

DIRECTOR JURÍDICO¹
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 Jurídico le corresponde dirigir la asesoría jurídica del Servicio y la emisión de pronunciamientos que fijan el sentido y alcance de la legislación laboral; conducir la defensa judicial de la Institución en todas las materias en que tenga interés o sea parte; y proponer, desde una mirada técnica e integrada, las adecuaciones normativas que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional de promover, proteger y garantizar los derechos laborales, previsionales y de seguridad y salud en el trabajo.

Al asumir el cargo de Director Jurídico le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- 1.- Dirigir la emisión de dictámenes, informes y pronunciamientos jurídicos que fijan el sentido y alcance de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, suscribiendo aquellos que le corresponden y sometiendo a la aprobación del Director Nacional del Trabajo los que impliquen cambio de doctrina o no cuenten con precedente.
- 2.- Asumir y dirigir la defensa judicial del Servicio en todos los juicios en que tenga interés o sea parte, cualquiera sea la materia -laboral, administrativa, constitucional, civil, comercial, tributaria u otra-, asegurando estándares de calidad, oportunidad y coherencia en la representación institucional.
- 3.- Asesorar jurídicamente al Director Nacional del Trabajo y a las demás autoridades y unidades del Servicio, en las materias legales y reglamentarias de su competencia.
- 4.- Realizar estudios jurídicos y liderar la formulación de propuestas de reformas legales y reglamentarias relacionadas con el derecho del trabajo, la seguridad social y la seguridad y salud en el trabajo, en coordinación con el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y con el Congreso Nacional cuando corresponda.
- 5.- Organizar, dirigir, controlar y coordinar el funcionamiento de la Dirección Jurídica y ejercer la dirección funcional de las Coordinaciones Jurídicas Regionales, garantizando la consistencia, coherencia y homogeneidad del trabajo de asesoría jurídica a nivel nacional.
- 6.- Coordinar la elaboración y publicación anual del compendio de dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes de servicio de la Institución.
- 7.- Atender las relaciones con organismos e instituciones internacionales afectos al estudio o aplicación del derecho del trabajo, en la forma que determine el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-05-2026
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: María Beatriz Corbo Atria

- 8.- Impulsar la divulgación de la legislación laboral y la preparación de publicaciones institucionales que aporten a la gestión del conocimiento jurídico del Servicio.
- 9.- Efectuar coordinación con los departamentos de Contraloría Interna, de Auditoría Interna y con las demás Direcciones Regionales del Servicio en las materias de su competencia.
- 10.- Responder a los requerimientos de la Superioridad del Servicio expresados en nuevos encargos estratégicos o asignación de tareas adicionales a las permanentes.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	38
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el 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. Fortalecer y modernizar la Dirección Jurídica, asegurando respuestas claras, fundadas, oportunas y coherentes a usuarios internos y externos del Servicio.</p>	<p>1.1 Desarrollar líneas de trabajo doctrinario al interior del equipo sobre aspectos centrales de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que garanticen que la doctrina institucional esté debidamente fundada y sea consistente a lo largo del tiempo, utilizando un lenguaje claro y comprensible.</p> <p>1.2 Promover el uso de herramientas tecnológicas que permitan la trazabilidad de la información jurídica, faciliten la búsqueda de dictámenes y antecedentes, y mejoren la relación con el usuario.</p> <p>1.3 Gestionar activamente los procesos de elaboración de los productos propios de la Dirección Jurídica.</p>
<p>2. Impulsar la gestión del conocimiento jurídico institucional, socializando prácticas y criterios que permitan ser consultados de manera fácil y permanente por los equipos del Servicio y por</p>	<p>2.1 Participar colaborativamente en la instalación de un modelo de gestión del conocimiento institucional en los ámbitos de producción de jurisprudencia administrativa, en coordinación con las demás Direcciones y Departamentos del Servicio.</p> <p>2.2 Propiciar la coordinación permanente entre</p>

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

la ciudadanía.	<p>la Dirección Jurídica y la correspondiente línea dependiente de las Direcciones Regionales -Coordinadores Jurídicos Regionales y abogados-, asegurando criterios homogéneos a nivel nacional.</p> <p>2.3 Liderar la publicación anual del compendio de dictámenes, ordinarios, circulares y órdenes de servicio, conforme a la obligación legal vigente.</p>
<p>3. Consolidar un sistema de defensa judicial que garantice oportunidad, calidad y coherencia institucional en todas las materias en que el Servicio tenga interés o sea parte.</p>	<p>3.1 Fortalecer el procedimiento de defensa judicial, su correcta aplicación, monitoreando y retroalimentando a la Institución con el objeto de garantizar su cumplimiento y mejora continua.</p> <p>3.2 Desarrollar capacidades técnicas del equipo de defensa en materias complementarias al derecho del trabajo, administrativa, constitucional, civil, comercial y tributario que permitan enfrentar integralmente los juicios en que el Servicio sea parte.</p>
<p>4. Aportar a la modernización normativa del Sistema de Administración Laboral desde el conocimiento técnico del Servicio.</p>	<p>4.1 Liderar, desde la Dirección Jurídica, la formulación de propuestas técnicas de reformas legales y reglamentarias en materia laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo.</p> <p>4.2 Acompañar técnicamente al Ministerio del Trabajo y Previsión Social y al Congreso Nacional en la tramitación de iniciativas legislativas que incidan en las competencias del Servicio.</p>
<p>5. Incorporar a la gestión de la Dirección Jurídica los estándares de integridad pública en todas sus áreas de trabajo.</p>	<p>5.1 Implementar y liderar los programas de integridad pública institucional en la Dirección Jurídica.</p> <p>5.2 Contribuir al cumplimiento de las obligaciones de transparencia activa y pasiva en los productos jurídicos, en coordinación con las otras líneas del Servicio.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **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 **\$6.027.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, cuyo detalle es el siguiente:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$5.102.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.876.000.-

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

El componente base de la asignación especial de calidad de servicio se percibe, siempre que el directivo haya prestado servicios sin solución de continuidad en la Dirección del Trabajo durante a lo menos seis meses del año objeto de la evaluación.

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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

Contar con el título profesional de abogado, y acreditar una experiencia profesional de, a lo menos, 5 años en el sector público o privado.

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

³ "Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

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

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura y/o coordinación en proyectos jurídicos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:**

- Asesoría jurídica y/o legislativa (formulación técnica de proyectos de ley en el Poder Ejecutivo o en el Congreso Nacional) a instituciones públicas o a entidades reguladoras.
- Derecho Laboral, Previsional, y de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Derecho Constitucional y Administrativo, con énfasis en derechos fundamentales y acciones de tutela laboral y defensa judicial de instituciones del Estado.

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

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

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

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

VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

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

CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

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

**2.4
COMPETENCIAS
PARA EL
EJERCICIO DEL
CARGO**

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

COMPETENCIAS	
C1. VISIÓN ESTRATÉGICA	Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la 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.
C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA	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.
C3. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.
C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS	Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.
C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN	Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	2.343
Presupuesto Anual	\$ 112.556.098.000.-

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>La Dirección del Trabajo es un Servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo, conforme lo establece el Decreto con Fuerza de Ley N° 2 de 1967 del mismo Ministerio.</p> <p>La Dirección del Trabajo cumple un rol clave en el Sistema de Administración Laboral, desarrollando diversas funciones operativas en las áreas de Inspección, relaciones laborales, sistemas alternativos de solución de conflictos y divulgación de la legislación laboral. Asimismo, la Dirección del Trabajo tiene la atribución de fijar, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de la legislación laboral. En el</p>
--

ámbito previsional tiene atribuciones en parte del control de la evasión y elusión; en el de la seguridad y salud en el trabajo comparte atribuciones con la Superintendencia de Seguridad Social, la Autoridad Sanitaria, el Servicio Nacional de Geología y Minería y la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante, a los que se suma el Sistema de Mutualidades de Empleadores.

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

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

Misión

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

Objetivos Estratégicos Institucionales

- 1.- Garantizar el Trabajo Decente y condiciones laborales justas, mediante la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, gestionando las denuncias de forma oportuna, eficiente y eficaz, utilizando inteligencia inspectiva en todos los procesos de fiscalización.
- 2.- Establecer el sentido y alcance de la legislación laboral, por medio de la emisión de pronunciamientos jurídicos, incorporando la perspectiva de género, aportando al desarrollo de relaciones laborales justas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales.
- 3.- Mejorar la calidad de atención a las personas usuarias considerando criterios de pertinencia, claridad, inclusión y perspectiva de género, ampliando la cobertura de los servicios mediante la diversificación de los canales de atención e impulsando mecanismos de participación ciudadana.
- 4.- Dar acceso a las instancias de capacitación y dialogo social tripartito mediante los sistemas de solución alternativa de conflictos, mesas de trabajo y consejos tripartitos regionales de usuarios y usuarias, que contribuyan a impulsar el trabajo decente incorporando la perspectiva de género.

Productos Estratégicos

1. Fiscalización
2. Instancias de dialogo social y promoción del trabajo decente
3. Atención de usuarios
4. Pronunciamientos jurídicos
5. Asistencia técnica
6. Mecanismos de solución alternativa de conflictos

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

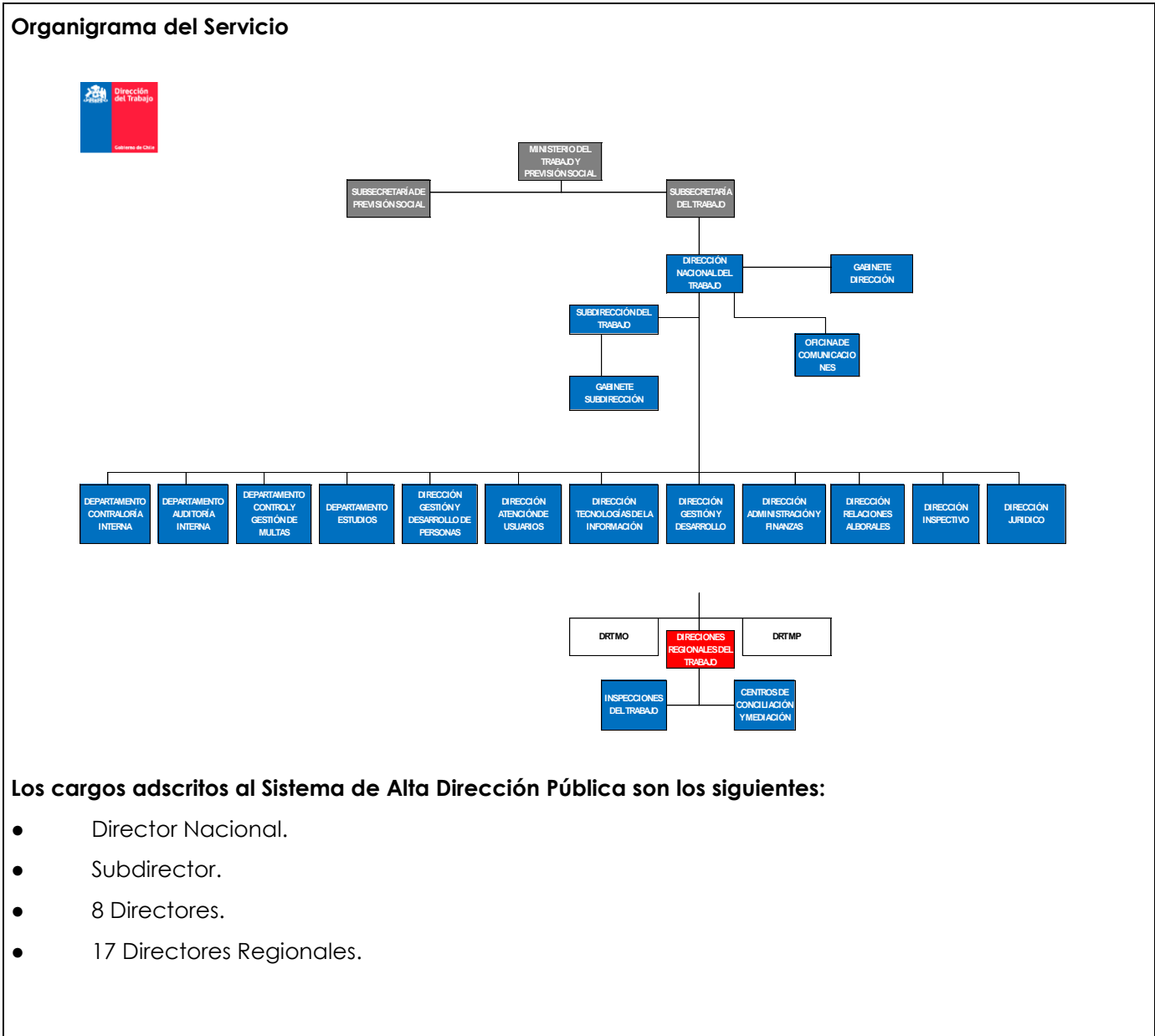
USUARIOS INTERNOS:

- Director Nacional del Trabajo
- Direcciones y Departamentos del Servicio.
- Funcionarios del Servicio.
- Direcciones Regionales.
- Inspecciones Provinciales y Comunes.
- Centros de Conciliación y Mediación.

USUARIOS EXTERNOS:

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

3.4 ORGANIGRAMA



IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del 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 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 con instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

Conforme así lo dispone el inciso primero, del Artículo Sexagésimo Sexto, de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes 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 2027, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

“Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no

hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público 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 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.

*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).