

**JEFE/A DE DIVISIÓN LEGAL<sup>1</sup>**  
**DIRECCIÓN GENERAL DE AGUAS**  
**MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Ciudad Santiago

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

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

A la jefatura de la División Legal, le corresponde asesorar jurídicamente al/a la Director/a de la Dirección General de Aguas en la formulación de políticas públicas en torno al recurso hídrico y la aplicación de las normas vinculadas a los recursos hídricos del país; a su vez le corresponderá liderar las materias jurídicas vinculadas al proceso de implementación de las reformas introducidas al código de aguas por la ley 21.435 del año 2022; como asimismo dirigir la división legal de manera eficiente y eficaz para el cumplimiento de las metas institucionales asegurando que los actos administrativos se ajusten a la normativa vigente y su coordinación con los equipos regionales.

Al asumir el cargo de Jefe/a de División Legal le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer y definir los criterios jurídicos en materias concernientes a la aplicación del Código de Aguas y demás normas nacionales vinculadas a recursos hídricos, alineando a las direcciones regionales, divisiones y departamentos del Servicio.
2. Dirigir y asumir la defensa de los juicios en que el Servicio sea parte o tenga interés, sin perjuicio de las facultades del Consejo de Defensa del Estado, coordinando además con este último acciones conjuntas.
3. Velar por el cumplimiento de la normativa vigente respecto a todos los actos administrativos de la Dirección General de Aguas, debiendo cautelar el debido desarrollo de estas en las diferentes unidades, depts. y divisiones del servicio, alineando en esto a los equipos regionales.
4. Otorgar certeza jurídica a las situaciones o controversias legales que surjan, implementando estrategias, políticas, procedimientos y acciones en diferentes aspectos del quehacer de la Dirección General de Aguas, dentro de los plazos que la Dirección deba desarrollar.
5. Emitir y proponer al/a la Director/a General de Aguas, los informes hacia la Contraloría General de la República, Tribunales, Congreso Nacional y peticiones de consultas jurídicas por parte de usuarios externos.
6. Liderar la preparación y/o revisión de propuestas y proyectos de ley que incidan en el aprovechamiento de los recursos hídricos nacionales, y su concordancia con las otras normas vigentes y en desarrollo, para lo cual su actuar deberá ser coordinado con otros servicios públicos.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-01-2025  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Ángel Nacur

7. Definir los procedimientos de investigación interna y de responsabilidad de la institución ante entidades externas cuando se requiera y en caso de contra versión a la normativa.
8. Coordinar criterios internos con jefaturas y áreas legales a nivel nacional.
9. Liderar al personal bajo su dependencia, guiándolos hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la Institución en un buen clima organizacional.

### 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	12
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	16
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

### 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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Coordinar las acciones necesarias para lograr una gestión interna eficaz de los actos administrativos institucionales emitidos por la División, asegurando que estos se lleven a cabo en oportunidad y forma de los contenidos comprometidos, en el marco de las modificaciones al Código de Aguas incorporadas en 2022.	<p>1.1 Desarrollar un plan de trabajo que permita dar cumplimiento a las directrices que se establezcan por parte de la autoridad del Servicio, en particular efectuar y establecer los procedimientos legales que dan respuesta a cada una de las modificaciones y nuevas normativas del Código de Aguas en el plazo acordado con la autoridad.</p> <p>1.2 Redefinir, generar y ordenar criterios jurídicos en la resolución de los actos administrativos del Servicio, así como respecto de aquellos actos administrativos pendientes de desarrollar en conjunto con los otros depts. o divisiones de la DGA, y asegurar su implementación.</p> <p>1.3 Trabajar con el área de soporte y tecnologías de la información de tal forma de construir una plataforma de datos y conocimientos con los criterios legales utilizados por el Servicio, Contraloría General de la República, Tribunales Superiores de Justicia, entre otros, que permita difundir la jurisprudencia del Servicio en materias de recurso hídricos.</p>
2. Asegurar una respuesta oportuna y efectiva en la resolución de actos administrativos institucionales.	2.1 Trabajar en una estrategia a corto plazo de tal forma de disminuir los tiempos de respuesta, para los trámites que tiene delegada.

<p>3. Liderar y coordinar al equipo jurídico a su cargo y presentar al/la Directora/a la redacción de las propuestas de modificaciones al Código de Aguas.</p>	<p>3.1 Proponer modificaciones legales al Código de Aguas y sus reglamentos, ajustando los mismos a los desafíos gubernamentales en materias de aguas, con miras a la construcción de una nueva institucionalidad del agua.</p> <p>3.2 Proponer y otorgar asesoría jurídica al/a la Director/a General de Aguas en la elaboración del proyecto de modificación del Código de Aguas, en la discusión legislativa y la construcción de propuestas de políticas públicas que permitan el mejor aprovechamiento del recurso.</p>
<p>4. Implementar la Política de Gestión de Personas al interior del equipo de trabajo, acorde a los lineamientos ministeriales en la materia.</p>	<p>4.1 Promover, liderar y fomentar la participación del equipo de trabajo de la División Legal en la Dirección General de Aguas, llevando al equipo al reconocimiento de sus pares.</p> <p>4.2 Gestionar el desempeño de sus funcionarios/as a cargo, realizando retroalimentaciones presenciales y periódicas, identificado necesidades de formación, fortalezas y áreas de mejora, desafíos y proyecciones respecto a resultados y/o estilos de trabajo.</p> <p>4.3 Liderar procesos propios de gestión y desarrollo de personas, promoviendo condiciones y entornos saludables para el desarrollo del equipo en función de las metas y objetivos comprometidos.</p>
<p>5. Impulsar y desarrollar medidas que promuevan ambientes laborales que propicien la igualdad de género<sup>2</sup> y no discriminación, promoviendo una cultura de respeto mutuo y buen trato laboral.</p>	<p>5.1 Implementar acciones que permitan mantener un buen clima laboral en la división a su cargo, de acuerdo a los lineamientos de la dirección general.</p>

<sup>2</sup> 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.

## 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **50%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.872.000.-** para un/a no funcionario/a, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.995.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.627.000.-**

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.

## 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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años o título profesional de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente Legal: Artículo Único del DFL N° 280 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

### 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 experiencia en el ejercicio profesional en materias de derecho de aguas y/o ambiental, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Asimismo, se requiere poseer al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos\*.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en representación judicial\*\*.

**\*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. 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>C3. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>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.</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)	- Planta y Contrata 717 funcionarios/as - Glosa honorarios: 46 funcionarios/as - Convenios extrapresupuestarios: 5 funcionarios/as <b>TOTAL: 768</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$48.352.135

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Dirección General de Aguas es un servicio dependiente del Ministerio de Obras Públicas que tiene como misión promover la gestión y administración del recurso hídrico en un marco de sustentabilidad, interés público y asignación eficiente, con el objeto de contribuir a la competitividad del país y mejorar la calidad de vida de las personas. Sus funciones principales son: planificar el desarrollo del recurso hídrico en las fuentes naturales, con el fin de formular recomendaciones para su aprovechamiento; constituir derechos de aprovechamiento de aguas; investigar y medir el recurso, mediante la difusión de la información generada por su red hidrométrica y la contenida en el Catastro Público de Aguas; propender a la coordinación de los programas de investigación que corresponda a las entidades del sector público, así como de las privadas que realicen esos trabajos con financiamiento parcial del Estado; participar como organismo sectorial en los procesos de evaluación ambiental; proteger las fuentes naturales de aguas en calidad y cantidad; realizar fiscalizaciones de denuncias; ejercer la policía y vigilancia de las aguas en los cauces naturales de uso público y supervigilar el funcionamiento de las juntas de vigilancia.

Se relaciona con el Ministro/a de Obras Públicas, el Subsecretario/a, los/as Jefes/as de Gabinete, los/as Asesores/as y con los/as directores/as de las otras Direcciones dentro del Ministerio para la coordinación y gestión de las funciones asignadas, ello además de relacionarse con su equipo de trabajo.

La Dirección General de Aguas es el órgano rector del Estado en materia de aguas terrestres y tiene a su cargo, entre otras, las siguientes funciones:

- Velar por el desarrollo del recurso hídrico en las fuentes naturales, con el fin de formular recomendaciones para su mejor aprovechamiento.
- Constituir derechos de aprovechamiento de aguas.
- Investigar y medir el recurso y monitorear tanto su calidad como cantidad.
- Mantener y operar el servicio hidrométrico nacional, proporcionar y publicar la información correspondiente.
- Propender a la coordinación de los programas de investigación que corresponda a las entidades del sector público, así como de las privadas que realicen esos trabajos con financiamiento parcial del Estado.
- Ejercer la labor de vigilancia de las aguas en los cauces naturales de uso público e impedir que en éstos se construyan, modifiquen o destruyan obras sin la autorización del Servicio o autoridad a quien corresponda aprobar su construcción o autorizar su demolición o modificación.
- Supervigilar el funcionamiento de las organizaciones de usuarios, de acuerdo con lo dispuesto en el Código de Aguas.

La Dirección General de Aguas (DGA) es el organismo del Estado que se

encarga de promover la gestión y administración del recurso hídrico en un marco de sustentabilidad, interés público y asignación eficiente, como también de proporcionar y difundir la información generada por su red hidrométrica y la contenida en el Catastro Público de Aguas con el objeto de contribuir a la competitividad del país y mejorar la calidad de vida de las personas.

Sus funciones están indicadas en el D.F.L. N° 850 de 1997 del Ministerio de Obras Públicas y referidas a las que le confiere el Código de Aguas, D.F.L. N° 1.122 de 1981 y el D.F.L. MOP N° 1.115 de 1969.

Los bienes y servicios que deberá administrar y/o gestionar el/la Director/a Nacional se asocian al siguiente detalle:

- **Expedientes resueltos de Derechos de aprovechamiento de aguas:**  
Expedientes resueltos.  
Áreas de restricción declaradas.
- **Información Hidrométrica Nacional:**  
Estadística Hidrológica nacional.  
Funcionamiento de la red hidrometeorológica.
- **Fiscalizaciones:**  
Fiscalizaciones.  
Listado de derechos afectos a pago de patente.  
Inspecciones.
- **Pronunciamientos ambientales:**  
Pronunciamiento respecto estudios de declaración de impacto ambiental.
- **Investigaciones y evaluaciones del Recurso Hídrico:**  
Inventarios de Glaciares Blancos.  
Monitoreo de Glaciares Blancos.
- **Desarrollo de Planes de Gestión Integrada de Recursos Hídricos por Cuencas**
- **Desarrollo y gestión del Fondo para la Investigación, Innovación y Educación en Recursos Hídricos.**

Se relaciona, entre otras, con las siguientes personas y/o instituciones:

1. Personas naturales
2. Servicios e instituciones públicas del nivel central, regional y municipal
3. Organizaciones de usuarios de agua; comunidades agrícolas, comunidades de agua potable rural y otras comunidades
4. Organismos internacionales, ONG
5. Organizaciones sociales y gremiales
6. Empresas consultoras, profesionales y técnicos independientes, centros de investigación
7. Universidades, colegios, escuelas
8. Medios de comunicación
9. Empresas, sanitarias, mineras, eléctricas e industrias en general
10. Senadores y/o Diputados, a través del trabajo de comisiones y/o por requerimientos de información

Lo anterior se realiza mediante las políticas y mecanismos de participación ciudadana del MOP.

El Director/a General de Aguas se relaciona con el Ministro de Obras Públicas, el Subsecretario, los/as Jefes/as de Gabinete, los/as Asesores/as y con los/as

Directores/as de las otras Direcciones dentro del Ministerio para la coordinación y gestión de las funciones asignadas, ello además de relacionarse con su equipo de trabajo.

Lo anterior se realiza mediante reuniones de carácter periódicas con las autoridades ministeriales y jefes de servicios.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/La Jefe/a de División Legal tiene los siguientes usuarios:

#### **Usuarios Internos**

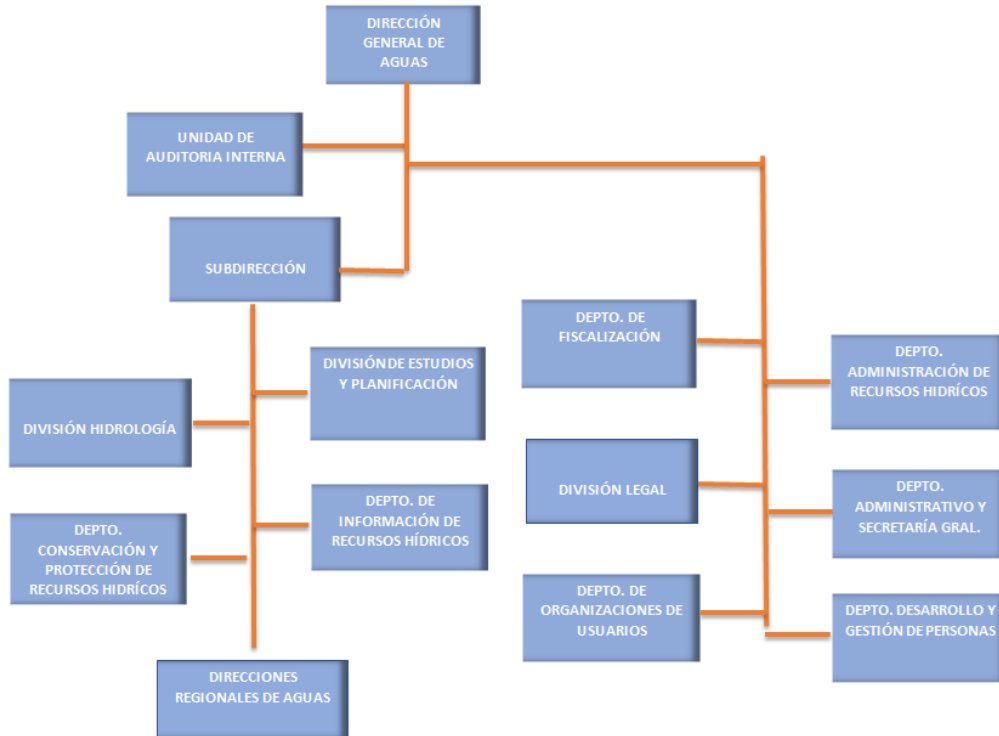
- Funcionarios/as de la Dirección General de Aguas: Como demandantes de apoyo jurídico.
- Jefes/as de División y/o Departamentos: Administración de Recursos Hídricos, Hidrología, Estudios y Planificación, Conservación y Protección de Recursos Hídricos, Administración y Secretaría General, Glaciología y Nieves, Fiscalización; que requieren de la labor de asesoría jurídica en los actos administrativos que les son propios.
- Centros de Responsabilidad del Servicio: Centro de información de recursos hídricos, ISO – Programa de mejoramiento de la gestión, que requieren de la labor de asesoría jurídica en los actos administrativos que les son propios.

#### **Usuarios Externos**

- El/La Jefe/a División Legal se relaciona con la ciudadanía beneficiada por el desarrollo de la División.
- Contraloría General de la República: Ante requerimientos al servicio y para los actos administrativos que requieren toma de razón.
- Congreso Nacional: Requerimientos de parlamentarios.
- Tribunales.
- Otros ministerios que conforman el comité para la transición hídrica justa.



### 3.4 ORGANIGRAMA



Los cargos de la Dirección General de Aguas, que son parte del Sistema de Alta Dirección Pública son:

- Director/a
- Subdirector/a
- Jefe/a División Hidrología
- Jefe/a División Estudios y Planificación
- Jefe/a División Legal

## 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 32 de la Ley N° 21.722, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2025, 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 2026, 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.