

FISCAL ¹
SERVICIO NACIONAL DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO - SERNAMEG
MINISTERIO DE LA MUJER Y LA EQUIDAD DE GÉNERO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El/La Fiscal deberá velar por la legalidad de los actos administrativos y demás actuaciones de la institución, resguardando que éstos se realicen de acuerdo a la normativa vigente; brindando asesoría jurídica permanente a la Dirección, Subdirección y a los Departamentos y Unidades del Servicio, en todas aquellas materias legales relacionadas con el funcionamiento de la Institución y con la toma de decisiones.

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

1. Velar porque los actos, contratos y resoluciones del Servicio se ajusten a las normas legales y demás reglamentación aplicable. Para este efecto tomará conocimiento de todos ellos, los visará cuando fuere pertinente y representará sus observaciones cuando correspondiere.
2. Informar sobre los asuntos de carácter legal que se sometan a su consideración y, en general, asesorar al Director/a y a las demás jefaturas del Servicio en las materias que requieran una apreciación de carácter jurídico.
3. Informar sobre las disposiciones legales y reglamentarias que se dicten y que incidan, directa o indirectamente, en el ámbito de las atribuciones del Servicio, e instruir sobre su aplicación.
4. Realizar estudios jurídicos sobre la organización administrativa del Servicio.
5. Coordinarse con el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género; y con las demás entidades de la administración del Estado que desarrollen actividades atinentes a este Servicio; y con organismos privados cuyas labores se vinculen a su función pública.
6. Elaborar los distintos actos administrativos, a través de los cuales ejercen sus atribuciones las autoridades del Servicio.
7. Fijar estándares y cláusulas esenciales de los convenios de transferencia de recursos y de los contratos a honorarios que celebran las Direcciones Regionales para el cumplimiento de las finalidades institucionales.
8. Coordinar la defensa judicial en que el Servicio sea parte o tenga interés, y en su caso, igualmente, asumir la defensa judicial cuando fuere necesario.
9. Supervisar las respuestas con motivo de requerimientos de acceso de información pública y representar al servicio ante el Consejo para la

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 02-04-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Nacur Galazi

<p>Transparencia conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.285.</p> <p>10.Liderar al personal bajo su dependencia e impartir criterios jurídicos aplicables a nivel nacional, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la Institución en un buen clima organizacional.</p> <p>11.Proponer acciones preventivas, correctivas y de seguimiento que permitan el mejoramiento continuo de los procesos del Servicio.</p> <p>12.Cumplir con la función de ministro de fe del Servicio en las actuaciones que se requieran, cuando no hubiere un nombramiento especial.</p> <p>13.Velar por el cumplimiento de los procedimientos disciplinarios a nivel nacional.</p>
--

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	9
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	16
Presupuesto que administra	No administra

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Resguardar el cumplimiento de la legislación y reglamentos aplicables al Servicio, en todas las actuaciones de la institución.	1.1 Diseñar y ejecutar un plan de trabajo permanente con los abogados del nivel regional, para el cumplimiento de la legislación y reglamentación aplicables, como también encargarse de su seguimiento.
2. Efectuar la coordinación, en el ámbito de su competencia, con los organismos de supervisión y control de la gestión del servicio.	2.1. Proponer medidas a la autoridad del Servicio, para mejorar la respuesta a los órganos de supervisión y control, sobre los aspectos de coordinación a su cargo.
3. Liderar los procesos internos para dar respuesta oportuna a los procesos administrativos y demandas judiciales que deba instruir o afrontar el servicio.	3.1 Desarrollar una estrategia destinada a agilizar los procesos administrativos y/o desarrollar una estrategia preventiva frente a la ocurrencia de infracciones e irregularidades en el servicio. 3.2 Diseñar un plan de trabajo para

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de **Altas/os Directivos Públicos se** encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	generar y/o mejorar la organización y las capacidades del personal de la fiscalía con la finalidad de responder a las necesidades de los procesos administrativos y judiciales.
4. Incorporar el enfoque de género ³ en la gestión del cargo de Fiscal y el ejercicio de sus funciones.	4.1 Desarrollar asesoría en el ámbito de su competencia, con enfoque de género, esto es, incorporar, identificar y fortalecer propuestas en los actos y asesoría que le corresponda realizar, considerando cómo impactarán a las mujeres y en especial al perfil de usuarias del servicio.
5. Ejercer el cargo a través de liderazgo motivador y participativo, promoviendo un ambiente de trabajo respetuoso, buenas prácticas laborales y enfoque de género en la gestión del personal a su cargo.	5.1 Ejecutar, controlar y velar por el desempeño eficiente y eficaz del personal a su cargo. 5.2 Incorporar la perspectiva de género en la gestión de su equipo de trabajo.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **35%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.133.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.338.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.722.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa.

Título Profesional de abogado/a, y experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 4°, del DFL N° 1, de fecha 11 de marzo de 2016, del Ministerio de Desarrollo Social.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de Derecho Administrativo y/o Público, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en Litigación y representación judicial ante tribunales de justicia en materias de derecho de familia y derecho penal, procedimientos disciplinarios, políticas públicas con perspectiva de género**.

*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.

**No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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.

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/la mismo/a candidato/a**. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
C3. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C6. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	515
Presupuesto Anual	\$32.682.580.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Fortalecer las autonomías y ejercicio pleno de derechos y deberes de la diversidad de las mujeres, a través de la implementación y ejecución de Políticas, Planes y Programas de Igualdad y Equidad de Género, considerando el enfoque territorial, y aportando al cambio cultural que se requiere para alcanzar una sociedad más igualitaria entre mujeres y hombres en el país.

El Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género es el organismo

encargado de ejecutar las políticas, planes y programas que le encomiende el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género.

Funciones y Atribuciones

- Implementar políticas, planes y programas con pertinencia cultural, orientados a la equidad de género, a la igualdad de derechos y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres, incluido el Plan Nacional de Igualdad entre hombres y mujeres.
- Ejecutar modelos programáticos que fomenten el desarrollo integral de las mujeres y la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
- Ejecutar modelos programáticos que velen por la plena participación de las mujeres en la vida laboral, social, económica y cultural del país, y en cargos de elección popular y funciones públicas, como, asimismo, aquellos que promuevan el desarrollo y autonomía de las mujeres.
- Ejecutar modelos programáticos para prevenir, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres e intrafamiliar.
- Ejecutar medidas que promuevan el reconocimiento y respeto de las mujeres y de la equidad de género en los distintos ámbitos de la vida nacional.
- Coordinar con los distintos servicios y organismos públicos la ejecución de las políticas, planes y programas relativos a la equidad de género y a procurar eliminar toda forma de discriminación arbitraria contra las mujeres.
- Coordinarse con organismos públicos y privados, tantos nacionales como internacionales, para el cumplimiento de las funciones y atribuciones del servicio, inclusive suscribir convenios en caso de ser necesario.
- Solicitar a los órganos de la Administración del Estado la información y antecedentes que estime necesario, relacionados con materias propias de sus respectivas esferas de competencia.
- Administrar el Fondo para la Equidad de Género.
- Ejecutar medidas en favor de las mujeres que reconozcan y resguarden la multiculturalidad y las identidades étnicas, respetando sus propias visiones, prácticas, necesidades y creencias, en armonía con los derechos humanos,

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

Para cumplir con su misión institucional y contribuir con el avance de las autonomías de las mujeres y el ejercicio de sus derechos, el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género cuenta con diversos programas:

a) Programa de Mujer y Trabajo tienen como principal objetivo empoderar a las mujeres para lograr la autonomía económica que les permita insertarse laboralmente y aportar con sus competencias y habilidades al desarrollo del país.

Lo anterior se realiza a través de cuatro programas:

a.1) Programa Mujeres Jefas de Hogar: Busca promover la autonomía económica de las mujeres jefas de hogar, a través de la entrega de un conjunto de herramientas que les permitan generar, gestionar ingresos y recursos propios a partir del trabajo decente remunerado, dependiente o independiente, el acceso

a la oferta pública y de oportunidades de conciliación trabajo remunerado, doméstico y de cuidados.

a.2) Programa Mujer Emprende: El Programa busca avanzar hacia la autonomía económica de las mujeres emprendedoras de 18 años y más de los quintiles I al IV, desarrollando estrategias de intervención que permitan mejorar sus competencias y habilidades contribuyendo a la viabilidad y sostenibilidad de sus emprendimientos. El Programa Mujer Emprende considera las siguientes intervenciones: *Escuela Mujer Emprende y Fomento de Redes y Asociatividad*.

a.3) Programa de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género: Busca promover un cambio cultural al interior de organizaciones públicas y privadas, para favorecer el ingreso, permanencia y desarrollo de las mujeres en el mercado laboral remunerado, propiciando medidas para eliminar inequidades, brechas y barreras de género en el empleo, a partir de la instalación de Buenas Prácticas Laborales con Equidad de Género.

a.4) Programa 4 a 7: Proporciona a mujeres responsables de niños y niñas de 6 a 13 años, acceso al servicio de cuidado, en apoyo a su participación en el mercado laboral a través de dos componentes:
1.- Apoyos transversales para la autonomía económica de las participantes.
2.- Cuidado infantil integral para los niños y niñas de entre 6 y 13 años.

b) Programa Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos: Programas e iniciativas de sensibilización e información sobre sexualidad y maternidad, desde un enfoque de género y derechos, tendientes a favorecer la autonomía física de las mujeres y jóvenes, por medio de la promoción de los derechos en los ámbitos de la sexualidad y la maternidad, en concordancia con sus proyectos de vida.

Se encuentra enfocado en: Jóvenes de 14 a 19 años, embarazadas y madres adolescentes de 14 a 19 años, mujeres de 20 años en adelante que participan del programa Mujeres, Derechos Sexuales y Reproductivos.

c) Programas de Violencia Contra la Mujer: Destinados a contribuir en el fortalecimiento de las autonomías de las mujeres, promoviendo su derecho a una vida libre de violencias, a través de programas o iniciativas relacionadas con la prevención, atención y reparación de la violencia contra las mujeres y el acceso a la justicia a través de la representación jurídica especializada.

- Programa de Prevención en Violencia contra las Mujeres: dispone de Encargadas/os Regionales en las 16 regiones del país, junto con Encargadas/os Territoriales, trabajando directamente con hombres y mujeres jóvenes de 14 a 29 años y personas que trabajan y/o interactúan con esta población.

- Programa de Atención, Protección y Reparación en Violencia contra las Mujeres: dispone de 22 Encargadas Regionales en las 16 regiones del país y despliega un entramado de dispositivos a nivel nacional, a través de: Centros de la Mujer (CDM), Casas de Acogida (CDA), Centros de Reeducación de Hombres que Ejercen Violencia de Pareja, Centros de Atención y Reparación para Mujeres Víctimas/Sobrevivientes de Violencia Sexual (CVS), Casa de Acogida para Mujeres Vulneradas por la Trata de Personas y Migrantes en Situación de Explotación (Casa Trata), Centro de Reparación en violencia de género en contexto de pareja o ex pareja, Atención Continua a mujeres víctimas de

violencia grave en contexto de pareja o ex pareja, Representación Jurídica a mujeres que asisten a primera audiencia en Centro de Medidas Cautelares (CMC) de Santiago y el Servicio de Atención Telefónica y Telemática (Fono VCM 1455).

Por otra parte, desde este Programa se incorpora la respuesta de la Línea de Violencia Extrema, Femicidios y Casos de Connotación Pública VCM, cuya intervención tiene un carácter especializado y actúa de manera inmediata, para responder a las formas más extremas de violencia contra las mujeres, como aquellas que dañan y ponen en peligro la vida de las mujeres y de cualquier forma que atente contra su integridad. Para ello, se dispone de Encargadas/os Regionales en 15 regiones del país, trabajando directamente en casos de femicidios consumados, frustrados y casos de connotación pública de VCM.

d) Programa Mujer y Participación Política: Tiene dentro de sus objetivos el aumentar las habilidades para el liderazgo de las mujeres interesadas en participar en instancias de toma de decisión, promover la relevancia de la participación política de las mujeres, contribuir a la formación de redes de mujeres líderes políticas y organizadas, generar espacios de reflexión en torno a la importancia de incluir enfoques de género en el mundo social y político, visibilizando así mujeres líderes en los distintos territorios y entregar formación teórico-práctica para que aquellas que quieran postular a un cargo de representación.

- De este modo, el programa tiene presencia en todo Chile a través de las Direcciones Regionales de SernamEG y cuenta con dos componentes que se ejecutan a nivel nacional: 1) Actividades de Sensibilización; 2) Escuelas de Líderes Políticas.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios y Usuarías Internas

El/la Director/a Regional deberá mantener relaciones con los usuarios internos en el marco de las definiciones estratégicas de la institución, requiriendo de lineamientos y coordinación constante con éstos.

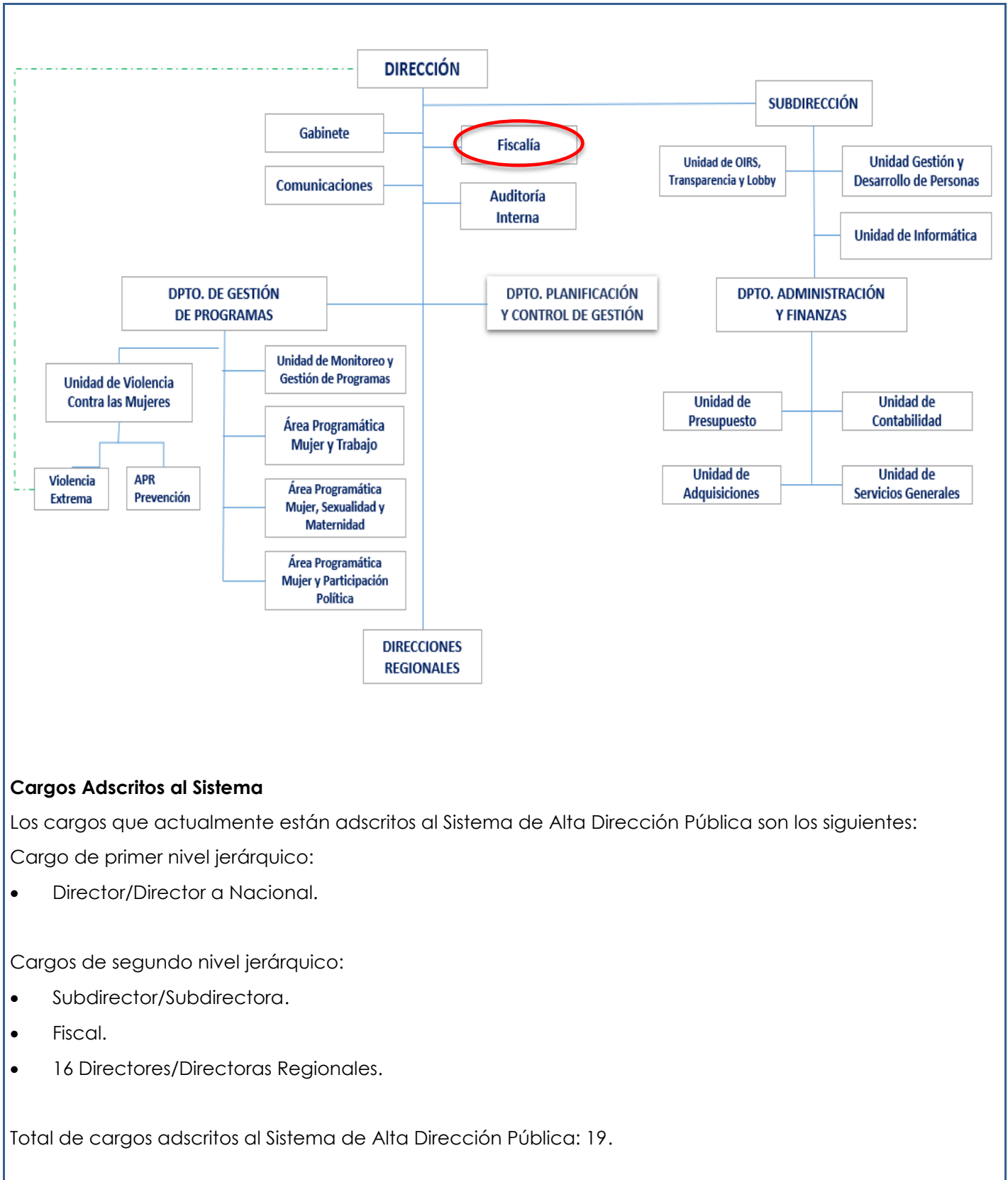
Entre ellas, se señalan las más relevantes:

- Director/a Nacional del Servicio.
- Subdirector/a
- Fiscal
- Jefes/as de Departamento, Áreas y Unidades del nivel central
- Directores/as Regionales
- Personal de la Región
- Asociación de Funcionarios/as

Usuarios y Usuarías Externas

- Secretaria Regional Ministerial de la Mujer y la Equidad de Género.
- Distintos agentes públicos y privados, de la región, como Universidades, organizaciones no gubernamentales, instituciones del Estado, Municipalidades.
- Delegaciones Provinciales y organismos ejecutores.
- El Gobierno Regional, especialmente con el/la Intendente/a y los gabinetes, compuestos por todas las Secretarías Regionales Ministeriales, para el desarrollo de su región en temas de igualdad y género.
- Se coordina también con el Gobernador/a, Alcaldes/a y la Contraloría Regional

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos Adscritos al Sistema

Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

Cargo de primer nivel jerárquico:

- Director/Directora Nacional.

Cargos de segundo nivel jerárquico:

- Subdirector/Subdirectora.
- Fiscal.
- 16 Directores/Directoras Regionales.

Total de cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública: 19.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- 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."

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que 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 corresponde 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.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- 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.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.