

**DIRECTOR O DIRECTORA GESTIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS<sup>1</sup>**  
**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 de Personas le corresponderá contribuir al desarrollo integral de las y los funcionarias y funcionarios de la Dirección del Trabajo, a través de los diversos procesos de gestión de personas en un marco de cumplimiento normativo, con perspectiva de género, que favorezcan las condiciones de calidad de vida y ambientes de trabajo saludables y de respeto contribuyendo al cumplimiento de los fines propios de la Dirección del Trabajo.

Deberá implementar estrategias en el ámbito de la gestión de personas que le permita implementar la última etapa de la nueva ley de planta vinculando lo dispuesto en la Ley 21327 y DFL N°1 con los desafíos institucionales, generando acciones de desarrollo funcionario.

Le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Director del Trabajo y Directivos del Servicio en materias relativas a la gestión de personas, cumpliendo un rol estratégico en la implementación de un nuevo modelo de desarrollo y gestión de personas, garantizando su calidad técnica, con el fin de facilitar el proceso de Modernización Institucional.
2. Responsable de proveer, mantener y desarrollar a las personas de la Dirección del Trabajo, con la finalidad de contribuir al cumplimiento de la misión institucional, y orientado a la implementación de las buenas prácticas laborales y Buen Trato. Es el encargado de los procesos de reclutamiento, selección, contratación, inducción, perfeccionamiento y capacitación, evaluación del desempeño, movilidad, gestión de ambientes laborales y de calidad, dando cumplimiento a las disposiciones legales y reglamentarias en materias de administración de personal del sector público.
3. Diseñar, monitorear y evaluar permanentemente la realidad institucional en cuanto las acciones de desarrollo organizacional para generar intervenciones centradas en la innovación y fortalecimiento de equipos, utilizando herramientas que sean coherentes con la cultura instaurada, impactando en la efectiva toma de decisiones.
4. Generar y aportar información de calidad y oportuna para la toma de decisiones institucionales en el ámbito de las personas, a través de sistemas de información y de gestión adecuados a las necesidades y requerimientos del servicio.
5. Fortalecer las relaciones con las asociaciones de funcionarios, estableciendo mesas de trabajo en materias de interés tanto institucional como de los funcionarios, definiendo protocolos de actuación para la gestión de las

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-01-2025  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique Rajevic Mosler

relaciones laborales.

6. Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la institución y sea transversal a todo el quehacer institucional.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	52
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	2.296
<b>Presupuesto que administra</b>	\$ 462.672.000

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

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
<p>1. Generar un nuevo modelo y estructura del área de gestión de personas para apoyar el proceso de modernización de la Dirección del Trabajo conforme a la ley N°21.327.</p>	<p>1.1 Evaluar y proponer una Política de Gestión y Desarrollo de Personas que considere los lineamientos y estándares establecidos en la normativa pública, considerando valores como trabajo decente, no discriminación, descentralización, integridad, equidad y perspectiva de género<sup>3</sup>.</p> <p>1.2 Evaluar y actualizar los sistemas asociados al ciclo de vida laboral tales como: ingreso, capacitación y desarrollo de carrera, entre otros, de conformidad al diseño y promoción de Políticas coherentes con el proceso de modernización del Servicio.</p> <p>1.3 Asegurar que la información en el sistema de gestión de personas sea confiable y oportuna permitiendo la toma de decisiones y definiciones estratégicas institucionales, y/o la atención de requerimientos de información de los usuarios internos y externos.</p>

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

<sup>3</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 mitigen la desigualdad en las organizaciones.

<p>2. Promover e implementar planes y programas que aseguren el bienestar, satisfacción laboral, calidad de vida y cuidado de las y los funcionario/as.</p>	<p>2.1 Elaborar e implementar un programa de calidad de vida laboral que considere la mirada territorial y que promueva una cultura de buen trato, respeto, perspectiva de género y no discriminación.</p> <p>2.2 Elaborar un plan de fortalecimiento del liderazgo institucional que propicie un buen clima laboral y ambientes laborales sanos.</p> <p>2.3 Diseñar y proponer un programa de capacitación acorde a los lineamientos del Servicio Civil, fortaleciendo la labor de la escuela técnica de formación de la Dirección del Trabajo.</p>
<p>3. Fomentar y promover el diálogo con las y los funcionarios y/o sus representantes al interior del Servicio, fortaleciendo el sistema de gestión de personas y relaciones laborales constructivas.</p>	<p>3.1 Proponer una agenda o plan de trabajo permanente de participación con las y los funcionarios y/o sus representantes en materias relacionadas en gestión y desarrollo de personas.</p> <p>3.2 Asegurar el seguimiento y desarrollo de la agenda o plan de trabajo definido, así como los compromisos derivados del mismo.</p>
<p>4. Gestionar el departamento a cargo, promoviendo la integridad, el respeto, la inclusión y el bienestar de las y los funcionarios, asegurando su adecuación continua a las necesidades institucionales.</p>	<p>4.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo para el departamento, que permita incorporar la perspectiva de género en base a los lineamientos institucionales en las diferentes actuaciones del servicio.</p> <p>4.2 Gestionar los equipos de trabajo con enfoque de género, fomentando el respeto y reconocimiento a las diversidades existentes.</p> <p>4.3 Implementar y liderar los programas de integridad pública institucional en su departamento.</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **\$5.872.000.-** 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) **\$4.983.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.651.000.-**

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.

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 LEGALES <sup>4</sup>

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

### 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 de dirección y/o jefatura en materias de gestión y desarrollo de personas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en normativa y gestión administrativa de personas y presupuestaria del sector público\*\*.

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

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

<sup>4</sup> 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: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<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.

COMPETENCIAS
<p><b>C1. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.</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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b></p> <p>Capacidad para 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)	2.348
<b>Presupuesto Anual</b>	\$85.021.614.000.-

#### 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 Institucional**

Promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, favoreciendo relaciones más justas, equitativas y modernas.

#### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Facilitar el cumplimiento de la normativa laboral, mediante una fiscalización inteligente, una orientación clara de la interpretación de la normativa, la revisión de criterios legales, la defensa de los derechos laborales, la inclusión y la libertad sindical.
2. Mejorar el acceso a los servicios y productos entregados por la Dirección del Trabajo, a través de su digitalización y disposición a las personas, empresas y organizaciones sindicales de forma clara y oportuna.
3. Mejorar los servicios y productos entregados a través de la modernización institucional, por medio de una fiscalización proactiva, una solución preventiva y alternativa de conflictos y atención al usuario con mayor oportunidad, gestionada por funcionarias y funcionarios altamente motivados promoviendo

un servicio de calidad.

### **Productos Estratégicos**

- **Normativa laboral:** Corresponde a actividades que realiza la Dirección del Trabajo en torno al sentido y alcance de la legislación laboral, con el fin de orientar a los usuarios del Servicio en la correcta interpretación de la norma Laboral.
- **Relaciones Laborales:** Son servicios que la Institución pone a disposición de los actores laborales, para facilitar la solución de conflictos, sean éstos de carácter individual o colectivo, y fomentar el diálogo social.
- **Fiscalización:** Es un conjunto de actividades orientadas directamente a la elevación y mejoramiento constante de los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo, cuya supervigilancia es responsabilidad de la Dirección del Trabajo.
- **Servicio al usuario:** Corresponde a la gestión de los canales de atención de la Dirección del Trabajo, con los cuales interactúa directa e indirectamente con sus usuarios.

### **3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS**

#### **1. USUARIOS/AS INTERNOS/AS:**

- Director/a Nacional
- Subdirector/a
- Departamentos, Divisiones y Oficinas del Servicio.
- Funcionarios/as del Servicio.
- Direcciones Regionales.
- Inspecciones Provinciales y Comunales.
- Centros de Conciliación y Mediación Laboral.
- Asociación de Funcionarios

#### **2. USUARIOS/AS EXTERNOS/AS:**

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



### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



Los siguientes cargos de la Dirección del Trabajo están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- 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.

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/as altos/as 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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/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 concorra 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 8º, 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.

Finalmente, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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).