

FISCAL
DIRECCIÓN DE PREVISIÓN DE CARABINEROS DE CHILE
MINISTERIO DEL INTERIOR Y SEGURIDAD PÚBLICA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO



El o la Fiscal de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, asesora a la Dirección en materias de orden jurídico y organiza la defensoría legal del Servicio, de acuerdo a lo establecido en el reglamento orgánico de DIPRECA, asegurando además que los actos administrativos del Servicio se ajusten a derecho.

Al efecto, asesora a la Dirección interpretando las normas legales en relación a los aspectos estructurales, estratégicos, operacionales, contractuales, financieros-administrativos, prestaciones de salud y procedimientos internos y externos aplicables a la acción del Servicio y su rol en el sector previsional y de salud; todo ello con el objeto de asegurar que la gestión institucional se fundamenta en los principios de legalidad, transparencia y probidad.

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

1. Asesorar a la Dirección del Servicio en el ámbito jurídico y a toda aquella Unidad que solicite un pronunciamiento o interpretación de la normativa vigente.
2. Supervisar y monitorear el cumplimiento oportuno e íntegro de los compromisos de gestión del área, en conformidad a la estrategia institucional y a los requerimientos de la DIPRECA.
3. Asesorar e informar a la Dirección y demás interesados sobre el estado de los juicios, riesgos y estrategia jurídica a seguir.
4. Asumir la representación y defensa judicial de la DIPRECA, en causas y litigios sea como demandante o como parte demandada.
5. Calificar la procedencia legal de los beneficios previsionales que concede y/o paga la Institución.
6. Controlar la juridicidad y legalidad de los actos y procedimientos administrativos que le toque conocer en razón de su cargo, fiscalizando la correcta aplicación de las normas legales y reglamentarias en la Institución, junto con la optimización de los recursos y/o la calidad de los beneficios entregados.
7. Estudiar y presentar los proyectos de modificaciones legales que permitan mejorar la gestión del Servicio, en la medida que sea requerido por la Jefatura de Servicio.

- 8. Participar y supervisar en la implementación normativa que deba efectuar el Servicio.
- 9. Velar por el estricto cumplimiento a lo establecido en la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado, su reglamento y las instrucciones generales y, especialmente coordinar con los distintos niveles jerárquicos del Servicio sobre la oportuna observancia del deber de transparencia activa.
- 10. Supervisar y controlar el funcionamiento del Consultorio Jurídico Institucional.
- 11. Informar sobre la orientación y la implementación de las políticas que requieran de una apreciación jurídica
- 12. Controlar la gestión interna de la Fiscalía Institucional a través de los mecanismos que se implementen para tal efecto y, ejecutar las demás funciones que le sean encomendadas dentro del ámbito de su competencia.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO¹

Corresponde 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 regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Proponer a la Dirección modificaciones, actualizaciones y complementaciones a la normativa legal y administrativa del Servicio, en función de los lineamientos estratégicos institucionales.	1.1 Realizar una revisión de la ley orgánica del Servicio y entregar/sistematizar propuestas estratégicas de adecuación. 1.2 Realizar una revisión de los distintos cuerpos jurídicos normativos que regulan los instrumentos del Servicio y proponer su adecuación con una mirada estratégica. 1.3 Revisar los procedimientos y criterios con los que actúa la institución, tanto en materias previsionales como de recursos humanos, velando porque se ajusten a la legalidad y a los estándares fijados por las Instituciones fiscalizadoras.
2. Fortalecer a la Fiscalía con el objeto de dar respuesta de calidad a los requerimientos internos de la institución, desde su ámbito de acción.	2.1 Revisar la estructura de la Fiscalía, procesos y funciones, y proponer mejoras de ser necesario, con una visión estratégica que apunte a la mejora continua de los procesos. 2.2 Identificar, implementar y monitorear Indicadores de gestión para Fiscalía. 2.3 Mantener los procesos de certificación bajo ISO 9001, asociados a la asistencia jurídica y

¹ Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	control de legalidad y revisar su amplitud de alcance.
3. Resguardar el cumplimiento y aplicación de la normativa que rige a la Institución, promoviendo la actualización permanente de funcionarios y funcionarias de las diferentes áreas, así como del equipo interno de trabajo.	3.1 Diseñar e implementar un plan que permita mantener actualizada la normativa aplicada al Servicio. 3.2 Diseñar e implementar un plan para el equipo de trabajo, así monitorear coherencia y certeza jurídica en su rol asesor.
4. Promover ambientes sanos y favorables, potenciando el equipo de trabajo a cargo, y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones, desde su rol asesor y responsable de velar por la juridicidad de los actos administrativos del Servicio.	4.1 Elaborar e implementar una metodología de trabajo colaborativa y eficiente con las diversas áreas a nivel Institucional. 4.2 Generar y ejecutar acciones tendientes a transferir y estandarizar conocimientos normativos a nivel transversal del Servicio. 4.3 Generar e implementar acciones tendientes a potenciar y actualizar los conocimientos del equipo en materias jurídicas y técnicas relevantes para el Servicio. 4.4 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la fiscalía. 4.5 Implementar planes de mejora del clima laboral con enfoque de género en su equipo de trabajo en el marco de las políticas institucionales.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **69%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.849.000.-** 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) **\$4.034.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.479.000.-

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.

Los/las altos/as directivos/as públicos/as que ingresen a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de esta

Institución. (Artículo 1º, letra g, de la Ley 18.458).

Conforme así lo dispone el dictamen de Contraloría General de la República N° 50.224, de 06 de julio de 2016, una vez nombrada una persona en un cargo de DIPRECA adscrito al Sistema ADP y mientras ejerza dicho cargo, queda adscrita al régimen previsional de DIPRECA, debiendo la AFP respectiva remitir a dicha Dirección la totalidad de las cotizaciones que mantiene en ella, produciéndose su desafectación del sistema previsional del Decreto Ley N° 3.500 de 1980. Sin embargo, una vez que la persona deja de servir un cargo directivo de DIPRECA afecto al Sistema ADP, egresando de esa caja sin derecho a pensión e incorporándose, tras ello, a una administradora de fondos de pensión, podrá obtener el bono de reconocimiento representativo de todas las cotizaciones que mantiene en DIPRECA, siempre y cuando reúna los demás requisitos previstos en el artículo 4º de la Ley N° 18.458 y siempre que, además, no registre cotizaciones previsionales paralelas.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS

LEGALES ²

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

Título profesional de abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuentes legales: Artículo 40º, inciso final, de la Ley N° 19.882 y Artículo Único del DFL N° 2 de 1990, del Ministerio de Defensa Nacional.

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 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 público y/o administrativo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en normativa previsional y/o de salud y/o conocimientos de Compras y Contrataciones Públicas**.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

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

² 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 1º, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación Gerencial**.

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/as 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 y las 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 otras personas. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores y trabajadoras hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

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 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 EFECTIVA

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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**3.1 DOTACIÓN**

Dotación Total (planta y contrata)	367
Presupuesto Anual	Total del Servicio M\$1.284.328.315 Total Gastos en Personal M\$6.826.214

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**
Misión

Entregar servicios de Previsión, Salud y Asistencias, mediante un modelo moderno y eficiente que asegure la calidad de tales prestaciones a nuestros beneficiarios y beneficiarias de Carabineros, Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y DIPRECA, incorporando acciones para la transversalización del enfoque de género.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Mejorar el acceso y oportunidad de los servicios previsionales, de salud y asistenciales otorgados a la población beneficiaria, mediante la modernización de los procesos y de los canales de comunicación, incorporando acciones para la transversalización del enfoque de género.
2. Aumentar la satisfacción de la población beneficiaria, mejorando los canales de comunicación, identificando necesidades e incorporando adecuadamente sus requerimientos de forma permanente en la entrega de servicios, con enfoque de género.
3. Aumentar los niveles de conocimiento y compromiso en las personas que son parte de la Institución.
4. Articular el correcto funcionamiento Institucional, impulsando cambios y procesos de innovación, con enfoque de género.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

- a) **Pensiones**, a través del pago de una renta sustitutiva de las remuneraciones que gozaba en su vida activa el personal adscrito al sistema previsional de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (retiro, o el pago correspondiente a asegurar la continuidad del ingreso económico al beneficiario titular). Se incluye en ellas retenciones judiciales, descargo y cuotas mortuorias, primeros pagos, asignación familiar, tramitación de bonos de reconocimiento y pago de desahucios
- b) **Prestaciones de Salud**, por medio del otorgamiento de prestaciones de salud con fines curativos. Adicionalmente se provee medicina preventiva.
- c) **Asistencia jurídica**, brindada a pensionados-pensionadas y montepiados-montepiadas del sistema, en las materias legales que establece el reglamento interno. Se incluye asesoría jurídica en materias previsionales, tramitación de cese y rebaja de alimentos, tramitación de interdicciones y nombramiento de curador y posesiones efectivas testamentarias.

d) **Asistencia social**, por medio de una contribución a la solución de problemáticas sociales planteadas por los imponentes del sistema, mediante la elaboración de informes sociales y orientación social de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

e) **Asistencia financiera**, a través de préstamos facultativos para los imponentes activos y pasivos pertenecientes a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile. Se proveen préstamos habitacionales, de emergencia y de auxilio.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile – DIPRECA, es la Institución de la administración pública que proporciona el servicio de previsión social para el personal en servicio activo y en situación de retiro. Cubre las necesidades de previsión y salud de nuestros imponentes y sus cargas familiares, los que pertenecen a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile, Mutualidad de Carabineros y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, permitiendo a todos ellos el acceso y oportunidad en la entrega de estos servicios, así como también brindar asistencia complementaria a través de programas asistenciales de orden jurídico y social, de acuerdo a la normativa vigente.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile es un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, que se relaciona con el Presidente de la República, a través, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública y, que otorga los beneficios que señala su propia Ley Orgánica que consta en el Decreto Ley N°844 dictado en el año 1975.

El Servicio se organiza en Unidades de Negocio, las que enfocan su trabajo y recursos en la entrega de los Productos Estratégicos a la población beneficiaria. Proporcionando, además, el soporte necesario para el funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de gestión.

Actualmente, la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile se encuentra implementando el Plan Estratégico Institucional 2022-2024, el cual incluye iniciativas asociadas a los productos estratégicos que entrega el servicio, además de mejoras dentro de las áreas de soporte que se traducirán en mejoras para las personas beneficiarias de este régimen previsional.

En el contexto de calidad, la Institución se encuentra certificada a nivel transversal bajo la norma ISO 9001/2015, esto incluye procesos estratégicos y de soporte. Lo anterior, fundamenta el compromiso que tiene la Institución con las personas beneficiarias, cuyo fin último se orienta a generar valor agregado al giro del negocio y dirigir eficazmente esta lógica de trabajo sobre la base de la mejora continua en los productos y servicios de esta Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

En lo relativo a los compromisos gubernamentales, el Servicio ha creado comités para abordar las temáticas asociadas a Equidad de Género, Estado Verde, Transformación Digital del Estado y Calidad del Servicio. Lo anterior, para llevar a cabo de forma más expedita los proyectos y/o iniciativas que permitan dar cumplimiento apropiado y oportuno los lineamientos gubernamentales.

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, cuenta con una sede central en la ciudad de Santiago y presencia regional:

- Arica
- Iquique
- Antofagasta
- Copiapó
- La Serena
- Viña del Mar
- Rancagua
- Talca
- Concepción
- Chillán
- Temuco
- Valdivia
- Puerto Montt
- Coyhaique
- Punta Arenas
- Oficina de Informaciones, Reclamos y Sugerencias del Hospital de Carabineros.

Esto, junto a los 193 Centros de Atención Presencial habilitados en convenio con el Instituto de Previsión Social y la Red Chile Atiende, que permiten ampliar la presencia y cobertura de atención a otros lugares del país, entregando algunos servicios de DIPRECA a nivel nacional.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

La Dirección de Previsión de Carabineros de Chile atiende a más de 241.000 beneficiarios y beneficiarias, que son:

- Personas pensionadas y montepiadas del sistema DIPRECA.
- Cargas familiares de personas pensionadas y montepiadas del sistema DIPRECA.
- Personal en servicio activo de Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones de Chile, Gendarmería de Chile y la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile.

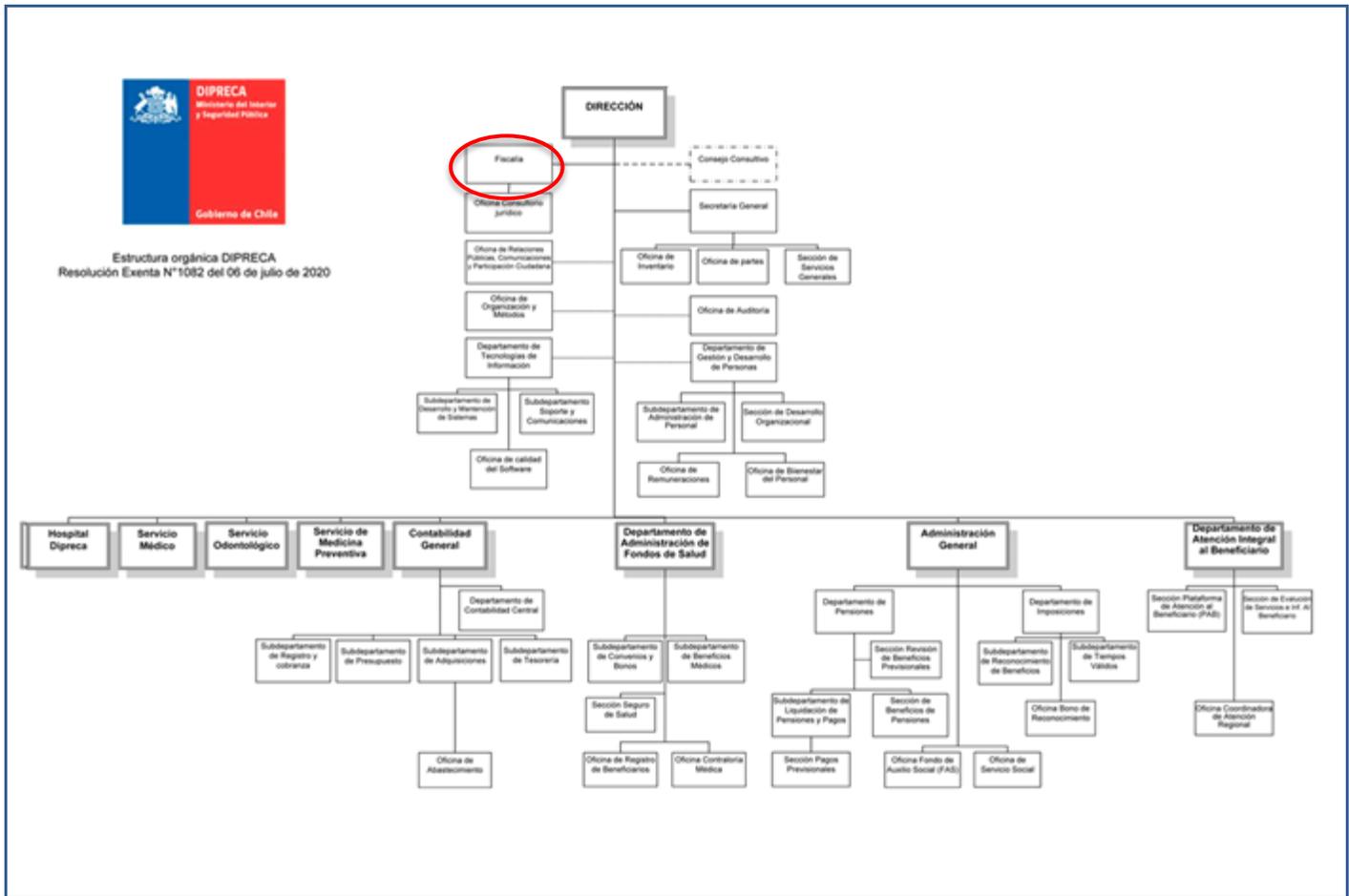
Usuarios o usuarias internos del o la Fiscal:

- Jefatura de Servicio
- Todas las Unidades de Negocio que componen el Servicio
- Dirección de Hospital DIPRECA
- Asociaciones de Funcionarios (actualmente existen 3)

Usuarios o usuarias externos del o la Fiscal:

- Beneficiarios y beneficiarias patrocinados
- Contraloría General de la República
- Tribunales de Justicia
- Conservador de Bienes Raíces
- Superintendencia de Seguridad Social
- Superintendencia de AFP

3.4 ORGANIGRAMA



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 1º, 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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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 8º 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.

Tratándose de los cargos de primer y segundo nivel jerárquico, adscritos a la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, los altos directivos públicos que ingresen a esta institución, por tratarse de cargos de la planta directiva, al momento de formalizar su ingreso, deben adscribir al régimen previsional de la DIPRECA. Fuente legal: Artículo 1°, letra g), de la Ley N° 18.458, que establece Régimen Previsional del Personal de la Defensa Nacional que indica.

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.

