

JEFE/A DEPARTAMENTO JURÍDICO¹
SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EMPLEO
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al/la Jefe/a de Departamento Jurídico le corresponde asesorar e informar en materias de derecho a las autoridades y funcionarios del Servicio sobre la correcta aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias, además de velar por la legalidad de los actos y contratos del Servicio y de asumir su representación judicial.

Al asumir el cargo de Jefe/a del Departamento de Jurídico, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Informar en materias de derecho a las autoridades del Servicio sobre la correcta aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias.
2. Representar judicialmente al Servicio, sin perjuicio de las facultades del Consejo de Defensa del Estado.
3. Efectuar el control de legalidad de los actos administrativos y de los procesos disciplinarios que sean dictados por parte del Director/a Nacional.
4. Prestar asesoría jurídica en los procesos de adquisición de bienes y servicios, de regulación, desarrollo y formulación de los programas del Servicio y en materia de transparencia y acceso a la información del Servicio.
5. Proponer la dictación, modificación o mejoras al marco normativo que rige al Servicio.
6. Elaborar informes en derecho y respuestas a requerimientos de la Contraloría General de la República.
7. Proponer normativas internas y/o modificaciones legales al Director/a Nacional para la mejora en la gestión de los productos estratégicos de la institución.
8. Implementar acciones preventivas, correctivas y de seguimiento que aseguren el mejoramiento continuo de los procesos de su unidad, así como colaborar en la gestión institucional.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-05-2022
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Andrés Mahnke

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	6
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	13
Presupuesto que administra	\$35.000.000.-

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar el proceso de gestión interna del departamento jurídico que permita el control, seguimiento y mejora de la labor de sus unidades.	1.1 Implementar y controlar los procesos de gestión interna respecto de las labores del departamento, velando por la eficiencia y oportunidad de las funciones que cumple cada una de sus unidades. 1.2 Realizar un diagnóstico respecto a la digitalización de los actos y funcionamiento del Servicio, con perspectiva de modernización del estado y seguridad de la información.
2. Implementar estrategias que permitan mejorar el servicio a los usuarios internos/externos y su satisfacción, revelando fuertemente la oportunidad en su actuar.	2.1 Fortalecer la coordinación del departamento jurídico con el resto de los departamentos del SENCE, detectando puntos críticos y áreas de mejora. 2.2 Revisar y sistematizar las diferentes fiscalizaciones realizadas y las correcciones efectuadas al interior del Servicio, supervisando la eficacia e impacto de los mismos. 2.3 Controlar la legalidad, calidad y oportunidad de los servicios externos relacionados con la Institución.
3. Revisar el marco normativo del Servicio para su actualización.	3.1 Realizar el diagnóstico del marco normativo interno y externo del Servicio. 3.2 Presentar propuesta de actualización del marco normativo establecido, con perspectiva de género y derechos fundamentales. 3.3 Implementar y coordinar con entes internos y externos la propuesta de actualización correspondiente.

² 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 un grado **4°** de la Escala Única de Sueldos DL 249, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **33%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.146.000.-** 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) **\$3.491.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$5.456.000.-

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 *3

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 abogado y experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Inciso final del artículo 40° de la Ley N° 19.882 y artículo 89° de la Ley N° 19.518.

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.

Es altamente deseable poseer experiencia en derecho administrativo, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en:

- Gestión de finanzas públicas y/o compras públicas.

Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos de trabajo en cargos de similar envergadura.

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**.

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.

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. 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.

**2.4
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 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.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

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.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

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.

C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	663
Presupuesto Anual	\$845.136.515.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Mejorar la empleabilidad y las trayectorias laborales, a través de una oferta integrada y de calidad, de políticas, programas e instrumentos, con especial atención en acompañar a personas vulnerables para su inserción y continuidad laboral.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Mejorar la empleabilidad de las personas con dificultad en el acceso y continuidad en el mercado del trabajo, mediante un sistema de acompañamiento a lo largo de la vida laboral que integre los servicios de intermediación, incentivos a la contratación y el cierre de brechas de competencias laborales.
2. Desarrollar las capacidades institucionales para identificar y entender las necesidades y barreras de entrada de las personas frente al mercado del trabajo y los requerimientos de capital humano presentes y futuros de los sectores productivos, orientando en torno a ellos la oferta programática del Servicio.
3. Elevar los estándares de calidad y transparencia en la provisión de los productos estratégicos, fortaleciendo y modernizando la gestión del Servicio y promoviendo la articulación interna y con los actores del sistema de formación para el trabajo.

Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

Programas Sociales de Capacitación: Programas de capacitación diseñadas para distintos grupos objetivos, agrupados de acuerdo con su caracterización y necesidades, que buscan cerrar las brechas de competencias y habilidades a través de la formación en competencias técnicas y transversales para ayudar a las personas a mejorar sus trayectorias laborales o encontrar un empleo. Los diferentes Programas están mayoritariamente enfocados a los grupos más vulnerables y rezagados del mercado laboral y tienen como fin último la empleabilidad.

Capacitación a través de la Franquicia Tributaria: La Franquicia Tributaria es un incentivo tributario que se otorga a las empresas contribuyentes de Primera Categoría. Consiste en la posibilidad de descontar del impuesto a la renta que se paga anualmente, hasta el 1% de la planilla anual de remuneraciones de trabajadores, extrabajadores y potenciales trabajadores (de acuerdo con los alcances, límites y montos que establece la Ley 19.518), por gastos incurridos en acciones de capacitación autorizadas por Sence. Es un incentivo tributario del Estado que financia la capacitación, evaluación y certificación de competencias de trabajadores/as y personas no vinculadas a la empresa y que busca mejorar la trayectoria laboral de los trabajadores y la productividad de la empresa.

Evaluación y Certificación por Competencias: Programa que busca reconocer formalmente las competencias laborales de los participantes, independientemente de la forma en la que éstas hayan sido adquiridas y que si tienen o no un título o grado académico otorgado por la enseñanza formal de conformidad a las disposiciones de la Ley N° 18.962 Orgánica Constitucional de Enseñanza. Se realiza a través de una evaluación realizada a la persona que permita acreditar las competencias que tiene desarrolladas en base a un determinado perfil ocupacional desarrollado con Chile Valora.

Red de Intermediación Laboral: Sistema que busca entregar y acercar las oportunidades de inserción y desarrollo laboral a las personas que lo requieran, generando asesoría a las personas que buscan empleo y conectar la oferta y demanda de empleo a nivel local. Está compuesta por 5 plataformas de intermediación: OMIL (Oficinas Municipales de Información Laboral), oficinas SENCE en las regiones de Arica, Santiago y Antofagasta, Plataforma Virtual de Orientación en Línea, Ferias laborales y Móvil busca Empleo.

Subsidios al Empleo: Instrumentos que buscan fortalecer la participación laboral y mejorar los incentivos a la contratación de los grupos de menor participación del mercado laboral, especialmente jóvenes y mujeres.

Clientes

- 1- Personas ocupadas.
- 2- Personas desocupadas.
- 3- Personas Inactivas.
- 4- Empresas que tributan en primera categoría.
- 5- Dueños, socios y representantes legales de micro y pequeña empresa.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Jefe/a del Departamento Jurídico se relaciona internamente con:

1. La Dirección Nacional, de la cual existe dependencia directa en materias de gestión, administrativa y funcional.
2. Departamentos Operativos (Empleo y Capacitación en Empresas, Capacitación a Personas y Desarrollo y Regulación de Mercado) en lo relacionado a asesoría jurídica en diseño, implementación y operación de los distintos programas e instrumentos del Servicio.
3. Departamento de Administración y Finanzas, y en lo concerniente a los aspectos presupuestarios y administrativos.
4. Unidad de Canales y Atención a Personas, en cuanto a servir de fuente de información para atender los requerimientos ciudadanos y Ley de Transparencia.
5. Unidad de Desarrollo Estratégico y Subunidad de Control de Gestión, en cuanto al cumplimiento de metas presupuestarias y de gestión interna (PMG, CDC) y compromisos gubernamentales.
6. Unidad de Tecnologías de Información, en lo concerniente a los sistemas informáticos de soporte para los procesos operativos de las distintas unidades.
7. Direcciones Regionales, en la asistencia técnica jurídica en los diferentes programas.

Los principales clientes externos son los usuarios del servicio; es decir aquellos beneficiarios directos del servicio y aquellos que son institucionales del mundo público.

Entre otros:

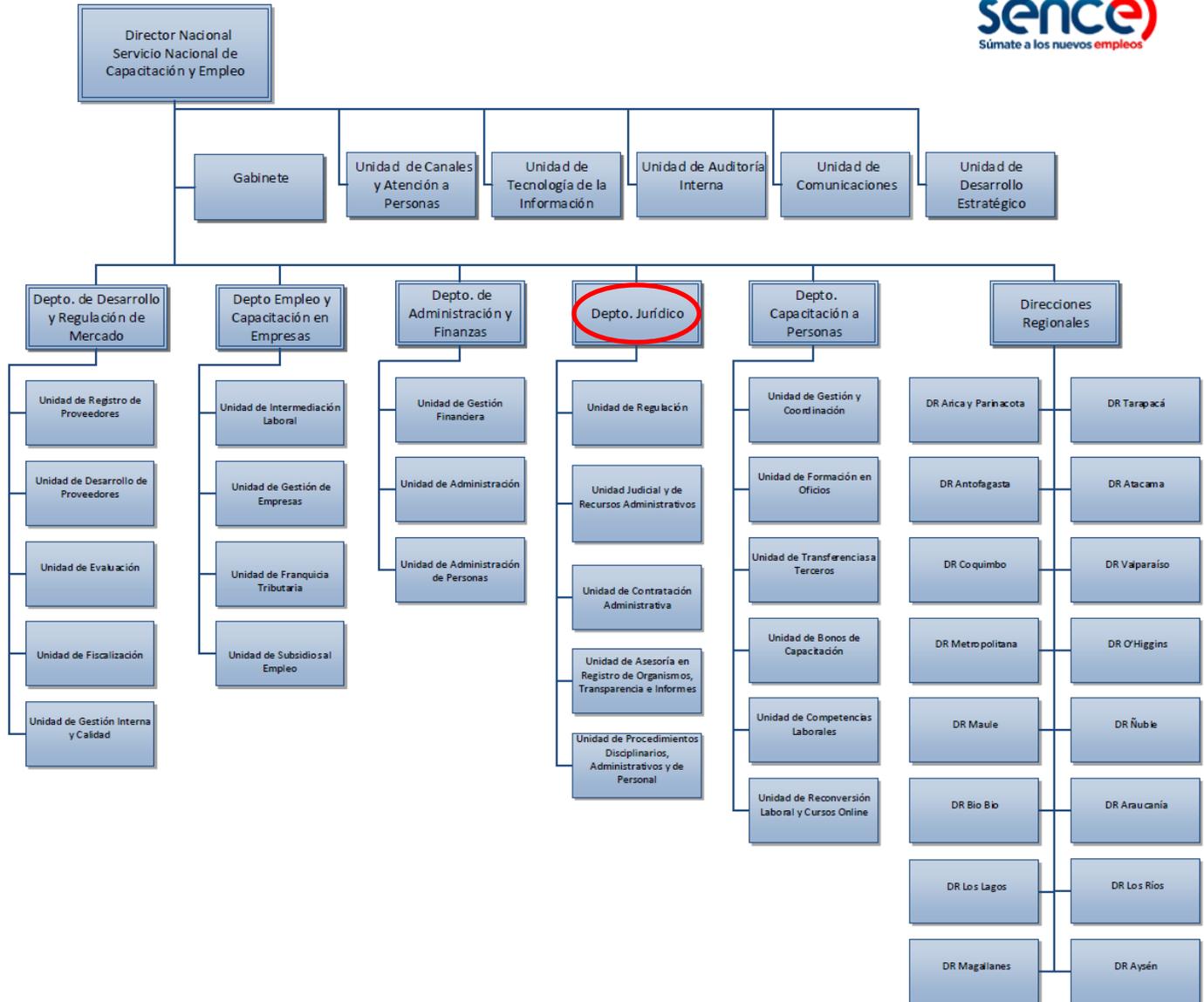
1. Ministerio del Trabajo y Previsión Social
2. Chile Valora
3. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
4. Agencia de Cooperación Internacional, AGCI, del Ministerio de Relaciones Exteriores
5. Ministerio de Educación
6. Servicio de Impuestos Internos
7. Congreso Nacional

Clientes externos del mundo privado:

1. Organismos Técnicos de Capacitadores (OTEC) y otros proveedores de capacitación.
2. Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC)
3. Empresas.
4. Gremios y representantes de sectores empresariales
5. Universidades y centros de estudio

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los cargos que actualmente están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública los siguientes:

- Director/a Nacional.
- Jefe/a Departamento Empleo y Capacitación en Empresas.
- Jefe/a Departamento de Capacitación a Personas
- Jefe/a Departamento Administración y Finanzas.
- Jefe/a Departamento Jurídico.
- Jefe/a Departamento Desarrollo y Regulación de Mercado.
- 16 Directores/as Regionales.

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.”

*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 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, 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 2023, 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, debido a 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.