

DIRECTOR REGIONAL DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS¹
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región del Libertador
General Bernardo O'Higgins,
Rancagua

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director Regional del Trabajo le corresponde representar en la región al Director Nacional del Trabajo velando por el cumplimiento de la misión institucional en el territorio de su competencia, gestionando la implementación de las políticas y procedimientos en cada una de las dependencias a su cargo, a objeto de brindar servicios con altos estándares de calidad a la ciudadanía, que plasmen la importancia estratégica que el trabajo tiene como uno de los elementos consustanciales a la dignidad humana, mediante la integración y cohesión social, que permitan equilibrar el poder de los actores del mundo del trabajo.

Deberá, por tanto:

1. Promover e implementar el proceso de modernización del Servicio mediante la dirección estratégica de los lineamientos del programa de modernización, retroalimentando el proyecto con las realidades territoriales de la región.
2. Potenciar en la región las acciones y mecanismos institucionales que fomenten el diálogo social como herramienta para la búsqueda de más y mejores relaciones laborales y empleos.
3. Liderar los equipos de la Dirección Regional y administrar los procesos asociados a la gestión y desarrollo de personas, acorde a los lineamientos institucionales y la normativa vigente con foco en la promoción de buenos climas laborales y una óptima calidad de vida laboral, que permita el buen desempeño funcionario y el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales,
4. Asegurar la coordinación de las estrategias, lineamientos y funcionamiento de cada una de las áreas operativas, de asesoría y de gestión en las líneas inspectivas, relaciones laborales, jurídicas y atención de usuarios, con foco en la realidad local para fortalecer el despliegue territorial efectivo de la Dirección del Trabajo.
5. Diseñar, proponer al Director Nacional y gestionar los procesos de planificación anual de la región en el marco de las políticas de trabajo institucionales, definiendo compromisos de desempeño y metas colectivas, las que deberá controlar, medir y evaluar permanentemente.
6. Gestionar y/o generar instancias de comunicación efectiva, implementando los mecanismos institucionales de integración entre el equipo regional y las contrapartes nacionales para una adecuada alineación y coordinación con los objetivos estratégicos.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-06-2026

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Fernando Rojas Ochagavía

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director Regional de Los Lagos de la Dirección del Trabajo.

7. Velar para que todo el actuar que se lleve a cabo dentro de la región sea acorde a la definición estratégica, normativa y lineamientos correspondientes, de manera transversal, oportuna y respetuosa, al relacionarse con la sociedad civil y entorno público de la región y/o para difundir e implementar el quehacer institucional.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	13
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	80
Presupuesto que administra	\$ 403.614.353

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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
<p>1. Dar fiel cumplimiento a la normativa y a las instrucciones y lineamientos establecidos por la Autoridad Nacional, torno a una implementación de fiscalizaciones, conciliaciones e interpretación jurídica que busquen entregar certezas, propiciando buenas relaciones laborales a todo nivel.</p>	<p>1.1 Establecer instancias sistemáticas y regulares de coordinación con el equipo de la Dirección Regional y jefaturas de oficinas provinciales y comunales, alineando su gestión con las definiciones estratégicas institucionales.</p> <p>1.2 Generar, proponer e implementar un plan en base a los requerimientos y necesidades del mundo laboral de la región, que fortalezcan el Servicio en todas sus líneas operativas.</p> <p>1.3 Asegurar la homogeneidad en la aplicación de criterios institucionales en la entrega de productos y servicios a nivel regional, en concordancia con los lineamientos dados desde el nivel central, dando certezas a los usuarios.</p> <p>1.4 Acompañar a los usuarios en el cumplimiento de la normativa laboral, impulsando un plan de fiscalización eficiente, oportuno y transparente orientado a propiciar el cumplimiento más que la sanción.</p> <p>1.5 Generar instancias de</p>

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

	<p>prevención oportuna de conflictos laborales, desarrollando conciliaciones y medicaciones efectivas que solucionen realmente el conflicto entre las partes.</p>
<p>2. Fortalecer el desarrollo interno del servicio regional a través del alineamiento estratégico, y del cuidado en la gestión y desarrollo de las personas a cargo.</p>	<p>2.1 Desarrollar una adecuada gestión del desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima de trabajo armónico basados en el respeto y el buen trato funcionario.</p> <p>2.2 Proponer mejoras, y monitorear los avances en los indicadores de seguimiento de objetivos y metas, impulsando el cumplimiento efectivo de ellos.</p> <p>2.3. Proponer e implementar un plan de acción orientado al desarrollo de los funcionarios, así como el buen clima laboral.</p>
<p>3. Implementar mejoras en los procesos, junto con incorporación de tecnologías para la mejora en la calidad, eficiencia y oportunidad de los servicios institucionales en la región, aportando así a la modernización del Servicio.</p>	<p>3.1 Implementar mejoras en los procesos, desde la revisión y evaluación de la eficiencia, la oportunidad y calidad de los productos y servicios de la Institución a nivel regional.</p> <p>3.2 Desarrollar una estrategia de innovación integral, que permita un mejoramiento continuo de la calidad, oportunidad y eficiencia en los servicios otorgados.</p> <p>3.3 Administrar y gestionar de forma correcta, eficiente y eficaz los recursos asignados a la región.</p>
<p>4. Incorporar a la gestión de la Dirección Regional los estándares de integridad pública en todas sus áreas de trabajo.</p>	<p>4.1 Implementar y liderar los programas de integridad pública institucional en la Dirección Regional, impulsando comportamientos acordes a altos estándares de ética y probidad.</p> <p>4.2 Asegurar el cumplimiento de las obligaciones de transparencia activa y pasiva en los productos regionales.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **7°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **25%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.516.000.-** 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:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$3.749.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.050.000.-

El componente colectivo de la asignación de modernización se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

El componente base de la asignación especial de calidad de servicio, no incluido en los datos indicados, se percibe, siempre que el directivo haya prestado servicios sin solución de continuidad en la Dirección del Trabajo durante a lo menos seis meses del año objeto de la evaluación.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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.

- a) 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 títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años en el sector público o privado, o
- b) Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos títulos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años en el sector público o privado.

Fuente Legal: Artículo N° 2 del DFL N° 1, de fecha 27 de abril de 2022, del Ministerio de Hacienda.

³ "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: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de legislación laboral y de salud y seguridad en el trabajo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Derecho administrativo
- Seguridad Social

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS

C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la región, considerando su contexto y características. Desarrollar un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, identificando oportunidades, evaluando 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 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.

C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.320
Presupuesto Anual	\$ 112.556.098.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo, conforme lo establece el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967 del mismo Ministerio.

La Dirección del Trabajo cumple un rol clave en el Sistema de Administración Laboral, desarrollando diversas funciones operativas en las áreas de Inspección, relaciones laborales, sistemas alternativos de solución de conflictos y divulgación de la legislación laboral. Asimismo, la Dirección del Trabajo tiene la atribución de fijar, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de la legislación laboral. En el ámbito previsional tiene atribuciones en parte del control de la evasión y elusión; en el de la seguridad y salud en el trabajo comparte atribuciones con la Superintendencia de Seguridad Social, la Autoridad Sanitaria, el Servicio Nacional de Geología y Minería y la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, a los que se suma el Sistema de Mutualidades de Empleadores.

El desarrollo de estas funciones y, en particular, el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras impone un trabajo de coordinación permanente con otros organismos del Estado, tanto a nivel nacional como en el ámbito regional. En este último nivel se relaciona con las Delegaciones Presidenciales Regionales y Provinciales, los Gobiernos Regionales y diversas instituciones públicas de la región, en especial con aquellos organismos con los que comparte facultades fiscalizadoras.

En el nivel internacional, la Dirección del Trabajo se vincula especialmente con la Organización Internacional del Trabajo, manteniendo con dicho organismo una relación de cooperación y asistencia técnica constante. Además, con similar propósito, se relaciona con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social

Misión

Velar por la correcta aplicación de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo en las relaciones entre trabajadores, empleadores y

organizaciones sindicales, mediante la fiscalización eficaz de su cumplimiento -con especial énfasis en el combate a la informalidad laboral-, la fijación oportuna de su sentido y alcance por medio de dictámenes, la prevención y solución de los conflictos del trabajo, y la entrega de un servicio moderno, oportuno y de calidad a la ciudadanía.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1.- Fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, gestionando la denuncia mediante el uso de tecnologías de la información que permitan aplicar la inteligencia inspectiva, tanto para los procesos de fiscalización reactiva como para la fiscalización de oficio por programa, incorporando además la fiscalización electrónica.

idad y salud en el trabajo, gestionando la denuncia mediante el uso de tecnologías de la información que permitan aplicar la inteligencia inspectiva, tanto para los procesos de fiscalización reactiva como para la fiscalización de oficio por programa, incorporando además la fiscalización electrónica.

2.- Contribuir, desde el ámbito de competencia del Servicio, al funcionamiento del mercado laboral formal, facilitando el cumplimiento de la normativa por parte de los empleadores y revisando las cargas regulatorias de los procedimientos a cargo del Servicio.

de la normativa por parte de los empleadores y revisando las cargas regulatorias de los procedimientos a cargo del Servicio.

3.- Fijar el sentido y alcance de la legislación laboral por medio de la emisión de pronunciamientos jurídicos, en las relaciones entre trabajadores, empleadores y organizaciones sindicales.

4.- Aumentar la cobertura y mejorar los productos y servicios de atención directa a los usuarios, incorporando mecanismos de participación ciudadana que permitan recabar su opinión sobre políticas, programas y materias de competencia del Servicio.

5.- Promover instancias de diálogo tripartito mediante los sistemas de prevención y solución de conflictos, mesas de trabajo y consejos tripartitos regionales de usuarios.

Productos Estratégicos

1.- Fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo.

2.- Pronunciamientos jurídicos.

3.-Mecanismos de prevención y solución de conflictos del trabajo.

4.- Atención a usuarios.

5.- Asistencia técnica

6.- Registro de organizaciones sindicales e instrumentos colectivos.

**3.3
USUARIOS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

1. USUARIOS INTERNOS:

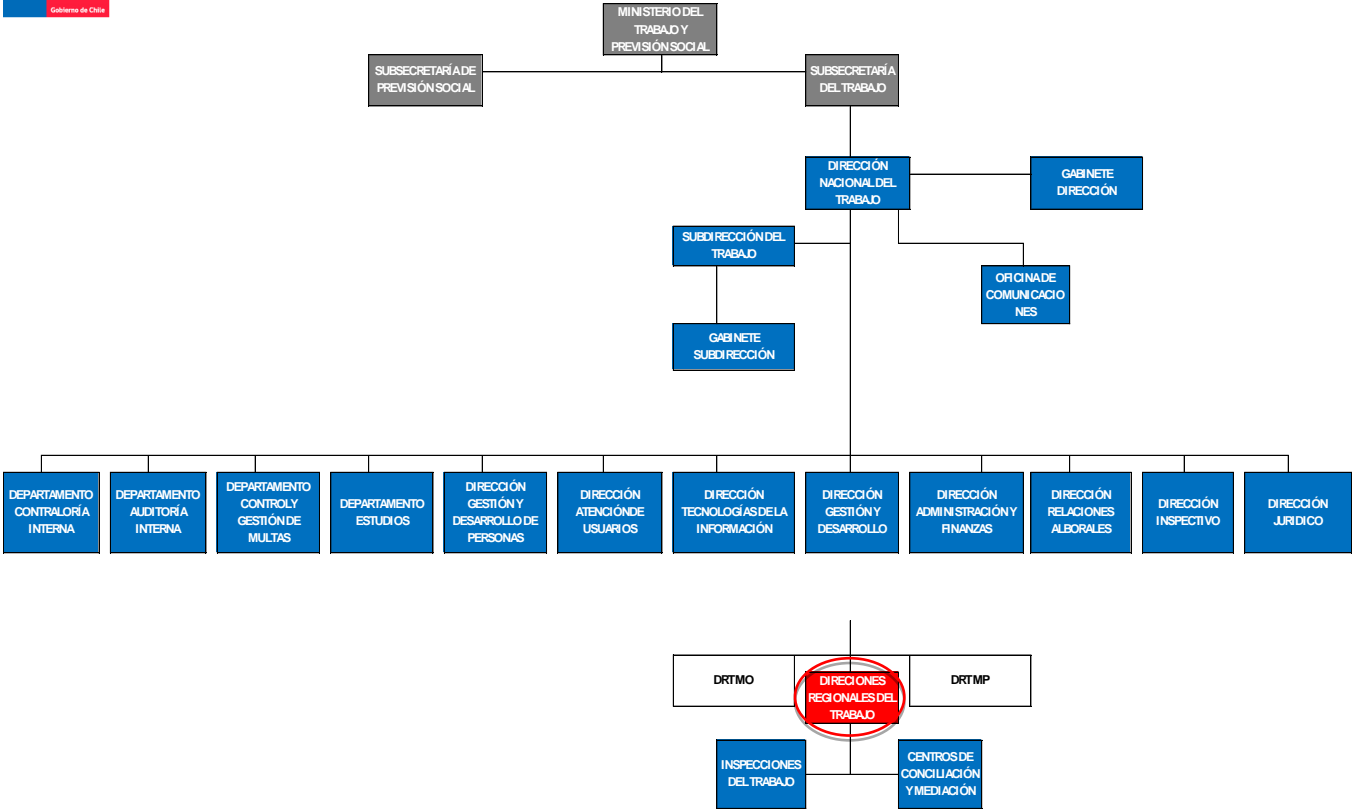
- Director Nacional del Trabajo
- Direcciones y Departamentos del Servicio.
- Funcionarios del Servicio.
- Direcciones Regionales.
- Inspecciones Provinciales y Comunes.
- Centros de Conciliación y Mediación Laboral.
- Asociaciones de funcionarios (ANFUNTCH, APU, ANTRAMEF)

2. USUARIOS EXTERNOS:

- Organismos Públicos.
- Congreso Nacional.
- Ministerios
- Trabajadores.
- Empleadores.
- Organizaciones Sindicales
- Organismos Internacionales.
- O.N.G.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Director Nacional.
- Subdirector.
- 8 Directores.
- 17 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 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.

La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros. (artículo 517 del artículo 1 de la Ley N° 21.327 Modernización de la Dirección del Trabajo)

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.

*Prohibiciones.

Queda prohibido a los funcionarios del Trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones.

Incurrirán, además, en las sanciones establecidas en el artículo 246° del Código Penal si revelaren secretos industriales o comerciales de que hubieran tenido conocimiento en razón de su cargo. (Artículo 40° del Título V del DFL 2, de 30 de Mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Prohíbese a los funcionarios del Servicio, bajo las mismas sanciones señaladas en el inciso 1° del artículo anterior, desempeñarse en forma particular en funciones relacionadas con su cargo y que comprometen el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes. (Artículo 41° del Título V del DFL 2, de 30 de Mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).