

JEFE/A DE DEPARTAMENTO JURÍDICO¹
INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

A la Jefatura del Departamento Jurídico le corresponderá velar por la legalidad de los actos y actuaciones del Servicio y sus funcionarios/as, en cuyo marco asesorará y participará, de manera activa e innovadora, en la mejora de la gestión y en el cumplimiento de la misión y objetivos del Instituto bajo los pilares de calidad establecidos.

A la jefatura del Departamento Jurídico, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Participar activamente en la elaboración, pronunciamiento y difusión de la normativa e instrucciones asociadas al sistema de seguridad social.
2. Velar y controlar la legalidad de todos los actos administrativos de la institución, resguardando que se enmarquen en las normativas vigentes.
3. Asesorar jurídicamente a la Dirección Nacional, Direcciones Regionales, y demás Jefaturas del Instituto, velando para que la toma de decisiones y ejecución de las funciones y labores sea ajustada conforme a la normativa vigente.
4. Velar por la legalidad de la ponderación de la prueba en materia de calificación, tanto de los accidentes (del trabajo o comunes), como de las enfermedades (profesionales o comunes), en los casos que le sean remitidos para su pronunciamiento, o en aquellos en que determine actuar de oficio o se disponga su intervención por la jefatura del Servicio
5. Controlar la legalidad de la procedencia de las prestaciones que se concedan en virtud de la Ley N° 16.744, visando el otorgamiento de éstas a través de informes jurídicos.
6. Llevar el control de los procesos disciplinarios; y emitir directamente informes, previos a la decisión de la jefatura del Servicio, sobre las propuestas contenidas en los Informes de Investigador o Vistas Fiscales.
7. Supervisar o asumir, cuando le sea delegada, la representación judicial y extrajudicial del ISL y representar a la jefatura del Servicio en los trámites, diligencias y gestión judicial, de orden civil, penal, laboral o de otro tipo en que el Instituto actué como parte o como tercero, en todos los incidentes que se promuevan en ellos, hasta la ejecución completa de las sentencias.
8. Liderar a las personas bajo su dependencia, guiándolas hacia el logro de los objetivos y el cumplimiento de las metas de la institución en un buen clima organizacional.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-06-2025

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristina Torres D.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	12
Presupuesto que administra	\$68.000.000.-

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. Fortalecer y controlar jurídicamente los procesos asociados al otorgamiento de las prestaciones contempladas en la Ley N°16.744, y demás normas de seguridad y salud en el trabajo, a fin de asegurar, con sujeción a la ley, el correcto acceso a las mismas.	1.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo con foco en la información y/o requisitos solicitados a los/as usuarios/as y beneficiarios/as para la entrega de las prestaciones contempladas en la Ley N°16.744 desde la mirada legal y su gestión normativa, para mejorar el desempeño del mismo.
2. Asesorar estratégicamente en materias jurídico-administrativas internas y externas de la Institución	2.1 Fortalecer el rol asesor, generando desde una mirada integral y estratégica la propuesta de informes en derecho respecto de adecuaciones de diversos cuerpos legales en materias de la ley 16.744 que hayan sido aprobados por la SUSESO y, que requieran tener opinión jurídica respecto de impactos en las funciones propias de éste. 2.2. Elaborar e implementar una metodología de trabajo colaborativa y eficiente con las diversas áreas del Instituto con foco en mejorar la oportunidad y contenido de los informes jurídicos solicitados.
3. Promover la gestión por procesos, innovación y adopción de nuevas tecnologías o sistemas en el marco del cumplimiento de los objetivos institucionales.	3.1 Diseñar y gestionar la implementación de un plan de mejoras de los procesos críticos, en el contexto de las atribuciones y desafíos que propone la normativa vigente que regula las competencias y atribuciones del Servicio, definiendo los indicadores clave de desempeño

	<p>(KPIs) que permitan medir la gestión. Procesos críticos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Procesos de compras y contrataciones, - Procesos disciplinarios - Juicios laborales, civiles y de cobranza del ISL. <p>3.2 Diseñar, desarrollar e implementar herramientas innovadoras que optimicen y fortalezcan los procesos del Departamento, garantizando eficiencia, accesibilidad y alineación con los objetivos estratégicos.</p>
<p>4. Resguardar el cumplimiento y aplicación de la normativa que rige a la Institución, promoviendo la actualización permanente de funcionarios y funcionarias de las diferentes áreas, así como del equipo interno de trabajo.</p>	<p>4.1 Generar y ejecutar acciones tendientes a transferir y estandarizar conocimientos de las y los funcionarios en materias jurídicas y técnicas relevantes para el Servicio.</p> <p>4.2 Elaborar e implementar actividades relacionadas con el derecho y deberes funcionarios, con énfasis en materias de integridad.</p>
<p>5. Impulsar el desarrollo laboral y profesional en los/as funcionarios/as del Departamento, vinculándolos con la estrategia para alcanzar los objetivos del Servicio, el fortalecimiento de la integralidad e incorporación de la perspectiva de género en la gestión.</p>	<p>5.1 Diseñar e implementar un proyecto de gestión del cambio que acompañe a los/as funcionarios/as del Departamento en su proceso de modernización, enfocado a la satisfacción de los clientes internos, generando las habilidades de relacionamiento, comunicación efectiva, trabajo en equipo y entrenamiento para escenarios de alto nivel de presión</p> <p>5.2 Elaborar y ejecutar un plan de fortalecimiento al sistema de integridad que incluya actividades de capacitación, materias de integridad y perspectiva de género, entre otras.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir **la o el Alto Directivo Público**, 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 **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.748.000.-** 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) **\$4.870.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.502.000.-

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 O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años.

O 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 y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años.

Fuentes Legales: Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882 y artículo 12 del DFL N° 4 de 2009 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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 3 años de experiencia en cargos directivos o jefaturas en instituciones públicas o privadas en materias de Seguridad Social y Derecho Público en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia y/o conocimientos en**:

- Derecho Administrativo
- Compras y contrataciones públicas
- Gestión de proyectos de innovación y/o tecnología

***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.**

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el/la mismo/a candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 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 organización, considerando su contexto y características. Desarrolla 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.

C3. 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.

C4. 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.

C5. 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.

C6. 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)	771
Presupuesto Anual	\$308.659.197.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional:

El Instituto de Seguridad Laboral desde su rol de servicio público, otorga Seguridad y Salud Laboral a empleadores/as adheridos/as y trabajadores/as protegidos/as, contribuyendo activamente en avanzar hacia una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, mediante la difusión y promoción en el conocimiento y uso del derecho del seguro en sus prestaciones preventivas, médicas y económicas que se derivan de los accidentes y enfermedades del trabajo, con enfoque de género transversal e inclusión.

Objetivos Estratégicos Institucionales:

Aumentar la satisfacción de las y los usuarios del Servicio en la entrega de nuestras prestaciones Preventivas, Médicas y Económicas, considerando enfoque de género e inclusión.

Aumentar el conocimiento del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales en la ciudadanía en general, con foco en las y los trabajadores del país adscritos o no al seguro, considerando enfoque de género e inclusión.

Promover que los entornos de trabajo sean seguros, saludables y libres de violencia, a través de la instalación de una cultura preventiva tanto física como psicosocial, considerando enfoque de género e inclusión.

Cobertura Territorial:

El Instituto de Seguridad Laboral cuenta con la presencia a través de las Direcciones Regionales, sumando 49 centros de atención o sucursales, las que realizan la gestión y atención de público para la entrega de las prestaciones que se otorgan en la administración del seguro Ley N°16.744.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Jefe o Jefa del Departamento Jurídico tiene como jefe directo al Director/a Nacional y se relaciona principalmente con:

- La División de Operaciones que le corresponde gestionar y administrar los procesos operacionales del Instituto referidos a la demanda de las prestaciones económicas establecidas en la Ley N° 16.744; la recaudación de los ingresos por las cotizaciones previsionales y; la gestión de la deuda y cobranza previsional y no previsional.
- El Departamento de Clientes y Entorno le corresponde asegurar una atención digna, oportuna, integral, accesible, transparente y personalizada a entidades empleadoras adheridas y trabajadores protegidas y protegidos por el Instituto, así como a beneficiarias y beneficiarios, en todas las interacciones que tengan con este Servicio en la provisión de las prestaciones que la Ley 16.744 determina.
- El Departamento de Salud en el Trabajo le corresponde la gestión de los procesos asociados a la entrega de las prestaciones médicas del ISL en el marco de la ley 16.744.

El Departamento de Prevención de Riesgos Laborales le corresponde la gestión de las acciones preventivas en los centros de trabajo de las entidades empleadores adheridas con el Instituto y sus trabajadores/as.

Las direcciones regionales, son la relación más directa entre el seguro, como protección social y sus beneficiarios y clientes; esto es, quienes interactúan de manera directa en la entrega de prestaciones y la recepción de las demandas y requerimientos.

- La División de Finanzas y Administración y los departamentos de Tecnologías de la Información, Gestión y Desarrollo de las Personas, Comunicaciones, Estudios y Gestión Estratégica, Auditoría y Jurídico. Son las áreas encargadas de proporcionar al Instituto los recursos necesarios para el cumplimiento de sus fines (personas, insumos computacionales y de telecomunicación); de desarrollar su relación con el medio y de controlar el cumplimiento de sus objetivos y metas, así como velar por la regularidad de sus operaciones, con el objeto de optimizar su gestión.

El cliente/a externo/a central del Instituto de Seguridad Laboral y de este alto/a directivo/a, es el usuario/a, esto es el trabajador/a cubierto/a o protegido/a por el seguro y el empleador/a que entera las cotizaciones para la ley en el Instituto.

En su calidad de único administrador estatal del seguro, el Instituto de Seguridad Laboral entrega protección a los trabajadores y trabajadoras afiliados/as por ser adheridos a dicha institución, que en su mayoría son los más vulnerables del país, esto es a trabajadores/as independientes y a trabajadores/as dependientes de empresas pequeñas.

A nivel operacional, este alto/a directivo/a provee información a las instituciones que gestionan políticas públicas en el ámbito de la seguridad social, organismos fiscalizadores y reguladores y aquellas a las cuales la institución presta servicios, siendo de especial relevancia:

- Contraloría General de la República
- Superintendencia de Seguridad Social, SUSESO.

Organismos administradores del seguro, Mutual de Seguridad, Asociación Chilena de Seguridad, Instituto de Seguridad del Trabajo y empresas con Administración Delegada.

- Instituto de Previsión Social, IPS.

- Dirección del Trabajo, DT.
- Comisión Médica de Reclamos, COMERE
- Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, COMPIN.
- Fondo Nacional de Salud, FONASA.
- Isapres.
- Instituciones de Salud Pública y Privadas.
- Dirección de Presupuesto, DIPRES.
- Instituto de Previsión Social, IPS.
- Poder judicial
- Asociación de Funcionarios del ISL (ANATISEL)

Asimismo, se relaciona con los siguientes clientes:

- Empleadores/as adheridos al Instituto.
- Trabajadores/as dependientes de las empresas adheridas al Instituto.
- Trabajadores/as independientes afiliados/as.
- Viudas, huérfanos, y madres de hijos/as de afiliación no matrimoniales y ascendientes.
- Escolares que reciben pensión por secuela de accidente escolar.
- Pensionados/as e indemnizados/as de las empresas e independientes adheridas al Instituto.
- Beneficiarios/as de pensiones asistenciales.
- Empresas con administración delegada.
- Instituciones públicas SUSESO, Dirección del Trabajo, COMERE, SEREMIS, entre otras).

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as 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 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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.

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.