

JEFE O JEFA DE DEPARTAMENTO ELÉCTRICO¹
COMISIÓN NACIONAL DE ENERGÍA – CNE
MINISTERIO DE ENERGÍA
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Jefe o Jefa del Departamento Eléctrico, le corresponde dirigir el departamento eléctrico y asesorar técnicamente en el ámbito eléctrico al Secretario Ejecutivo/a. Entre otras materias, debe cumplir con las funciones establecidas en la normativa, en cuanto a realizar el análisis de precios, tarifas y normas técnicas a las que deben ceñirse las empresas de producción, comercialización, generación, transporte y distribución de energía. Todo en concordancia con la política energética y con el objeto de contribuir al desarrollo de una matriz energética, limpia, segura, económica y diversificada.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa del Dpto. Eléctrico le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Secretario/a Ejecutivo/a en materias energéticas, con especial énfasis en el tema eléctrico, y ejecutar las directrices o instrucciones de la autoridad.
2. Representar a la institución en los procesos y negociaciones de integración energética entre países y mantener interacción con organismos internacionales.
3. Diseñar y proponer normas y regulaciones que perfeccionen o complementen la normativa vigente.
4. Realizar el análisis técnico de la estructura y nivel de precios y tarifas de bienes y servicios energéticos, en los casos y forma que establece la ley.
5. Elaborar las normas técnicas y de calidad indispensables para el funcionamiento y la operación del mercado eléctrico en los casos que señala la ley.
6. Monitorear y proyectar el funcionamiento actual y esperado del sector eléctrico, y proponer al Secretario/a Ejecutivo/a las normas legales y/o reglamentarias que se requieran, en el ámbito de su competencia.
7. Realizar la fijación de tarifas para los segmentos de transmisión y distribución en la periodicidad que indica la normativa vigente, así como para los sistemas medianos.
8. Realizar anualmente la planificación y expansión de los sistemas de transmisión.
9. Realizar cuatrienalmente el proceso de valorización de los sistemas de transmisión.
10. Realizar la fijación de precios nudos de corto plazo y su planificación indicativa, de los precios de nudo de largo plazo y de los precios de nudo promedio.

1

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	8
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	27
Presupuesto que administra	No administra

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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
<p>1. Proponer, promover y/o asesorar en los cambios regulatorios que perfeccionen el marco legal y reglamentario de funcionamiento del sector eléctrico, tales como el trabajo asociado a la Ley que promueve el almacenamiento de energía eléctrica y la electromovilidad (Ley N° 21.505), al proyecto de Ley en materia de transición energética que posiciona a la transmisión eléctrica como un sector habilitante para la carbono neutralidad (Boletín N° 16.078-08), y el proyecto de ley que impulsa la participación de las energías renovables en la matriz energética nacional (Boletín N° 14.755-08).</p>	<p>1.1 Proponer cambios regulatorios que perfeccionen el mercado eléctrico y de funcionamiento del sector.</p> <p>1.2 Resguardar la oportuna implementación de la normativa y políticas públicas que se dicten en el sector eléctrico para el adecuado desarrollo del mismo, dentro del ámbito de acción que le compete a la CNE.</p>
<p>2. Liderar activamente la ejecución de los procesos regulatorios y de tarificación de responsabilidad de la Comisión Nacional de Energía (CNE), con énfasis en los procesos derivados de la Ley General de Servicios Eléctricos.</p>	<p>2.1 Coordinar, supervisar y liderar el proceso anual de planificación y expansión de los sistemas de transmisión.</p> <p>2.2 Coordinar, supervisar y liderar los procesos cuatrienales de valorización de los sistemas de transmisión, de cálculo de las componentes del Valor Agregado de Distribución y los Servicios Asociados al suministro de electricidad de distribución, y de planificación y tarificación de los sistemas medianos.</p> <p>2.3 Coordinar, supervisar y liderar el proceso de fijación de precios nudos de corto plazo y su planificación indicativa, de los</p>

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>precios de nudo de largo plazo y de los precios de nudo promedio.</p> <p>2.4 Coordinar, supervisar y liderar los procesos de elaboración o modificación de las normas técnicas y de calidad para el funcionamiento y la operación del mercado eléctrico en los casos que señala la ley.</p> <p>2.5 Coordinar, supervisar y liderar, en general, los procesos regulatorios y/o tarifarios asociados al sector eléctrico y encomendados por la normativa sectorial aplicable.</p>
<p>3. Promover y fortalecer la gestión interna de su Departamento, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género³ en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>3.1 Cumplir con las normas generales de Gestión y Desarrollo de Personas, en el ámbito de su competencia, en concordancia a la normativa vigente con énfasis en ambientes laborales favorables y de respeto por las personas.</p> <p>3.2 Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género de los instrumentos de gestión del Departamento, incluyendo políticas y procedimientos.</p>

³ **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

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 al **nivel 1** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Nacional de Energía, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **3%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.407.000.-** 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) **\$6.269.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$9.683.000.-

*****La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y 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, ley 19.882 y ley 20.212).

Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ⁴

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 una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a seis años. Los años de experiencia requeridos serán de cuatro años en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor.

Fuente: Art. 11, del DFL N° 12 del 2009, del Ministerio de Hacienda.

⁴ 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 1°, la ley N° 20.955.

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 temáticas de tarificación, monitoreo y regulación del mercado eléctrico, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en procesos de elaboración y revisión de proceso de fijación de precios del sector eléctrico, operación de sistemas eléctricos de potencia y/o planificación de sistemas de transmisión.**

Deseable poseer manejo del idioma inglés a nivel intermedio.

***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.

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. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. 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.
C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	98
Presupuesto Anual	\$5.432.260.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión

Generar condiciones para un desarrollo seguro, sustentable, diversificado y de precios eficientes de los mercados energéticos chilenos a través de la generación de propuestas al Ministerio de Energía de carácter regulatorio que permitan cumplir los objetivos de política pública, monitoreo, análisis, tarificación y dictación de normativas técnicas, económicas y de seguridad, así como asesorar a las autoridades en las materias del sector energético.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Desarrollar las funciones establecidas en la normativa respecto a los mercados energéticos en el tiempo y forma que establezca la legislación vigente.
2. Analizar técnicamente la estructura y nivel de los precios y tarifas de bienes y servicios energéticos, en los casos y forma que establece la ley.
3. Fijar las normas técnicas y de calidad indispensables para el funcionamiento y la operación de las instalaciones energéticas, en los casos que señala la ley.
4. Monitorear y proyectar el funcionamiento actual y esperado del sector energético, y proponer al Ministerio de Energía las normas legales y reglamentarias que se requieran, en las materias de su competencia.
5. Asesorar al Gobierno, por intermedio del Ministerio de Energía, en todas aquellas materias vinculadas al sector energético para su mejor desarrollo.
6. Generar información oportuna a través del monitoreo, seguimiento y proyección de distintos parámetros de los mercados energéticos, tales como precios, estándares de seguridad y calidad de servicio, con el objeto de apoyar la adecuada toma de decisiones.
7. Implementar la política pública definida por el Ministerio de Energía en los casos que corresponda.

Productos Estratégicos

1. Propuestas de Normativa: Las propuestas al Ministerio de Energía considera reglamentos, normas técnicas y cambios a la legislación vigente en los casos que sea necesario.
2. Determinación del Nivel, Estructura y Estabilidad de Precios de los combustibles derivados del Petróleo: Referido al Fondo de Estabilización de Precios del Petróleo (FEPP) y a los procesos de cálculo vinculados a los combustibles derivados del Petróleo.
3. Fijaciones Tarifarias de los Segmentos del Sector Eléctrico: Referido a los procesos de fijación tarifaria realizados de acuerdo a lo establecido por Ley.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes internos

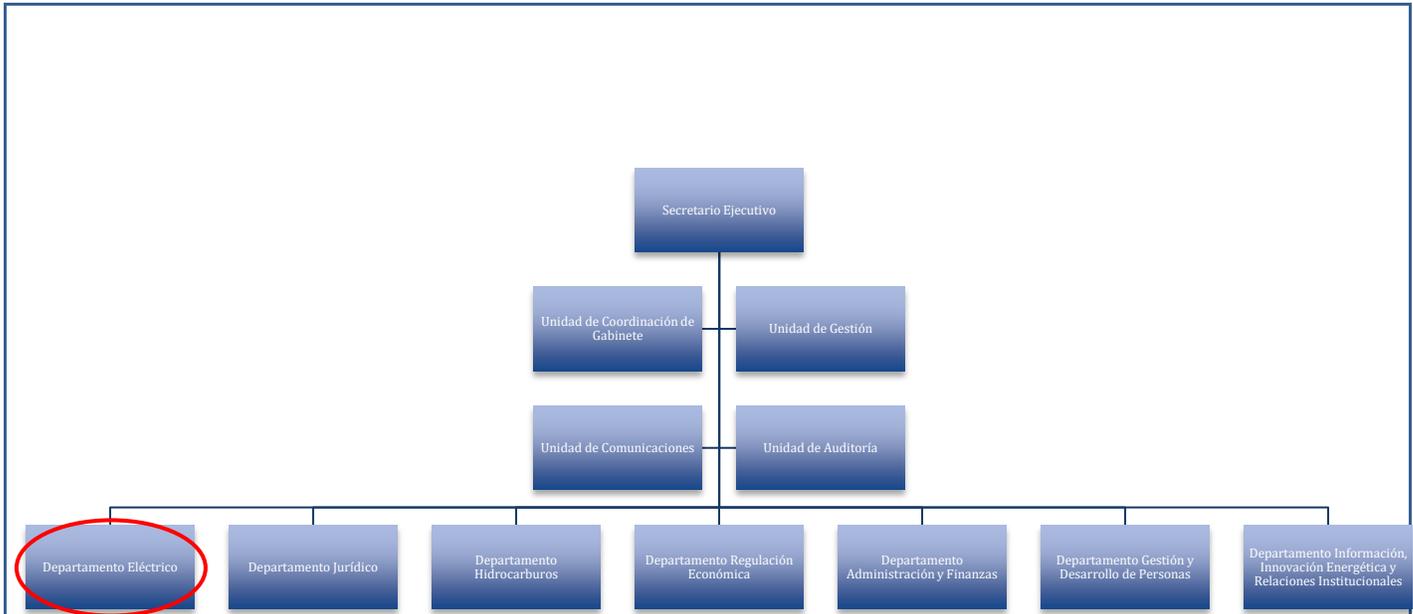
El/La Jefe/a Departamento Eléctrico se vincula al interior de CNE directamente con el/La Secretaria/o Ejecutiva/o, el Jefe/a de Coordinación de Gabinete; el Jefe/a del Departamento Jurídico; Jefe/a del Departamento de Hidrocarburos; Jefe/a del Departamento de Regulación Económica; Jefe/a del Departamento de Administración y Finanzas; Jefe/a del Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas ; Jefe/a de Unidad de Gestión; Jefe/a de Unidad de Auditoría ; Jefe/a de la Unidad de Comunicaciones; y Jefe/a del Departamento de Información, Innovación Energética y Relaciones Institucionales.

Clientes externos

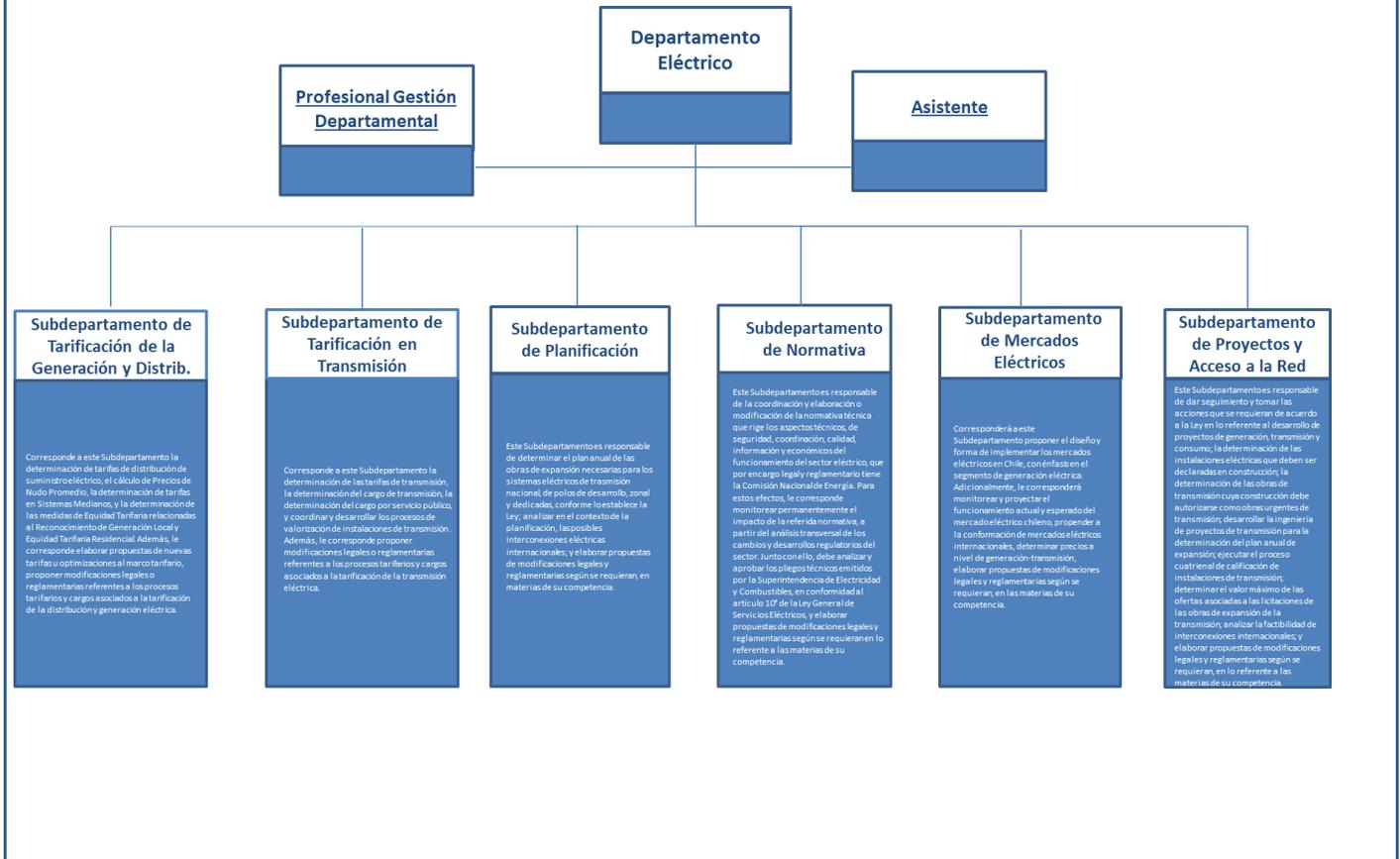
•Ministerio de Energía, en particular, y cuando corresponda con el Ministro/a, Subsecretario/a, Jefes de División, en especial el Jefe o la Jefa de la División de Mercados Eléctricos, respecto de la coordinación que se requiera de los procesos tarifarios que se inician por la Comisión Nacional de Energía (CNE) y que se finalizan mediante decretos del Ministerio así como de la implementación de procesos regulatorios o políticas públicas que impliquen la participación de la CNE.

- Superintendencia de Electricidad y Combustibles en particular, y cuando corresponda con el Superintendente, Jefaturas de División, en especial el Jefe o la Jefa de la División de Ingeniería Eléctrica, respecto de la coordinación que se requiera de los procesos regulatorios que involucran a ambas instituciones.
- Contraloría General de la República, a fin de coordinar las reuniones que se requieran para aclarar dudas o consultas, ya sea con los abogados de los Comités que les corresponde revisar la legalidad de los actos jurídicos que se envían para su toma de razón, como con las jefaturas de División y eventualmente con el Contralor General de la República cuando se requiera.
- Consejo de Defensa del Estado, a fin de coordinar la defensa cuando se le solicita de los intereses fiscales comprometidas en una causa en particular.
- Coordinador Eléctrico Nacional, a fin de coordinar los actos y la entrega de información necesaria para el desarrollo de las funciones de la CNE establecidas en la normativa.
- Empresas o asociaciones gremiales del sector energía, participando en las reuniones que se requieran para efectos de coordinarse, informar o requerir información, en el marco de las funciones que competen a la Comisión Nacional de Energía (CNE).
- Fiscalía Nacional Económica, cuando se requiera coordinar.
- Congreso Nacional, a efectos de asesorar en la tramitación de los Proyectos de Ley asociados al sector eléctrico, acompañando a las autoridades del sector o dando respuesta a los requerimientos de dicho órgano legislativo.
- Panel de Expertos, a efectos de liderar la defensa de las discrepancias que se presenten en contra de los procesos regulatorios de la Comisión Nacional de Energía (CNE).
- Organismos internacionales de energía y reguladores y ministerios de energía de otros países, en los seminarios, reuniones de trabajo o jornadas en las que se requiera su presencia.

3.4 ORGANIGRAMA



Organigrama Departamento Eléctrico



Cargos del servicio adscritos al sistema de ADP:

- Secretario/a Ejecutivo/a
- Jefe/a Departamento Jurídico
- Jefe/a Departamento Eléctrico
- Jefe/a Departamento Hidrocarburos

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 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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 período 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.