

SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA ADMINISTRATIVO¹
SERVICIO MÉDICO LEGAL
MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Subdirector o Subdirectora Administrativo/a le corresponderá liderar el adecuado funcionamiento de las áreas de gestión de personas, los recursos físicos, financieros y tecnológicos a fin de contribuir al logro de los objetivos y metas del Servicio Médico Legal, asegurando acciones de calidad basados en un enfoque de derechos humanos y perspectiva de género, asegurando una ejecución eficaz y eficiente de los recursos y la gestión administrativa.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora Administrativo/a, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ejecutar las funciones que hayan sido delegadas o encomendadas por el Director Nacional.
2. Apoyar el buen funcionamiento administrativo del Servicio, proponiendo al Director Nacional una adecuada planificación de recursos, físicos, financieros y tecnológicos, además de proponer estrategias y acciones a objeto de fortalecer la gestión de personas, dando cumplimiento a la normativa y estándares establecidos.
3. Apoyar la implementación del Plan Estratégico Institucional en materias de su competencia.
4. Velar por el adecuado funcionamiento administrativo, realizando evaluaciones de los procesos bajo su responsabilidad, medios y procedimientos, adecuándolos a los requerimientos de la modernización del Estado, implementando nuevas tecnologías, con el objetivo de hacer eficiente la labor administrativa.
5. Proponer, planificar, programar y supervisar las políticas de su área, conforme a las directrices que el Director Nacional establezca.
6. Coordinar y supervisar las dependencias del Servicio sujetas a su cargo, sobre la base de las políticas, objetivos, planes e instrucciones generales, que fije el Director Nacional.
7. Proponer al Director Nacional los planes, programas y proyectos del Servicio, de acuerdo a las estrategias de desarrollo del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.
8. Coordinar y controlar el cumplimiento de los planes, programas y proyectos de inversión aprobados por la Dirección Nacional, estableciendo los mecanismos necesarios al efecto.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 12-11-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Pliscoff

9. Procurar la administración eficaz y oportuna de los recursos humanos, físicos y financieros del Servicio, velando por el cumplimiento de los principios de integridad en la función pública y buen uso de los recursos públicos
10. Liderar la formulación y ejecución presupuestaria, ajustado a las políticas del sector.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	10
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	84
Presupuesto que administra	M\$64.490.383.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Modernizar el sistema de aseguramiento de la calidad de los procesos y productos del Servicio Médico Legal, para otorgar un servicio altamente calificado en materias médico legal y forense a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía.	<p>1.1. Liderar el diseño y ejecución del proceso de estandarización en materias administrativa y financieras, aportando a la cadena de valor de los productos estratégicos del Servicio Médico Legal.</p> <p>1.2. Implementar un modelo de evaluación y control de la gestión de calidad en las materias de su competencia.</p>
2. Liderar en los ámbitos de su competencia, los procesos de gestión en materias de gestión de personas, basados en la planificación estratégica del Servicio Médico Legal.	2.1 Implementar el proceso de cambio organizacional basado en la generación de valor público y del mejoramiento continuo de la calidad.
3. Modernizar la gestión de los recursos físicos, financieros y tecnológicos disponibles, además de liderar los procesos de inversiones basados en la planificación estratégica del Servicio Médico Legal, favoreciendo la actividad pericial y forense, con énfasis en el mejoramiento de la atención de los usuarios y usuarias.	<p>3.1. Dotar de los recursos físicos necesarios, optimizando la cadena de suministros a nivel nacional facilitando el desarrollo de la actividad pericial y forense.</p> <p>3.2. Implementar la automatización de los procesos administrativos y de apoyo a la labor pericial y forense.</p> <p>3.3 Contribuir en el proceso de evaluación, elaboración e implementación de proyectos de inversión e innovación</p>

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

	tecnológica definidos en la planificación estratégica del Servicio Médico Legal para el período 2020-2025 a nivel nacional.
4. Liderar la política de gestión y desarrollo de personas, incluyendo la perspectiva de género ³ , con el fin de disminuir desigualdades y/o discriminaciones de género.	<p>4.1 Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de personas incluyendo las orientaciones, directrices y lineamientos que aplican a cada política/procedimiento.</p> <p>4.2 Diseñar, implementar y/o actualizar la Política y/o procedimientos de gestión de personas con perspectiva de género.</p>
5. Fortalecer principios amplios de comportamiento y estándares de conducta ética, abriendo escenarios participativos de reflexión; favoreciendo una ética laboral compartida, que vivifique la pertenencia al servicio público y aportando a la recuperación de la confianza de la ciudadanía hacia las instituciones y su respectivo funcionariado público.	<p>5.1 Socializar, difundir y capacitar en los Códigos de Ética.</p> <p>5.2 Velar por el cumplimiento de los principios de integridad en la función pública y buen uso de los recursos públicos.</p>

³ 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 el/la Alto Directiva/o Pública, 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 **55%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.832.000.-** 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) **\$4.965.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.566.000.-

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 ⁴

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.

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

Fuentes legales: DFL N°1, de 18 de abril de 2006. del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

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 o jefatura de equipos en materias de administración de recursos físicos, financieros, gestión y desarrollo de personas en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en**:

- Ley de Compras y Contratación Pública.
- Presupuesto Público.
- Gestión y Planificación estratégica.

***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.**

⁴ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</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>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</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>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</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>C2. GESTIÓN Y LOGRO</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>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</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>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	1.069
Presupuesto Anual	M\$64.490.383.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión del Servicio Médico Legal

Otorgar un servicio altamente calificado en materias Médico Legales y Forenses a los órganos de la administración de justicia y la ciudadanía, a través de la realización de pericias médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad, equidad y trato digno a las personas. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

Objetivos del Servicio Médico Legal

1. Responder eficaz y eficientemente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de las personas, poniendo énfasis, en la modernización de la gestión institucional a nivel nacional, la disminución de los tiempos de respuesta, la calidad de los informes periciales, en el acceso equitativo y no discriminatorio de las personas.
2. Desarrollar investigación científica, docencia y extensión en materia médico-legales, a través del Instituto Carlos Ybar, ampliando el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales en los ámbitos de la investigación, docencia y extensión.
3. Implementar en ámbito de competencia institucional las políticas nacionales y sectoriales de derechos humanos, destinadas a contribuir a la búsqueda de verdad, justicia, reparación y garantías de no repetición mediante análisis de restos óseos de larga data, tanto en casos de Derechos Humanos como en situaciones criminales; además de fortalecer su quehacer implementando acciones vinculadas al resguardo, acceso, protección y promoción de estos.

Productos Estratégicos del Servicio Médico Legal

Información Pericial Tanatológica: Corresponde a la realización de autopsias y demás investigaciones médico legales en cadáveres, restos humanos y/u orgánicos, como también ampliar dichas investigaciones si el Tribunal competente así lo requiere; practicar exhumaciones tanto a cadáveres inhumados con autopsia como sin autopsia; autorizar las extracciones de tejidos y órganos de acuerdo a la Ley Vigente (Ley de Donación de Órganos, etc.). Comprende además la Identificación médico legal de cadáveres, restos humanos o individuos que tengan relación con un Proceso Judicial y en los que no ha sido posible hacerlo, a través de métodos convencionales.

Información Pericial Clínica: Corresponde a la realización de peritajes solicitados por los Tribunales de Justicia y Fiscalías sobre: - Agresiones físicas sufridas por personas y/o delitos de lesiones; determinando su naturaleza y gravedad, entre otras.- Agresiones Sexuales, Y- Evacuar los informes por responsabilidad médica.

Información Pericial de Laboratorio: Efectuar el análisis de la evidencia de hechos biológicos, químicos o físicos que, junto con otros, aporten antecedentes para la resolución de un caso motivado por un Proceso Judicial.

Información Pericial de Salud Mental: Corresponde a la realización de peritajes solicitados por los Tribunales de Justicia y Fiscalías sobre: - Enfermedades psiquiátricas, tanto en adultos como en niños y niñas, en cuanto tengan relación con psiquiatría forense: - Imputables, interdicción por demencia, tuiciones, etc.- Peritajes de Psicología Forense.

Investigación, Docencia y Extensión: Colaboración técnica con organismos Nacionales e Internacionales en los ámbitos de la Investigación, Docencia y Extensión, en materias médico legales y ciencia Forenses.

Desde la creación de lo que hoy es el Servicio Médico legal, se concibió como una institución en donde se desarrollara el conocimiento científico y colaborara con la docencia en las áreas de la medicina legal y las ciencias forenses misión que se vincula estrechamente con los servicios que se ha prestado a la ciudadanía.

Clientes del Servicio Médico Legal

1. Tribunales de Justicia (Civil, Crimen, Familia, Letras, Menores).
2. Ministerio Público (Fiscalías Regionales y Locales).
3. Universidades.
4. Comunidad en General.
5. Policía de Investigaciones y Carabineros de Chile.
6. Defensoría Penal Pública (Regionales y Locales).
7. Familiares y Víctimas de Violación de Derechos Humanos y Violencia Política (Informe Rettig e Informe Valech).

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos del Subdirector o Subdirectora Administrativo/a son:

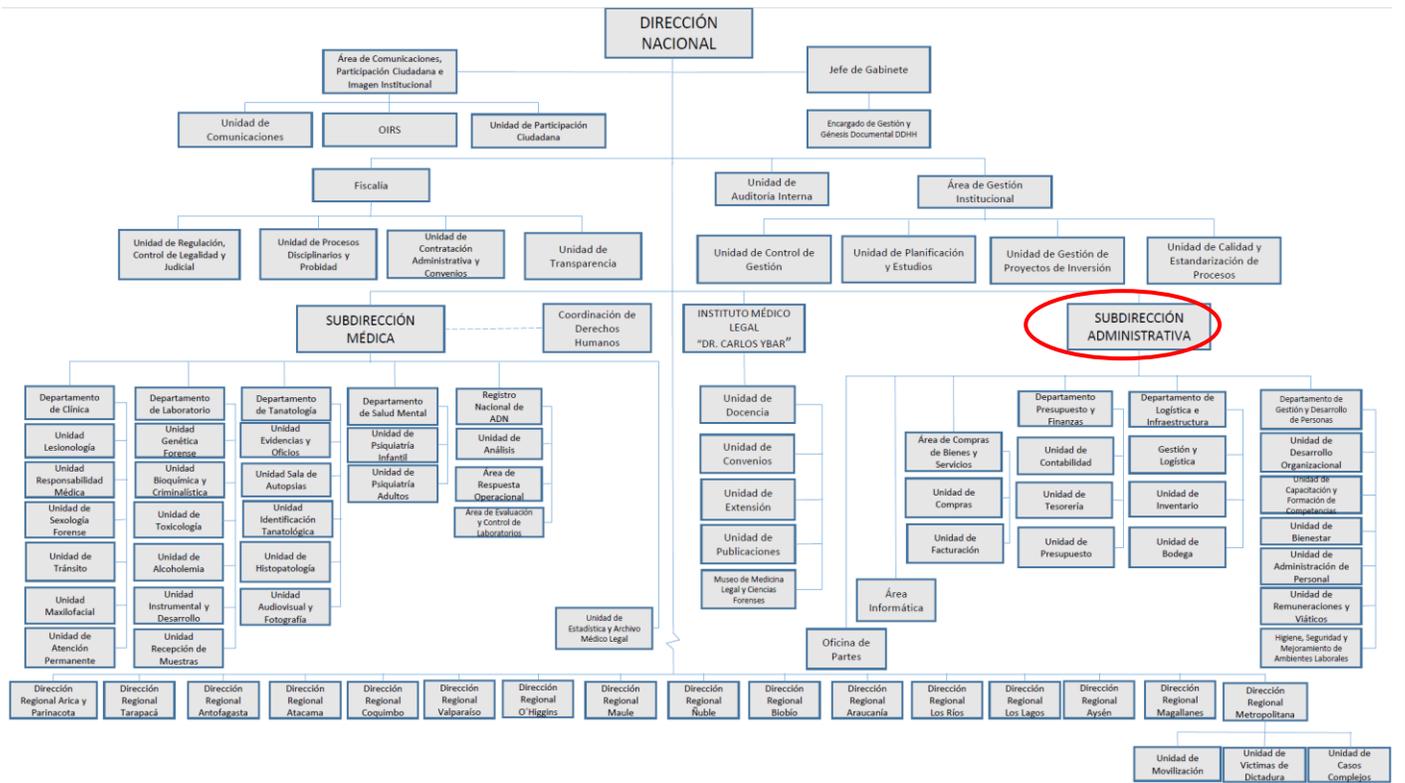
- Director Nacional.
- Departamentos Técnicos del SML.
- Secretario/a Ejecutivo ICY
- Directores/as Regionales del SML.
- Subdirección Médica
- Gabinete Dirección

Los principales clientes externo del Subdirector o Subdirectora Administrativo/a son:

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y Servicios dependientes.
- Ministerio de Hacienda
- Contraloría General de la Republica
- Proveedores y mercado Público

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

- Director/a Nacional.
- Sub Director/ Médico.
- Sub Director/a Administrativo.
- Director/a Regional Metropolitano.
- Secretario/a Ejecutivo/a Instituto Médico Legal "Dr. Carlos Ybar".
- 15 Directores/as Regionales.

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas. Conforme así lo dispone el artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

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

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

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

* Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los/as altos/as directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

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

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

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

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

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

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

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

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

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