

**JEFE O JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO<sup>1</sup>**  
**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 innovadora, en la mejora de la gestión y en el cumplimiento de la misión y objetivos del Instituto bajo los pilares de eficiencia, transparencia, oportunidad, integralidad, trato digno y personalizado.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa del Departamento Jurídico, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Participar en la elaboración y difusión de la normativa e instrucciones al interior del Instituto.
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 Jefatura de Servicio Nacional y a las jefaturas que lo requieran.
4. Asesorar en materias legales de su competencia a las divisiones, departamentos y subdepartamentos respecto de los asuntos que sean requeridos, de acuerdo a los lineamientos generales, programas o políticas del Servicio.
5. 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.
6. 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.
7. 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.
8. Supervisar o asumir, cuando le sea delegada, la representación judicial del ISL y representar a la jefatura del Servicio en los requerimientos que le hagan los tribunales de justicia en tal calidad.
9. 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.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 13-06-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique Rajevic Mosler.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	14
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

## 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
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.	<p>1.1 Revisar el proceso de otorgamiento (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 documental, generando un plan de trabajo para mejorar el desempeño del mismo.</p> <p>1.2 Mejorar en oportunidad y contenido los informes Jurídicos solicitados para la concesión de beneficios establecidos en la Ley N°16.744 y de las acciones relacionadas con la promoción y fomento del derecho a la seguridad y salud en el trabajo, y el acceso universal al seguro de la Ley N°16.744</p>
2. Fortalecer el rol estratégico asesor en materias jurídico-administrativas internas y externas de la Institución, respaldando los procesos de acceso, información, difusión y capacitación de la Ley N°16.744, con foco en los/as usuarios orientando a la promoción, fomento y acceso universal al derecho a la seguridad y salud en el trabajo y al seguro de la Ley N°16.744.	<p>2.1 Asesorar jurídicamente al Director/a Nacional y demás jefaturas del Instituto en relación a las leyes, políticas y programas que se implementen en el sector.</p> <p>2.2 Estandarizar innovadoramente los procedimientos en que interviene el Departamento Jurídico, para acelerar los tiempos de respuesta y la tramitación de los asuntos, contribuyendo al cumplimiento de los estándares de satisfacción comprometidos por el Servicio.</p> <p>2.3 Supervisar el cumplimiento de las actividades relacionadas con los componentes del sistema de integridad.</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.

<p>3. Gestionar en forma oportuna y eficaz los juicios laborales, civiles y de cobranza previsional.</p>	<p>3.1 Levantar la información respecto a la cartera de juicios laborales, civiles y de cobranza del ISL.</p> <p>3.2 Desarrollar un plan de monitoreo que permita hacer seguimiento y control a los tiempos de respuesta y tramitación de los distintos juicios que se ve enfrentado el Instituto.</p> <p>3.3 Difundir e implementar los procedimientos de apoyo legal a las Direcciones Regionales del Instituto.</p>
<p>4. Fortalecer el equipo jurídico con las competencias necesarias para apoyar el buen y expedito funcionamiento del Servicio, con especial énfasis en los procesos de compras, de análisis de eventuales infracciones y disciplinarios, y en el otorgamiento pertinente, oportuno y de calidad de las prestaciones y servicios de la Ley N°16.744, u otros que deba entregar el Instituto.</p>	<p>4.1 Establecer procesos de auto capacitación y dinámicas del equipo de trabajo del Departamento que lleven a un incremento en el traspaso de mayores conocimientos y experiencias de cada uno/a de sus integrantes a los demás.</p> <p>4.2 Desarrollar un plan de formación a través de actividades conjuntas y formales con otras unidades del ISL, para enriquecer a los equipos de trabajo.</p>
<p>5. Liderar y gestionar al Departamento aportando al desarrollo del equipo de trabajo promoviendo ambientes y relaciones laborales saludables que propicien la igualdad de género<sup>3</sup> y no discriminación.</p>	<p>5.1 Implementar acciones en materias de gestión de personas que favorezcan un buen clima laboral y aseguren el cumplimiento de los objetivos del Departamento y la normativa legal vigente.</p> <p>5.2 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en el Departamento.</p>

<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 mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

## 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir **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 **\$5.042.000.-** 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) **\$4.311.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.504.000.-**

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 <sup>4</sup>

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.

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 no inferior a 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.

Fuente: 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 de dirección, jefatura o coordinación de equipos jurídicos en materias de Seguridad Social, Derecho Administrativo, Juicios Laborales y/o Civiles, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia y/o conocimientos en Ley de Compras, Salud Laboral, Derecho Regulatorio, Ley de Transparencia, Género y/o Inclusión\*\*.

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

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

### 2.3 VALORES

<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/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.

**PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

**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 anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

**C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA**

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

**C3. GESTIÓN Y LOGRO**

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

**C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS**

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

**C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA**

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	627
<b>Presupuesto Anual</b>	\$186.266.657.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

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 e inclusión.

##### **Objetivos Estratégicos Institucionales:**

1. Posicionar al ISL como especialista en la cobertura del seguro de seguridad y salud en el trabajo respondiendo a las necesidades que demandan nuestros usuarios y usuarias.
2. Promover y fomentar el conocimiento y uso del derecho de seguridad y salud laboral en la ciudadanía en general con foco en los segmentos de trabajadores y trabajadoras más vulnerables y aquellos no adscritos al seguro.
3. Asegurar la oportunidad y calidad (tiempo, forma y comunicación) en la entrega de las prestaciones propias del servicio a través de la optimización de procesos.

##### **Productos Estratégicos Institucionales:**

1. Prevención de Riesgos: Propuestas de medidas y desarrollo de programas orientados a contribuir a evitar, disminuir y/o mitigar los riesgos presentes en el trabajo que afecten la salud y la seguridad de los/as trabajadores y trabajadoras.
2. Prestaciones Médicas: Prestaciones de carácter curativo que se entregan a un/a trabajador/a afiliado/a al Instituto de Seguridad Laboral, que haya sufrido un accidente de trabajo o enfermedad profesional, a causa o con ocasión del trabajo. Las prestaciones se otorgan hasta la curación completa o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas por el accidente o enfermedad, a fin de restaurar las condiciones de salud del/la trabajador/a asegurando el reintegro a la actividad productiva.
3. Prestaciones Económicas: Otorgar a los/as trabajadores y trabajadoras de las empresas adheridas al Instituto y a sus beneficiarios/as, en los casos que corresponda, las prestaciones económicas previstas en la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
4. Estudios e Investigación en Salud y Seguridad Laboral: Estudios e Investigaciones en Salud y Seguridad Laboral que contribuyan al ámbito de la Salud y Seguridad en el Trabajo.

**Cobertura Territorial:**

El Instituto de Seguridad Laboral cuenta con la presencia a través de las Direcciones Regionales, sumando 48 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.

La distribución de los centros de atención es la siguiente:

<b>Dirección Regional</b>	<b>Número de Sucursales</b>
Arica y Parinacota	1
Tarapacá	1
Antofagasta	3
Atacama	3
Coquimbo	3
Valparaíso	7
O'Higgins	4
Maule	5
Ñuble	1
Biobío	3
Araucanía	3
Los Lagos	3
Aysén	4
Magallanes	1
Metropolitana	5
Los Ríos	1
Total	48

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Instituto de Seguridad Laboral depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través de la Subsecretaría de Previsión Social.

Se encuentra sujeto a la supervigilancia de la Superintendencia de Seguridad Social y la fiscalización de la Contraloría General de la República.

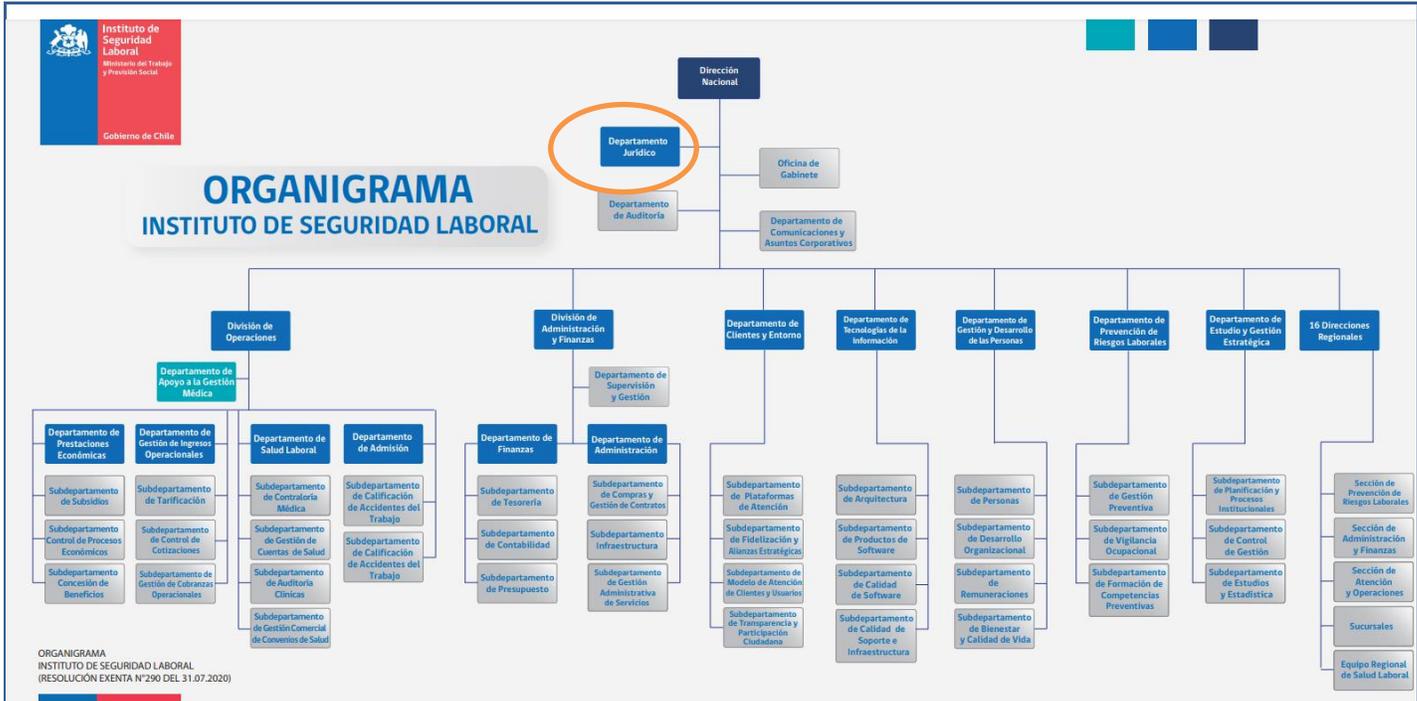
En su quehacer el Instituto debe, además, relacionarse con las siguientes entidades:

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

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).

### 3.4 ORGANIGRAMA



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

- Director/a Nacional.
- Jefe/a División de Operaciones.
- Jefe/a División de Administración y Finanzas.
- Jefe/a Departamento de Clientes y Entorno.
- Jefe/a Departamento Jurídico.

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

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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/as o consejeros/as, 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/a o consejero/a 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 25 de la Ley N° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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 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 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 los altos directivos públicos

Los/as altos/as 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.

