

**DIRECTOR/A NACIONAL
SERVICIO NACIONAL DE ADUANAS
MINISTERIO DE HACIENDA
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso,
Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/La Director/a Nacional de Aduanas le corresponde liderar la institución a cargo de la fiscalización, facilitación y aseguramiento de la cadena logística de comercio exterior a través de un modelo de gestión aduanera de excelencia, con el fin de contribuir al crecimiento y competitividad de la economía nacional, protegiendo los intereses del país y de sus ciudadanos.

Al asumir el cargo de Director/a Nacional de Aduanas, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Impulsar y garantizar la aplicación de las nuevas normas tributarias, aduaneras y fiscalizadoras contenidas en o derivadas de cambios legislativos y administrativos aprobados durante este período.
2. Mejorar la efectividad del modelo de gestión de riesgos, para la detección de irregularidades, fomentar el cumplimiento voluntario de las normas que regulan el comercio exterior chileno, previniendo el tráfico ilícito de mercancías, la infracción a los derechos de propiedad intelectual, el ingreso de mercancías que pueden ser consideradas peligrosas o precursores de productos peligrosos y la evasión tributaria aduanera.
3. Potenciar la fiscalización de los agentes y operadores relacionados al comercio internacional, ejerciendo las facultades disciplinarias y de control que le confiere la Ordenanza de Aduanas y la ley que moderniza el Servicio Nacional de Aduanas, identificando áreas de mejora en la fiscalización de procesos de importación y de exportación, liderando las iniciativas para reducir brechas.
4. Generar de manera permanente estudios que permitan identificar brechas de fiscalización y de recaudación en todas las labores que competen al Servicio.
5. Establecer coordinaciones permanentes con los servicios públicos de la administración tributaria, principalmente el Servicio de Impuestos Internos y Tesorería General, con aquellos que trabajan en frontera y con los que participan en los procesos asociados al comercio internacional. Con estos últimos, participar activamente en las negociaciones de los Tratados de Libre Comercio y Acuerdos Comerciales, en particular en su etapa previa, en la negociación misma y en su implementación.
6. Asumir un fuerte liderazgo, tanto interno como en la relación con otros servicios públicos, en el proceso de modernización y digitalización de los trámites y formularios requeridos para realizar operaciones de comercio exterior, en particular apoyando la implementación del Sistema Integrado de Comercio Exterior (SICEX).

7. Defender los intereses del Fisco y del Servicio ante los Tribunales Tributarios y Aduaneros y otros.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	20
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	2125
Presupuesto que administra	\$86.417.104.000

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 26-04-2022

* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Colaborar con el desarrollo de normas e iniciativas en relación con cambios en la legislación tributaria y aduanera, y garantizar el cumplimiento oportuno de las mismas en lo relativo al Servicio Nacional de Aduanas.</p>	<p>1.1 Elaborar estudios sobre brechas de recaudación y evasión. 1.2 Colaborar con la discusión de cambios administrativos/legislativa que ayuden a diseñar/implementar las nuevas normas. 1.3 Participar con instituciones relacionadas en mesas de trabajo constituidas para este propósito, en especial con Ministerio de Hacienda, Servicio de Impuestos Internos y otros que se consideren importantes para esta tarea.</p>
<p>2. Fortalecer la gestión interna del Servicio a través de un Plan Estratégico que entregue los lineamientos para el funcionamiento institucional, y la implementación de un sistema de gestión que permita evaluar la efectividad de las iniciativas desarrolladas en el Servicio, poniendo énfasis en las capacidades regionales en el marco del impulso descentralizador del Estado.</p>	<p>2.1 Formular un nuevo Plan Estratégico para el Servicio, utilizando procesos participativos para su construcción. 2.2 Dirigir el levantamiento del actual mapa de operaciones del servicio y, en concordancia con sus resultados, generar un estudio detallado de dotación, que incluya la determinación de las necesidades de cada aduana regional. 2.3 Desarrollar acciones para una adecuada gestión presupuestaria que garantice un uso eficiente de los recursos públicos, focalizados en las necesidades institucionales y con una fuerte alineación con el Plan Estratégico. 2.4 Proponer, a partir de la medición de satisfacción de usuarios, realizada anualmente, medidas para mejorar este índice y proponer medidas para medir la efectividad de los cambios</p>
<p>3. Liderar un proceso de modernización tecnológica del Servicio orientado a mejorar las competencias comparativas del comercio exterior y la facilitación de procedimientos para los diversos actores involucrados.</p>	<p>3.1 Apoyar activamente la masificación del uso de SICEX en las operaciones de comercio exterior. 3.2 Implementar todas las mejoras institucionales necesarias para fomentar y facilitar la exportación de servicios, especialmente en el rediseño de los procesos asociados a e-commerce. 3.3 Diseñar e implementar planes de corto y mediano plazo orientados a la mantención, desarrollo y evolución de las plataformas TIC, fortalecer la gobernanza y priorización de proyectos, entre otras buenas prácticas señaladas por el Ministerio de Hacienda. Todo esto en un marco de austeridad y haciendo un uso eficiente de los recursos.</p>

<p>4. Modernizar el modelo estratégico de gestión de personas en la institución en donde se fortalezca el estándar ético, de probidad y buenas prácticas de autoridades y funcionarios.</p>	<p>4.1 Diseñar/implementar una política de gestión de personas alineado con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de las normas de aplicación general.</p> <p>4.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el Servicio.</p> <p>4.3 Perfeccionar el sistema vigente de gestión del desempeño, de forma que sea una herramienta eficaz en potenciar el rendimiento institucional.</p> <p>4.4 Desarrollar un modelo de capacitación interna que tenga por objetivo la disminución de las brechas existentes y que garantice la existencia de conocimientos técnicos al más alto nivel.</p> <p>4.5 Realizar los estudios pertinentes que permitan adecuar la dotación y la planta funcionaria a los desafíos futuros del Servicio Nacional de Aduanas.</p>
---	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Organismos Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **45%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$7.783.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.516.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo/abril, junio, septiembre y diciembre) **\$10.316.000.-

Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá 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

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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.

Estar en posesión de un 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: Artículo Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo 8° de la Ley N° 19.479.

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.

Es altamente deseable poseer experiencia en dirección o gestión en materias aduaneras, tributarias, de comercio exterior y/o relaciones internacionales, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se valorará contar con experiencia en relaciones y buenas prácticas laborales.

Deseable poseer manejo del idioma inglés a nivel intermedio.

Se valorará poseer 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura en instituciones públicas o privadas, en las materias del cargo.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

*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 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.

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2125
Presupuesto Anual	\$86.417.104.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Fiscalizar y facilitar el comercio exterior, para contribuir a la recaudación fiscal, al desarrollo económico y a la protección del país y sus habitantes, a través de procesos efectivos, transparentes y respetuosos de las personas, sustentados en una gestión estratégica e inteligente de las capacidades humanas, de los datos e información.

Objetivos Estratégicos

- Fortalecer la institucionalidad a través un sistema de gestión eficiente y eficaz, que permita priorizar y dirigir los cambios estratégicos del Servicio Nacional de Aduanas; con énfasis en la mejora continua, la innovación, el buen uso de recursos y la entrega de servicios de calidad.
- Desarrollar y aplicar estrategias diferenciadas para una fiscalización ágil e inteligente, según el nivel de cumplimiento de los operadores y los riesgos prioritarios del país.
- Fomentar el cumplimiento voluntario, a través de la optimización de procesos y normativa basada en estándares internacionales, y el diseño e implementación de programas que facilitan las operaciones aduaneras.
- Fortalecer y desarrollar el sistema de gestión de personas basado en competencias, para contribuir a la estrategia institucional, propiciando ambientes laborables saludables, respetuosos y seguros, con funcionarios probos y comprometidos con la institución.
- Establecer estrategias de explotación, desarrollo y mantenimiento de plataformas de tecnologías de la información que soporte los procesos, para garantizar una gestión integrada y eficiente, y con ello, asegurar la prestación de un servicio oportuno y de calidad a nuestros usuarios.
- Fortalecer y desarrollar un sistema de seguridad y gestión de datos e información institucional, para contribuir al mejoramiento continuo y eficiencia, facilitando el proceso de toma de decisiones estratégicas y fundadas en análisis de datos.

Cobertura Territorial

La Dirección Nacional del servicio, con sede en Valparaíso, está constituida por 6 subdirecciones. A nivel regional cuenta con 10 direcciones regionales, 6 administraciones de aduanas y 57 pasos fronterizos. Aduanas se hace presente en puertos, aeropuertos y avanzadas. Las Aduanas de Antofagasta, Valparaíso, San Antonio y Talcahuano, en términos de valor de los productos exportados tramitaron el 75% de los embarques.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Director/a se relaciona directamente con el Ministerio del ramo y reporta periódicamente al/La Subsecretario/a de Hacienda.

El/La Director/a debe orientarse a su población beneficiaria, colaboradores y quienes requieren de información, de manera de dar cumplimiento cabal a sus demandas, brindando un servicio con altos estándares de excelencia a:

- Importadores y Exportadores.
- Ministerio Público.
- Viajeros.
- Usuarios de Zona Franca y residentes en Zonas de Tratamiento Aduanero Especial.
- Despachadores de Aduana y demás operadores de Comercio Exterior.
- Cámara aduanera y Cámara de Comercio.
- Aduanas de otros países, especialmente de los países vecinos.

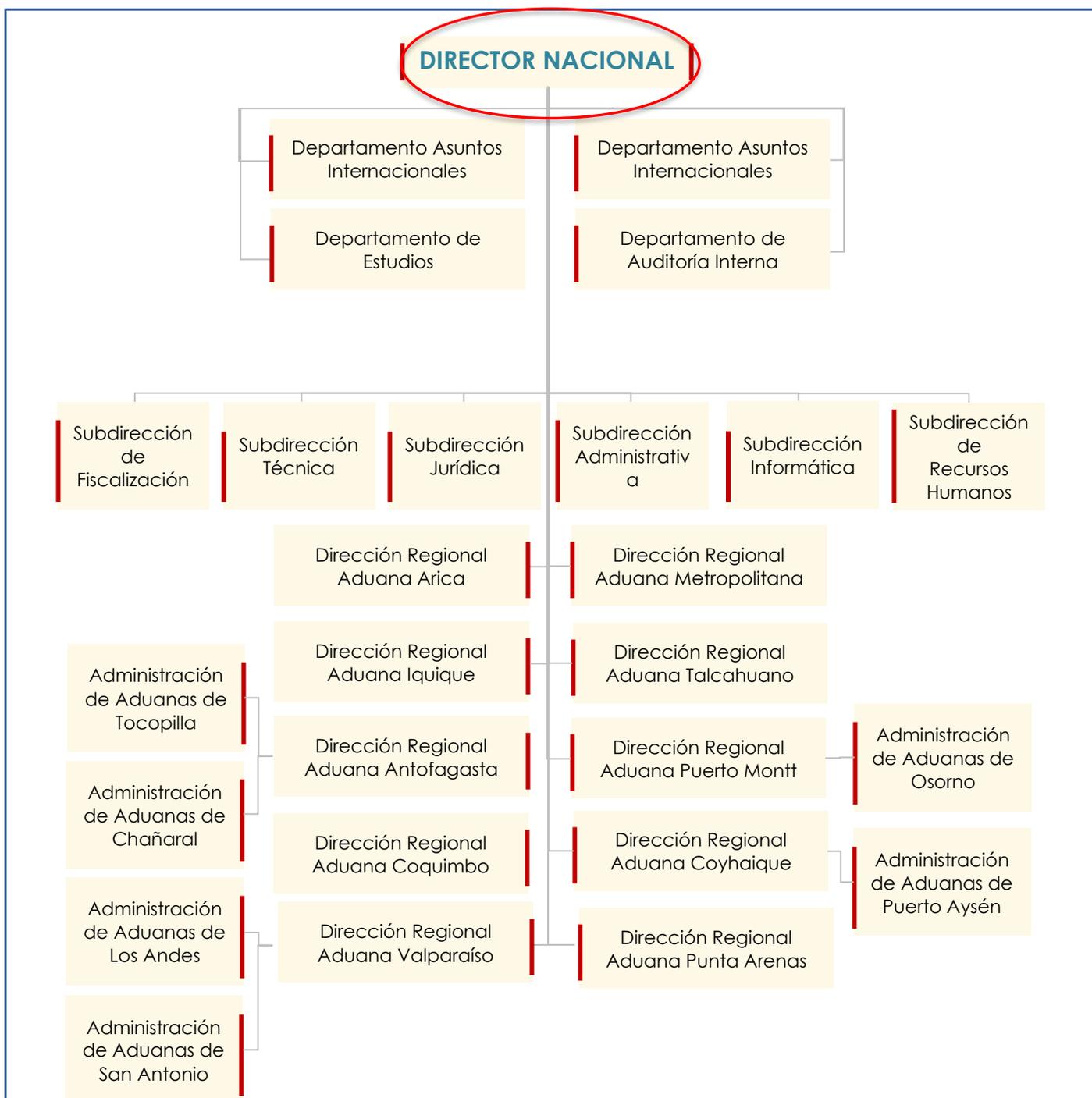
Igualmente, se relaciona con organismos que regulan la importación de mercancías, colaborando en el control de ingreso de estos productos y participando en la coordinación de los servicios públicos que desarrollan su labor en pasos fronterizos: Servicio Agrícola y Ganadero, Policía de Investigaciones, Carabineros de Chile, como también el Ministerio del Interior y Seguridad Pública, a través de la relación con las aduanas de los países fronterizos.

Así también, con organismos que participan en la administración tributaria tales como la Subsecretaría de Hacienda, Servicio de Impuestos Internos y Tesorería General de la República. Organismos relacionados a las negociaciones de los Tratados de Libre Comercio y Acuerdos Comerciales, en particular en su etapa previa, en la negociación misma y en su implementación: Ministerio de Relaciones Exteriores, Ministerio de Hacienda, Ministerio de Economía y Ministerio de Agricultura, además de trabajar con otros organismos como la Dirección de Relaciones Económicas de la Cancillería, Subsecretaría de de Relaciones internacionales- SUBREI

La Unidad de Análisis Financiero, asociado a transporte de estupefacientes remitidos a la institución.

El Banco Central de Chile, asociado a la recolección, el procesamiento de información y la publicación de estadísticas.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio Nacional de Aduanas adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a Nacional
- 6 Subdirectores/as (Subdirector/a Jurídico, Subdirector/a Administrativo/a, Subdirector/a Técnico/a, Subdirector/a de Fiscalización, Subdirector/a de Informática y Subdirector/a de Recursos Humanos).
- 10 Directores/as Regionales.

IV. 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."

*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° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concorra 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.

Las personas que trabajen en el Servicio Nacional de Aduanas no podrán atender directa ni indirectamente negocios particulares ni de terceros, cuando aquéllos tengan relación con las funciones encomendadas al Servicio. (Artículo 21, del DFL N° 329, de 1979, del Ministerio de Hacienda, que Aprueba la Ley Orgánica del Servicio Nacional de Aduanas).

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.