

JEFE/A DE DIVISIÓN LEGAL¹
FISCALÍA DEL MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Jefe/a de la División Legal de la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas le corresponderá asesorar y dar soporte en las materias de orden jurídico, de acuerdo con la normativa vigente y a las políticas ministeriales, con el fin de velar por la legalidad de los actos administrativos que se dicten y resguardar que las decisiones que se adopten cumplan y se ajusten con las disposiciones legales y reglamentarias, de modo de colaborar al logro de los objetivos estratégicos del Servicio como del Ministerio de Obras Públicas.

Al asumir el cargo de Jefe/a División Legal de la Fiscalía de Obras Públicas le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar, informar y pronunciarse sobre los asuntos jurídicos que le encomiende el/la Fiscal del Ministerio de Obras Públicas. Especialmente, prestar dichas funciones respecto de los contratos celebrados por la Dirección General de Obras Públicas y por la Dirección General de Concesiones, así como de las materias que sean consultadas por la Dirección General de Aguas.
2. Apoyar al/a la Fiscal Nacional del Ministerio de Obras Públicas en la coordinación con las áreas jurídicas de los Servicios del Ministerio de Obras Públicas, así como en la coordinación con las Fiscalías Regionales.
3. Recopilar y mantener actualizada la información legal, reglamentaria y jurisprudencial del Servicio y los dictámenes de la Contraloría General de la República y promover su conocimiento y aplicación en las distintas instancias ministeriales.
4. Informar y difundir el sentido y alcance de la normativa vigente y sus modificaciones, y realizar una labor de estudio que permita proponer el perfeccionamiento de la misma.
5. Gestionar las demás funciones que la autoridad le encomiende, dentro del ámbito de sus competencias.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-09-2024
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Angel Nacur

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	12
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	16
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

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. Coordinar las acciones necesarias para lograr una gestión interna eficaz de las instrucciones y actuaciones institucionales emitidas por la división, asegurando que se lleven a cabo en la oportunidad y forma comprometida.	<p>1.1 Generar un sistema de priorización de todas las instrucciones y actuaciones institucionales emitidas por la división, considerando a lo menos las adjudicaciones, modificaciones y liquidaciones de contratos.</p> <p>1.2 Disminuir los plazos de tramitación de las actuaciones institucionales emitidas por la división, proporcionando información actualizada y oportuna cada vez que se requiera.</p> <p>1.3 Implementar un plan de modernización y simplificación de los procesos en el quehacer de la Fiscalía de Obras Públicas.</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.

<p>2. Posicionar a la Fiscalía del Ministerio de Obras Públicas como el órgano rector de los lineamientos jurídicos en materia de obras públicas, a través de la sistematización, uniformidad y consistencia de criterios jurídicos.</p>	<p>2.1 Promover, liderar y coordinar a nivel transversal ministerial, a las áreas jurídicas del Ministerio de Obras Públicas.</p> <p>2.2 Articular en forma periódica espacios de análisis y discusión de materias jurídicas con las Unidades Jurídicas de las direcciones del MOP, potenciando un trabajo en equipo en pos de la unificación y coherencia de criterios y procedimientos.</p> <p>2.3 Promover, liderar y coordinar a nivel regional, a las Fiscalías Regionales del Ministerio de Obras Públicas.</p> <p>2.4 Articular en forma periódica espacios de análisis y discusión de materias jurídicas con las Fiscalías Regionales potenciando un trabajo en equipo en pos de la unificación y coherencia de criterios y procedimientos.</p>
<p>3. Liderar, motivar y orientar a todo el equipo de trabajo, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo, desde una perspectiva de género³; procurando un buen clima laboral y buscando mejorar la calidad de vida de las funcionarias y los funcionarios.</p>	<p>3.1 Promover, liderar y fomentar un ambiente de trabajo sano y un clima laboral positivo para el equipo de trabajo, a fin de maximizar las potencialidades y competencias de sus integrantes, a través de la implementación del Plan Estratégico de Gestión de Personas con enfoque de Género.</p> <p>3.2 Implementar medidas tendientes a impulsar el desarrollo profesional de su equipo, teniendo en cuenta aspectos como, talento, competencias, desempeño, y transferencia de conocimiento, asegurando una equitativa distribución del trabajo, con perspectiva de género.</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.

<p>4. Gestionar adecuadamente los asuntos de integridad, respaldando el crecimiento profesional, la concientización y la educación en integridad pública.</p>	<p>4.1. Fortalecer el sistema de integridad en todo el equipo de trabajo de la División Legal.</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 **45%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.505.000.-** 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) **\$4.665.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.185.000.-

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 y experiencia profesional mínima de 5 años; o estar en posesión de un título profesional de una carrera de 8 o 9 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 7 años.

Fuente Legal: Artículo Único del DFL N° 275 de 10 de noviembre de 2009 del Ministerio de Obras Públicas.

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.

2.2 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 jurídicas relacionadas con derecho administrativo o regulatorio en organizaciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará contar con experiencia en contratos de obra pública, en consultorías de obras públicas, en compras públicas o en concesiones de obras 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.**

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. GESTIÓN DE REDES	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.
C4. 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.
C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	112
Presupuesto Anual	M\$4.271.310

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

<p>La Fiscalía es el servicio jurídico del Ministerio de Obras Públicas, de la Dirección General de Obras Públicas, de los Servicios y de Secretarías Regionales dependientes de ella y le corresponde, de acuerdo con lo establecido en el artículo 9 y 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 850, del Ministerio de Obras Públicas, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 15.840, de 1964 y del decreto con fuerza de ley N° 206, de 1960; las siguientes funciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> Fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias; Sustanciar las investigaciones o sumarios administrativos que le encomiende el Ministro, y los demás funcionarios directivos a que se refiere el artículo 63; Tramitar las expropiaciones y adquisiciones de inmuebles, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 105 de esta ley y en el decreto ley N° 2.186, de 1978; Asesorar, informar y pronunciarse sobre los asuntos legales que le encomiende el

Ministro y le soliciten los funcionarios directivos indicados en el artículo 63;

- e) Proporcionar los antecedentes y colaborar con el Consejo de Defensa del Estado en los juicios relacionados con el Ministerio o la Dirección General de Obras Públicas y en los casos contemplados en el artículo 113;
- f) Redactar los contratos, escrituras públicas y demás documentos legales en que intervengan el Ministerio o la Dirección General de Obras Públicas;
- g) Llevar el registro y archivo de las transcripciones de los decretos o resoluciones de los Contratos de Obras Públicas, sus modificaciones y liquidaciones protocolizadas conforme al artículo 89, y
- h) Corresponderá al Fiscal, en lo que sean pertinentes, las atribuciones y deberes que establece para los Directores el artículo 22.

La misión institucional es asesorar al Ministerio de Obras Públicas y a sus autoridades en todos los aspectos jurídicos y legales, proponiendo soluciones efectivas, a fin de entregar seguridad y confianza jurídica en la provisión de obras y servicios de infraestructura, en un ambiente de trabajo grato, inclusivo, que releva la perspectiva de género y el cuidado de las personas, contribuyendo al desarrollo económico y social del país.

Sus objetivos estratégicos son:

1. Entregar asesoría jurídica efectiva y oportuna a las autoridades del Ministerio que permitan resolver situaciones relacionadas con el quehacer institucional y a la discriminación o de maltrato y/o acoso laboral, procurando la inclusión de una perspectiva de género.
2. Tramitar la adquisición o regularización de terrenos necesarios para la provisión y desarrollo de obras y servicios de infraestructura pública, a través de un proceso de expropiación oportuno y eficaz.
3. Mejorar el desempeño institucional, mediante la generación de planes de acción que permitan mejorar y optimizar la provisión de los productos y servicios estratégicos propios de la Fiscalía de Obras Públicas, con personal competente y comprometido, en un ambiente de trabajo grato, inclusivo, que releva la perspectiva de género y el cuidado de las personas.

Su cobertura es transversal al Ministerio de Obras Públicas y con presencia en las 16 regiones del país.

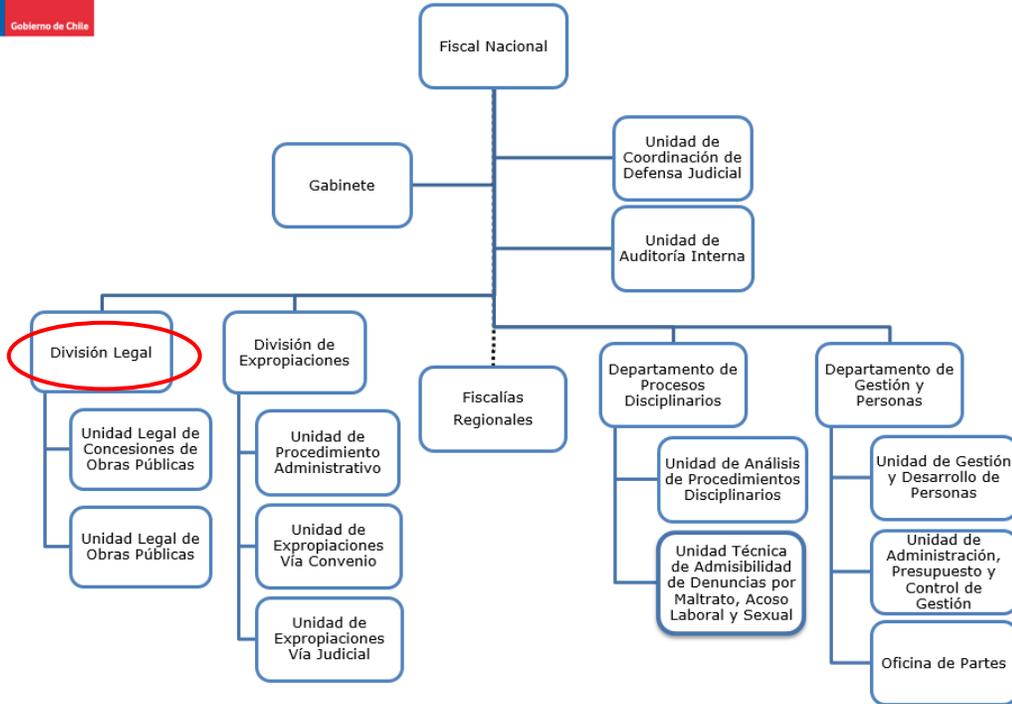
3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos: Ministro/a de Obras Públicas; Subsecretaría de Obras Públicas; Dirección General de Obras Públicas; Dirección General de Aguas; Dirección General de Concesiones; Dirección de Vialidad; Dirección de Obras Portuarias; Dirección de Obras Hidráulicas; Dirección de Aeropuertos; Dirección de Arquitectura; Dirección de Planeamiento; Dirección de Contabilidad y Finanzas.

Clientes Externos: Congreso Nacional; Ministerios y Servicios dependientes y/o relacionados; Contraloría General de la República; Tribunales ordinarios y especiales; Ministerio Público; Fiscalía Nacional Económica; Consejo de Defensa del Estado; Consejo para la Transparencia; Metro, Empresas Sanitarias, Empresas de Ferrocarriles de Estado; Panel Técnico de Concesiones, Concesionarias, Contratistas y Consultores.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama de la División a cargo.



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

- Fiscal Nacional del Ministerio de Obras Públicas – Primer Nivel Jerárquico.
- Jefe/a División Legal – Segundo Nivel Jerárquico.
- Jefe/a División de Expropiaciones – Segundo Nivel Jerárquico.

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 concorra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del período 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.