

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA NACIONAL DE MINERÍA
SERVICIO NACIONAL DE GEOLOGÍA Y MINERÍA - SERNAGEOMIN
MINISTERIO DE MINERÍA
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

El Subdirector o Subdirectora Nacional de Minería, deberá dirigir la subdirección, con el propósito de contribuir al desarrollo del Servicio y alcanzar los desafíos institucionales, velando por el cumplimiento de las normas legales y reglamentarias relacionadas con la propiedad minera, la seguridad en la industria minera extractiva, el medio ambiente y planes de cierre en la minería, proponiendo planes y programas de trabajo, además mantener una permanente comunicación con el mundo minero nacional y velar por el cumplimiento de los objetivos y metas de la Subdirección.

Al asumir cargo de Subdirector o Subdirectora Nacional de Minería le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Gestionar y supervigilar el funcionamiento de la Subdirección de Minería y la vinculación y trabajo conjunto de ésta con la Subdirección Nacional de Geología de Sernageomin e institucionalidad minera pública y privada.
2. Planificar los recursos estratégicos de la subdirección y ejecutarlos en base a criterios de eficiencia y los establecidos por la dirección nacional.
3. Proponer al Director o Directora Nacional los lineamientos estratégicos y actividades prioritarias para la Subdirección de Minería.
4. Mantener actualizado el catastro minero nacional y el rol de minas del país, la estadística minera del país, el Archivo Nacional Geológico y Minero difundiendo la información respectiva vinculados con estos.
5. Asegurar el correcto funcionamiento de los procesos de constitución y uso de propiedad minera dependiente del servicio, así como de las funciones que la ley exige a Sernageomin en estas materias.
6. Asegurar el cumplimiento de los reglamentos de seguridad minera y aplicar las sanciones respectivas a sus infractores
7. Colaborar en la elaboración de normas que mejoren las condiciones de seguridad en las actividades mineras de acuerdo con los avances técnicos y científicos.
8. Evaluar y/o reformular los procesos de fiscalización en materia de seguridad minera, la revisión de expedientes de concesiones minera, gestión ambiental y cierre de faenas.
9. Presentar al Director o Directora nacional una memoria y avance anuales de las actividades desarrolladas por la Subdirección, para su aprobación, antes del 31 de mayo de cada año.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	8
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	70
Presupuesto que administra	\$10.283.865.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO¹

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
1. Fortalecer y mejorar los estándares de seguridad minera a nivel nacional a través del reforzamiento de las actividades de fiscalización.	<p>1.1 Generar, proponer y supervisar la implementación de las estrategias, programas y planes de fiscalizaciones para las distintas áreas mineras que defina criterios y estándares para los diversos segmentos fiscalizados y normativas a fiscalizar</p> <p>1.2 Proponer e implementar mejoras para la organización de la Subdirección Nacional que fortalezcan la integración de los procesos de fiscalización en materias de seguridad minera, construcción u operación de relaves y planes de cierre.</p> <p>1.3 Proponer, implementar y certificar el Sistema de Gestión de Calidad en los procesos de Bienes y Servicios de la Subdirección de Minería.</p>
2. Mejorar los actuales Sistemas de Información en el ámbito minero.	<p>2.1 Actualizar los métodos de recolección de datos estadísticos desde las empresas mineras y entrega de información a usuarios internos y externos.</p> <p>2.2 Perfeccionar y mantener actualizados los procesos y sistemas para el funcionamiento óptimo del Catastro Minero Nacional, el Registro Nacional de Concesiones Mineras y el Rol de Concesiones Mineras vigentes (catastro de pago de patentes mineras, coordinación con Tesorería).</p> <p>2.3 Proponer e Implementar sistemas para la sistematización, control y estudio de la información que arrojen las distintas actividades y funciones realizadas por su subdirección.</p>
3. Promover el fortalecimiento institucional de SERNAGEOMIN, en los ámbitos de su competencia, para la tramitación de proyectos y	<p>3.1 Asesorar técnicamente y promover cambios reglamentarios para las revisiones y modificaciones a la normativa vigente que mejoren los procesos de evaluación, aprobación y fiscalización de proyectos</p>

¹ Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

<p>entrega de autorizaciones de permisos sectoriales.</p>	<p>mineros en materias de seguridad minera, planes de cierre y otras específicas.</p> <p>3.2 Promover acciones para fortalecer técnicamente a los profesionales, mediante planes de capacitación interna en materias propias del área, pasantías, entre otros.</p> <p>3.3 Desarrollar y perfeccionar protocolos, guías y criterios técnicos de evaluación en las materias de su competencia, como son seguridad minera, planes de cierre, pronunciamientos ambientales, propiedad minera, relaves y todas aquellas funciones del servicio que así lo requieran para mejorar la oportunidad y calidad de los procesos de evaluación.</p>
<p>4. Fortalecer la gestión interna del servicio a través del alineamiento estratégico y la transversalización del enfoque de género² en el ejercicio de sus funciones.</p>	<p>4.1 Diseñar y ejecutar un plan de transversalización del enfoque de género en el quehacer de las funciones de la subdirección que permita fortalecer la gestión y asegurar que se respeten los principios de igualdad de género, inclusión y no discriminación.</p> <p>4.2 Fomentar ambientes laborales armónicos, seguros que propicien el bienestar y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</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.

<p>El cargo corresponde a un grado 5° de la Escala de Remuneraciones del D.L. 1953 de 1977, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 68%. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$6.832.000.- 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:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$5.820.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$8.854.000.-</p> <p>El componente colectivo de la asignación de modernización se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p>
--

² **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.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos 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: Artículo N° 40, 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión y/o fiscalización y/o evaluación de proyectos de operación de faenas mineras, relaves y/o seguridad minera, planes de cierre, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección de equipos en instituciones públicas o privadas, en las materias del perfil del cargo.

Adicionalmente, se valorará experiencia en normativa administrativa, ambiental y/o minera.

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por **el/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.

2.4 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. 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)	634
Presupuesto Anual	\$33.625.954.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión

El Servicio Nacional de Geología y Minería es el organismo técnico responsable de generar, mantener y divulgar información de geología básica y de recursos y peligros geológicos del territorio nacional, para el bienestar de la comunidad y al servicio del país, y de regular y/o fiscalizar el cumplimiento de normativas mineras en materia de seguridad, propiedad y planes de cierre, para contribuir al desarrollo de la minería nacional; y, fue creado mediante el Decreto Ley N° 3.525 del 26 de noviembre del año 1980, como sucesor legal del Servicio de Minas del

Estado y del Instituto de Investigaciones Geológicas.

Visión

Ser reconocidos por la comunidad nacional e internacional, como un actor estratégico para el bienestar de la ciudadanía y el desarrollo del país, posicionando la información de los recursos y peligros geológicos como base para el ordenamiento territorial y consolidando altos estándares de calidad en la regulación y fiscalización de la actividad minera.

Entre los Objetivos Estratégicos institucionales, se encuentran:

1. Elevar los estándares de seguridad y sistemas de gestión en la industria extractiva minera, para alcanzar una industria minera segura y sostenible para sus trabajadores/as, entorno y comunidad.
2. Generar información geológica de calidad de los recursos minerales y estratégicos del país que contribuya al desarrollo sostenible de la industria minera.
3. Impulsar el desarrollo sostenible del país mejorando el desempeño del Servicio en los procesos de revisión de proyectos mineros, resguardando la calidad y pertinencia de los proyectos conforme a la Ley.
4. Desarrollar conocimiento sobre las ciencias de la tierra; la exploración y la gestión sostenible de los recursos, generando estudios de geología básica y de recursos geológicos para la definición de políticas de Estado.
5. Mejorar las competencias de los trabajadores/as de la industria minera, organismos del Estado y la comunidad, ampliando el alcance de las acciones de capacitación y difusión en materia geológica y minera.
6. Desarrollar conocimiento e información sobre peligros geológicos y volcánicos, y emergencias mineras para proveer al sistema nacional para la prevención de desastres; a la generación de políticas públicas; y a la gestión sostenible del territorio.

Los Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios) del Servicio son:

Fiscalización

Instrumento que tiene por objeto revisar el cumplimiento de la normativa y de las resoluciones en materia de seguridad minera, depósitos de relaves, planes de cierre e investigación de accidentes incorporando, en los casos que corresponda, la acción correctiva o sancionatoria.

Revisión de proyectos

Evaluación y pronunciamiento respecto del método de explotación, plantas de tratamiento, depósitos de relaves y sus modificaciones, en materia de seguridad minera, ley de cierre y evaluaciones de impacto ambiental.

Asistencia/Asesoría técnica minera y geológica

Asistencia a los Tribunales para el otorgamiento de concesiones de explotación y solicitudes para la sentencia constitutiva de concesiones mineras de exploración, además de mantener el catastro actualizado de concesiones mineras. Asesoría a las fiscalizaciones mandatadas por la Superintendencia de Medio Ambiente para dar cumplimiento a su programa de fiscalización ambiental y responder a las denuncias realizadas por la autoridad competente. Asistencia técnica a solicitud de autoridades nacionales, regionales y comunales en materias de peligros geológicos, peligros volcánicos, recursos minerales, energéticos, hídricos y geo-patrimoniales, aspectos medioambientales, entre otros. Asesoría requerida

en materias de aguas subterráneas y zonas de peligros, para verificar el cumplimiento normativo en planes reguladores comunales. Asesoría técnica al Ministerio de Energía respecto de las solicitudes de concesión de exploración y explotación de energía geotérmica, además de mantener un catastro actualizado de las concesiones geotérmicas.

Monitoreo volcánico y de procesos geológicos y mineros

Comprende el monitoreo continuo y en tiempo real de los sistemas volcánicos más activos del país, mediante el seguimiento de parámetros técnicos específicos y el diseño e implementación de sistemas de monitoreo de otros procesos geológicos y mineros, y la reportabilidad y divulgación de la información generada a la comunidad.

Publicaciones geológicas y mineras

Es el resultado del proceso de generación del conocimiento geológico del territorio nacional mediante la publicación de informes/estudios técnicos, mapas, documentos y/o bases de datos digitales, revistas y similares. En el ámbito minero, corresponde a la generación de la información minera del país, mantenerlos actualizados y difundirla por los canales oficiales.

Capacitación y divulgación

Conjunto de actividades para formar/reforzar el conocimiento sobre materias mineras para los trabajadores del sector, preparándolos para ejecutar con mayor eficiencia sus funciones en la explotación. También, comprende el conjunto de actividades para divulgar el conocimiento geológico, el quehacer institucional y capacitar en temáticas específicas a autoridades y a la comunidad.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Para el desarrollo de sus funciones el Subdirector o Subdirectora Nacional de Minería deberá relacionarse con:

Usuarios Internos:

- Ministerio de Minería
- Subsecretario o Subsecretaria de Minería
- Vicepresidente o Vicepresidenta Ejecutiva de Cochilco
- Vicepresidente o Vicepresidenta de Enami
- Presidente o Presidenta Ejecutiva de Codelco.
- Director o Directora Nacional Nacional.
- Subdirector o Subdirectora de Geología
- Jefes o Jefas de departamento/oficina
- Departamentos de Fiscalización
- Departamento de Investigación de Accidentes
- Departamento de Propiedad Minera
- Departamento de Evaluación de Proyectos
- Oficina de Gestión Ambiental. Funcionalmente
- Direcciones Regionales de: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta,

Atacama, Coquimbo, Zona Central, O'Higgins, Maule, Bio - Bio, Magallanes.

Usuarios Externos:

- Servicios fiscalizadores
- Gobiernos regionales
- Autoridades locales
- Empresas mineras
- Mutuales de seguridad, entre otros.

3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos del Servicio Nacional de Geología y Minería adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director o Directora Nacional del Servicio Nacional de Geología y Minería.
- Subdirector o Subdirectora de Geología.
- Subdirector o Subdirectora de Minería.

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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.