

DIRECTOR O DIRECTORA GESTIÓN Y DESARROLLO¹
DIRECCIÓN DEL TRABAJO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora de Gestión y Desarrollo le corresponde proveer información relevante para la toma de decisiones de la Autoridad del Servicio, mediante la generación y aplicación de instrumentos de gestión, fomentando la formulación de compromisos, el cumplimiento de objetivos de gestión y promoviendo el desarrollo de iniciativas, en el marco de la modernización institucional.

Al asumir el cargo de Director o Directora de Gestión y Desarrollo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Contribuir al mejoramiento continuo y la integración de los procesos institucionales, con el propósito de optimizar, modernizar e innovar permanentemente los estándares de desempeño del Servicio.
2. Coordinar los procesos de Planificación Estratégica y Planificación Anual institucional, asegurando su alineación con los objetivos del Servicio.
3. Coordinar el proceso de Control de Gestión institucional mediante el diseño y la implementación de instrumentos de medición que permitan el seguimiento y evaluación de los compromisos de gestión internos y externos.
4. Asesorar técnicamente al Director o Directora del Trabajo para la toma de decisiones estratégicas y la rendición institucional de cuentas
5. Generar propuestas de mejora en un marco de acción que apunte al fortalecimiento de las operaciones de línea, liderando la construcción de mecanismos e información que propicien el desarrollo de nuevos proyectos del Servicio, generados a partir de distintas fuentes de información y del trabajo en conjunto con los distintos centros de responsabilidad.
6. Ejecutar el proceso de control de gestión de los compromisos de la Institución, entregando a las Autoridades del Servicio información pertinente y confiable para la toma de decisiones.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 29-05-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Ignacio Guerrero

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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. Liderar el proceso de Planificación Estratégica, Planificación Anual y Control de la Gestión institucional, integrando los lineamientos ministeriales.	1.1 Generar, gestionar y coordinar metodologías innovadoras de gestión con las líneas operativas del servicio, que permitan definir objetivos, indicadores, metas y recursos involucrados para el Plan Estratégico institucional. 1.2 Generar un sistema de monitoreo que asegure la disponibilidad de información y datos que permitan dar cuenta de la gestión institucional, cumplimiento de los compromisos y mapas de riesgos institucionales.
2. Fortalecer la gestión de proyectos institucionales.	2.1 Establecer la metodología y documentación institucional para las propuestas y gestión de los proyectos. 2.2 Liderar proyectos de carácter estratégico con el fin de asegurar su cumplimiento y concreción.
3. Fortalecer la unidad, a través del alineamiento estratégico, con enfoque de género ³ , fortaleciendo el comportamiento y estándares de conducta ética.	3.1. Gestionar los equipos de trabajo con enfoque de género, fomentando el respeto y reconocimiento a las diversidades existentes. 3.2. Implementar y liderar los programas de integridad pública institucional en la dirección de gestión y desarrollo.
4. Fortalecer y contribuir permanentemente en los procesos de innovación y modernización del servicio.	4.1 Gestionar activamente los procesos para la elaboración de iniciativas y mejoras de nuevos proyectos que recoja y fomente una cultura basada

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

³ 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.

	<p>en innovación, integridad pública, cumplimiento de los desafíos de trabajo colaborativo, impulsando la perspectiva de género al interior del servicio conforme a la normativa vigente y lineamientos institucionales.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **5°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **38%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.337.000.-** 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) **\$4.510.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.992.000.-

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 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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES⁴

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos/as 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 a 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 a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 6 años en el sector público o privado.

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

⁴ 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/a. Fuente legal: parte final del inciso tercero 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de planificación y control de gestión, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente se valorará tener experiencia en:

- Gestión de proyectos y/o Gestión presupuestaria.
- Gestión de procesos e innovación.
- Gestión de datos y estudios.

***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. 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.
C2. 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.
C3. 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.
C4. 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.
C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN	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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.312
Presupuesto Anual	\$ 107.580.099.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico descentralizado, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República. Es una institución fiscalizadora de carácter autónomo, que se relaciona con el ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, vinculándose específicamente con la Subsecretaría del Trabajo en el desarrollo de sus tareas y funciones.

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 y sistemas alternativos de solución de conflictos y divulgación de la legislación laboral. Asimismo, la Dirección del Trabajo tiene la atribución de interpretar la ley laboral. En el ámbito previsional tiene atribuciones en parte del

control de la evasión y elusión; en el de la salud y seguridad en el trabajo comparte atribuciones con la Superintendencia de Seguridad Social, Autoridad Sanitaria, Servicio Nacional de Geología y Minería y Armada de Chile, 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 Intendencias, Gobernaciones 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 en el ámbito internacional con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social.

Misión

Promover, proteger y garantizar los derechos laborales, incorporando la perspectiva de género e implementando mecanismos que fortalezcan el dialogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Garantizar el Trabajo Decente y condiciones laborales justas, mediante la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, gestionando la denuncia de forma oportuna, eficiente y eficaz 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 como una herramienta de amplia cobertura.
2. Fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, por medio de la emisión de pronunciamientos jurídicos, incorporando la perspectiva de género, aportando al desarrollo de relaciones laborales justas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales
3. Mejorar la calidad y aumentar la cobertura de los productos y servicios de atención directa a los usuarios y usuarias, incorporando activamente su perspectiva, diversificando e impulsando mecanismos de participación ciudadana con enfoque de género, que permitan recabar la opinión de la ciudadanía, sobre políticas, programas y problemáticas que les afecten.
4. Promover las instancias de dialogo social tripartito mediante los sistemas de solución alternativa de conflictos, mesas de trabajo y consejos tripartitos regionales de usuarios y usuarias, que contribuyan a impulsar el trabajo decente incorporando la perspectiva de género.

Productos Estratégicos

1. Fiscalización
2. Instancias de dialogo social y promoción del trabajo decente
3. Atención de usuarios

4. Pronunciamientos jurídicos
5. Asistencia técnica
6. Mecanismos de solución alternativa de conflicto

**3.3
USUARIOS y
USUARIAS
INTERNOS Y
EXTERNOS**

USUARIOS/AS INTERNOS/AS:

- Director/a del Trabajo
- Departamentos y Oficinas del Servicio.
- Funcionarios/as del Servicio.
- Direcciones Regionales.
- Inspecciones Provinciales y Comunes.

USUARIOS/AS EXTERNOS/AS:

- Organismos Públicos.
- Congreso Nacional.
- Ministerios.
- Confederaciones y Federaciones.
- Sindicatos.
- Trabajadores.
- Empleadores.
- Organismos Internacionales.
- O.N.G.

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director o Directora Nacional.
- Subdirector o Subdirectora.
- 9 Jefes o Jefas de Departamentos.
- 17 Directores o Directoras Regionales.

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

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, 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 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as 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 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.

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/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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).