

**VICEPRESIDENTE EJECUTIVO O VICEPRESIDENTA EJECUTIVA<sup>1</sup>**  
**COMISIÓN CHILENA DEL COBRE – COCHILCO**  
**MINISTERIO DE MINERÍA**  
**I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES  
DEL CARGO**

Al Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta Ejecutiva de la Comisión Chilena del Cobre, le corresponde liderar el proceso de transformación digital y modernización institucional a través del análisis y perfeccionamiento normativo y reglamentario de la Institución. Con especial atención deberá velar por la mejora de su estructura organizacional y procesos, para el cumplimiento del rol y funciones vigentes, específicamente en lo que respecta al fortaleciendo de su rol fiscalizador tanto de las empresas mineras del Estado como las empresas privadas, en las materias de su competencia; y en el que respecta al cumplimiento de su rol de órgano técnico asesor del Estado a través del Ministerio de Minería.

Al asumir el cargo de Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta Ejecutiva de la Comisión Chilena del Cobre, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir y liderar la gestión de la Institución, potenciando el rol de los equipos que la conforman, mediante el trabajo colaborativo, coordinado y observando las políticas de inclusión, integración y género promovidas por el Servicio Civil a objeto de dar cumplimiento de manera efectiva, eficiente y oportuna a las funciones establecidas Decreto Ley N° 1.349, de 1976, que crea la Comisión Chilena del Cobre.
2. Asesorar al Gobierno, a través del Ministerio de Minería, en materias de diseño y evaluación de Políticas Públicas que impulsen y fortalezcan el desarrollo sostenible de la minería chilena.
3. Fomentar el trabajo integrado de la institucionalidad minera nacional, participando activamente del proceso liderado por el Ministerio de Minería.
4. Elaborar y/o aplicar las metodologías, normas y procedimientos para llevar adelante la fiscalización, en la forma que determine la Institución, de las empresas mineras del Estado, conforme a lo establecido en el Decreto Ley N° 1.349, que crea la Comisión Chilena del Cobre, velando por la transparencia, eficiencia, probidad y el adecuado uso de sus recursos.
5. Fiscalizar, en la forma que determine la Institución, el valor de las exportaciones e importaciones de las sustancias minerales metálicas y no metálicas, con excepción del carbón y de los hidrocarburos, e informar a los organismos competentes cuando dicho valor no corresponde al vigente en el mercado internacional y, en ese caso, señalar la referencia aplicable.
6. Recomendar, conjuntamente con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, los proyectos de inversión, cualquiera sea su naturaleza, que formulen las empresas mineras del Estado; velando por el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-09-2024

7. Proponer al Consejo el Plan Anual de Trabajo para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y de negocio de la Institución e informar periódicamente el grado de avance de su desarrollo, identificando los eventuales riesgos que afecten su cumplimiento y las medidas de mitigación.
8. Informar periódicamente al Consejo respecto de la gestión y funcionamiento institucional y del cumplimiento de sus acuerdos e instrucciones.
9. Avanzar y consolidar, en materia de tecnologías de la información y de comunicación, un modelo operacional que maximice la eficiencia y eficacia de los procesos institucionales, gestado desde la inteligencia de datos y uso intensivo de los datos e información.

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	10
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	88
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 6.077.782.000.-

### 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Liderar la modernización institucional, a través de la mejora de la gestión de sus procesos, personas y recursos, que permitan el cumplimiento de la misión, visión, valores y objetivos estratégicos de la Institución, con un enfoque de eficiencia en el uso de los recursos y de excelencia, en el cumplimiento de su rol.	1.1 Liderar la implementación del Plan Estratégico 2023-2026, definiendo y aprobando los planes y cronogramas de acciones correspondientes a cada año, velando por el íntegro cumplimiento de éstas. 1.2 Diseñar e implementar un plan estratégico institucional para el periodo 2026-2029. 1.3 Definir medidas y/o acciones tendientes a mejorar el posicionamiento y relacionamiento institucional (líneas de negocio) y la difusión de los productos de Cochilco, tanto en el ámbito nacional como internacional, según corresponda.
2. Fortalecer el desempeño de la Comisión en el cumplimiento de su rol fiscalizador, en un marco de excelencia operacional y optimización de recursos.	2.1 Desarrollar, implementar y evaluar acciones para fortalecer la fiscalización de las empresas mineras del Estado, optimizando los procesos y la gestión de las personas de las áreas vinculadas con el cumplimiento del rol que permitan asegurar la fiscalización oportuna de estas empresas. 2.2 Desarrollar, implementar y evaluar acciones para fortalecer la fiscalización de las exportaciones e importaciones del cobre y sus subproductos, optimizando los procesos y la gestión de las personas involucradas en ellos, que permitan asegurar la fiscalización oportuna de dichas materias.

<p>3. Reforzar la ejecución de las funciones de la Comisión, en el ámbito de la evaluación de las inversiones y de la gestión de las empresas mineras del Estado.</p>	<p>3.1 Desarrollar, implementar y evaluar acciones, para fortalecer la evaluación de los proyectos de inversión de Codelco y ENAMI, optimizando los procesos y gestión de las personas involucradas en ellos.</p> <p>3.2 Generar informes sobre temas de inversión, resultados de gestión, análisis de costos, presupuestos y proyecciones financieras de Codelco en el mercado del cobre y subproductos, incluyendo el rol de fomento de ENAMI, entre otros, manteniendo informado oportunamente al Ministerio de Minería en estas materias.</p>
<p>4. Fortalecer el cumplimiento del rol de asesor técnico especializado en materias de diseño y evaluación de Políticas Públicas que impulsen y fortalezcan el desarrollo sostenible de la minería chilena.</p>	<p>4.1 Generar estudios, información, análisis y/o estadísticas, de carácter público, oportuno y confiable, que faciliten la toma de decisiones informada de los actores, públicos y privados, y contribuyan a dar transparencia a mercados mineros.</p> <p>4.2 Potenciar el uso intensivo de inteligencia de datos e información que contribuya a maximizar la eficiencia y oportunidad en el desarrollo de sus actividades.</p> <p>4.3 Fortalecer las relaciones y colaboraciones con instituciones y empresas líderes de la industria minera, tanto a nivel nacional como internacional, para promover el intercambio de mejores prácticas, innovación, y desarrollo conjunto en áreas clave como la sostenibilidad y la tecnología.</p>
<p>5. Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética, abriendo escenarios participativos de reflexión; favoreciendo una ética laboral compartida, que vivifique la pertenencia al servicio público y aportando a la recuperación de la confianza ciudadana.</p>	<p>5.1 Elaborar y/o actualizar el código de ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil.</p> <p>5.2 Socializar, difundir y capacitar en los códigos de ética.</p>
<p>6. Liderar la política de gestión de personas integrando la perspectiva de género, para resguardar ambientes de calidad, participativos, motivantes e inclusivos.</p>	<p>6.1 Desarrollar políticas y programas ministeriales, o multisectoriales, de gestión y desarrollo de personas, alineados 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 Generar planes de acción que permitan transversalizar el enfoque de género, que aborden los desafíos en ámbitos de gestión de personas, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad.</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 **nivel I** de la Escala de Sueldos de la Comisión Chilena del Cobre, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **16%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial, asciende a **\$8.458.000.-** 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) **\$7.178.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$11.019.000.-**

**La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base y hasta un 7,6% por desempeño institucional (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 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 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere poseer al menos 3 años experiencia en cargos de dirección o jefatura, en organizaciones del sector minero públicas o privadas, en materias de desarrollo económico sostenible tales como medio ambiente, desarrollo económico y/o desarrollo social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas y estratégicas de este cargo\*.

Adicionalmente se valorará contar con experiencia en\*\*: Gestión de presupuesto, fiscalización, auditoría y/o finanzas.

Es deseable el 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.**

\*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.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

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

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></p> <p>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.</p>

**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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>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.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>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.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>98</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$ 6.077.782.000.-</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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. COCHILCO es administrada por un Consejo que está integrado por la Ministra de Minería quien lo preside, Ministro de Hacienda, representantes S.E. Presidente de la República (2), representantes Banco Central (2).

##### **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 profesionalismo, transparencia y equidad.

##### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Resguardar los intereses del Estado en el sector minero y su contribución a la generación de valor público, proporcionando al Gobierno asesoría técnica especializada para el diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas y fiscalizando su cumplimiento en las materias de su competencia.
2. Resguardar los intereses del Estado en materia de Litio y su contribución a la generación de valor público proporcionando asesoría técnica especializada asociada a su gestión y fiscalizando el uso eficiente y eficaz de los recursos públicos destinados a ello
3. Resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras y su contribución a la generación de valor público, proporcionando al Gobierno asesoría técnica especializada en materias de su interés y fiscalizando y evaluando sus inversiones y su gestión, en términos de transparencia, eficacia y eficiencia en el uso de sus recursos.

##### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. Fiscalizaciones de las exportaciones de cobre y sus subproductos.
2. Estudios, estadísticas y/o análisis atinentes al desarrollo/desempeño del sector.
3. Fiscalización a las Empresas Mineras del Estado.
4. Evaluación y Seguimiento Proyectos de Inversión Codelco y Enami.
5. Estudios y/o análisis relativos a las Empresas Mineras del Estado.

#### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

##### **Clientes Internos**

El/La Vicepresidente Ejecutivo o Vicepresidenta Ejecutiva se relaciona principalmente con las autoridades del Ministerio de Minería, tanto Ministro como

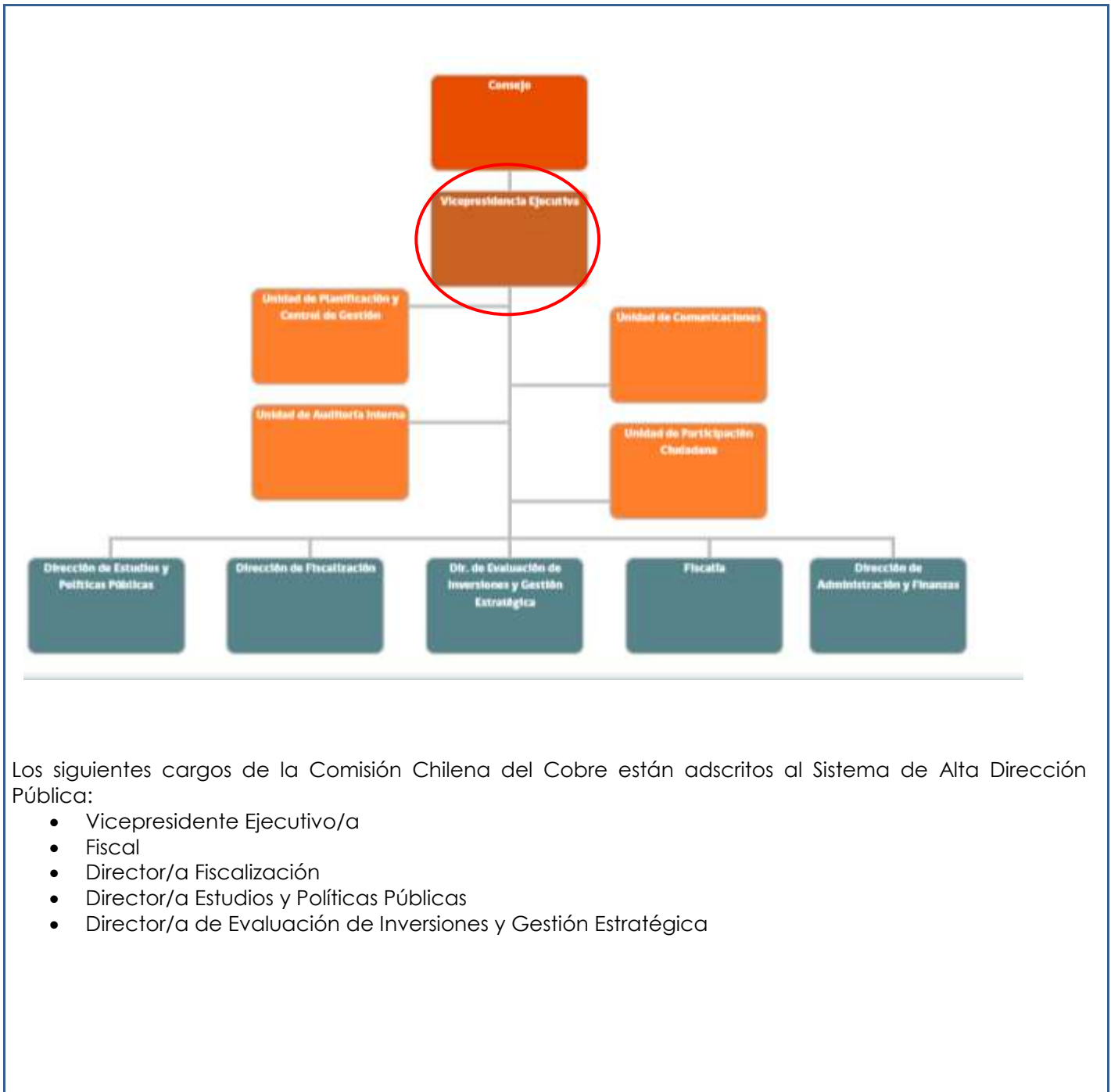
Subsecretario de Minería y con los miembros del Consejo de COCHILCO.

Por otro lado, se vincula al interior de COCHILCO directamente con cada uno de sus Director y el Secretario General y con los/as Encargados/as de las Unidades de Planificación y Control De Gestión, Auditoría Interna, Comunicaciones y Participación Ciudadana.

#### **Clientes externos**

- 1. Ministerios y Servicios Públicos relacionados con el sector minero:** Ministerio de Minería, Ministerio de Hacienda, Banco Central, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Servicio de Evaluación Ambiental, CORFO, Gobiernos Regionales, Secretarías Regionales Ministeriales, entre otros.
- 2. Parlamentarios.** Senado y Cámara de Diputados.
- 3. Empresas mineras Públicas y Privadas:** Empresas mineras del Estado; Empresas privadas.
- 4. Empresas vinculadas a la minería:** Proveedores de bienes e insumos mineros, empresas de ingeniería, proveedores de servicios ambientales, empresas manufactureras de productos semi elaborados.
- 5. Organismos Internacionales:** Grupo Internacional de Estudios del Cobre, World Bureau of Metal Statistics, International Council of Metal and Mining, Fondo Monetario Internacional.
- 6. Organizaciones Gremiales y/o Sociales vinculadas al sector.**
- 7. Universidades y centros de estudio.**

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos de la Comisión Chilena del Cobre están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Vicepresidente Ejecutivo/a
- Fiscal
- Director/a Fiscalización
- Director/a Estudios y Políticas Públicas
- Director/a de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica



## 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 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.