

**JEFE/A DE DIVISIÓN EXPROPIACIONES
FISCALÍA DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. EL CARGO

**1.1
MISIÓN DEL
CARGO**

Al Jefe/a de la División de Expropiaciones le corresponde liderar y gestionar la tramitación de la adquisición o regularización de aquellos bienes y terrenos necesarios para la construcción y emplazamientos de obras de infraestructura pública, a través de la gestión de todas las expropiaciones, donaciones y destinaciones de terrenos de esta Secretaría de Estado, en conformidad a las normativa vigente y políticas del Ministerio de Obras Públicas.

**1.2
REQUISITOS
LEGALES**

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años; o estar en posesión de un título profesional de una carrera de 8 o 9 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente: Artículo Único del DFL N° 275 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-12-2018

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Miguel Ángel Nacrur

*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: Inciso final, del artículo cuadragésimo, de la ley N° 19.882.

II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Las definiciones estratégicas de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas son:

Misión

Asesorar al Ministerio de Obras Públicas en todos los aspectos jurídicos y legales, proponiendo soluciones efectivas, que permitan desarrollar su misión.

Visión

Ser el Servicio líder y coordinador jurídico del Ministerio de Obras Públicas, reconocido y respetado por sus clientes, por su alto nivel profesional y eficiencia.

Objetivos estratégicos

1. Contribuir a la toma de decisiones prestando asesoría jurídica efectiva que permita al Ministerio de Obras Públicas resolver situaciones relacionadas con el quehacer institucional.
2. Tramitar la adquisición o regularización de terrenos necesarios para las obras de infraestructura pública, a través de un proceso de expropiación oportuno y eficaz.

Productos estratégicos (bienes y servicios)

1. Asesoría Jurídica

- 1.1. Informes en derecho y opinión legal:** Acciones destinadas a emitir pronunciamientos jurídicos respecto de las situaciones que involucran el interés del Ministerio de Obras Públicas, y a velar por el cumplimiento de la normativa de los actos administrativos sujetos a su conocimiento.
- 1.2. Estudios, Coordinación y Capacitación:** Acciones destinadas a la orientación y difusión legal de normativa que impacta el funcionamiento del Ministerio de Obras Públicas.
- 1.3. Asesorías, soporte y fiscalización:** Acciones destinadas a asesorar, otorgar soporte y fiscalizar a nivel ministerial el cumplimiento regulatorio de los Sistemas de Integridad y el Sistema Preventivo de los delitos de LA /FT /DF.
- 1.4. Instrucción de Procesos Disciplinarios:** Corresponde a la tramitación de sumarios administrativos e investigaciones sumarias.
- 1.5. Informe de Procesos Disciplinarios:** Acciones destinadas a emitir pronunciamientos jurídicos del cumplimiento de la legalidad en materia de procesos sumariales.
- 1.6. Defensa Directa de Conflictos con Terceros:** Acciones y/o defensas directas ante los órganos jurisdiccionales, cuando el interés del Ministerio de Obras Públicas se encuentre comprometido.
- 1.7. Defensa Indirecta del Interés Fiscal:** Actividades orientadas a mejorar el apoyo y coordinación con los órganos internos y externos al Ministerio de Obras Públicas a fin de lograr una mayor efectividad en la defensa de sus intereses.

2. Gestión de terrenos necesarios para la ejecución de obra pública

- 2.1. Expropiación de Terrenos:** Conjunto de actos que se efectúan para llevar adelante las expropiaciones necesarias para obras de infraestructura pública;
- 2.2. Donaciones de Terrenos:** Tramitación de Donaciones de bienes y terrenos necesarios para obras de infraestructura pública.
- 2.3. Tramitación de Desafectaciones y Destinaciones de terrenos:** Tramitación de Desafectaciones y posterior destinación al Ministerio de Obras Públicas de terrenos fiscales necesarios para obras de infraestructura pública.

**2.2
DESAFÍOS
GUBERNAMENTALES
ACTUALES PARA EL
SERVICIO**

Los desafíos gubernamentales actuales para la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas son:
Ser el servicio jurídico del Ministerio de Obras Públicas que otorgue el soporte y la seguridad jurídica al ministerio y a todos los servicios del mismo, en las decisiones para la ejecución de obras de infraestructura pública.

**2.3
CONTEXTO EXTERNO
DEL SERVICIO**

La Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas se crea en 1964, como el Servicio Jurídico del Ministerio de Obras Públicas, de la Dirección General de Obras Públicas, de las Direcciones y de Secretarías Regionales de Obras Públicas. Asumiendo todas las funciones, atribuciones y deberes relacionados con:

- a) Fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias;
- b) Sustanciar las investigaciones o sumarios administrativos que le encomienden el Ministro, y los demás funcionarios directivos a que se refiere el artículo 63° del DFL MOP N°850 de 1997;
- c) Tramitar las expropiaciones y adquisiciones de inmuebles, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 105 de esta ley y en el DL N° 2.186, de 1978;
- d) Asesorar, informar y pronunciarse sobre los asuntos legales que le encomiende el Ministro y le soliciten los funcionarios directivos indicados en el artículo 63° del DFL MOP N°850 de 1997;
- e) Proporcionar los antecedentes y colaborar con el Consejo de Defensa del Estado en los juicios relacionados con el Ministerio o la Dirección General de Obras Públicas y en los casos contemplados en el artículo 113° del DFL MOP N°850 de 1997;
- f) Redactar los contratos, escrituras públicas y demás documentos legales en que intervengan el Ministerio o la Dirección General de Obras Públicas;
- g) Llevar el Registro y Archivo de las transcripciones de los decretos o resoluciones de los Contratos de Obras Públicas, sus modificaciones y liquidaciones protocolizadas conforme al artículo 89 del DFL MOP N°850 de 1997.

La Fiscalía se relaciona directamente con el Ministro de Obras Públicas, Subsecretario de Obras Públicas y Director General de Obras Públicas, y presta un servicio transversal a todas las Direcciones o Servicios del Ministerio, ya sea que dependan directamente del Ministro, o se relacionen con otras entidades a través de él, como el Instituto Nacional de Hidráulica o la Superintendencia de Servicios Sanitarios.

Dentro de sus definiciones estratégicas se encuentra contribuir a la toma de decisiones prestando asesoría jurídica efectiva que permita al Ministerio de Obras Públicas resolver situaciones relacionadas con el quehacer institucional y la tramitar la adquisición o regularización de terrenos necesarios para las obras de infraestructura pública, a través de un proceso de expropiación oportuno y eficaz. Asimismo, la Fiscalía se relaciona directamente para el cumplimiento de su misión con órganos externos tales como la Contraloría General de la República; Ministerio Público; Fiscalía Nacional Económica; Consejo de Defensa del Estado; entre otros.

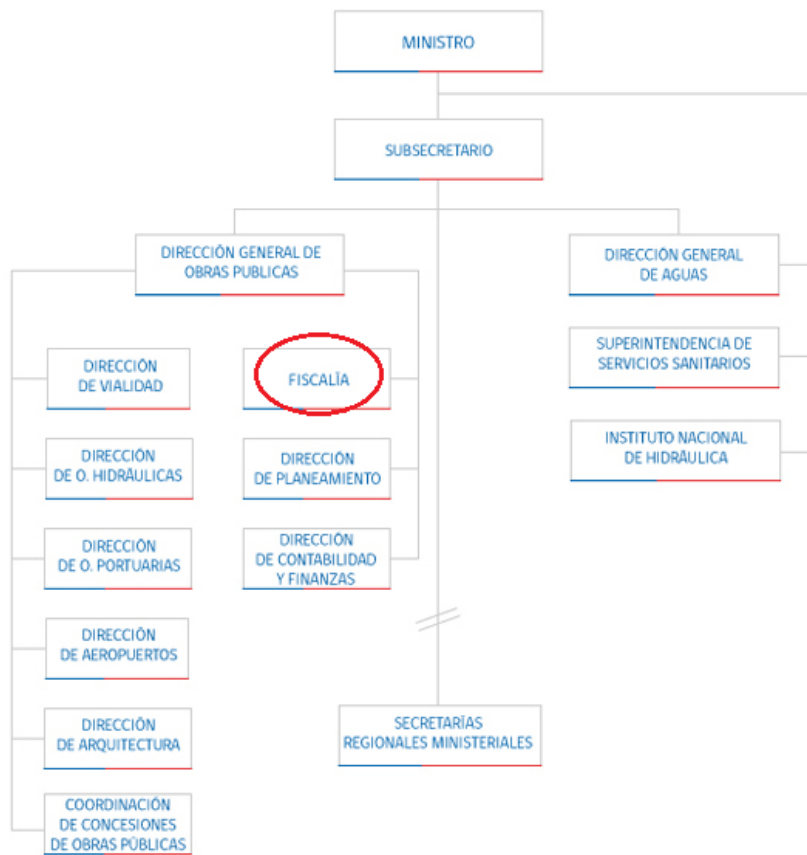
**2.4
CONTEXTO INTERNO
DEL SERVICIO**

La Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas es un servicio de apoyo transversal del Ministerio de Obras Públicas, que otorga pronunciamiento legales, alternativas jurídicas, visación de actos administrativos, y que, en consecuencia facilitan la toma de decisiones de las autoridades.

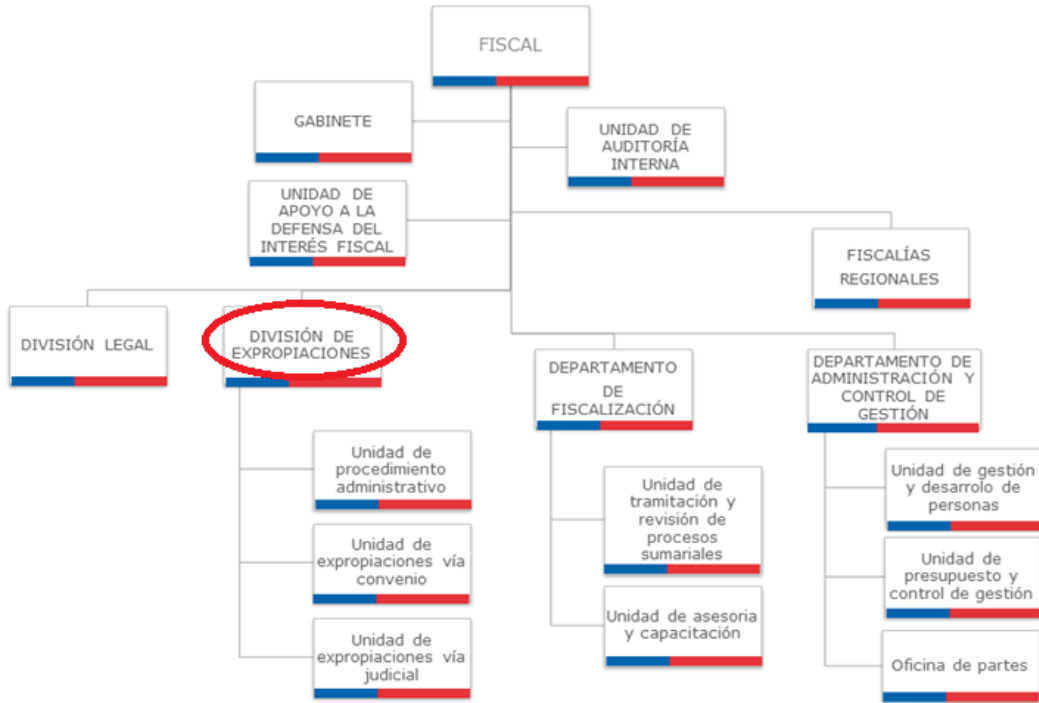
Desarrolla procesos a fin de responder en forma y plazo a requerimientos de asesoría jurídica, instrucción de procesos sumariales, elaboración de informes legales, tramitación de las expropiaciones necesarias para la ejecución y/o mejoramiento de obras públicas, como a requerimiento de Metro o empresas sanitarias; Actividades orientadas a mejorar el apoyo y coordinación entre el Ministerio de Obras Públicas y el Consejo de Defensa del Estado a fin de lograr una mayor efectividad en la defensa de sus intereses.

**2.5
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO**

ORGANIGRAMA DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS



ORGANIGRAMA DE LA FISCALÍA DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS



Para el cumplimiento de sus funciones, la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas cuenta con la siguiente estructura orgánica: División Legal, División de Expropiaciones, Departamento de Fiscalización, Departamento de Administración y Control de Gestión, Unidad de Apoyo a la Defensa del Interés Fiscal, Unidad de Auditoría Interna, Gabinete y 15 Fiscalías Regionales.

**2.6
DIMENSIONES
DEL
SERVICIO**

2.6.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	89
Dotación de Planta	13
Dotación a Contrata	76
Personal a Honorarios	5

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL
2.6.2 PRESUPUESTO**

Presupuesto Corriente	\$ 2.754.503.000.-
Presupuesto de Inversión	\$ 0.-

2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL

La Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas tiene presencia a nivel nacional, en todas las regiones del país.

**2.7
CARGOS DEL
SERVICIO ADSCRITOS
AL SISTEMA DE ADP**

Los cargos de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas, que son parte del Sistema de Alta Dirección Pública son:

I Nivel Jerárquico

- Fiscal del Ministerio de Obras Públicas

II Nivel Jerárquico

- Jefe/a División Función Legal
- Jefe/a División Función Expropiaciones

III. PROPÓSITO DEL CARGO

3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Jefe/a de la División de Expropiaciones de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar todas las expropiaciones necesarias para la provisión de infraestructura pública del Ministerio de Obras Públicas, del Metro, Empresas sanitarias y otras entidades.
2. Gestionar todas las donaciones de terrenos de terceros necesarias para la provisión de infraestructura pública del Ministerio de Obras Públicas.
3. Gestionar las desafectaciones y posteriores destinaciones de terrenos fiscales necesarios para la provisión infraestructura pública del Ministerio de Obras Públicas.
4. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente y de los procedimientos establecidos, en la tramitación las expropiaciones, donaciones y destinaciones de terrenos, necesarios para el emplazamiento de obras de infraestructura pública.
5. Liderar el Proceso de Gestión de Terrenos a nivel ministerial, a fin de generar iniciativas de mejora a nivel de actividades.
6. Coordinar con los diferentes Fiscales Regionales, en materias propias de gestión de terrenos con alcance regional.
7. Liderar a nivel de división un proceso de planificación estratégica, con el fin de establecer iniciativas de mejora a nivel de procesos.
8. Liderar a nivel de división un proceso de gestión de desarrollo de personas, con el fin de establecer una mejorar en el clima y desempeño de los funcionarios de su división.
9. Asegurar el cumplimiento de los mecanismos de incentivos institucionales y colectivos como el logro de las metas fijadas en cada uno de los indicadores de gestión a su cargo.
10. Asesorar a los clientes internos y externos en materias propias de su competencia.

**3.2
DESAFÍOS Y
LINEAMIENTOS
DEL CARGO
PARA EL
PERIODO ***

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Liderar a nivel ministerial la optimización y estandarización del Proceso de Gestión de Terrenos, a través de la coordinación con las Unidades Técnicas Expropiantes.	1.1. Instruir en materias de gestión de terrenos a las unidades expropiantes de las direcciones ejecutoras del Ministerio. 1.2. Desarrollar y aplicar una estrategia de expropiaciones que permita al ministerio una anticipación de ejecución presupuestaria. 1.3 Coordinar la relación con el Consejo de Defensa del Estado en materia de expropiaciones.
2. Optimizar el proceso de gestión de terrenos, a través de la coordinación con los Fiscales Regionales.	2.1. Instruir a los Fiscalías Regionales en las materias expropiatorias de alcance regional, específicamente en los estudios de títulos, firmas de escrituras.
3. Promover innovación y la mejora continua del sistema de información del proceso de gestión de terrenos.	3.1. Desarrollar una estrategia de innovación tecnológica, que permita una mejora continua del Sistema de Expropiaciones Ministerial (SIEX). 3.2. Propender a una gestión a través de sistemas en línea.
4. Incentivar la Política de Gestión de Personas al interior del equipo de trabajo, acorde a los lineamientos ministeriales en la materia.	4.1 Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo de la División en la implementación del Plan Estratégico de Gestión de Personas.

IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA¹

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 de 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 públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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 los ciudadanos 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.

¹ Principios generales que rigen la función pública <https://www.serviciocivil.cl/sistema-de-alta-direccion-publica-2/sistema-de-alta-direccion-publica>

4.2 ATRIBUTOS 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 y gestión institucional.</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>	10%
<p>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS Es altamente deseable poseer experiencia en derecho público, especialmente en infraestructura de obras públicas y/o expropiaciones, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Adicionalmente, se valorará tener experiencia en contrataciones públicas, concesiones y resolución de conflictos públicos y privados de obras públicas o afines.</p> <p>Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en instituciones públicas o privadas.</p>	20%
<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, movilizand o a las personas y los recursos disponibles.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	20%
<p>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones.</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>	10%
<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>	10%
<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>	15%
<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>	15%
<p>TOTAL</p>	100%

V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

5.1 Ámbito de Responsabilidad

Nº Personas que dependen del cargo	Directamente: 18 Indirectamente a nivel Fiscalía Regionales: 15 Indirectamente a nivel Direcciones MOP: 50
Presupuesto que administra	\$ 624.825.000.-

5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El equipo de trabajo directo del Jefe/a de la División de Expropiaciones está compuesto por:

- Jefe de la Unidad Expropiaciones Vía Convenio y su equipo de trabajo que se compone de un analista profesional y 2 asistentes administrativo.
- Jefe de la Unidad Expropiaciones Vía Judicial y su equipo de trabajo que se compone de 2 analistas profesionales y 6 asistentes administrativo.
- Jefe de la Unidad Procedimientos Administrativos y su equipo de trabajo que se compone de 4 asistentes administrativo.

5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/la Jefe/a de la División de Expropiaciones se relaciona con el Fiscal de Obras Públicas, con el Equipo Directivo de la Fiscalía de Obras Públicas, Fiscales Regionales y funcionarios de la División de Expropiaciones.

Al interior del MOP, con el Ministro/a de Obras Públicas, el Subsecretario/a, con el Director General de Obras Públicas, con los/as directores/as de las Direcciones del Ministerio, con las Unidades Técnicas Expropiantes, con los SEREMIS.

Los Clientes externos son:

- Metro
- Sanitaria
- Ferrocarriles
- Contraloría General de la República
- Consejo de Defensa del Estado
- Secretaría General de la Presidencia
- Congreso Nacional
- Ministerios
- Tribunales
- Personas Naturales y Jurídicas
- Diario Oficial
- Diarios Provinciales
- Banco Estado
- Bienes Nacionales.
- Notarias
- Carabineros de Chile
- Bienes Raíces
- SII

5.4 RENTA

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.377.000.-** para un no funcionario, 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, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 50%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.053.414.-	\$1.526.707.-	\$4.580.121.-	\$3.758.213.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$5.471.531.-	\$2.735.766.-	\$8.207.297.-	\$6.320.584.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio					\$ 4.612.000.-
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$3.038.770.-	\$1.519.385.-	\$4.558.155.-	\$3.741.300.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.824.700.-	\$2.412.350.-	\$7.237.050.-	\$5.648.543.-
Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio					\$ 4.377.000.-

***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.

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional, hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553 y ley 19.882 y ley 20.212).

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.

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, deberán 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 desempeño en el Servicio, en calidad de alto directivo público titular, con un máximo de seis (aplica dictámenes N° 21.713, de 2014, y N° 26.571, de 2014, ambos de la Contraloría General de la República 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.