

**JEFE/A DE DIVISION JURIDICA
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES
MINISTERIO DE ENERGIA
SEGUNDO NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. INFORMACIÓN GENERAL DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
DEL CARGO**

Al/la Jefe/a de la División Jurídica, le corresponde liderar el área, conducir los estudios e informar respecto de las cuestiones de carácter jurídico que las diversas dependencias del servicio planteen. Además, deberá asesorar a la jefatura del Servicio en todas las materias legales relacionadas con la Superintendencia, incluyendo la representación judicial del Servicio ante los tribunales del país, para garantizar la juridicidad de las actuaciones de la institución. Asimismo, asesorar técnicamente a los demás Departamentos/Unidades de la Superintendencia y velar por la legalidad de los actos de la institución. Todo ello conforme a las políticas y disposiciones legales vigentes, a fin de garantizar y asegurar la calidad y viabilidad de las actuaciones jurídicas que contribuyan a la excelencia técnica y al cumplimiento de la misión de la Institución.

**1.2 REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocida por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N° 40, Ley N° 19.882.

**1.3 EXPERIENCIA Y
CONOCIMIENTOS**

Es altamente deseable poseer experiencia práctica en derecho público, administrativo o regulatorio en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en mercados energéticos, legislación eléctrica, hidrocarburos, libre competencia y/o concesiones.

Es altamente deseable poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura (o coordinación de equipos) en instituciones públicas o privadas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 20-08-2019
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Huberto Berg

*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 mismo candidato. 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.

**1.4
ÁMBITO DE
RESPONSABILIDAD**

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	18
Presupuesto que administra	74.060.841

II. PROPÓSITO Y CARACTERÍSTICAS DEL CARGO

**2.1
FUNCIONES
ESTRATÉGICAS
DEL CARGO**

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

1. Velar para que la gestión Institucional se fundamente en los principios de legalidad, transparencia y probidad.
2. Visar los estudios que las diversas dependencias del servicio planteen e informar respecto de las cuestiones de carácter jurídico.
3. Proponer oportunamente ajustes a la normativa vigente, en función de los nuevos requerimientos.
4. Elaborar y asesorar en la tramitación de los proyectos de decretos sobre concesiones, autorizaciones y otras materias.
5. Evacuar los informes pertinentes que procedan para la correcta aplicación de las leyes, reglamentos, decretos, resoluciones o instrucciones que se dicten.
6. Representar legalmente a la Superintendencia en los juicios en que participe, para proteger o defender los intereses fiscales e interponer los recursos legales que procedan ante los Tribunales de Justicia por acciones judiciales de terceros contra el servicio.
7. Asesorar al Superintendente sobre materias legales, jurídicas, institucionales, sobre regulación energética y sobre gestión y aplicación de políticas públicas.
8. Generar, mantener y controlar un sistema de apoyo jurídico al nivel regional de la institución.

**2.2
EQUIPO DE TRABAJO**

El equipo de trabajo del/la Jefe/a de la División Jurídica se compone de 12 funcionarios; una secretaria y 11 abogados. A dicho equipo le corresponde intervenir, entre otras, en las siguientes actuaciones:

- Elaboración de informes en derecho sobre la normativa cuyo cumplimiento fiscaliza la Superintendencia o respecto de la normativa aplicable a los funcionarios públicos.
- Preparación y revisión de proyectos de resoluciones por las que se aplican sanciones, se dirimen reclamos o se regula una materia en los ámbitos fiscalizados por la Superintendencia.
- Confección y revisión de proyectos de oficios por los que se atienden consultas de particulares, de funcionarios del servicio o de otras instituciones

públicas (Ministerios, Tribunales, Congreso Nacional, municipalidades, Contraloría General de la República, etc.)

- Elaboración y revisión de proyectos de decretos o resolución que se pronuncian sobre solicitudes de concesión en materias de gas o electricidad.
- Preparación y revisión de proyectos de oficios circulares por los que se imparten instrucciones a los sujetos fiscalizados.
- Elaboración y revisión de proyectos de resolución por los que se atienden solicitudes para actuar como instaladores (licencias), organismos técnicos, entidades certificación (solicitudes de autorización).
- Atención y revisión de los procesos judiciales en los que interviene la Superintendencia, ya sea como demandante o demandada (recurrente o recurrida).

2.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Clientes Internos

Superintendente/a: Jefe de Servicio

Jefe/a División de Ingeniería de Electricidad: Es responsable de gestionar el área de los energéticos del ámbito de la electricidad en cuanto a su fiscalización, propuesta de desarrollo normativo, asesoría al Superintendente.

Jefe/a División de Ingeniería en Combustibles: Es responsable de gestionar el área de los energéticos del ámbito del gas y los Combustibles, en cuanto a su fiscalización, propuesta de desarrollo normativo, asesoría al Superintendente.

Directores/as Regionales: Representantes del Superintendente en sus respectivas regiones. Se brindan mutuamente apoyo y se subrogan entre Directores Regionales según decreto de delegación

Asociación de funcionarios ANFUSEC

Clientes Externos

- Ciudadanos: clientes y/o consumidores de gas y de combustibles líquidos.
- Empresas oferentes de servicios energéticos (generación o producción, transmisión o transporte, almacenamiento y distribución).
- Entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación.
- Empresas comercializadoras de artículos eléctricos, gas y combustibles.
- Personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que presten servicios en las áreas de electricidad y combustibles.
- Municipalidades, administradoras y propietarios de alumbrado público.
- Ministerio de Energía: especialmente en lo relativo a la tramitación de solicitudes de concesión las cuales se otorgan a través de decretos expedidos por esa cartera, tramitación de proyectos normativos de nivel legal o reglamentario y la revisión de políticas aplicables a los

ámbitos fiscalizados por la Superintendencia.

- Comisión Nacional de Energía: en especial, en lo relativo al aporte de información relevante para la elaboración de las normas técnicas a las que deben ceñirse las empresas de producción, generación, transporte y distribución de gas, emitidas por dicho organismo con el objeto de disponer de un servicio suficiente, seguro y de calidad.
- Servicio Nacional del Consumidor: retroalimentación sobre temas fiscalizados por la Superintendencia y su vinculación con materias ciudadanas y de consumidores.
- Instituto Nacional de Normalización: en lo relacionado a la elaboración y difusión de las normas chilenas relacionadas con el ámbito de acción de la Superintendencia, la evaluación de la conformidad, y la capacitación en materias de sistemas de gestión de la calidad y normas específicas.
- Organismos técnicos y académicos vinculados al sector energético: tales como universidades u otras entidades académicas en las que se discuten materias relacionadas con los ámbitos fiscalizados por la Superintendencia.

Otras entidades públicas y/o privadas.

- Empresas Proveedoras de Mercado Energético, Ministerio de Hacienda, Secretaría Regional Ministerial, Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior (ONEMI), Dirección de Presupuestos (DIPRES), Contraloría General de la República, Servicio Civil, Intendencia Regional, Gobernaciones, Asociaciones Gremiales, Poder Judicial, Fiscalía Nacional Económica.

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

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar el desarrollo de proyectos específicos de modernización en su ámbito de gestión tales como procesos de cambio en la fiscalización, plan de integridad de redes y proyecto de concesiones en el marco de las reformas en el mercado energético	1.1 Impulsar el Proyecto de Ley de la SEC que tiene por objetivo modernizar la institucionalidad energética para aumentar la eficacia gubernamental y prestar un mejor servicio a la ciudadanía.,
2. Liderar la aplicación de la Normativa en uso, así como las posibles modificaciones del sector energético.	2.1 Interpretar e implementar en la Superintendencia la nueva reglamentación asociada a los cambios en la legislación del mercado Energético.
3. Proponer soluciones oportunas y eficientes a los requerimientos institucionales ajustando los procedimientos internos que se requieran.	3.1 Proponer e impulsar mejoras para el desarrollo de una plataforma electrónica de concesiones eléctricas, de gas y geotermia. 3.2 Desarrollar modificaciones al Reglamento de concesiones.
4. Llevar adelante el proceso de concesiones de ámbito energético y otros procesos jurídicos de la Superintendencia, con la finalidad de contribuir a la toma de decisiones institucionales y dar certeza a los usuarios.	4.1 Llevar estadísticas del proceso de concesión. 4.2 Llevar estadística de recursos de reposición resueltos para la toma de decisiones.

*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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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.</p>

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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. 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.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C5. 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.

IV. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

4.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	354
Dotación de Planta	64
Dotación a Contrata	290
Personal a Honorarios	20
Presupuesto Anual	\$13.814.522.000

**4.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión Institucional

Supervigilar la adecuada operación de los productos y servicios energéticos del país en términos de seguridad y calidad; fiscalizando, en los distintos niveles del mercado, que las operaciones y el uso de estos recursos se den en condiciones de seguridad para las personas, en conformidad a la normativa vigente y resguardando los derechos de todos los actores.

Objetivos Estratégicos

1. Asegurar el correcto funcionamiento del sistema energético del país, en sus distintos niveles de operación, por medio de la fiscalización de las instalaciones eléctricas, de gas y de combustibles líquidos, en base a las políticas y la normativa vigente en la materia, resguardando el uso eficiente y eficaz de los recursos fiscales, a través de la focalización en las áreas de operación donde la intervención de la SEC genera un mayor impacto en la seguridad de las personas.
2. Desarrollar y mantener actualizada la normativa técnica en el sector energético sujeto a la fiscalización de la SEC, a través de la generación de reglamentos y protocolos, que den cuenta de las variaciones y desarrollos que se presentan en el sector; y las definiciones del Ministerio de Energía, tendientes a dotar a los usuarios del sistema de productos y artefactos con mayor estándar de seguridad y mejor desempeño energético.
3. Fortalecer el proceso de autorizaciones a organismos e instaladores; y, la entrega de concesiones, tanto en los ámbitos de electricidad, gas y combustibles líquidos, con el objeto que instaladores, usuarios y empresas accedan a un servicio de mejor calidad, mayor resolución y donde las responsabilidades y tiempos destinados a cada actor y etapa del proceso están adecuadamente determinados
4. Promover el auto cuidado y el uso responsable de los servicios y productos energéticos que se comercializan en el país, fomentando la educación y el acceso a información relevante sobre derechos y deberes de las personas en materias de electricidad y combustibles; y la atención oportuna de los distintos tipos de requerimientos a través de nuestros canales de contacto.

Productos Estratégicos

1. **Fiscalización:** Acciones de fiscalización e inspección realizadas a los actores del sector energético.
2. **Estudios técnicos y normativos en materias de electricidad, gas y combustibles:** Generación y desarrollo de Normas, Instructivos y Estudios Base.
3. **Autorizaciones y registros:** Autorizar y registrar a través de Resolución a organismos, personas y empresas para que operen en el sector energético.
4. **Atención de la ciudadanía:** Atender sus consultas, reclamos y sugerencias; educar y promover sus derechos en el uso de los energéticos.

Clientes

- Usuarios públicos y privados del sistema y productos energéticos.
- Empresas oferentes de servicios energéticos (generación o producción, transmisión o transporte, almacenamiento y distribución).

- Entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación.
- Empresas comercializadoras de artículos eléctricos, gas y combustibles.
- Personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que presten servicios en las áreas de electricidad y combustibles.
- Municipalidades, administradoras y propietarios de alumbrado público.

4.3 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

-Ser coadyuvante en el proceso de implementación de la Política Energética, del Ministerio de Energía, lo que entre sus principales aspectos considera:

-Modernizar la Institucionalidad de la SEC, adaptándola a los nuevos desafíos organizacionales y desarrollos tecnológicos en la industria de los energéticos, dotándola de mayores facultades y herramientas para cumplir su misión.

-Reducir los tiempos de interrupción a clientes regulados en el área eléctrica, promoviendo mejores estándares de continuidad de suministro y calidad de servicio en la industria.

-Gestionar información de accidentes y emergencias asociadas a productos energéticos, e implementar acciones tendientes a incentivar mayores niveles de seguridad en el sector, reduciendo las condiciones de riesgo que pudieran estar asociadas a las operaciones de las empresas y actores del área.

4.4 CARGOS DEL SERVICIO ADSCRITOS AL SISTEMA DE ADP

- Los Cargos que se relacionan directamente **con el jefe de la División Jurídica** son:

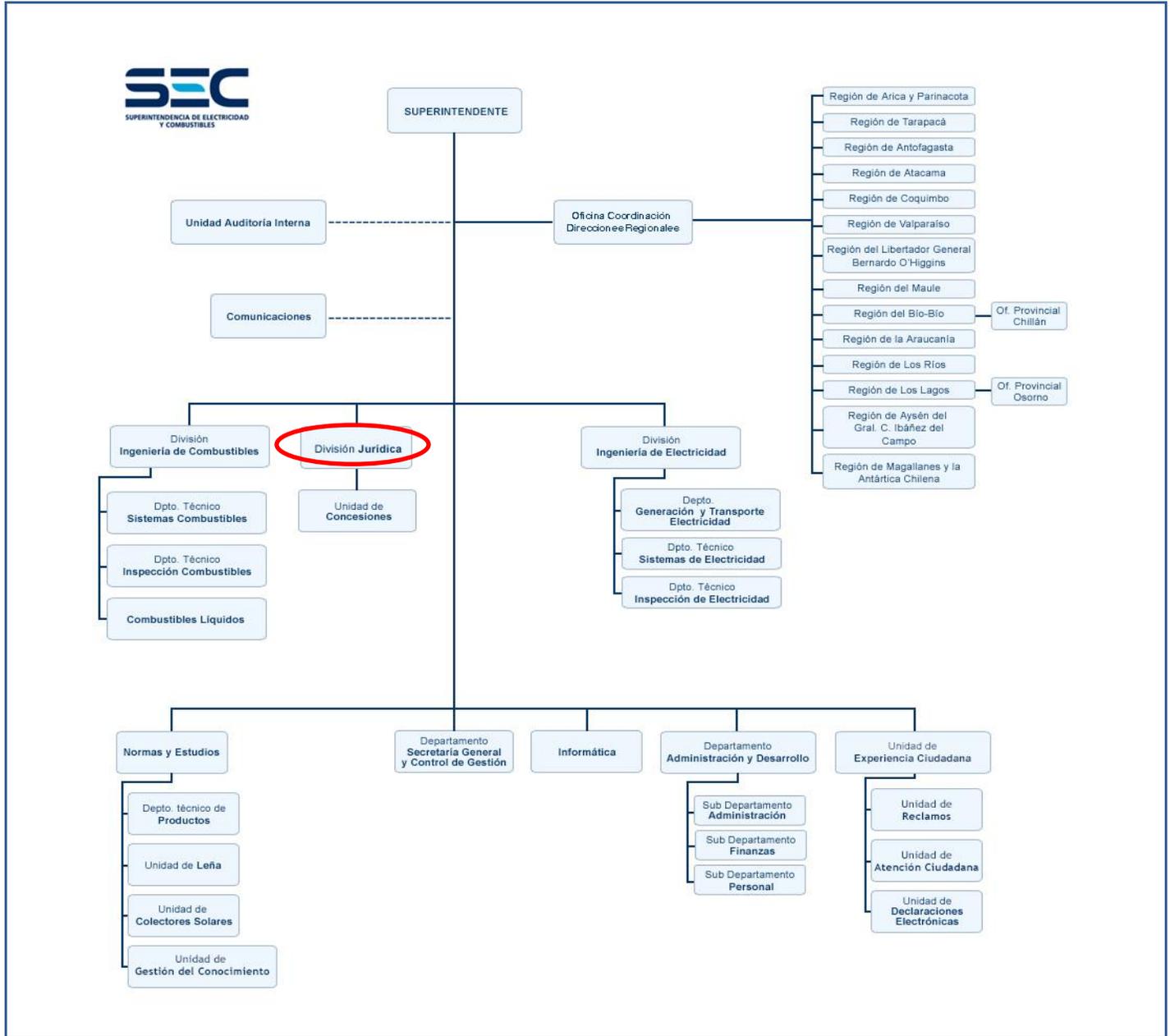
Superintendente/a: Jefe de Servicio

Jefe/a División de Ingeniería de Electricidad: Es responsable de gestionar el área de los energéticos del ámbito de la electricidad en cuanto a su fiscalización, propuesta de desarrollo normativo, asesoría al Superintendente.

Jefe/a División de Ingeniería en Combustibles: Es responsable de gestionar el área de los energéticos del ámbito del gas y los Combustibles, en cuanto a su fiscalización, propuesta de desarrollo normativo, asesoría al Superintendente.

Directores/as Regionales: Representantes del Superintendente en sus respectivas regiones. Se brindan mutuamente apoyo y se subrogan entre Directores Regionales según decreto de delegación

5. ORGANIGRAMA



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 asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.769.903.-	\$67.699.-	\$6.837.602.-	\$5.322.011.-
	Meses con asignación de modernización: 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 asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.756.126.-	\$67.561.-	\$6.823.687.-	\$5.312.966.-
	Meses con asignación de modernización: 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.

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.