

**JEFE/A DIVISIÓN FUNCIÓN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA - FNE
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Jefe/a de División Función División de Administración y Gestión, le corresponde liderar la División encargada de la gestión de los procesos administrativos y de apoyo (informática, logística, gestión de personas, desarrollo organizacional, control de gestión, finanzas y adquisiciones) del Servicio, para dar cumplimiento a los objetivos y metas institucionales, respondiendo a los requerimientos de los clientes internos y externos.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título de abogado, ingeniero civil o comercial, contador auditor o 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 y 31 de la Ley 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.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 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.

2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO

Los desafíos gubernamentales para el período están relacionados con la implementación de la Ley 20.945 que perfecciona Sistema de Libre Competencia Chileno, esta Ley introduce las siguientes modificaciones esenciales al Decreto Ley N° 211, las que a grandes rasgos tienen el siguiente contenido:

1.- Sanciones más severas para las conductas anticompetitivas

El nuevo texto legal aumenta las multas máximas desde 30.000 y 20.000 UTA (según se trate de carteles u otras conductas, respectivamente) al 30% de las ventas obtenidas mientras duró la infracción o al doble del beneficio económico que ella le hubiere reportado al infractor o a 60.000 UTA en caso que no se pueda determinar las ventas o el beneficio. Asimismo, se incorporaron nuevas sanciones para los casos de colusión, como una prohibición de contratar con organismos estatales, así como la prohibición de adjudicarse concesiones otorgadas por el Estado.

En la misma línea, se introduce el delito de colusión, que se sanciona con penas de cárcel que van desde 3 años y un día hasta los 10 años, con prisión efectiva de a lo menos 1 año. Además, contempla penas de inhabilitación para desempeñar determinados cargos.

Reconociendo que la delación compensada representa la más poderosa herramienta para la detección y prevención de carteles, la Ley busca compatibilizar esta institución con el nuevo régimen de sanciones que introduce. En este sentido, quien primero se delate y aporte pruebas a la FNE estará exento de responsabilidad penal. Por su parte, el segundo delator obtendrá una rebaja de un grado en su pena si se cumplen los requisitos que la ley establece.

Este delito será investigado por el Ministerio Público una vez que el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia haya determinado que existió colusión y el Fiscal Nacional Económico haya deducido querrela.

2.- Nuevo control de concentraciones

La nueva normativa establece un sistema de notificación obligatoria de las operaciones de concentración que superen ciertos umbrales, las que quedarán suspendidas hasta la obtención de su aprobación por parte de la Fiscalía Nacional Económica. Para estos efectos se crea un procedimiento de dos fases, con plazos acotados y donde regirá el silencio administrativo en caso de que la Fiscalía no se pronuncie dentro de los mismos. Si la FNE prohíbe alguna operación notificada, las partes tendrán el derecho de recurrir al Tribunal de Defensa de la Libre Competencia quien podrá autorizar dicha operación, con o sin medidas.

3.- Indemnizaciones de perjuicios

Se agiliza la posibilidad de que las víctimas sean indemnizadas por los perjuicios que le ocasionan las infracciones a la libre competencia, por la vía de radicar el conocimiento de dichas demandas ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y facilitando el mecanismo de las acciones de clases. Dicho tribunal fundará su decisión sobre la base de los hechos ya establecidos en la

sentencia que sirve de fundamento a la demanda.

4.- Estudios de Mercados

El nuevo texto de la ley faculta a la Fiscalía Nacional Económica para solicitar información a particulares en el contexto de los estudios de mercado que realice, así como para evacuar directamente recomendaciones normativas, fundadas en dichos estudios o en sus investigaciones, al poder ejecutivo.

5.- Interlocking y Participaciones cruzadas

La Ley establece la prohibición expresa de que una misma persona desempeñe simultáneamente cargos relevantes ejecutivos o directivos en dos o más empresas que compiten entre sí. Asimismo, se deberá informar a la FNE cuando una empresa adquiera una participación superior al 10% en el capital de su empresa competidora.

6.- Infracciones al deber de cooperación del investigado

Por último, se introducen sanciones penales para quienes oculten información que les haya sido solicitada legalmente por la FNE, o entreguen información falsa. Asimismo, el nuevo texto legal establece sanciones pecuniarias para quienes injustificadamente no respondan a las solicitudes de información de la FNE o no comparezcan a declarar ante la FNE habiendo sido legalmente citados al efecto.

2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO

La Fiscalía Nacional Económica es un servicio público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado de velar por la libre competencia.

Esta institución está a cargo del Fiscal Nacional Económico, a quien le corresponde ejercer tanto la jefatura superior como la representación judicial y extrajudicial del Servicio. Además, preside la Comisión Nacional de Distorsiones e integra la Junta General de Aduanas, tribunal de segunda instancia de las causas aduaneras.

La Fiscalía Nacional Económica se encuentra sometida a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, asimismo tiene relación para el cumplimiento de sus objetivos con las siguientes instituciones: Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, Ministerio Público, Policía de Investigaciones, Carabineros de Chile e Instituciones Públicas reguladoras. Además, se vincula a organismos internacionales tales como: International Competition Network (ICN), la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE), las Naciones Unidas (UNCTAD), y el Grupo de Políticas y Derecho de la Competencia (CPLG) del Comité Económico de la APEC.

Esta Institución ha transitado en un progresivo crecimiento y modernización en cuanto a su funcionamiento interno, productos y servicios que provee externamente, planteándose desafíos continuos para alcanzar estándares internacionales de desarrollo. Esto último, se ha generado producto del aumento en las intervenciones de esta institución en el mercado nacional, generando

mayores investigaciones que han derivado en acciones ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.

**2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO**

La función principal de la Fiscalía Nacional Económica es la de investigar, en representación del interés público, todo hecho, acto o convención que tienda a impedir, eliminar, restringir o entorpecer la competencia económica en los mercados y cuando lo estime procedente, someter el resultado de sus investigaciones al conocimiento del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, a fin de que éste, en el ejercicio de sus atribuciones, adopte las medidas o sanciones para evitar o reparar los efectos anticompetitivos de las conductas o hechos investigados.

Además, tiene como función la de promover la libre competencia en los mercados, lo que significa abogar por que los principios de la libre competencia sean incorporados, en la medida que proceda, en las regulaciones y políticas económicas, así como difundirlos en la ciudadanía, creando una verdadera cultura de la competencia.

Información relevante para considerar en el contexto institucional, son los productos y servicios que la Fiscalía Nacional Económica provee:

Investigaciones vinculadas a situaciones que contravengan la legislación de defensa de la competencia.
Requerimientos presentados ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia por atentados en contra de la competencia.
Defensas escritas y orales ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y los Tribunales de Justicia.
Informes solicitados por el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia en asuntos no contenciosos y en contenciosos en los que no sea parte.
Estudios sectoriales.
Investigaciones para verificar el cumplimiento de los fallos.
Participación y realización de encuentros y otras actividades de difusión y promoción de la defensa de la libre competencia.
Publicaciones sobre materias de competencia.
Informes u otros antecedentes sobre materias de competencia.

La demanda interna organizacional, ha requerido incorporar sistemas de registros automatizados, profesionalización de los funcionarios y que las metas institucionales se encuentren alineadas con las instancias gubernamentales superiores.

En el mes de agosto de 2016, se promulgó la Ley que introduce cambios al decreto con fuerza de ley N° 1, de 2004, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 211, de 1973, que Fija normas para la defensa de la libre competencia.

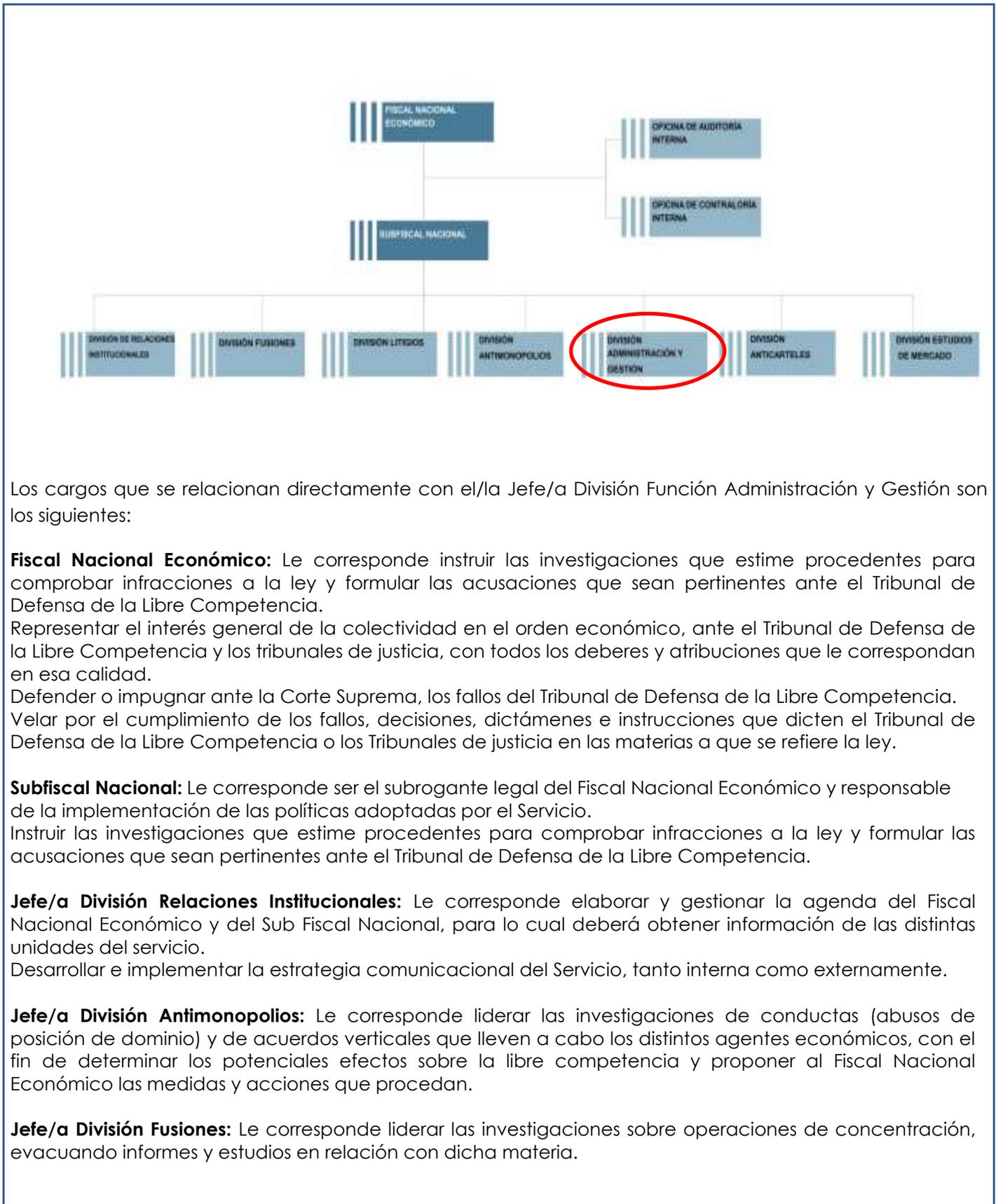
La Ley introduce reformas en materia de colusión, ajustando la descripción de la conducta, fortaleciendo la delación compensada y sancionando con penas de presidio efectivo a quienes ejecuten u organicen carteles duros. Además, establece un procedimiento especial para el control de operaciones

de concentración y dota a la Fiscalía Nacional Económica, FNE, de mejores herramientas para evaluar la competencia en los mercados y solucionar fallas de mercado o regulatorias.

En materia de sanciones administrativas, se elimina el techo fijo de las multas, pasando a asumir una regla de determinación basada en las ventas del infractor o el beneficio económico obtenido por la conducta. Con ello, se permitirá la aplicación de sanciones efectivamente disuasivas –a la vez que proporcionales–, impidiendo que el infractor pueda obtener provecho del quebrantamiento de la ley.

El desafío institucional de poner en marcha estas modificaciones normativas supone necesariamente una revisión profunda del actual organigrama de la FNE a fin de adecuar las actuales estructuras funcionales a las nuevas facultades que se le confieran a la institución. En esa línea la División de Administración y Gestión asumirá las acciones de apoyo necesarias para gestionar los requerimientos asociados a las nuevas facultades que se le han otorgado a la FNE.

2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Jefe/a División Estudios de Mercado: Le corresponde dirigir los estudios mercados que desarrolle la FNE. Proponer al Fiscal Nacional Económico, de acuerdo a los resultados de los estudios desarrollados, recomendaciones a órganos del Estado o agentes económicos.
Coordinar y planificar actividades internacionales propias de la Institución.

Jefe/a División Anti Carteles: Le corresponde liderar las investigaciones de Colusión que lleven a cabo los distintos agentes económicos, con el fin de determinar los potenciales efectos sobre la libre competencia y proponer al Fiscal Nacional Económico las medidas y acciones que procedan.

Jefe/a División Litigios: Le corresponde representar al Fiscal Nacional Económico ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y ante otras instancias jurisdiccionales, a través de delegaciones de éste a funcionarios adscritos a dicha división, y de conformidad con las instrucciones y órdenes directas emanadas del Fiscal Nacional Económico.

Liderar y llevar a cabo la tramitación de los requerimientos que se interpongan, en todas sus instancias, dando cuenta oportunamente al Fiscal Nacional Económico de su desarrollo y resultados.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	120 (*)
Dotación de Planta	9
Dotación a Contrata	111
Personal a Honorarios	51(*)

Fuente: Fiscalía Nacional Económica.

(*) Considera total dotación autorizada por Ley de Presupuesto año 2017

2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL

Presupuesto Corriente	\$6.467.059.000
Presupuesto de Inversión	\$108.791.000

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

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

**2.7
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:

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

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Función Administración y Gestión, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Diagnosticar y formular planes, programas y acciones relativas al ámbito de la administración y gestión del Servicio, y coordinar la implementación y ejecución de las políticas técnicas, operacionales y de gestión.
2. Gestionar los procesos administrativos y de apoyo del Servicio, para dar cumplimiento a los objetivos y metas institucionales, respondiendo a los requerimientos de los clientes internos y externos.
3. Administrar y ejecutar el presupuesto, velando por su cumplimiento y asignación al resto de las áreas del Servicio.
4. Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento que aseguren un mejoramiento continuo de los procesos administrativos, financieros, materiales, logísticos, de seguridad física e informática, y de gestión de personas en el Servicio.
5. Responder, en forma oportuna y completa, a los requerimientos de información o trabajo que le realicen los funcionarios de otras divisiones, departamentos u oficinas, de manera cooperativa y eficiente.

3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO ¹
1.- Liderar los procesos de instalación, perfeccionamiento y desarrollo en materia de personas.	1.1.- Definir e implementar los planes de capacitación y desarrollo tanto de personas como de los equipos de trabajo, acorde a las necesidades institucionales. 1.2.- Implementar un reglamento institucional para la evaluación de desempeño individual de funcionarios públicos.
2.- Fortalecer los procesos informáticos y de seguridad de la información de la Institución, con el fin de mejorar la calidad de los servicios informáticos y los estándares de seguridad institucional.	2.1.- Diseñar e implementar un plan de desarrollo tecnológico y seguridad de la información que permita mejorar los sistemas informáticos que entregan el soporte a una gestión de valor Institucional. 2.2.- Aumentar la cobertura de controles ISO 27.001 conforme a la implementación del Sistema de Seguridad de la Información.

¹ 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.

<p>3.- Velar por el uso y asignación eficiente de los recursos financieros, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución.</p>	<p>3.1.- Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de la ejecución presupuestaria y los requerimientos de adquisiciones, con el fin de contar con información oportuna para la toma de decisiones.</p>
<p>4.- Liderar el proceso de cumplimiento de los compromisos institucionales relativo a Metas de Eficiencia Institucional y otros compromisos de gestión que le sean requeridos a la FNE en el área de negocios y de soporte institucional.</p>	<p>4.1.- Optimizar los procesos de formulación y seguimiento de compromisos institucionales, desarrollando instancias de programación, monitoreo y evaluación.</p> <p>4.2 Desempeñar un rol de asesoría experta en el área de negocios y la conducción en el área de soporte.</p>

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO ²

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

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

² Principios generales que rigen la función pública www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios

4.2 ATRIBUTOS NECESARIOS PARA EL DESEMPEÑO DEL CARGO

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia de su división y de la gestión institucional, considerando en todo lo anterior la importancia de la libre competencia y sus positivos efectos sobre la economía.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<p>10 %</p>
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y administración de recursos financieros, físicos, informáticos y de gestión de personas en un nivel apropiado para este cargo.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos directivos, gerencia y/o de jefatura en instituciones públicas o privadas.</p>	<p>20 %</p>
<p>A3. GESTIÓN Y LOGRO Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad con el fin de generar acciones que permitan dar cumplimiento a la misión y objetivos de la organización.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<p>20 %</p>
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) incluyendo a agentes privados y públicos, y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<p>15 %</p>
<p>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<p>10 %</p>
<p>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<p>15 %</p>
<p>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<p>10 %</p>
<p>TOTAL</p>	<p>100%</p>

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	23
Presupuesto que administra	\$6.575.850.000

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

Su equipo de trabajo está compuesto por 23 funcionarios que se organizan/complementan en las siguientes Unidades de trabajo:

- Finanzas y Remuneraciones
- Gestión de Personas
- Desarrollo Organizacional
- Adquisiciones y Contratos
- Logística
- Control de Gestión
- Tecnología de la Información

5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Dentro de los clientes internos, el/la Jefe/a de División Función Administración y Gestión se relaciona principalmente con el Fiscal Nacional Económico y Subfiscal Nacional Económico, a quienes debe asesorar en las temáticas que le conciernen a su División. Asimismo, se relaciona con el resto de los jefes/as de división y de departamento.

Como clientes externos y otros actores claves el/la Jefe/a de División Función Administración y Gestión se relaciona principalmente con:

- Contraloría General de la República.
- Congreso Nacional.
- Dirección de Presupuestos.
- Servicio Civil
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

Además, se relaciona con proveedores de bienes y servicios de la Fiscalía Nacional Económica, a través de, de los procesos de adquisiciones y gestión de contratos.

5.4 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 **\$5.238.000.-** 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.	\$6.381.433.-	\$63.814.-	\$6.445.247.-	\$5.035.112.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.006.244.-	\$80.062.-	\$8.086.306.-	\$6.101.801.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$5.391.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$6.368.447.-	\$63.684.-	\$6.432.131.-	\$5.028.779.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$7.332.759.-	\$73.328.-	\$7.406.087.-	\$5.655.274.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$5.238.000.-

***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.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

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

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
 - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
 - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
 - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
 - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
 - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de

alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

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

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

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

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

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.