

**DIRECTOR/A DE FISCALIZACIÓN  
COMISIÓN CHILENA DEL COBRE – COCHILCO  
MINISTERIO DE MINERÍA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**



Director/a de Fiscalización le corresponde resguardar los intereses del Estado relacionados con sus empresas mineras, planificando, dirigiendo y controlando la función fiscalizadora que se ejerce sobre de las empresas mineras del Estado (CODELCO y ENAMI).

Asimismo, fiscalizar los contratos de exportación de cobre y sus subproductos, tanto de empresas públicas como privadas, mediante la realización de seguimiento y monitoreo del comercio exterior, con el fin de velar porque las exportaciones se realicen de acuerdo a las condiciones de mercado.

Adicionalmente, monitorear el cumplimiento de los respectivos convenios suscritos con la Contraloría General de la República, el Servicio Nacional de Aduanas y el Servicio de Impuestos Internos y, de otros organismos del Estado que lo requieran y que sea del ámbito de acción de la Comisión.

Todo lo anterior, velando por el cumplimiento de la legislación, normativa y procedimientos que rigen al sector minero y el que hacer de la Comisión.

**FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO**

Al asumir el cargo, a el/la director/a de Fiscalización le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Fiscalización de las empresas mineras del Estado:
  - Proponer, diseñar, ejecutar y evaluar el pan de auditoría anual.
  - Realizar los informes de auditorías y Fiscalizaciones a las Empresas Mineras del Estado -CODELCO y ENAMI - buscando velar por la disposición de los recursos de las empresas en forma eficiente, transparente y con apego a la normativa vigente.
  - Realizar informes de Seguimiento a los planes de acción comprometidos por las empresas fiscalizadas, emanadas de las recomendaciones de las auditorías.
  - Monitorear y controlar las denuncias y requerimientos especiales recepcionados, velando que estos sean abordados de acuerdo al procedimiento vigente.

- Velar por el cumplimiento del convenio suscrito con la CGR.
- 2.** Fiscalización de la comercialización y exportaciones del cobre y sus subproductos.
- Dirigir el desarrollo e implementación de acciones orientadas a optimizar la fiscalización de las actividades de exportación e importación del cobre y sus subproductos y la obtención de información confiable en torno a estas actividades.
  - Realizar los informes de auditorías a los contratos de exportación de cobre y sus subproductos, en cuanto a la razonabilidad de sus valores y condiciones comerciales.
  - Velar por la correcta determinación de la reserva anual de cobre.
  - Revisión de los informes de variación de valor (IVV's) de las exportaciones de cobre y sus subproductos.
  - Velar por el debido cumplimiento del rol sancionatorio que tiene la Comisión en esta materia.
  - Velar por el cumplimiento del convenio suscrito con la SNA.
- 3.** Fiscalización de inversión extranjera.
- Realizar informes de auditorías al cumplimiento de los contratos de Inversión Extranjera en minería, de acuerdo a lo suscrito en los mismos entre el inversionista y el Estado de Chile al amparo del DL 600.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	<b>28</b>
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	<b>0</b>
<b>Presupuesto que administra</b>	<b>No Administra</b>

**1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO**

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el 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. Mejorar la eficiencia de la función fiscalizadora de la Institución, optimizando el uso de los recursos y la mejora continua en la planificación de las fiscalizaciones.	1.1 Proponer, implementar y controlar, mejoras a la metodología de evaluación de riesgos en el proceso de planificación de las fiscalizaciones a las empresas mineras.  1.2 Realizar el levantamiento de necesidades tecnológicas que contribuya a fortalecer y optimizar la función fiscalizadora.
2. Garantizar el buen funcionamiento de los procesos de fiscalización, con el objeto de asegurar un cumplimiento óptimo del rol fiscalizador de la Institución.	2.1 Evaluar, proponer e implementar mejoras a la gestión de denuncias recibidas, de requerimientos especiales y de auditorías asociadas a la Fiscalización de Empresas Mineras del Estado y de las exportaciones de cobre y subproductos.
3. Mejorar la eficacia y eficiencia de la Fiscalización realizada por la Institución, a través de la optimización del proceso de seguimiento a los compromisos de las entidades fiscalizadas.	3.1 Proponer e implementar mejoras a la Línea de Seguimiento de las observaciones y planes de acción relevados de las fiscalizaciones efectuadas a las Empresas Mineras del Estado.
4. Promover el mejoramiento continuo de la gestión institucional, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones	4.1 Contribuir en la Implementación de la política de gestión de personas. Fortalecer competencias técnicas y relacionales en los distintos equipos de trabajo, mediante la detección de necesidades de capacitación de sus colaboradores y colaboradoras.  4.2 Promover y fortalecer ambientes de trabajo saludables que contribuyan a la calidad de vida y colaboración.

\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

## 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a **nivel III** de la Escala de Remuneraciones de la Comisión Chilena del Cobre, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **2%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.901.000.-** 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, cuyo detalle es el siguiente:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignación de modernización (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$4.985.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.734.000.-**

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

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años

Fuente legal: Inciso final del artículo 40 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 que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas en materias relacionadas al cargo\*.

Se valorará el contar con conocimientos de los procesos mineros. Deseable conocimiento en la metodología de gestión de riesgos. Deseable conocimientos en procesos licitatorios, de adjudicación y gestión de contratos, entre otros.

Deseable Postítulo/Postgrado en Gestión y Dirección de Empresas, o similares atingentes al cargo. (\*\*)

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

**\*\*No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

\*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. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

**2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO**

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la **etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.**

<b>VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES</b>	
<b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b>	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.
<b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b>	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.
<b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b>	Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo la responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus funcionarios 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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.
<b>C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA</b>	Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.
<b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b>	Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>	Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>98</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$ 5.461.962.000.-</b>

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Comisión Chilena del Cobre, COCHILCO, es un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio creado en el año 1976. Su gestión institucional está sometida a la supervigilancia de la Presidencia de la República, con quien se relaciona por intermedio del Ministro/a de Minería.

Cochilco es administrada por un **Consejo** que está integrado por Ministra/o de Minería y Presidenta/e del Consejo, Ministro/a de Hacienda, Representante S.E. Presidente de la Republica (2), Representante Banco Central (2).

##### **Misión Institucional**

"Asesorar al Gobierno en la elaboración, implementación y evaluación de políticas, estrategias y acciones que contribuyan al desarrollo sustentable del sector minero nacional y a fortalecer el aporte de éste al resto de la economía. Asimismo, resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, fiscalizando y evaluando su gestión e inversiones"

##### **Objetivos Estratégicos Institucionales**

1. Contribuir al diseño, implementación y monitoreo de políticas públicas orientadas al desarrollo sustentable de la minería en Chile y a consolidar su aporte al país, mediante la elaboración de estudios, informes, iniciativas de ley y la participación en actividades nacionales e internacionales.
2. Resguardar los intereses del Estado en sus empresas mineras, informando a las autoridades competentes, los resultados, observaciones y/o recomendaciones, según corresponda, de la fiscalización y evaluación que realiza, de la gestión e inversiones de las empresas, y asesorando a los Ministerios de Minería y Hacienda en la elaboración y seguimiento de los presupuestos de estas empresas.
3. Resguardar los intereses del Estado sobre el sector minero, a través de la fiscalización del valor de las exportaciones/importaciones de cobre y sus subproductos, entre otros, asesorando a los Ministerios y entidades públicas atingentes.

##### **Productos Estratégicos Institucionales**

1. **Estudios:** Investigación y análisis con implicancia en el sector minero que por su importancia estratégica requieren profundización y conocimiento acabado.
2. **Informes estadísticos:** Información estadística, análisis periódicos de la industria minera que aportan al diseño e implementación de políticas públicas atingentes y/o entrega de información que facilite la toma de decisiones de manera informada de los actores, públicos y privados. Asesorar técnicamente al Servicio de Impuestos Internos en la determinación del impuesto específico a la actividad

minera.

**3. Participación Actividades, nacionales e internacionales, relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero:** Participación en actividades relevantes para el desarrollo sustentable del sector minero en el rol de coordinadores, expositores o representantes de los intereses del Estado.

**4. Evaluación de inversiones y gestión de las empresas mineras del Estado:** Evaluación de los proyectos de inversión de Codelco y Enami en conjunto con el Ministerio de Desarrollo Social y de la evaluación de la gestión de estas empresas. Comprende, además, la verificación del cumplimiento de los requisitos legales establecidos en la Ley 19.137, para los traspasos o asociación con terceros de las pertenencias mineras de Codelco.

**5. Fiscalización de las empresas mineras del Estado:** Realización de auditorías integrales a las Empresas Mineras del Estado -Codelco y Enami- buscando velar por la disposición de los recursos de las empresas en forma eficiente, transparente y con apego a la normativa vigente.

**6. Fiscalización de exportaciones del cobre y sus subproductos:** Revisión y control del registro y condiciones comerciales de los contratos de exportación de cobre y sus subproductos a objeto de velar que éstos se encuentren acorde al mercado.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### Clientes Internos

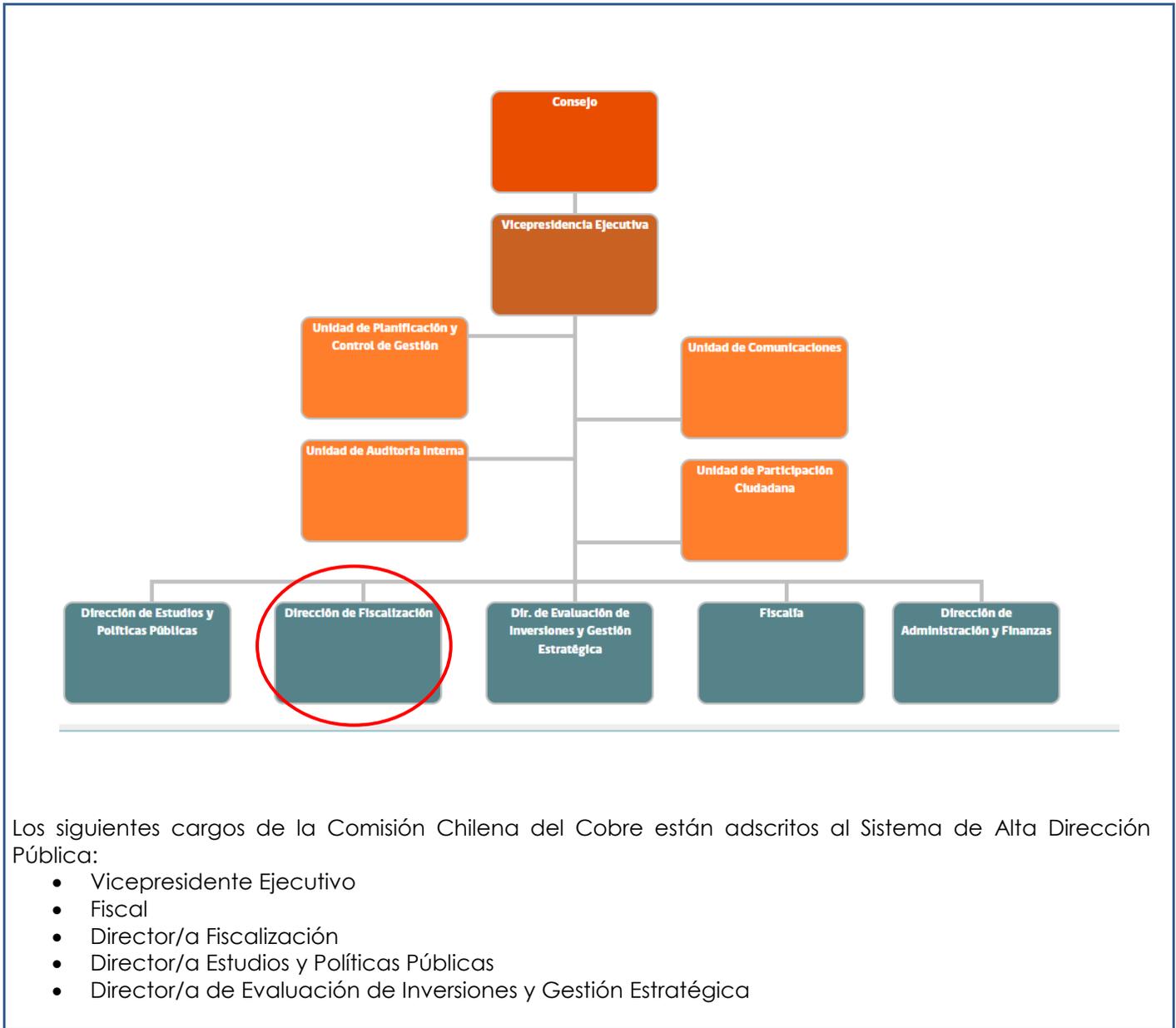
El Director/a de Fiscalización se relaciona directamente con el/la Vicepresidente/a Ejecutivo/a, a quien asesora en las materias de su competencia. Asimismo, mantiene estrecha coordinación con Fiscalía para efectos jurídicos y normativos; con la Dirección de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica para fortalecer la identificación de factores de riesgo de los procesos de gestión y de inversión de las empresas públicas del sector minero; con la Dirección de Estudios y Políticas Públicas, en relación al mercado y los precios y para analizar los factores de inversión y comercio del sector minero; y con la Dirección de Administración y Finanzas para efectos de gestión interna y operacional.

Por otro lado, mantiene relación con los/as Jefes/as de las Unidades de Planificación y Control De Gestión, Auditoría Interna, Asuntos Internacionales, Comunicaciones y Participación Ciudadana.

#### Clientes externos

- 1. Ministerios y Servicios Públicos relacionados con el sector minero:** Ministerio de Minería, Contraloría General de la República, Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, entre otros.
- 2. Congreso Nacional; Fiscalía, Consejo de Defensa del Estado**

### 3.4 ORGANIGRAMA



Los siguientes cargos de la Comisión Chilena del Cobre están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Vicepresidente Ejecutivo
- Fiscal
- Director/a Fiscalización
- Director/a Estudios y Políticas Públicas
- Director/a de Evaluación de Inversiones y Gestión Estratégica

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### - 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."

- 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 anualizará 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.

