamente ante entidades públicas y privadas, para que tanto las autoridades como los agentes económicos y gremiales, internalicen el concepto de competencia.
4. Fortalecer la participación activa en instancias internacionales y nacionales de libre competencia que permitan intercambiar prácticas, experiencias y cooperación recíproca.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

1. Acciones de libre competencia derivadas de investigaciones.
2. Acciones de promoción activa y difusión de la libre competencia (Política de Advocacy).
3. Actividades de representación del país, para colaboración e integración con organismos extranjeros e internacionales en materia de libre competencia.

Clientes

1. Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.
2. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
3. Ministerio Público.
4. Poder Judicial.
5. Poder Legislativo.
6. Contraloría General de la República.
7. Servicio Nacional del Consumidor.
8. Empresas Privadas.
9. Empresas Públicas.
10. Municipalidades.

11. Entidades públicas y privadas que reciben capacitación del rol de la FNE en forma directa como parte de la promoción y difusión.
12. Instituciones y organismos con los que la FNE ha suscrito convenios de acuerdo y colaboración.
13. Asociaciones Gremiales.
14. Asociaciones de Consumidores.
15. Abogados.
16. Académicos y estudiantes.
17. Consumidores.
18. Agencias y organismos internacionales en materia de libre competencia.

La Fiscalía Nacional Económica es un servicio que se encuentra en la Región Metropolitana y no tiene presencia en otras regiones del país.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales para el período están relacionados con la continuidad de la aplicación de la Ley 20.945 que perfeccionó Sistema de Libre Competencia Chileno, y que modificó el Decreto Ley N° 211 de 1973, respecto de los siguientes temas:

1. Notificación obligatoria de las operaciones de concentración.
2. El registro de participaciones minoritarias.
3. La realización de estudios de mercado.
4. Las nuevas definiciones en materia de acuerdos colusorios.

Para ello, se espera poder seguir fortaleciendo los equipos de manera profesional experta y las herramientas tecnológicas que permitan hacer más eficientes los procesos investigativos.

Respecto de las investigaciones que se llevan a cabo como proceso central para el cumplimiento de la misión, se ha propuesto optimizar los tiempos y mantener la focalización en mercados relevantes.

Para la labor de promoción y difusión, se releva la importancia de acercamiento a la comunidad respecto de los beneficios de la libre competencia y del quehacer de la FNE, utilizando para ello los medios de Cuenta Pública, página web institucional, instancias de difusión a gremios, organizaciones y academia, además de mantener la convocatoria y análisis que ofrece la realización del Día de la Competencia, que ya por más de quince ediciones, ha logrado traer a Chile a expertos internacionales en materia de libre competencia.

En el plano internacional, se espera mantener la posición en organismos internacionales especializados en libre competencia, la cooperación internacional tanto con agencias como entidades de gobierno, como son la CMA (Competition and Markets Authority) en el Reino Unido y la DOJ (Department of Justice) en Estados Unidos, entre otras y la participación en instancias tales como OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, ICN- International Competition Network y ABA American Bar Association, entre otras, que permite el aprendizaje de nuevas experiencias para la institución.

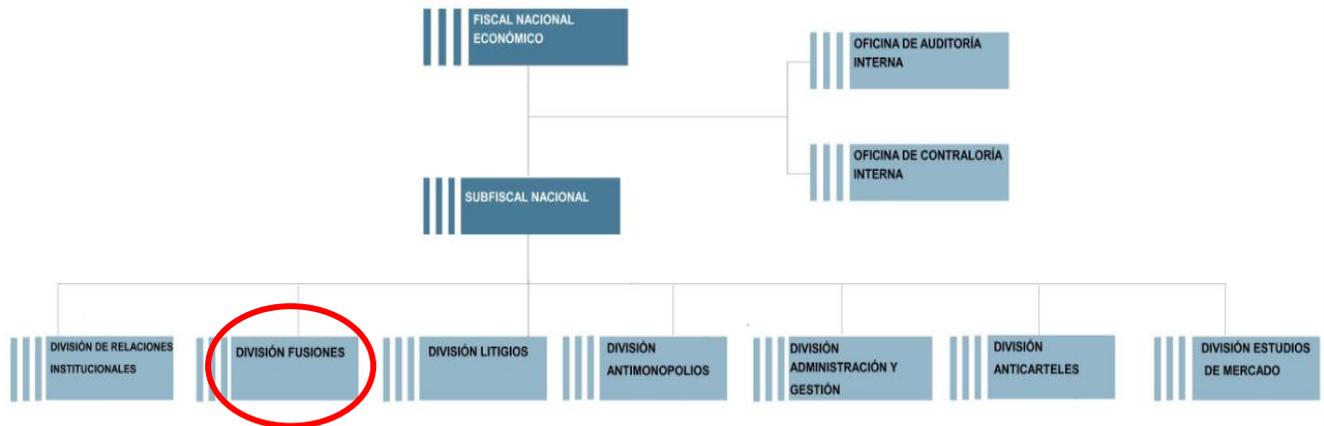
**4.4
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos de la Fiscalía Nacional Económica que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Subfiscal Nacional Económico
- Jefe/a División Relaciones Institucionales
- Jefe/a División Fusiones
- Jefe/a División Litigios
- Jefe/a División Antimonopolios
- Jefe/a División Administración y Gestión
- Jefe/a División Anticarteles
- Jefe/a División Estudios

5. ORGANIGRAMA

Organigrama de la Fiscalía Nacional Económica



6. RENTA

El cargo corresponde a un grado 3° 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 **\$5.537.000.-** 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.	\$6.769.903.-	\$67.699.-	\$6.837.602.-	\$5.322.011.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.493.624.-	\$84.936.-	\$8.578.560.-	\$6.453.634.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.699.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.756.126.-	\$67.561.-	\$6.823.687.-	\$5.312.966.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.779.141.-	\$77.791.-	\$7.856.932.-	\$5.984.576.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$5.537.000

*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.

VII. CONVENIO Y CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

7.1 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.

7.2 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.

El personal de planta y a contrata de la Fiscalía Nacional Económica tendrá dedicación exclusiva al desempeño de los cargos que ocupen en el Servicio, los que serán incompatibles con toda otra función en la Administración del Estado, salvo los referidos en la letra a) del artículo 81 de la ley N°18.834. (Actual artículo 87, letra a, del Estatuto Administrativo, que permite desarrollar actividades docentes hasta por un máximo de doce horas semanales).

No podrá prestar servicios como trabajador dependiente o ejercer actividades propias del título o calidad profesional o técnica que posean para personas naturales o jurídicas que puedan ser objeto de la acción del Servicio.

(Fuente legal: Artículo 38°, del DFL N° 1, de 2005, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 211, de 1973).

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.