

DEFENSOR O DEFENSORA NACIONAL¹
DEFENSORÍA PENAL PÚBLICA
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

Al Defensor/a Nacional le compete dirigir, organizar y administrar la Defensoría Penal Pública y velar por el cumplimiento de su misión, así como cumplir con la garantía de la defensa establecida en la Constitución y en los Tratados Internacionales ratificados por Chile, preocupándose por hacer efectivos los derechos fundamentales de las personas y permitiendo la igualdad ante la ley permitiendo una sociedad más justa, libre y respetuosa de los derechos de todos y todas.

Al asumir el cargo de Defensor/a Nacional desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir, organizar y administrar la Defensoría, controlarla y velar por el cumplimiento de sus objetivos estratégicos. Estableciendo para ello los criterios que se aplicarán en materia de gestión y desarrollo de personas, de remuneraciones, de inversiones, de gastos de los fondos respectivos, de planificación del desarrollo y de administración y finanzas.
2. Fijar los estándares que deben cumplir en el procedimiento penal quienes presten servicios de defensa penal pública.
3. Garantizar la calidad en la entrega de la prestación de defensa otorgada a los/as usuarios/as del Servicio.
4. Asegurar la cobertura del servicio de defensa penal general como aquella que forma parte de la oferta especializada.
5. Promover la difusión de derechos y rol de la defensoría penal pública a la comunidad, a través de la gestión del conocimiento y su política comunicacional.
6. Participar y liderar el debate público y legislativo en materia de defensa penal, acceso a la justicia, protección de los derechos humanos y demás temáticas claves de la institución.
7. Nombrar y remover a los/as defensores/as regionales, en conformidad a la ley.
8. Determinar la ubicación de las defensorías locales y la distribución en cada una de ellas de los/as defensores/as locales y demás personas funcionarias, a propuesta del/la Defensor/a Regional.
9. Elaborar anualmente el presupuesto de la Defensoría, oyendo al Consejo sobre el monto de los fondos por licitar, y administrar, en conformidad a la ley, los recursos que le sean asignados.
10. Representar judicial y extrajudicialmente a la Defensoría.
11. Ejercer las demás atribuciones que le asigne la Ley 19.718 u otros cuerpos legales

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-10-2024

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	25
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	717
Presupuesto que administra	\$75.998.558.000.-

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. Mejorar la entrega de defensa penal garantizando la calidad a través de la mejora continua en la entrega de la prestación de defensa otorgada a los/as usuarios/as y perfeccionando los mecanismos de evaluación y control.	<p>1.1 Evaluar y mejorar el sistema de gestión de calidad de la prestación de defensa, que incorpore una mejora en el modelo de auditorías a la entrega del servicio de defensa y la satisfacción de los/as usuarios/as.</p> <p>1.2 Actualizar política de atención de usuarios que consolide un sistema integral de atención, que contenga mediciones y mecanismos de monitoreo y evaluación.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar una política comunicacional que permita una relación adecuada con la comunidad, afianzando el rol de la Defensoría Penal Pública como una institución comprometida con la transparencia y los derechos humanos.</p>
2. Ampliar el nivel de cobertura de la Defensa Penal para fortalecer la entrega de una atención especializada.	<p>2.1 Desarrollar modelos avanzados de cobertura que integren nuevas variables de medición para evaluar no solo la cobertura y calidad del servicio, sino también su impacto en la eficiencia del proceso penal y en la protección de los derechos de los usuarios.</p> <p>2.2 Ampliar y especializar la cobertura de la defensa penal adolescente, adaptando los servicios a los nuevos estándares establecidos por la creación del Nuevo Servicio de Responsabilidad Social Juvenil, con un enfoque preventivo y de reintegración.</p> <p>2.3 Crear un sistema de monitoreo y evaluación continua para el seguimiento de los nuevos modelos implementados, asegurando la mejora progresiva de la</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>calidad del servicio y la optimización de recursos. Este sistema deberá estar orientado a la generación de evidencia para la toma de decisiones.</p>
<p>3. Preparar a la defensoría Penal Pública en atención a la implementación de las nuevas políticas públicas en materia de acceso a la justicia.</p>	<p>3.1 Consolidar y actualizar el plan institucional para la gestión del cambio, fortaleciendo la capacidad de adaptación a nivel nacional y regional en el contexto de las nuevas legislaciones y políticas públicas. Este plan deberá incluir estrategias para asegurar la transición efectiva hacia la autonomía de la Defensoría Penal Pública, garantizando la sostenibilidad institucional y la adecuación a las nuevas normativas.</p>
<p>4. Ejercer y promover institucionalmente el liderazgo de la DPP en la discusión pública y legislativa, consolidando su rol como actor clave en la defensa de los derechos humanos, garantías procesales y el acceso a la justicia.</p>	<p>4.1 Desarrollar y establecer un protocolo de comunicación estratégica para posicionar a la Defensoría Penal Pública y al Defensor/a Nacional como voces autorizadas en el acceso a la justicia, el respeto de los derechos humanos, asegurando su participación en contextos de relevancia pública y legislativa.</p> <p>4.2 Diseñar y establecer un programa de participación activa de la Defensoría Nacional en los debates públicos y legislativos, que incluya mesas redondas, debates y paneles sobre temas clave relacionados con derechos humanos y defensa penal pública, asegurando que su voz sea escuchada y considerada en la elaboración de políticas públicas en la materia.</p>
<p>5. Liderar la implementación del sistema de integridad, a través de la optimización, monitoreo, intercambio y aprendizaje entre los niveles directivos/as y sus colaboradores públicos.</p>	<p>5.1 Garantizar una estructura de integridad activa y con roles claros dentro de la organización.</p> <p>5.2 Desarrollar un plan de capacitación y sensibilización que abarque todos los niveles de la organización, con énfasis en la promoción de una cultura de integridad y la prevención de conductas indebidas. Este plan debe incluir talleres, seminarios y sesiones de formación continua para directivos y colaboradores, utilizando estudios de casos y simulaciones para fortalecer la comprensión y aplicación de los principios éticos en la toma de decisiones diarias.</p>

<p>6. Modernizar y liderar el modelo estratégico de gestión de personas en la institución, integrando la perspectiva de género ³, fortaleciendo el estándar ético y de probidad, y fomentando ambientes de trabajo inclusivos, participativos y motivantes.</p>	<p>6.1 Diseñar e implementar una política de gestión de personas inclusiva, con transversalización del enfoque de género y alineada con las orientaciones y buenas prácticas entregadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil a través de las normas de aplicación general.</p> <p>6.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el Servicio, garantizando un entorno laboral equitativo.</p> <p>6.3 Desarrollar un modelo de capacitación interna que tenga por objetivo formar y sensibilizar a las personas respecto de las brechas de género y la importancia de la igualdad.</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 un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de la Defensoría Penal Pública, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$8.940.000.-** 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) **\$8.293.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$10.234.000.-

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).

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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES

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.

- a) Ser ciudadano con derecho a sufragio;
- b) Tener a lo menos diez años el título de abogado, y
- c) No encontrarse sujeto a alguna de las incapacidades e incompatibilidades para ingresar a la administración pública.

Fuente: artículo 6° de la Ley N° 19.718

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 experiencia en materias relacionadas al Sistema de Justicia Penal Chileno en áreas preferentemente del derecho penal o derecho procesal penal*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:

- Procesos de modernización o mejora de calidad de servicio.
- Publicaciones académicas o de divulgación pública.
- Litigación penal.

*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. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C3. 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.

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)	742
Presupuesto Anual	\$ 75.998.558.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Somos un servicio fundamental que garantiza el acceso a la justicia entregando defensa penal de alta calidad, con perspectiva de género, resguardando la dignidad y los derechos humanos de las personas que representamos y con especial atención a aquellas que se encuentran en situación de vulnerabilidad.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

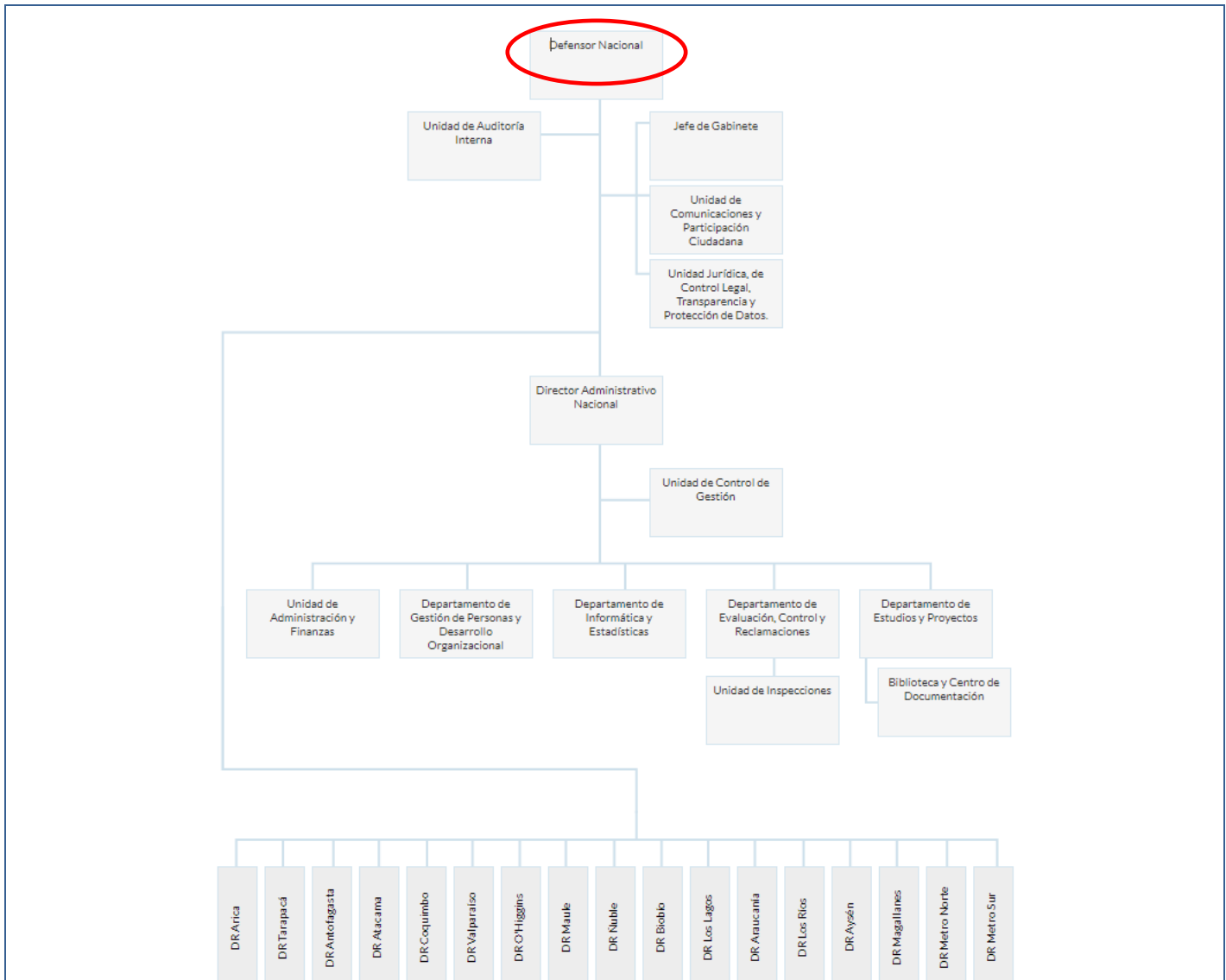
1. Mejorar continuamente la calidad de la defensa técnica de todas las personas representadas, resguardando sus derechos e intereses, con perspectiva de género; a través del cumplimiento de los estándares del proceso penal, los manuales de actuaciones mínimas, y el perfeccionamiento permanente de sus defensores.

2. Mejorar la atención de las personas usuarias y la comunidad en general, mediante el fortalecimiento de los canales de atención y la entrega de información oportuna, con enfoque de género.
 3. Aumentar la cobertura especializada de prestación del servicio de defensa en todas las etapas del proceso penal, otorgando una respuesta con pertinencia cultural y perspectiva de género, acorde a las necesidades de las personas en situación de vulnerabilidad: adolescentes, mujeres, LGBTQI+, indígenas, migrantes, privadas de libertad, y con problemas de salud mental.
 4. Aumentar el conocimiento del rol de la Defensoría Penal Pública y de los derechos de las personas imputadas y/o condenadas, a través de la realización de acciones de difusión, enfocada a las personas usuarias y a la comunidad en general, con énfasis en los valores de una justicia abierta y principios de igualdad de género.
 5. Mejorar continuamente la gestión institucional, mediante el desarrollo de las personas, con enfoque de género, la optimización e innovación de los procesos alineados a una política de sustentabilidad.
- La cobertura territorial que conforma la Defensoría Penal Pública corresponde a 17 Defensorías Regionales y 59 Defensorías locales en todo el territorio nacional.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

- El/La Defensor/a Nacional establece relaciones de coordinación con los siguientes clientes internos:
Director/a Administrativo/a Nacional, Defensores/as Regionales, Jefes/as de Departamento, Jefaturas intermedias, Asociación/es de Funcionarios, Funcionarias y Funcionarios del Servicio.
- De manera adicional a lo descrito anteriormente, el/La Defensor/a Nacional deberá relacionarse con los otros actores externos tales como:
Toda persona imputada o acusada por un crimen, simple delito o falta que sea de competencia de un juzgado de garantía o de un tribunal de juicio oral en lo penal y las respectivas Cortes, en su caso, y que carezca de abogado, Familiares de los imputados, acusados o condenados, Ministro/a de Justicia y Derechos Humanos, Subsecretario/a de Justicia, Autoridades de Gobierno, Carabineros y Policía de Investigaciones, Gendarmería de Chile, Servicio Médico Legal, otros Servicios Públicos, Poder Judicial, Ministerio Público, Medios de Comunicación a nivel nacional, Organismos nacionales e internacionales de Derechos Humanos, Organismos y/o Instituciones del sector privado, Instituciones extranjeras homólogas.

3.4 ORGANIGRAMA



Cabe señalar que los siguientes cargos de la Defensoría Penal Pública, están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Defensor/a Nacional.
- Director/a Administrativo/a Nacional.
- Jefe/a Departamento de Estudios.
- Jefe/a Departamento de Evaluación, Control y Reclamaciones.
- Jefe/a Departamento de Informática y Estadísticas.
- Jefe/a Departamento Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional.
- Jefe/a Departamento de Administración y Finanzas.

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.

Al cargo de Defensor Nacional le aplican normas sobre incompatibilidades específicas establecidas en el artículo 27 de la Ley N° 19.718 que Crea la Defensoría Penal Pública:

Las funciones de Defensor Nacional son incompatibles con todo empleo remunerado, con excepción de las actividades docentes hasta por un máximo de doce horas semanales.

Le queda expresamente prohibido el ejercicio de la profesión de abogado, salvo en casos propios o de su cónyuge.

Por su parte, al tratarse de un cargo de alta Dirección Pública, conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, deberá desempeñarse con dedicación exclusiva.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 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 8º de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

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

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

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

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.

*Condiciones Especiales establecidas en el artículo 27 de la Ley N° 19.718 que Crea la Defensoría Penal Pública:

Las funciones de Defensor Nacional son incompatibles con todo empleo remunerado, con excepción de las actividades docentes hasta por un máximo de doce horas semanales.

Le queda expresamente prohibido el ejercicio de la profesión de abogado, salvo en casos propios o de su cónyuge.