

DIRECTOR O DIRECTORA DE FISCALIZACIÓN¹
COMISIÓN CHILENA DEL COBRE – COCHILCO
MINISTERIO DE MINERÍA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora de Fiscalización le corresponde resguardar los intereses del Estado relacionados con sus empresas mineras, planificando, dirigiendo y controlando la función fiscalizadora que se ejerce sobre las empresas mineras del Estado (CODELCO y ENAMI), exportación de cobre y sus subproductos, administración de la reserva manufacturera, así como verificar el cumplimiento de los contratos de inversión extranjera; todo esto conforme a la legislación, normativa y procedimientos que rigen al sector minero y el que hacer de la Comisión.

Al asumir el cargo, a el/la directora o directora de Fiscalización le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Fiscalización de las empresas mineras del Estado:
 - Proponer, diseñar y controlar la ejecución del plan de auditoría anual.
 - Velar, monitorear y controlar la calidad y oportunidad en la emisión de los informes de Auditorías, Fiscalizaciones y/o Requerimientos especiales realizados a las Empresas Mineras del Estado -CODELCO y ENAMI. Monitorear y controlar las denuncias y requerimientos especiales recepcionados, velando que estos sean abordados de acuerdo al procedimiento vigente.
 - Velar por el cumplimiento del convenio suscrito con la Contraloría General de la República.
 - Fiscalización de la comercialización y exportaciones del cobre y sus subproductos:
 - Dirigir el desarrollo e implementación de acciones orientadas a optimizar la fiscalización de las actividades de exportación e importación del cobre y sus subproductos, y la obtención de información confiable en torno a estas actividades.
 - Velar, monitorear y controlar la calidad y oportunidad en la emisión de los informes de fiscalización a los contratos de exportación de cobre y sus subproductos, en cuanto a la razonabilidad de sus valores y condiciones comerciales.
 - Velar por la correcta determinación de la reserva anual de cobre.
 - Velar por el cumplimiento de las condiciones y valores de las exportaciones e importaciones de cobre y sus subproductos.
 - Velar por el debido cumplimiento del rol sancionatorio que tiene la Comisión, en esta materia.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-12-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Mahnke

- Velar por el cumplimiento del convenio suscrito con el Servicio Nacional de Aduanas y el Servicio de Impuestos Internos.
2. Verificar el cumplimiento de los contratos de inversión extranjera conforme a la legislación vigente.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	28
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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. Contribuir a la modernización institucional, a través de la implementación, planificación y acciones definidas para su transformación y potenciamiento, en el marco de su misión, visión y valores.	1.1 Diseñar e implementar acciones y/o proyectos que potencien la modernización institucional, en las materias y procesos de su responsabilidad, conforme a las definiciones que efectúe la Institución con el fin de lograr una mayor eficiencia y colaboración.
2. Fortalecer la gestión de la Dirección de Fiscalización en el cumplimiento de su rol, dentro de un marco de excelencia operacional y optimización de recursos.	2.1 Evaluar el estado situacional de la Dirección y proponer e implementar medidas acciones y/o proyectos, bajo un enfoque que permitan potenciar el mejoramiento continuo de la gestión de sus procesos, recursos y productos.
3. Resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras y su contribución a la generación de valor público, a través de la ejecución de auditorías, fiscalización y/o investigaciones, manteniendo informado a las instituciones del Estado y/u organismos públicos correspondientes respecto de los resultados obtenidos en sus trabajos, en términos de transparencia, eficacia y eficiencia en el uso de los recursos.	3.1 Proponer y ejecutar el Plan de Trabajo anual de la Fiscalización a las empresas mineras del estado, y ejecutarlo de acuerdo a lo aprobado por el Consejo de COCHILCO, manteniendo informado a las autoridades internas y externas a la Institución.
4. Posicionar al sector minero como un motor de crecimiento y desarrollo sostenible del país, resguardando los intereses del	4.1 Proponer y ejecutar el Plan de Trabajo anual de la Fiscalización a la comercialización de cobre y sus

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

<p>Estado, respecto de la razonabilidad y cumplimiento de las condiciones de comercialización del cobre y sus subproductos en relación a las variables de mercado de la industria.</p>	<p>subproductos y ejecutarlo de acuerdo a lo aprobado por el Consejo de COCHILCO, manteniendo informado a las autoridades internas y externas a la Institución.</p>
<p>5. Fomentar y mantener un ambiente de trabajo saludable en la Dirección de Fiscalización que facilite y/o contribuya al cumplimiento de la misión y objetivos de Cochilco, manteniendo un comportamiento probo de sus funcionarias(os), una conducta intachable y un desempeño honesto, leal e íntegro, a través de la gestión y desarrollo de personas, la transversalización del enfoque de género y el desarrollo de actividades que fortalezcan sus competencias.</p>	<p>5.1 Asegurar la ejecución del curso de integridad por parte de los funcionarios(as) de la Dirección de fiscalización.</p> <p>5.2 Definir e implementar un plan de fortalecimiento de los ambientes de trabajo saludables en la dirección de fiscalización, que contribuyan a la calidad de vida y colaboración.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a **nivel III** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Chilena del Cobre, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **2%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.623.000.-** 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) **\$5.551.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.765.000.-

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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años

Fuente: Inciso final del artículo 40 de la Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

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

Adicionalmente, se valorará tener experiencia o conocimientos en procesos mineros.**

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

³ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.
C2. GESTIÓN Y LOGRO	Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.
C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.
C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA	Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	98
Presupuesto Anual	\$ 6.493.009.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>La Comisión Chilena del Cobre, COCHILCO, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio creado en el año 1976. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia de la Presidencia de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro/a de Minería.</p> <p>Cochilco es administrada por un Consejo que está integrado por Ministra/o de Minería y Presidenta/e del Consejo, Ministro/a de Hacienda, Representante S.E. Presidente de la Republica (2), Representante Banco Central (2).</p> <p>Misión Institucional “Contribuir al desarrollo sostenible de la industria minera en Chile, resguardando los intereses y recursos del Estado y la creación de valor público, a través de la fiscalización, evaluación de proyectos, la asesoría técnica al Gobierno y la elaboración de información confiable y oportuna, con un equipo que trabaja con</p>
--

profesionalismo, transparencia y equidad. "

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Proporcionar al Gobierno asesoría técnica especializada para el diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas, mediante el Desarrollo de Estudios técnicos y la fiscalización de las exportaciones de cobre y sus subproductos.
2. Proporcionar al Gobierno, asesoría técnica especializada en materia de litio, con énfasis en el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos destinados a dicha materia, mediante el seguimiento permanente y periódico a las Estrategias de Desarrollo de Litio de CODELCO y de ENAMI.
3. Fiscalizar en forma permanente y periódica a las empresas mineras del Estado, en términos de transparencia, eficacia y eficiencia en el uso de sus recursos, mediante el desarrollo de auditorías, el seguimiento a los avances de proyectos y la evaluación de su gestión.

Productos Estratégicos Institucionales

1. **Estudios:** Investigación y análisis con implicancia en el sector minero que por su importancia estratégica requieren profundización y conocimiento acabado.
2. **Informes estadísticos:** Información estadística, análisis periódicos de la industria minera que aportan al diseño e implementación de políticas públicas atingentes y/o entrega de información que facilite la toma de decisiones de manera informada de los actores, públicos y privados. Asesorar técnicamente al Servicio de Impuestos Internos en la determinación del impuesto específico a la actividad minera.
3. Participación **Actividades, nacionales e internacionales, relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero:** Participación en actividades relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero en el rol de coordinadores, expositores o representantes de los intereses del Estado.
4. **Evaluación de inversiones y gestión de las empresas mineras del Estado:** Evaluación de los proyectos de inversión de Codelco y Enami en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y de la evaluación de la gestión de estas empresas. Comprende, además, la verificación del cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la Ley 19.137, para los traspasos o asociación con terceros de las pertenencias mineras de Codelco.
5. **Fiscalización de las empresas mineras del Estado:** Realización de auditorías integrales a las Empresas Mineras del Estado -Codelco y Enami- buscando velar por la disposición de los recursos de las empresas en forma eficiente, transparente y con apego a la normativa vigente.
6. **Fiscalización de exportaciones del cobre y sus subproductos:** Revisión y control del registro y condiciones comerciales de los contratos de exportación de cobre y sus subproductos a objeto de velar que éstos se encuentren acorde al mercado.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos

El Director/a de Fiscalización se relaciona directamente con el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a, a quien asesora en las materias de su competencia. Asimismo, mantiene estrecha coordinación con Fiscalía para efectos jurídicos y normativos; con la Dirección de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica para fortalecer la identificación de factores de riesgo de los procesos de gestión y de inversión de las empresas públicas del sector minero; con la Dirección de Estudios y Políticas Públicas, en relación al mercado y los precios y para analizar los factores de inversión y comercio del sector minero; y con la Dirección de Administración y Finanzas para efectos de gestión interna y operacional.

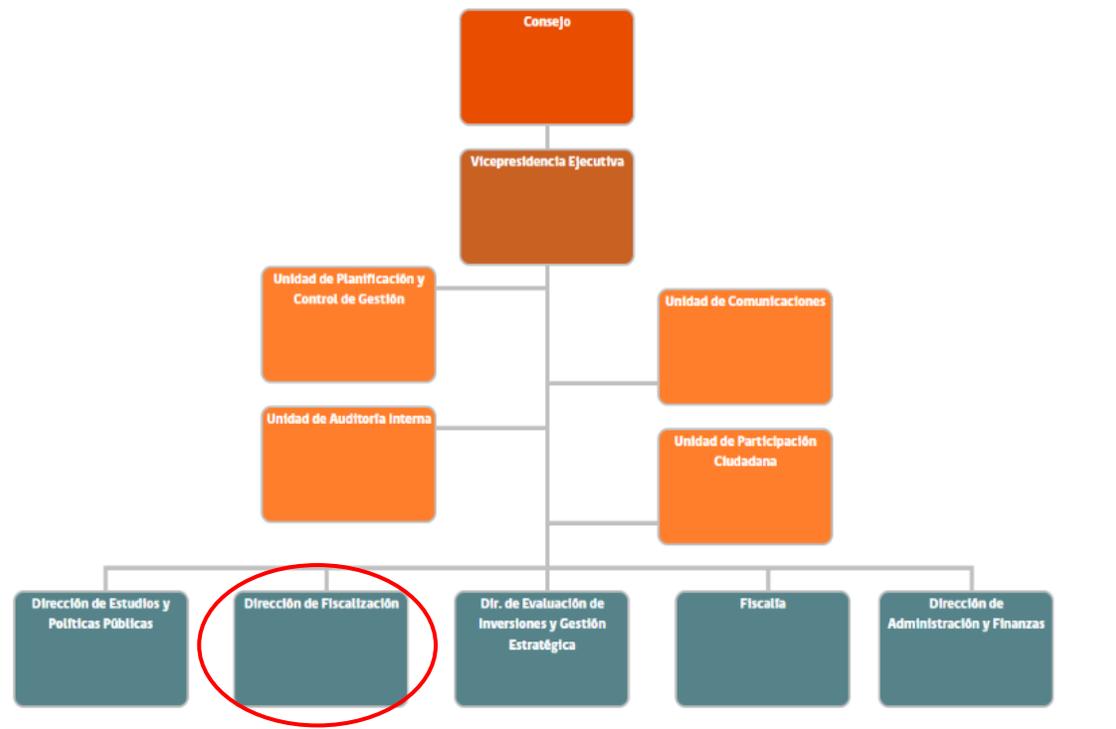
Por otro lado, mantiene relación con los/as Jefes/as de las Unidades de Planificación y Control De Gestión, Auditoría Interna, Asuntos Internacionales, Comunicaciones y Participación Ciudadana.

Usuarios externos

- 1. Ministerios y Servicios Públicos relacionados con el sector minero:** Ministerio de Minería, Contraloría General de la República, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, entre otros.
- 2. Congreso Nacional; Fiscalía, Consejo de Defensa del Estado**

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

- Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta Ejecutiva
- Fiscal
- Director o Directora Fiscalización
- Director o Directora Estudios y Políticas Públicas
- Director o Directora de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

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

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

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

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

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

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

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

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

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