

**DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE ATACAMA<sup>1</sup>**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**  
**MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región de Atacama,  
Copiapó

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Director o Directora Regional del Trabajo le corresponde representar en la región al Director o Directora del Trabajo velando por el cumplimiento de la Misión institucional en el territorio de su competencia, gestionando la implementación de las políticas y procedimientos en cada una de las dependencias a su cargo, a objeto de brindar servicios con altos estándares de calidad a la ciudadanía, que plasmen la importancia estratégica que el trabajo tiene como uno de los elementos consustanciales a la dignidad humana, mediante la integración y cohesión social, que permitan equilibrar el poder de los actores del mundo del trabajo.

Deberá, por tanto:

1. Promover e implementar el proceso de modernización del Servicio mediante la dirección estratégica de los lineamientos del programa de modernización, retroalimentando el proyecto con las realidades territoriales de la Región.
2. Potenciar en la región las acciones y mecanismos institucionales que fomenten el diálogo social como herramienta para la búsqueda de más y mejores relaciones laborales.
3. Liderar los equipos de la Dirección Regional y administrar los procesos asociados a la gestión y desarrollo de personas, acorde a los lineamientos institucionales y la normativa vigente con foco, en la promoción de buenos climas laborales y una óptima calidad de vida laboral, que permita el buen desempeño funcionario y el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales, con una mirada transversal de respeto con perspectiva de género.
4. Asegurar la coordinación de las estrategias, lineamientos y funcionamiento de cada una de las áreas operativas, de asesoría y de gestión, con foco en la realidad local para fortalecer el despliegue territorial efectivo de la Dirección del Trabajo.
5. Diseñar, proponer y gestionar los procesos de planificación anual de la región en el marco de las políticas de trabajo institucionales, definiendo compromisos de desempeño y metas colectivas, las que deberá controlar, medir y evaluar permanentemente.
6. Gestionar y/o generar instancias de comunicación efectiva, implementando los mecanismos institucionales de integración entre el equipo regional y las contrapartes nacionales para una adecuada alineación y coordinación con los objetivos estratégicos.

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: Francisco Oyarzún  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: 11-06-2024

7. Velar para que todo el actuar que se lleve a cabo dentro de la región sea acorde a la definición estratégica, normativa y lineamientos correspondientes, de manera transversal, oportuna, respetuosa y con perspectiva de género, al relacionarse con la sociedad civil y entorno público de la región y/o para difundir e implementar el quehacer institucional.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	15
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	47
<b>Presupuesto que administra</b>	\$243.129.563.-

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Contribuir a la integración del Servicio a nivel regional y nacional a través de los lineamientos e instrucciones institucionales.	1.1 Vincular a los equipos de trabajo con los lineamientos institucionales desde una mirada territorial, propiciando la coordinación efectiva entre ambas instancias. 1.2 Levantar los requerimientos y necesidades del mundo laboral de la región, generando un plan, de modo tal que fortalezcan el servicio en todas sus líneas operativas.
2. Promover la gestión y desarrollo de personas y equipos de trabajo, a fin de propiciar ambientes de trabajo positivos y desarrollo funcionario.	2.1 Generar acciones que promuevan climas de trabajo armónicos basados en el respeto a la diversidad, y el buen trato funcionario, que faciliten un desempeño institucional efectivo y orientado a la creación de valor público. 2.2 Propiciar espacios de desarrollo para funcionarias y funcionarios, que permitan la implementación de los lineamientos en materias de gestión y desarrollo de personas. 2.3 Analizar la situación regional en materias de gestión interna, estructura y organización, gestión y desarrollo de personas y de los procesos institucionales, identificando las brechas en perspectivas de género, inclusión e identidad y proponer un

<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

	plan de mejora local basada en los lineamientos generales de la Institución.
3 Incorporar a la gestión regional el enfoque de género en todas sus líneas, para lograr una transversalización de perspectiva de género <sup>3</sup> en el quehacer institucional	<p>3.1 Diseñar e implementar un plan de trabajo para la Dirección Regional que permita incorporar la perspectiva de género en base a los lineamientos institucionales en las diferentes actuaciones del servicio.</p> <p>3.2 Gestionar los equipos de trabajo con enfoque de género, fomentando el respeto y reconocimiento a las diversidades existentes.</p>

#### 1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado **8°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **20%**. Incluye las asignaciones de modernización y zona. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.056.000.-** 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) **\$3.429.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.311.000.-**

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.

<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.

## 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 de 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 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de Legislación laboral y seguridad y/o previsión social, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en\*\*:

- Derecho público y/o Administrativo.
- Relaciones Laborales,
- Fiscalización.
- Gestión y administración Pública.
- Género y/o inclusión.

**\*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**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>
<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.

<b>COMPETENCIAS</b>
<p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>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, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</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. GESTIÓN DE REDES</b></p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave 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.</p>
<p><b>C4. 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>C5. 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>

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	2348
<b>Presupuesto Anual</b>	\$81.597.459.000.-

#### 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.

Respecto de las direcciones regionales, la acción del o la directora/a Regional de la Dirección del Trabajo, es buscar la promoción y protección los derechos laborales en el territorio en el cual ejerce su función. Para ello debería implementar en el ámbito regional, mecanismos que fortalezcan el dialogo social, y la fiscalización del 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 los distintos actores del mundo del trabajo.

En particular, La Región de Atacama, presenta durante el año 2023 un número de 1877 denuncias. Los principales sectores económicos denunciados fueron:

- Construcción;
- Actividades de servicios administrativos y de apoyo;
- Transporte y almacenamiento;
- Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas;
- Explotación de minas y canteras; y
- Actividades de alojamiento y de servicio de comidas.

Respecto de la Fiscalizaciones realizadas en la Región para el año 2023 estas llegaron a 1723, la que se realizan en los mismos sectores económicos antes indicados. Presenta en el ámbito de Relaciones Laborales para los años 2022 y 2023, 73 y 71 procesos de negociación colectiva, respectivamente, involucrando en estos procesos para el año 2022 a 6567 trabajadores y para el año 2023 a 5494 trabajadores. Respecto de temas de mediación entre los años 2022 y 2023 se realizaron 108 procesos involucrado en ellas a 84975 trabajadores para ambos años.

**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:**

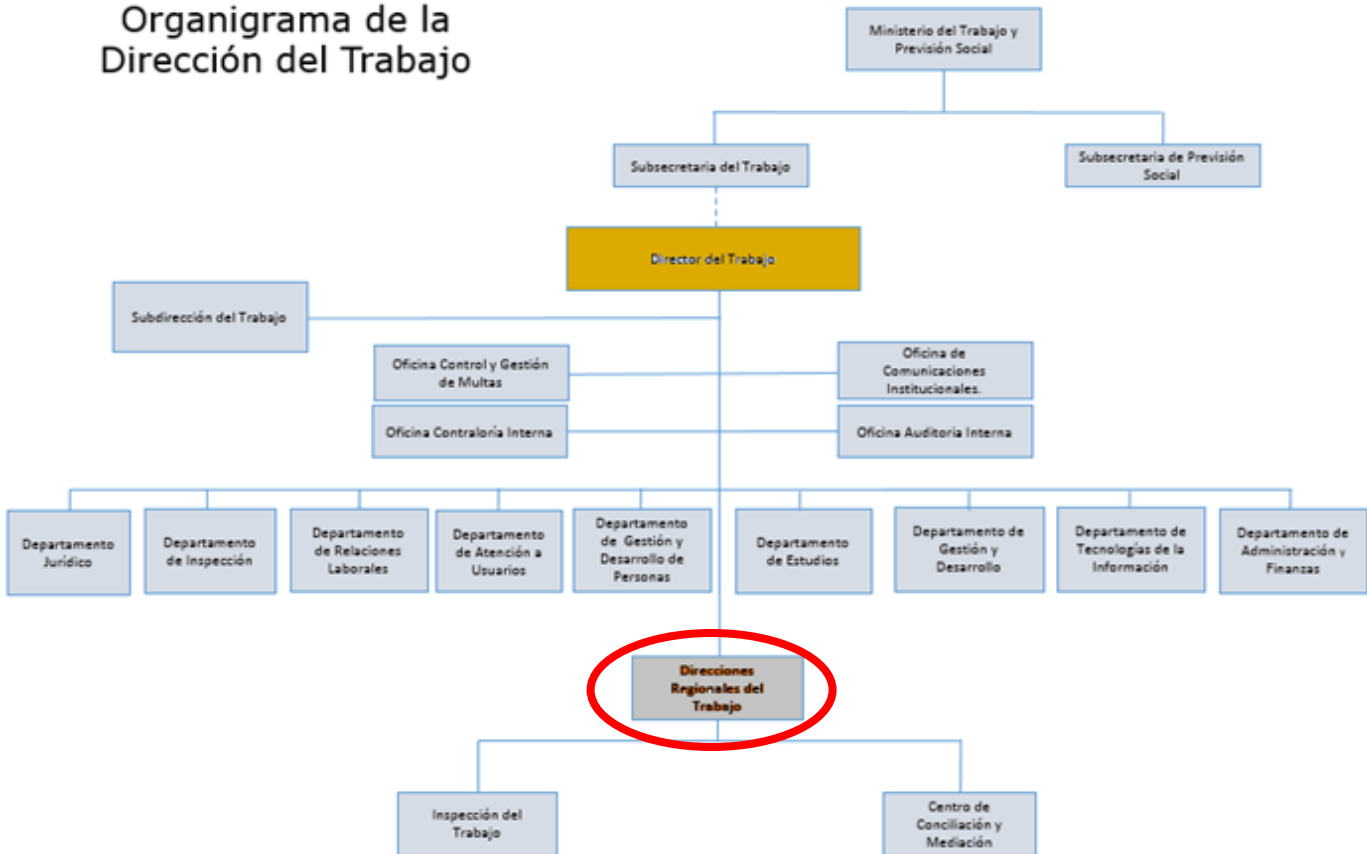
- Organismos Públicos.
- Congreso Nacional.
- Ministerios.
- Confederaciones y Federaciones.
- Sindicatos.
- Trabajadores.
- Empleadores.
- Organismos Internacionales.
- O.N.G.



### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio

## Organigrama de la Dirección del Trabajo



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

- Director o Directora Nacional.
- Subdirector o Subdirectora.
- 5 Jefes o Jefas de División.
- 16 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 de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos 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 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 altos 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 alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros. (artículo 517 del artículo 1 de la Ley N° 21.327 Modernización de la Dirección del Trabajo)

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

\*Prohibiciones.

Queda prohibido a los funcionarios del Trabajo, bajo pena de suspensión o destitución, divulgar los datos que obtengan con motivo de sus actuaciones.

Incurrirán, además, en las sanciones establecidas en el artículo 246° del Código Penal si revelaren secretos industriales o comerciales de que hubieran tenido conocimiento en razón de su cargo. (Artículo 40° del Título V del DFL 2, de 30 de Mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).

Prohíbese a los funcionarios del Servicio, bajo las mismas sanciones señaladas en el inciso 1° del artículo anterior, desempeñarse en forma particular en funciones relacionadas con su cargo y que comprometen el fiel y oportuno cumplimiento de sus deberes. (Artículo 41° del Título V del DFL 2, de 30 de Mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social).