

SUBDIRECTOR/A MÉDICO/A¹
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/A la Subdirector/a Médico le corresponderá proponer, planificar, programar y supervisar las políticas relativas a su área técnica. Le corresponde, asimismo, coordinar y supervisar las dependencias del Servicio sujetas a su cargo, sobre la base de las políticas, objetivos, planes e instrucciones generales de acuerdo a la legislación vigente y que fije el Director Nacional.

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

1. Velar por el buen funcionamiento de las unidades de los Servicios Médicos Legales Regionales privilegiando las relaciones interinstitucionales, proponiendo al Director Nacional su planificación y cuidando su integración con el nivel central.
2. Controlar el adecuado funcionamiento técnico y científico, realizando evaluaciones de los procesos, medios y procedimientos, adecuándolos a los requerimientos de la modernización del Estado y de la modernización del Servicio de acuerdo al Plan Estratégico Institucional.
3. Proponer la aplicación de nuevas tecnologías en orden a hacer más eficiente la labor pericial y facilitar la labor docente del Servicio Médico Legal.
4. Asegurar el apoyo científico-técnico a las Instituciones de Administración de Justicia.
5. Implementación del proceso de estandarización de procedimientos y perfiles periciales, asegurando su funcionamiento y evaluando su implementación de acuerdo a los lineamientos en el Plan Estratégico Institucional.
6. Impulsar la implementación del Plan Estratégico Institucional en materias periciales.
7. Supervisar y validar el funcionamiento técnico de la Institución para la toma de decisiones en el ámbito pericial.
8. Asegurar la aplicación de las normas legales y técnicas para certificar la confiabilidad e imparcialidad de los procesos periciales.
9. Continuar los procesos de acreditación / reacreditación y certificación / recertificación de las áreas estratégicas bajo su dependencia.
10. Establecer protocolos de derivación de pericias complejas cuando corresponda.
11. Planificación, supervisión y evaluación de la participación Institucional en las mesas intersectoriales.
12. Continuar con el fortalecimiento de la estructura de la Subdirección Médica de acuerdo a los lineamientos previstos en el Plan Estratégico Institucional.
13. Ejecutar las funciones que le hayan sido delegadas o encomendadas por el Director Nacional y subrogarlo en todos los casos de ausencia e impedimento del mismo.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: XX-03-2025
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Manuel Inostroza

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	09
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	05
Presupuesto que administra	\$3.345.385.-

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. Mejorar la calidad y oportunidad en la atención a las personas y entrega de informes periciales, tanatológicos, psiquiátricos, clínicos y de laboratorio a sus respectivos clientes.	1.1 Disminuir los tiempos de respuesta y mejorar la calidad de las acciones periciales, mediante el desarrollo de un plan para los productos estratégicos, de: tanatología, clínica, salud mental adulto e infantil y laboratorios, de acuerdo con las respectivas normativas. 1.2 Fortalecer la evaluación de los productos estratégicos, mediante la medición periódica de la satisfacción de los usuario/as del servicio, para dar respuesta a sus requerimientos.
2. Desarrollar y fortalecer mecanismos de coordinación y colaboración para mejorar la toma de decisiones y lograr coherencia en las distintas sedes regionales y provinciales y su interlocución con organismos intersectoriales.	2.1 Potenciar una estrategia de coordinación y comunicación técnica con las Direcciones Regionales y organismos relacionados. 2.2 Desarrollar un plan que permita la participación de las Direcciones Regionales y Jefaturas de departamentos de carácter nacional, para propiciar y compartir buenas prácticas periciales y de gestión.
3. Incorporar la perspectiva de género de manera formal y transversal en las políticas y procedimientos institucionales, que contribuyan a la disminución y corrección de desigualdades o discriminaciones de género que tengan relación directa con el que hacer del Servicio y/o con su público objetivo.	3.1 Incorporar y/o avanzar en la integración de la perspectiva de género en cada política/procedimiento en el ámbito pericial. 3.2 Diseñar, implementar y/o actualizar la Política y/o procedimientos en el ámbito pericial con perspectiva de género.
4. Desarrollar y fortalecer mecanismos de trabajo y coordinación con el Instituto Carlos Ybar a fin de supervisar y evaluar los objetivos de la Institución en docencia, extensión y certificación pericial.	4.1 Generar mecanismo de trabajo y coordinación con la Secretaria Ejecutiva del Instituto Carlos Ybar. 4.2 Supervisar los lineamientos técnicos por los cuales el Instituto Carlos Ybar debe desarrollar su labor Institucional.
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	5.1 Participar del proceso de actualización del Código de Ética institucional en base a la metodología definida por el Servicio Civil. 5.2 Promocionar y participar en las instancias de socialización, difusión y capacitación sobre el Código de Ética Institucional.

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

funcionariado público.	
------------------------	--

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 **60%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.217.000.-** 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) **\$5.310.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.033.000.-

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 ³

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.

Título profesional de Médico Cirujano otorgado por una Universidad del Estado o reconocida por éste o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente Legal: 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, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión y/o administración en áreas clínicas relacionadas con la medicina legal y salud, en instituciones públicas y/o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en gestión de salud pública, actividades periciales y/o políticas públicas**.

***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.**

³ 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

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, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

C2. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS

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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	830 ⁴
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 en general, a través de la realización de pericias médico-legales, garantizando calidad, confiabilidad, oportunidad, imparcialidad y trato digno a mujeres y hombres. Desarrollando, asimismo, la investigación científica, docencia y extensión en materias propias de su competencia.

Objetivos del Servicio Médico Legal

1. Responder eficazmente a los requerimientos de los órganos de la administración de justicia y de la ciudadanía, 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 y en la atención a los/las ciudadanos/as.
2. Fortalecer el quehacer institucional en materia de Derechos Humanos, a fin de velar por la no discriminación, implementando acciones vinculadas al resguardo, protección y promoción de estos.
3. Mejorar permanentemente las pericias Médico Legales a través de la actualización de las tecnologías disponibles, para enfrentar los nuevos desafíos de la medicina forense y el sistema de justicia.
4. Colaborar al desarrollo estratégico de la medicina legal y ciencias forenses a través del Instituto Médico Legal Dr. Carlos Ybar, ampliando el trabajo en conjunto con organismos nacionales e internacionales en los ámbitos de la investigación, docencia y extensión.

Respecto a la cobertura territorial, el Servicio Médico Legal cuenta con 16 Direcciones Regionales a lo largo del país y 25 sedes provinciales, distribuidas del siguiente modo:

- **Dirección Regional Arica y Parinacota.**
- **Dirección Regional Tarapacá.**
- **Dirección Regional Antofagasta**, Sede Provincial: Calama.
- **Dirección Regional Atacama**, Sede Provincial: Vallenar.
- **Dirección Regional Coquimbo**, Sedes Provinciales: Illapel y Ovalle.
- **Dirección Regional Valparaíso**, Sedes Provinciales: San Felipe, San Antonio y Quillota.
- **Dirección Regional Metropolitana**, Sede Provincial: Melipilla.
- **Dirección Regional O'Higgins**, Sedes Provinciales: Santa Cruz y San Fernando.
- **Dirección Regional Maule**, Sedes Provinciales: Constitución, Linares, Cauquenes, Curicó y Parral.
- **Dirección Regional Ñuble.**
- **Dirección Regional Bío Bío**, Sedes Provinciales: Cañete, Chillán y Los Ángeles.
- **Dirección Regional Araucanía**, Sedes Provinciales: Angol y Nueva Imperial.
- **Dirección Regional Los Ríos.**

⁴ El servicio cuenta con horas médicas autorizadas por ley de presupuesto, esto quiere decir, que existe personal contratado que no corresponde a planta o contrata, sino a un contrato distinto asociado a la realización de horas de trabajo. Las horas médicas autorizadas por ley de presupuesto 2025 asciende a 10.725.

- **Dirección Regional Los Lagos**, Sedes Provinciales: Castro, Ancud y Osorno.
- **Dirección Regional Aysén**, Sede Provincial: Puerto Aysén.
- **Dirección Regional Magallanes**, Sede Provincial: Puerto Natales.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Los principales clientes internos del/de la Subdirector/a Médico son:

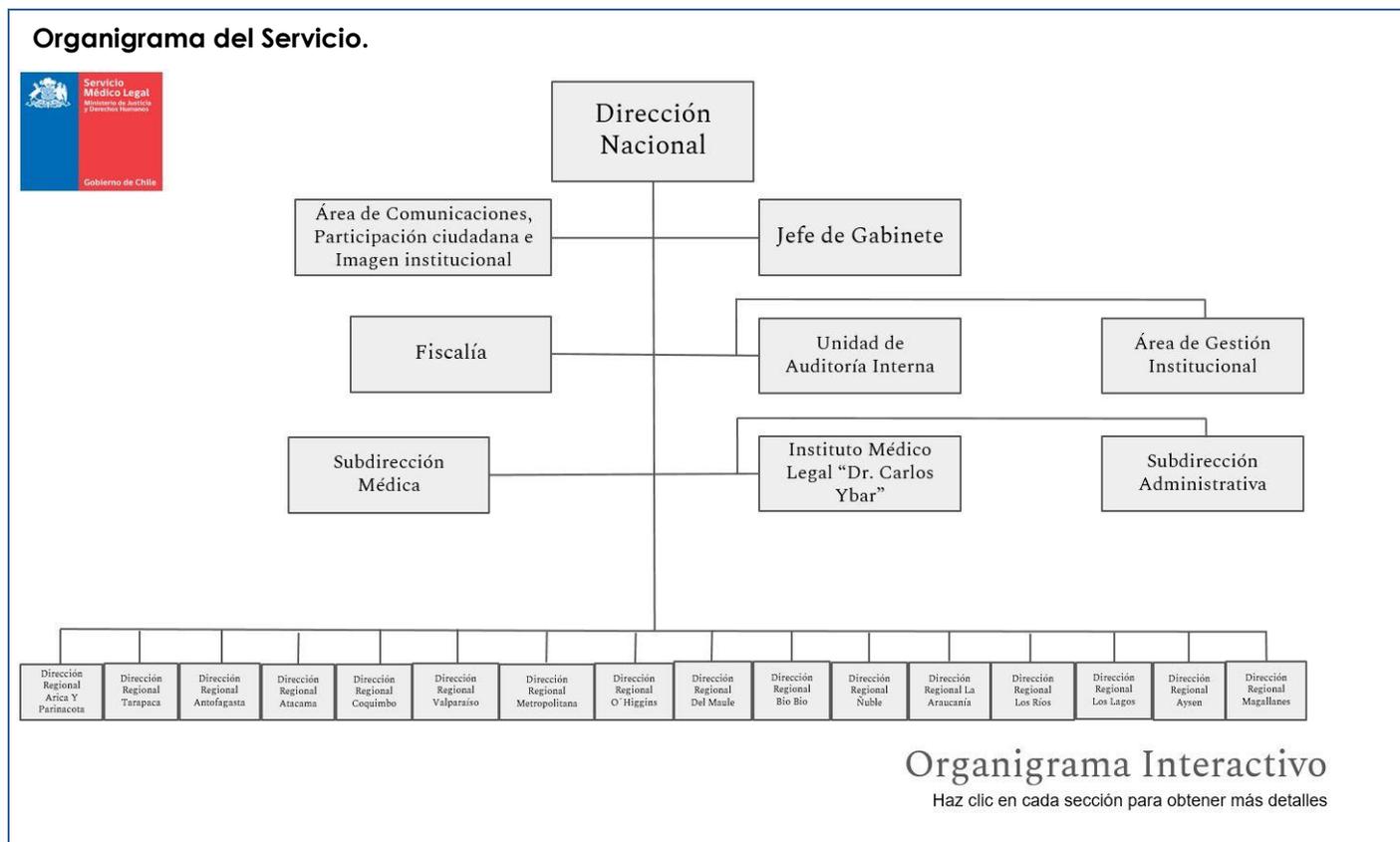
- Director Nacional.
- Jefes y encargados de los Departamentos y Unidades Técnicas del SML.
- Coordinadores de los Departamentos Técnicos del SML.
- Directores/as Regionales del SML.
- Secretaria Ejecutiva ICY.
- Equipo Docente Pericial ICY.

Los principales clientes externo del/de la Subdirector/a Médico son:

- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos y Servicios dependientes.
- Ministerio Público.
- Ministerio de Salud.
- Tribunales de Justicia.
- Ministerio del Interior y Seguridad Pública.
- Instituto Nacional de Derechos Humanos (INDH).
- Servicio Nacional para la prevención y rehabilitación del consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)
- Ministros en Visita.
- Víctimas y Familiares.

Otros actores claves: Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones (PDI), Intendencias, Gobernaciones Provinciales, Municipalidades, Universidades, Instituciones privadas de salud, Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior (ONEMI), entre otros.

3.4 ORGANIGRAMA



https://www.sml.gob.cl/portal_ta/2018/03_organica_funciones/org-2024/2024-Organigrama-INTERACTIVO-DIC-12.pdf

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

- Director o Directora Nacional.
- Subdirector/a Médico/a
- Subdirector/a Administrativo/a
- Directores/as Regionales
- Secretario/a Ejecutivo/a Instituto Médico Legal “DR. CARLOS YBAR”

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/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, 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 2025, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.722, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2025, publicada en el Diario Oficial el 13 de diciembre de 2024, 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 2026, 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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 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.

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.

CONDICIONES ESPECIALES SERVICIO MEDICO LEGAL

- Los cargos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública son de dedicación exclusiva. Sin embargo, tratándose del cargo de Subdirector/a Médico/a del Servicio Médico Legal, seleccionado por el Sistema de Alta Dirección Pública, el máximo de doce horas de docencia a que se refiere el artículo 8° de la ley N° 19.863 se podrá destinar, en forma indistinta o combinada, al desempeño de la actividad clínica y asistencial, informando al Director del Servicio de dicha opción y la distribución que hará de las horas respectivas, en su caso. (Fuente: Artículo 1°, de la Ley N° 20.664, que modificó el inciso primero del artículo 4° de la ley N° 20.261).

- Los profesionales funcionarios que, en virtud del Sistema de Alta Dirección Pública, sean nombrados en el cargo de Subdirector/a Médico/a del Servicio Médico Legal, podrán retener la propiedad de sus empleos anteriores incompatibles, sin derecho a remuneración. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años. (Inciso cuarto, del artículo 14, del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2001, del Ministerio de Salud, que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 15.076).