

**JEFE DE DIVISIÓN JURÍDICA<sup>1</sup>**  
**SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL**  
**MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana  
Ciudad Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

#### **Misión del Cargo**

Al Jefe de División Jurídica le corresponderá velar por el cumplimiento eficaz y oportuno de la legalidad, calidad y viabilidad jurídica de las actuaciones institucionales, de acuerdo con la normativa jurídica vigente, asesorando al Jefe o Jefa Superior de la Institución y demás jefaturas internas en materias legales y normativas, para fines de la correcta decisión del Servicio en las materias de su competencia. Además, debe ejercer la dirección de los juicios en que participe el Servicio.

#### **Funciones del Cargo**

El Jefe de División Jurídica debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar y asistir al Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva y a las Divisiones y unidades del servicio en materias jurídicas, administrativas, de compras y licitaciones, de contrataciones y otras que le corresponda, proporcionándoles soluciones oportunas, ajustadas a derecho, al marco legal vigente y a los lineamientos de la Institución.
2. Ejercer el control de legalidad de los actos con calidad y oportunidad, orientando una correcta y oportuna toma de decisión de las autoridades del Servicio.
3. Asegurar que todos los informes, propuestas y respuestas emitidas por el Servicio estén bajo los criterios jurídicos de la Institución.
4. Asumir la representación judicial del Servicio, o derivar ante el Consejo de Defensa del Estado, en su caso, todos los trámites e incidentes de orden civil, penal, laboral, administrativo o de otro tipo, en que el Servicio actúe como parte o como tercero, y en todas las cuestiones que se promuevan en ellos.
5. Actuar en carácter de Ministro o Ministra de Fe en los actos del Servicio, ya sean de orden interno o en relación con otras entidades públicas o privadas.
6. Dirigir, supervisar y promover el desarrollo a los profesionales bajo su responsabilidad, brindándoles apoyo y orientación técnica, y supervisar el óptimo desempeño de los asesores jurídicos regionales, alineando su desempeño a las directrices y estrategias institucionales, y proponiendo mejoras en conjunto.
7. Emitir lineamientos internos en materias jurídicas respecto a la evaluación de impacto ambiental.
8. Apoyar y supervisar el óptimo desempeño de los abogados regionales, uniformando su desempeño a las directrices y estrategias institucionales, y proponiendo mejoras en conjunto.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-06-2026  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Angel Nacur

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	5
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	33
<b>Presupuesto que administra</b>	No Administra Presupuesto

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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. Garantizar la legalidad y calidad de los procesos y criterios jurídicos administrativos promoviendo la mejora continua en los tiempos de respuesta y entregando directrices claras y oportunas tanto al nivel central como a las direcciones regionales.	1.1 Dar continuidad y extender el alcance al plan de estandarización de procesos jurídicos administrativos a nivel nacional, mediante la gestión de la información, apoyado en métricas de rendimiento y metas para su implementación. 1.2 Implementar acciones que permitan mejorar tiempos de respuesta en la tramitación de resoluciones, bases administrativas, contratos, acuerdos complementarios, solicitudes de información y otros. 1.3 Generar e implementar un plan para mejorar tiempos de respuesta a requerimientos por parte de otros órganos del Estado. 1.4 Coordinación con los abogados regionales, generando criterios uniformes para fines de certeza jurídica.
2. Participar en el funcionamiento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, garantizando la provisión oportuna de informes y pronunciamientos que otorguen certeza jurídica en los procesos correspondientes.	2.1 Proponer e implementar un plan de estandarización de procesos jurídicos y de gestión de la información relacionados con la evaluación de impacto ambiental, a nivel nacional, debidamente documentado y apoyado en métricas de rendimiento y metas para su implementación. 2.2 Diseñar e implementar un plan de acción para mejorar tiempos de respuesta en la generación de análisis, informes, opiniones y demás trámites jurídicos relacionados con la evaluación de impacto ambiental. 2.3 Generar medidas que aseguren la calidad y entrega oportuna del apoyo y de la asesoría al Director Ejecutivo o Directora Ejecutiva, tanto en instancias judiciales, como en materias de

<sup>2</sup> Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	<p>recursos administrativos y de reclamación, y en el Comité de Ministros.</p> <p>2.4 Generar un plan de trabajo para mejorar el estándar de revisión de actos administrativos conforme a jurisprudencia administrativa y judicial vigente.</p>
<p>3. En el marco del Reglamento del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, impulsar la uniformidad a nivel nacional de los criterios, requisitos y procedimientos ambientales con el fin de estandarizar los juicios y proporcionar mayor certeza a los resultados</p>	<p>3.1 Diseñar y ejecutar un plan que proporcione los lineamientos jurídicos respecto de la aplicación de los procedimientos dirigidos a uniformar criterios, requisitos, condiciones, antecedentes, certificados, trámites, exigencias técnicas y procedimientos de carácter ambiental, mediante el establecimiento de guías trámite, instructivos y otros documentos.</p> <p>3.2 Implementar acciones para difundir y explicar de manera fundamentada y oportuna, en todo el país, los criterios jurídicos establecidos sobre la materia.</p>
<p>4. Liderar la gestión en el ámbito de personas y la implementación del sistema de integridad, a través de la optimización, monitoreo, intercambio y aprendizaje entre el nivel directivo y sus colaboradores públicos.</p>	<p>4.1 Promover la adecuada gestión del clima laboral y del Sistema de Integridad al interior de la División, desarrollando acciones que fomenten la confianza, motivación y el trabajo colaborativo.</p>

**1.4 RENTA DEL CARGO**

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

<p>El cargo corresponde a un grado <b>3°</b> de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un <b>46%</b>. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a <b>\$5.973.000.-</b> para un no funcionario, 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) <b>\$5.060.000.-</b></p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) <b>\$7.801.000.-</b></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>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## II. PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>3</sup>

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado.

Fuente Legal: Artículo 12 del DFL N° 4, de 13 de mayo de 2010, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas con derecho administrativo y derecho ambiental, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en sistema de evaluación de impacto ambiental y/o normas y/o fiscalización ambiental \*\*.

**\*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.**

<sup>3</sup> "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente Legal: Inciso final, parte final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N°19.882."

**.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

<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. 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>C2. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves 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.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.</p>
<p><b>C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</b></p> <p>Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.</p>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	413
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$20.834.228

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La **Misión institucional** es Contribuir al desarrollo sostenible por medio de la administración de un procedimiento de evaluación ambiental técnico, eficiente, y de excelencia, que incorpore el cambio climático, garantizando el pleno ejercicio de los derechos de acceso a la información y participación ciudadana en cumplimiento del deber del Estado de proteger el medio ambiente y resguardar el bienestar de las personas.

Al respecto, dentro de las prioridades gubernamentales está el poner énfasis en que el Servicio de Evaluación de Impacto Ambiental sea un organismo técnico que contribuye al desarrollo sustentable de los proyectos, ejerciendo sus atribuciones y fortaleciendo su rol administrador del SEIA. Uno de los focos será fortalecer la participación ciudadana con la finalidad de dar seguridad jurídica a las comunidades y también a los proponentes, promoviendo acercamientos tempranos entre titulares y grupos de interés de las iniciativas, así como también mejorar los plazos de evaluación.

**Las principales funciones** del Servicio de Evaluación Ambiental son las siguientes:

- La administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Administrar un sistema de información sobre permisos y autorizaciones de contenido ambiental, el que deberá estar abierto al público en el sitio Web del Servicio.
- Administrar un sistema de información de líneas de bases de los proyectos sometidos al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, de acceso público y georreferenciado.
- Uniformar los criterios, requisitos, condiciones, antecedentes, certificados, trámites, exigencias técnicas y procedimientos de carácter ambiental que establezcan los ministerios y demás organismos del Estado competentes, mediante el establecimiento, entre otros, de guías trámite.
- Proponer la simplificación de trámites para los procesos de evaluación.
- Interpretar administrativamente las Resoluciones de Calificación Ambiental, previo informe del o los organismos con competencia en la materia específica que participaron de la evaluación, del Ministerio y la Superintendencia del Medio Ambiente, según corresponda.
- Fomentar y facilitar la participación ciudadana en la evaluación de proyectos sometidos al SEIA.
- La administración y dirección superior está a cargo de un Director/a Ejecutivo/a, quien es el Jefe/a Superior del Servicio y tiene su representación legal.

**Objetivos Estratégicos del Servicio:**

1. Garantizar una evaluación ambiental eficiente y oportuna, mediante la optimización de procesos internos que reduzcan los tiempos de tramitación, asegurando al mismo tiempo el cumplimiento íntegro de los estándares técnicos y normativos.
2. Fortalecer la certeza jurídica y la calidad técnica de las decisiones ambientales, aumentando su consistencia, predictibilidad y respaldo técnico, con el fin de generar confianza en los actores del sistema.

3. Consolidar el liderazgo técnico y rector del Servicio dentro del sistema de evaluación de impacto ambiental, estableciendo los estándares técnicos y criterios que deben seguir todos los actores del sistema.

**Bienes/Servicios Finales del Servicio:**

- Evaluar ambientalmente proyectos de inversión asegurando el cumplimiento de la normativa ambiental.
- Facilitar instancias de participación que fortalezcan los derechos y deberes ciudadanos en el SEIA.
- Unificar criterios a través de guías y documentos técnicos para la evaluación ambiental.
- Asegurar la disponibilidad de plataformas operativas y actualizadas para la evaluación ambiental.
- Disponer de líneas base y geo información de proyectos o actividades sometidas al SEIA.
- Capacitar para contribuir a la certeza en la evaluación ambiental de proyectos y actividades.

Los clientes del servicio son las autoridades políticas y de Gobierno, Inversionistas y Empresas usuarios del SEIA, la ciudadanía correspondiente a poblaciones localizadas en el área de influencia de los proyectos o actividades susceptibles de generar impacto ambiental, Organizaciones Sociales y ONG.

**3.3  
USUARIOS  
INTERNOS Y  
EXTERNOS**

**Usuarios Internos**

- Director /a Ejecutivo del Servicio de Evaluación Ambiental.
- Funcionarios y funcionarias del Servicio de Evaluación Ambiental: Como demandantes de apoyo jurídico.
- Jefe/a de la División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana: En la elaboración de normativa e instrucciones relacionada con el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Jefe/a de la División de Tecnologías y Gestión de Información: En la elaboración de normativa e instrucciones respecto del E-SEIA y en materias relacionadas con compras, licitaciones y contratos.
- Jefe/a de la División de Administración y Finanzas: en la elaboración de actos administrativos de procesos de contratación y compras públicas de conformidad con la ley.
- Jefe/a de la Unidad de Comunicaciones: En la elaboración de normativa e instrucciones, transparencia de la información y legalidad de los procesos.
- Directores/as Regionales: Como demandantes de apoyo jurídico en materias del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Asociación de Funcionarios del Servicio de Evaluación Ambiental (ANFUSEA).

**Usuarios Externos**

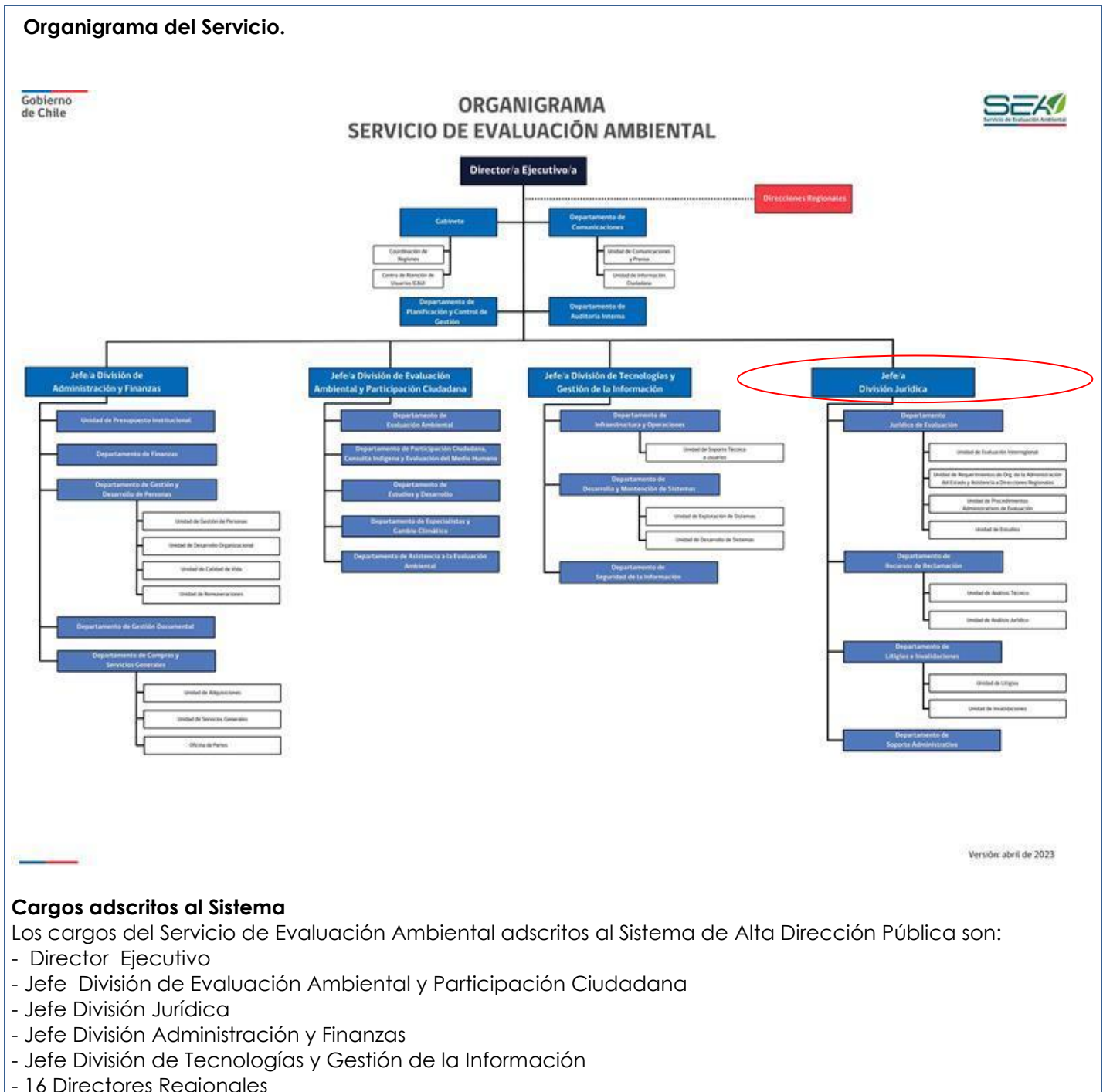
- Ministerio del Medio Ambiente, quien define las políticas y diseña la regulación ambiental, con el fin de alinear las directrices estratégicas definidas por el Ministerio y coordinar actividades de interés comunes, entrega de datos y retroalimentación.
- Consejo de Ministros para la Sustentabilidad, quien aprueba las políticas y regulaciones propuestas por el Ministerio.
- Tribunales Ambientales y de Justicia, en los procesos judiciales vinculados al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.
- Contraloría General de la República, en relación a sus dictámenes y en la solicitud pronunciamientos en materias administrativas.
- Congreso Nacional, en relación a solicitudes y pronunciamientos.

- Órganos de la Administración del Estado con Competencia Ambiental, cómo actores relevantes en el Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental.

Personas naturales y jurídicas en general, así como órganos públicos como usuarios del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, ya sea en su calidad de titulares de proyectos, de observantes ciudadanos o de interesados del procedimiento administrativo.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



#### Cargos adscritos al Sistema

Los cargos del Servicio de Evaluación Ambiental adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director Ejecutivo
- Jefe División de Evaluación Ambiental y Participación Ciudadana
- Jefe División Jurídica
- Jefe División Administración y Finanzas
- Jefe División de Tecnologías y Gestión de la Información
- 16 Directores Regionales

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS 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, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios regidos por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, 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.

- 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."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

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

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

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del período de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.