

**SUBDIRECTOR/A MÉDICO  
SERVICIO MÉDICO LEGAL  
MINISTERIO DE JUSTICIA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

## **I. EL CARGO**

### **1.1 MISIÓN DEL CARGO**

Al 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, que fije el Director Nacional.

### **1.2 REQUISITOS LEGALES**

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: DFL N°1 de 18 de abril de 2006 del Ministerio de Justicia

## **II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO**

### **2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO**

La misión del Servicio Médico Legal es 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.

Los objetivos estratégicos que orientan el quehacer institucional son:

- 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 ciudadanos/ciudadanas.
- Fortalecimiento del Sistema Nacional de Registro de ADN constituido sobre la base de huellas genéticas, según lo establecido en la Ley N°19.970 para el Servicio Médico Legal, a través del análisis de muestras, registro y custodia de éstas, para la resolución de casos criminales y búsqueda de personas perdidas.
- Fortalecer el Sistema Nacional de Identificación Forense (SNIF), para constituirse en un referente especializado en la Identificación Forense y Determinación de Causas de Muerte, abordando casos de connotación criminal, desastres masivos y causas vinculadas a violación de DD.HH.

- Colaborar al desarrollo estratégico de la medicina legal y ciencias forenses 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.

En el marco de sus funciones, el Servicio Médico Legal entrega los siguientes productos estratégicos:

- Información Pericial Tanatológica.
- Información Pericial Clínica.
- Información Pericial de Laboratorio.
- Información Pericial de Salud Mental.
- Investigación, Docencia y Extensión.

Finalmente, el Servicio Médico Legal responde en su accionar a los siguientes clientes:

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

## **2.2 DESAFÍOS GUBERNAMENTALES ACTUALES PARA EL SERVICIO**

Los desafíos gubernamentales que orientan el accionar del servicio son:

- Promover una institucionalidad social, cultural y de incidencia colectiva en materias de Derechos Humanos (DD.HH).
- Modernizar y fortalecer los servicios auxiliares de justicia que tienen por función producir evidencia científica para el sistema judicial

## **2.3 CONTEXTO EXTERNO DEL SERVICIO**

El Servicio Médico Legal es una entidad pública, dependiente del Ministerio de Justicia, cuyo objetivo es asesorar técnica y científicamente al Ministerio Público y a los Tribunales de Justicia del país, en materias médico legales, ciencias forenses y otras propias de su ámbito. Además, desarrolla investigación científica, docencia y extensión relacionados con estos temas.

Se rige por la Ley 20.065 de Modernización, Regulación Orgánica y Planta del Personal del Servicio Médico Legal, la que establece las funciones de la institución, su organización, sus atribuciones y las disposiciones generales que norman su desempeño.

El Servicio Médico Legal, por la naturaleza de sus funciones y en virtud de los distintos desafíos a los que debe responder, forma parte de una serie de redes interdisciplinarias, entre las que destacan la Red Iberoamericana de Medicina Legal y Ciencias Forenses, el Comité Internacional de Cruz Roja, la Red de Asistencia a Víctimas, la Red Nacional de Emergencia, el Circuito Intersectorial de Femicidio, entre otras.

## 2.4 CONTEXTO INTERNO DEL SERVICIO

La gestión del Servicio Médico Legal apunta a garantizar la calidad de las pericias y disminuir los tiempos de respuesta en la atención a personas y entrega de informes periciales, tanatológicos, psiquiátricos, clínicos y de laboratorio a sus respectivos clientes.

En este contexto, los cambios enfrentados por la institución hacen que el cargo de Subdirector/a Médico se transforme en un apoyo técnico e interlocutor estratégico con las Direcciones Regionales, facilitando el proceso de toma de decisiones que permitan una adecuada implementación de programas e iniciativas a lo largo del país, junto con apoyar la desconcentración de funciones, acrecentando así la coherencia entre el nivel central y los distintos territorios donde el servicio tiene presencia.

En ese marco, el Servicio ha desconcentrado su labor forense mediante el establecimiento y fortalecimiento de Centros Referenciales de Laboratorios en las zonas norte, centro y sur del país, permitiendo que exámenes de alta complejidad sean desarrollados en el territorio y no sea necesario el envío Santiago.

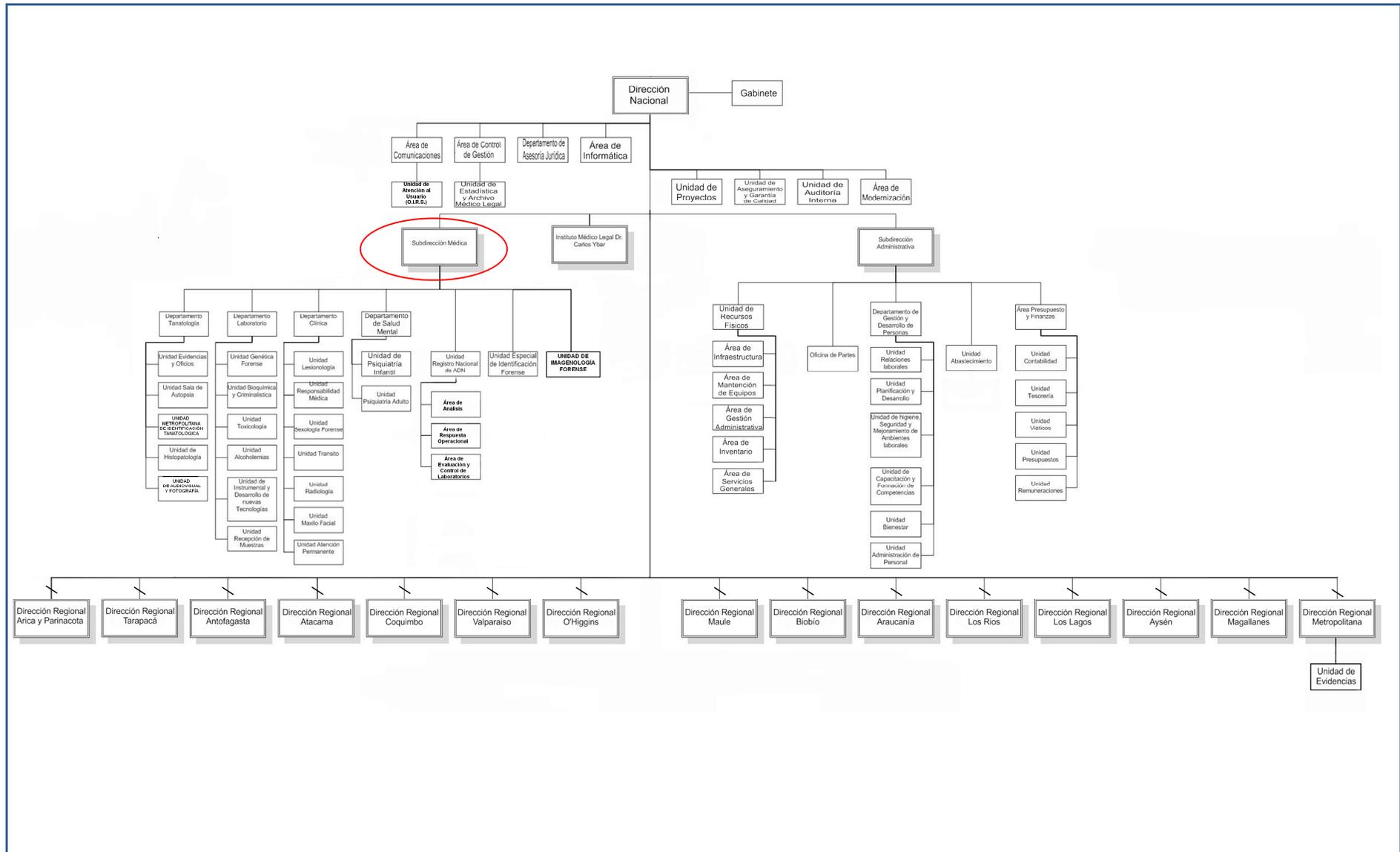
Por otra parte, hoy el Servicio Médico Legal cuenta con un programa de Turnos de Levantamiento de Fallecidos a nivel nacional, cuyo objetivo es que las sedes a nivel regional y provincial desarrollen una atención continua para el levantamiento de fallecidos las 24 horas del día.

Otro de los aspectos relevantes dice relación con el proceso de Certificación y Acreditación de la Calidad que el servicio ha impulsado con el fin de asegurar estándares de calidad en todas sus pericias. Este programa es pionero en su tipo, y representa un gran esfuerzo institucional el compromiso de incorporar el concepto de calidad en todos los procesos y someterse a la revisión de los mismos frente a organismos acreditadores y certificadores independientes, que poseen la competencia y autoridad necesarias para evaluar los procesos y procedimientos aplicados en el Servicio, con alcance en los aspectos administrativos y técnicos.

Para este proceso de certificación y acreditación, el Servicio Médico Legal seleccionó la Norma ISO 9001:2008: "Sistemas de Gestión de Calidad. Requisitos", implementada para los procesos de gestión operativa y para las Unidades Clínicas (Certificación) y la Norma ISO 17025:2005: "Requisitos Generales para la Competencia de los Laboratorios de Ensayo y Calibración", implementada sólo en Laboratorios (Acreditación).

Finalmente, la institución también trabaja en ampliar su cobertura a nivel nacional. En ese marco, destaca la inauguración en el último período de tres nuevas sedes, de Cañete en la región del Biobío, de La Unión en la región de Los Ríos y de Santa Cruz en la región de O'Higgins, las cuales ayudan a un mayor acercamiento a la ciudadanía.

2.5  
ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	808
<b>Dotación de Planta</b>	22
<b>Dotación a Contrata</b>	786
<b>Personal a Honorarios</b>	29, permanentes 110, Turnos Médicos

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$37.876.823.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$611.006.000

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

Al día de hoy el organismo forense cuenta con 40 sedes a lo largo del país, incluyendo entre ellos los centros de la Región Metropolitana, que abarca los Departamentos de Laboratorio, Tanatología, Clínica y Salud Mental, como también los Departamentos de Sistema Nacional de Identificación Forense (SNIF) y Sistema de Registro de ADN Criminal (CODIS). Además incluye el gasto generado por la Dirección Nacional, Subdirección Médica, Subdirección Administrativa e Instituto Carlos Ibar.

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

<b>PRIMER NIVEL JERARQUICO:</b>		
<b>CARGO</b>	<b>GRADO</b>	<b>Nº de CARGOS</b>
DIRECTOR NACIONAL	2º	1
<b>SEGUNDO NIVEL JERARQUICO</b>		
SUB DIRECTOR MEDICO	3º	1
SUB DIRECTOR ADMINISTRATIVO	3º	1
DIRECTOR REGIONAL METROPOLITANO	4º	1
<b>SECRETARIO EJECUTIVO INSTITUTO MEDICO</b>		
<b>LEGAL "DR. CARLOS YBAR"</b>	4º	1
DIRECTOR REGIONAL	5º	14
<b>TOTAL</b>		<b>19</b>

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

1. 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.
2. 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.
3. Velar por 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 científico tecnológico; implementando nuevas tecnologías en orden a ser más eficiente la labor pericial y facilitar la labor docente del Servicio Médico Legal.
4. Velar por el apoyo científico-técnico a las Instituciones de Administración de Justicia.
5. Asegurar la aplicación de las normas legales y técnicas para certificar la confiabilidad e imparcialidad de los procesos periciales.

#### 3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO \*

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>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.</p>	<p><b>1.1.</b> Evaluar metas periciales para los principales productos estratégicos dependientes de la Subdirección Médica: pericias Tanatológicas, Clínicas, Salud mental y de Laboratorios.</p> <p><b>1.2</b> Evaluar los procesos estratégicos, buscando permanentemente la satisfacción de los usuario/as del servicio, dando óptima respuesta a sus requerimientos.</p> <p><b>1.3</b> Continuar los procesos de acreditación/reacreditación y certificación/ recertificación de las áreas estratégicas bajo su dependencia.</p>
<p>2. Desarrollar y fortalecer la toma de decisiones e implementación de programas e iniciativas en los distintos servicios del país acrecentando la coherencia con las distintas sedes regionales y provinciales, y su interlocución con organismos intersectoriales.</p>	<p><b>2.1.</b> Desarrollar una estrategia de coordinación y comunicación técnica con las Direcciones Regionales y organismos relacionados, a fin orientar, apoyar y promover el cumplimiento de la labor pericial que realiza el servicio</p>

## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### **PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA**

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal de la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos públicos institucionales; facilitando además, el acceso ciudadano a la información institucional.

#### **VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO**

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de los ciudadanos y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

#### **CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO**

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

<b>ATRIBUTOS</b>	<b>PONDERADOR</b>
<b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b> Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional. Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.	<b>10 %</b>
<b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b> Es altamente deseable poseer experiencia en áreas clínicas relacionadas con la medicina legal y/o salud pública, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo. Se valorará contar con al menos 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas de similar complejidad.	<b>15%</b>
<b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b> Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, movilizand o a las personas y los recursos disponibles. Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.	<b>20 %</b>
<b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b> Capacidad para generar compromiso y respaldo para el logro de los desafíos, gestionando las variables y relaciones del entorno, que le proporcionen viabilidad y legitimidad en sus funciones. Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.	<b>15 %</b>
<b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b> Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.	<b>15 %</b>
<b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b> Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo. Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.	<b>15 %</b>
<b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b> Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.	<b>10 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>N° Personas que dependen del cargo</b>	23
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto. Se realiza a nivel nacional.

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

1 secretaria y 1 asesor.  
  
Los 15 Directores Regionales, los 4 jefes de departamentos y 2 jefaturas de unidades.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS , EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

Internos: Ministerio y Subsecretaría de Justicia, profesionales del área técnica del SML.  
Externos: Ministerio Público, Tribunales, ciudadanía en general.  
Otros actores claves: Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones (PDI), Servicio de Registro Civil e Identificación (SRCel), Gendarmería de Chile, Universidades, entre otros.

## 5.4, RENTA

El cargo corresponde a un grado **3º** 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 **\$4.254.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignación de modernización y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignación de modernización, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 60%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.788.958.-	\$1.673.375.-	\$4.462.333.-	\$ 3.663.039.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.997.643.-	\$2.998.586.-	\$7.996.229.-	\$ 6.122.630.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$4.483.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignación de modernización ***: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$2.775.583.-	\$1.665.350.-	\$4.440.933.-	\$3.648.144.-
	Meses con asignación de modernización: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$4.406.834.-	\$2.644.100.-	\$7.050.934.-	\$5.464.705.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$ 4.254.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio.

\*\*\***La asignación de modernización** constituye una bonificación que considera un 15% de componente base, hasta un 7,6% por desempeño institucional y hasta un 8% por desempeño colectivo. Esta última asignación se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio (ley 19.553, ley 19.882 y ley 20.212).

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

La Renta detallada podría tener un incremento de hasta un 10% por redefinición del porcentaje de asignación de alta dirección pública.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño (Artículo 2º, Decreto 172).
- El convenio de desempeño se suscribe y es firmado con su superior jerárquico, teniendo un plazo máximo de 3 meses contados desde la fecha de su nombramiento
- El convenio de desempeño refleja:
  - Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidas en el perfil de selección.
  - Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
  - Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.
- El/la directivo/a deberá informar anualmente a su superior jerárquico del grado de cumplimiento de las metas y objetivos comprometidos en su convenio de desempeño.
- El no cumplimiento de las metas convenidas, tendrá efectos en la remuneración del/la directivo/a en el año siguiente de gestión (Artículos sexagésimo primero y siguientes de la Ley N° 19.882)

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS\*\*

- Los nombramientos productos de los concursos públicos, abiertos y de amplia difusión, regulados en el Título VI de la Ley N° 19.882, tienen una duración de tres años y pueden ser renovados por la autoridad competente, esto es, aquella facultada para decidir el nombramiento, hasta dos veces, por igual plazo.
- El nombramiento es a través del Sistema de Alta Dirección Pública y para efectos de remoción se entenderán como cargos de exclusiva confianza. Esto significa que se trata de cargos 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.
- Los candidatos seleccionados en los cargos deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.
- Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva.
- La calidad de funcionario directivo del Servicio será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado, a excepción de labores docentes o académicas, siempre y cuando éstas no superen las 12 horas semanales.
- Para la renovación en el cargo por un nuevo período se tendrá en consideración, entre otros, las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los acuerdos de desempeño suscritos.

- 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 segundo 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.
- 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 el párrafo 3°, del Título III de la Ley N° 18.575, entre los artículos 57 y 60 D.
- Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.
- 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. Este derecho se extenderá exclusivamente por el primer período de nombramiento en algún cargo afecto al Sistema de Alta Dirección Pública. (Fuente: Artículo 2° de la Ley N° 20.664, que modificó el 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).