

**FISCAL<sup>1</sup>**  
**FONDO DE SOLIDARIDAD E INVERSIÓN SOCIAL – FOSIS**  
**MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL Y FAMILIA**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana  
Ciudad Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El/la Fiscal deberá velar por la legalidad de todos los actos jurídicos y administrativos, y demás actuaciones de la institución, de acuerdo con las leyes y demás normativa aplicable que rige su funcionamiento, brindando asesoría jurídica y técnica permanente a los clientes internos y externos, en todas aquellas materias legales relacionadas con su funcionamiento para una mejor toma de decisiones, contribuyendo al cumplimiento de la misión del FOSIS.

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

1. Liderar y supervisar al personal bajo su dependencia e impartir criterios jurídicos a nivel nacional, alineando su desempeño a las directrices y estrategias institucionales, y proponiendo mejoras en conjunto.
2. Asesorar a la Dirección Ejecutiva en todas las materias jurídicas que impacten en su gestión, proporcionando soluciones oportunas y ajustadas a derecho.
3. Estudiar, analizar y resolver todas las materias jurídicas que competen al Fondo de Solidaridad e Inversión Social.
4. Velar por la legalidad en el diseño y suscripción de convenios institucionales de colaboración y transferencias de recursos -corrientes y de capital-, con el sector público y privado.
5. Actuar como ministro de fe en los actos del Servicio, ya sean de orden interno o en relación con otras entidades públicas o privadas y como secretaria del Consejo FOSIS.
6. Velar por el cumplimiento de los dictámenes de Contraloría General de la República, manteniéndose permanentemente actualizado/a en los pronunciamientos que emanan de esa entidad de control. Responder oportuna y fundadamente los requerimientos al órgano contralor y solicitar su pronunciamiento jurídico cuando resulte necesario.
7. Revisar procesos licitatorios en materias de las leyes N° 19.886 y 18.575, y aquellos concursales señalados en la ley N° 18.834 y regulados por el DS 69-2004 del Ministerio de Hacienda.
8. Gestionar la defensa judicial del Servicio directa o indirectamente a través de

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 09-07-2024  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Marta Tonda

abogados propios, externos o del Consejo de Defensa del Estado.

9. Realizar el control de legalidad y seguimiento de los procesos disciplinarios.

10. Realizar el control de legalidad de actos administrativos, vinculados al ciclo de vida laboral tanto de los y las funcionarios/as como de los prestadores de servicios a honorarios, desde contratación al cese de funciones.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	7 personas de manera jerárquica. El equipo de trabajo directo del/la Fiscal está compuesto por 6 abogada/os y 1 secretaria/o.
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	16 dependencia funcional
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>**

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

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Contribuir al desarrollo de los lineamientos estratégicos del FOSIS, asegurando el control de la legalidad de los actos administrativos del servicio.	<p>1.1 Realizar la revisión jurídica y control de la legalidad vigente de la documentación que permita el adecuado apego a la normativa para el correcto funcionamiento del servicio.</p> <p>1.2 Proponer, dentro del marco de respeto irrestricto del principio de legalidad, soluciones innovadoras, para los actos jurídicos y convenios internos y externos del Servicio.</p>
2. Resguardar el cumplimiento de la legislación y demás normativa aplicable al servicio, promoviendo la actualización permanente de los y las funcionarios/as de Fiscalía, así como de los y las abogados/as de las Direcciones Regionales.	<p>2.1 Mantener un plan de trabajo permanente con el equipo a su cargo para mantener conocimientos actualizados de materias jurídicas aplicables a la institución.</p> <p>2.2 Mantener comunicación permanente con los asesores/as jurídicos regionales, entregando lineamientos jurídicos uniformes para el quehacer regional.</p>
3. Propender al desarrollo laboral de las personas a su cargo, potenciando las	3.1 Fomentar la actualización permanente de su equipo en la normativa y jurisprudencia

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

<p>competencias profesionales e incorporando el enfoque de género<sup>3</sup> en las relaciones con su equipo y clientes internos.</p>	<p>(administrativa y judicial) vigente.</p> <p>3.2 Entregar retroalimentación permanente para el desarrollo de su equipo de trabajo.</p> <p>3.3 Contribuir desde su posición a la implementación del plan de género del FOSIS.</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 **3°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **40%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.338.000.-** 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) **\$4.513.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.988.000.-**

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.

<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.

Estar en posesión del título de abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Artículo 13°, inciso final, de la Ley N°18.989 y artículo 40°, inciso final, 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/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 derecho público y/o administrativo en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de ley de compras públicas, convenios de colaboración y transferencia de recursos con entidades públicas y privadas y/o políticas sociales \*\*

**\*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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<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.

COMPETENCIAS
<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)	1126
<b>Presupuesto Anual</b>	\$89.732.753.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, es un servicio público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio, creado en el año 1990. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia del Presidente de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro de Desarrollo Social y Familia.

Tiene como misión: "Contribuir a la superación de la pobreza y vulnerabilidad social a través de estrategias que fortalezcan la cohesión social, las habilidades y capacidades de personas, familias y comunidades, con pertinencia territorial y enfoque de género".

La planificación estratégica considera cinco objetivos estratégicos institucionales:

1. Desarrollar estrategias de intervención inclusivas que generen oportunidades para el bienestar económico, social y territorial de personas, familias y comunidades.
2. Instalar una instancia de pilotaje y co-diseño de programas orientados a personas y grupos de alta vulnerabilidad social, mediante un proceso de escalamiento de proyectos de innovación social, que entregue soluciones ajustadas a las necesidades programáticas del Estado.
3. Mejorar en forma continua nuestra oferta programática con pertinencia territorial y con foco en la cohesión social, habilidades y capacidades de las poblaciones objetivo.
4. Instalar un modelo de alianzas colaborativas, que permita la movilización de capacidades y recursos, para robustecer la respuesta a la vulnerabilidad de usuarios y usuarias.
5. Desarrollar las capacidades necesarias para la modernización y transformación digital, teniendo como focos la interoperabilidad de datos con otros organismos del Estado, las necesidades institucionales y el mejoramiento e innovación en los servicios y programas dirigidos a usuarios y usuarias.

Esta institución se ha perfilado como el organismo gubernamental especializado en la tarea de superación de la pobreza y el fortalecimiento del tejido social. Junto a lo anterior, constituye parte de su misión el aporte sustantivo en torno a respuestas innovadoras en temas, áreas y enfoques de trabajo complementarios a los que abordan otros servicios del Estado. Lo anterior se orienta a un nuevo concepto de pobreza, distinto a la diagnosticada en la década de los 90, en la cual no sólo se ataca la pobreza extrema en términos de ingresos, sino que también se considera dentro del espectro de su acción a las personas viviendo en situación de pobreza multidimensional.

Esto nos permite identificar necesidades a otra escala, en áreas de autonomía de

ingresos, seguridad en los entornos familiares, participación en la vida comunitaria, acceso a la oferta programática del Estado, ausencia de infraestructura básica en viviendas, entre otros factores que exceden lo meramente material y nos llevan a cuestionar cuál es la calidad de los bienes y servicios que se otorgan a las familias más pobres del país.

Figuras clave en este rol de intermediación son los profesionales denominados Agentes de Desarrollo Local (ADL), Apoyos Familiares Integrales (AFI), y Apoyos Técnicos (ATE). Los primeros, son funcionarios/as que participan en la supervisión en terreno de los diferentes programas de la institución, y los/las últimos funcionarios/as, colaboran en el Programa de Seguridades y Oportunidades, realizando apoyo psicosocial y socio laboral a las familias más vulnerables a lo largo de todo el país.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Fondo de Solidaridad e Inversión Social se relaciona de manera externa principalmente con el Ministerio de Desarrollo Social y Familia, a través de la Subsecretaría de Servicios Sociales, la Contraloría General de la República, Dirección de Presupuesto y Dirección de Compras, organismos públicos como Municipios y otros organismos privados como organizaciones sociales y otros.

#### **Los usuarios internos:**

##### FOSIS Central:

Dirección Ejecutiva

Jefatura de Departamento de Gestión de Programas

Jefatura de Departamento de Administración y Finanzas

Jefatura de Departamento de Personas

Jefatura de Departamento de Usuarios

##### Direcciones Regionales:

Dirección Regional de Tarapacá

Dirección Regional de Antofagasta

Dirección Regional de Atacama

Dirección Regional de Coquimbo

Dirección Regional de Valparaíso

Dirección Regional de Libertador Bernardo O'Higgins

Dirección Regional de Maule

Dirección Regional de Biobío

Dirección Regional de la Araucanía

Dirección Regional de Los Lagos

Dirección Regional de Aysén

Dirección Regional de Magallanes

Dirección Regional Metropolitana

Dirección Regional de Los Ríos

Dirección Regional de Arica y Parinacota

Dirección Regional de Ñuble

Asociación Nacional de Funcionarios FOSIS

Sindicato Nacional de prestadores de servicios a honorarios FOSIS

**Los usuarios externos**

DIPRES

Ministerio de Hacienda

Ministerio de Desarrollo Social y Familia

Dirección de Compras

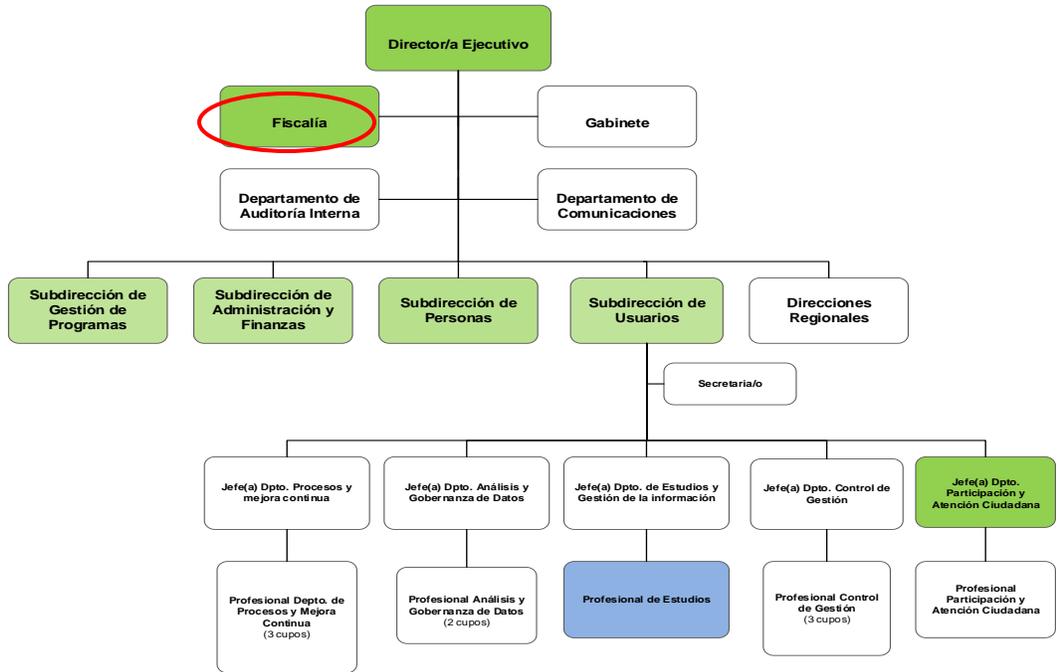
Contraloría General de la República

Tesorería General de la República

Organismos públicos en general, como municipios u otros servicios públicos

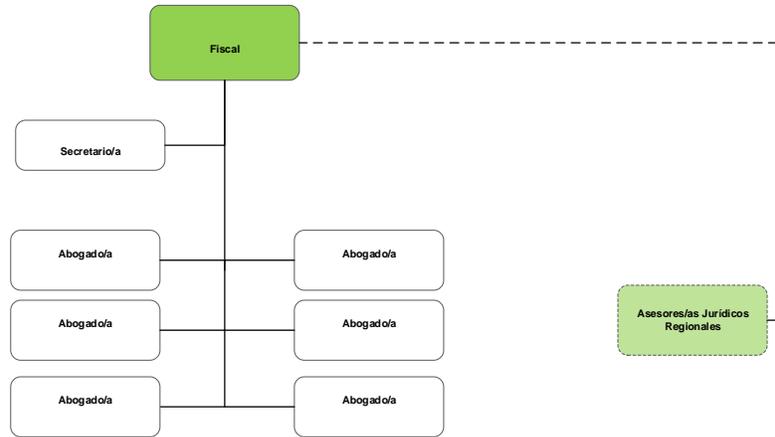
Organismos privados tales como organizaciones sociales y entidades ejecutoras

### 3.4 ORGANIGRAMA





## ESTRUCTURA DE CARGOS Fiscalía



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

Director o Directora Ejecutivo/a

Fiscal

Jefe o Jefa de Departamento Gestión de Programas

Jefe o Jefa de Departamento Administración y Finanzas

Jefe o Jefa de Departamento Personas

Jefe o Jefa de Departamento de Usuarios

#### **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.

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.