

**JEFE O JEFA DE DEPARTAMENTO LEGAL<sup>1</sup>**  
**JUNTA DE AERONÁUTICA CIVIL – JAC**  
**MINISTERIO DE TRANSPORTES**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

Al Jefe o Jefa del Departamento Legal, le corresponde asesorar al Jefe de Servicio y las demás unidades de la institución, en materias legales, reglamentarias y jurídicas. Además deberá participar activamente en actos y reuniones con organismos internacionales de transporte aéreo y en negociaciones bilaterales y mantener el control de seguros aéreos.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa del Departamento Legal le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Subrogar al Secretario General de la Junta de Aeronáutica Civil.
2. Emitir informes jurídicos que les sean requeridos, en asuntos relacionados con la institución.
3. Velar por la juridicidad y legalidad de los actos y procedimientos administrativos que le toque conocer en razón de su cargo.
4. Preparar y participar negociaciones bilaterales, multilaterales y elaborar acuerdos aéreos internacionales.
5. Preparar y ejecutar las licitaciones de frecuencias aéreas internacionales.
6. Preparar y participar, cuando le corresponde, en las reuniones de los organismos internacionales de transporte aéreo.
7. Calificar el grado de reciprocidad de derechos que otorguen a las empresas aéreas nacionales otros países.
8. Asesorar jurídicamente al Consejo de la Junta de Aeronáutica Civil, Secretaría General y a las diversas áreas de la institución cuando corresponda.
9. Preparar las sesiones del Consejo de la Junta de Aeronáutica Civil.
10. Participar en tramitación legislativa y judicial en materias de competencia del Servicio.

<sup>1</sup>

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	4 (2 abogados/as, 1 administrativo y 1 secretaria)
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	0
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto

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

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a 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. Elaborar propuestas que apunten a impulsar la conectividad entre Chile y el mundo, a través de la apertura de nuevas rutas aéreas.	<p>1.1 Elaborar un sistema de monitoreo permanente del estado de las relaciones aerocomerciales, para mantener actualizada la información al Jefe Superior del Servicio.</p> <p>1.2 Proponer plan anual de acción por país.</p>
2. Elaborar una propuesta en el ámbito de aplicación de los seguros para la aviación comercial y no comercial.	<p>2.1 Generar un plan de acción para ampliar la cobertura de seguros para la aviación comercial.</p> <p>2.2 Generar una propuesta para aplicar seguros a la aviación no comercial.</p>
3. Estudiar las prácticas y métodos recomendados de los organismos internacionales adaptándolas a la legislación nacional.	<p>3.1 Informar la factibilidad de acoger las recomendaciones normativas realizadas por organismos internacionales.</p> <p>3.2 Proponer un plan de acción para la adaptación de las recomendaciones internacionales a la legislación nacional.</p>

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

## 1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el/la Alto/a Directivo/a 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 **30%**. Incluye las asignaciones de modernización. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$4.953.000.-** 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) **\$4.179.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignación de modernización (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.500.000.-**

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 <sup>3</sup>

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

Estar en posesión del título de abogado y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuentes Legales: Letra a) del Artículo 4° de la Ley N° 19.254 de fecha 30 de septiembre de 1993, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones que fija plantas de personal de las Subsecretarías de Transportes y de Telecomunicaciones y de la Junta de Aeronáutica Civil y artículo cuadragésimo de la Ley N° 19.882 de fecha 11 de junio de 2003, del Ministerio de Hacienda, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica.

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

## 2.2 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 experiencia en materias vinculadas al derecho aeronáutico y/o derecho internacional, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Se requiere contar con al menos 5 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en derecho administrativo y/o manejo de relaciones diplomáticas y protocolares\*\*.

Deseable poseer manejo del idioma inglés en un nivel avanzado.

**\*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.

<b>COMPETENCIAS</b>	
<b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>	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.
<b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b>	Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.
<b>C3. GESTIÓN DE REDES</b>	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.
<b>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>	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.
<b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b>	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**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	24
<b>Presupuesto Anual</b>	M\$1.394.448.- Ley 21.640 presupuesto 2024.

**3.2  
CONTEXTO Y  
DEFINICIONES  
ESTRATÉGICAS DEL  
SERVICIO**

La Junta de Aeronáutica Civil (JAC), es un servicio público que tiene por misión ejercer la dirección superior de la aviación civil en Chile, gestionando políticas públicas que promuevan su desarrollo y, especialmente, el del transporte aéreo comercial nacional e internacional, con el fin de que exista la mayor cantidad de servicios aéreos accesibles, eficientes, competitivos, seguros y de calidad, en beneficio de los usuarios de este modo de transporte.

Fue creada en 1948, con el objeto de ejercer la dirección de la aviación comercial en Chile. Originalmente dependía del Ministerio de Defensa Nacional. En el año 1960 se dicta el decreto con fuerza de ley N° 241, del Ministerio de

Hacienda, el cual establece su organización y atribuciones, pasando a depender de la Subsecretaría de Transportes del Ministerio de Economía. En 1967, se traspasó la Subsecretaría de Transportes al Ministerio de Obras Públicas, que pasó a denominarse Ministerio de Obras Públicas y Transportes. Finalmente, en 1974 se crea el Ministerio de Transportes, pasando la JAC a depender de este.

La JAC es un órgano administrativo pluripersonal que se compone de un Consejo y una Secretaría General. El D.F.L. N° 241 de 1960, establece que serán miembros de la JAC el Ministro de Transportes y Telecomunicaciones, quien la preside; el Director General de Aeronáutica Civil; el Subsecretario de Relaciones Exteriores, del Ministerio de Relaciones Exteriores; la Subsecretaria de Evaluación Social, del Ministerio de Desarrollo Social; la Directora Nacional de Aeropuertos, del Ministerio de Obras Públicas y dos representantes designados por el Presidente de la República.

**Funciones:**

- a) Ejercer la dirección superior de la aviación civil en el país;
- b) Ejercer la dirección de la aviación comercial y administrar las políticas correspondientes;
- c) Participar en representación de Chile ante organismos internacionales de transporte aéreo, especialmente ante la Organización de la Aviación Civil Internacional (OACI) y en la Comisión Latinoamericana de Aviación Civil (CLAC).
- d) Participar en la negociación y elaboración de acuerdos y convenios internacionales relacionados con la aviación comercial;
- e) Calificar la reciprocidad de derechos que otorguen a las empresas aéreas nacionales los países extranjeros, para los efectos de aplicar restricciones cuando corresponda;
- f) Asignar frecuencias aéreas internacionales entre las empresas chilenas, mediante licitación pública cuando éstas están restringidas;
- g) Promover la facilitación del transporte aéreo internacional;
- h) Elaboración de estadísticas oficiales del tráfico aéreo en Chile.
- i) Llevar el registro de las tarifas;
- j) Establecer y controlar los requisitos de seguros de los servicios de transporte aéreo, sean de cabotaje o internacionales, y de toda otra clase de servicios de aeronavegación comercial.
- k) La JAC podrá ordenar la suspensión de las actividades de las aeronaves o empresas de aeronavegación por razones de reciprocidad, incumplimiento de requisitos de seguros, incumplimiento de la obligación de registrar tarifas o no proporcionar antecedentes para estadísticas.

Además, la JAC cumple otras funciones como autorizar a la aviación no comercial para efectuar servicios de transporte o trabajos aéreos pagados,

siempre que éstos no persigan fines de lucro; acordar, a requerimiento de la Dirección General de Aeronáutica Civil(DGAC), la condonación total o parcial de los intereses penales devengados, de las tasas y derechos aeronáuticos; acordar, a requerimiento de la DGAC, declarar incobrables las tasas y derechos aeronáuticos atrasados; estudiar y proponer, previo informe de la DGAC, las medidas para la adopción de las normas y recomendaciones aprobadas por la OACI; proponer, previo informe de la DGAC, la designación de los representantes de Chile ante la OACI, sus comisiones, comités o reuniones, así como ante los congresos o reuniones que se celebren para tratar materias relacionadas con la navegación aérea civil.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El cargo exige relacionarse internamente con todos los Departamentos/Áreas/Unidades de la Institución con el objeto de asesorar, proveer información sobre las disposiciones legales vigentes y visaciones respectivas en materia de su competencia.

El/la Jefe/a Departamento Legal se relaciona exteriormente con:

- Contraloría General de la República, para el control de legalidad de todos los actos administrativos y para las presentaciones o consultas que el servicio realice.
- Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales de la Cancillería, con quien se relaciona para abordar las negociaciones bilaterales de servicios aéreos.
- Servicios públicos relacionados en el quehacer de la JAC, donde destacan la Dirección General de Aeronáutica Civil y la Dirección de Aeropuertos.
- Organización Internacional de Aviación Civil (OACI), Comisión Latinoamericana de Aviación Civil (CLAC).
- Empresas aéreas, pasajeros, embarcadores de carga, exportadores e importadores, empresas asociadas al turismo, terceros en superficie, tripulantes y ocupantes.

### 3.4 ORGANIGRAMA



#### Cargos adscritos al Sistema

- Secretario o Secretaria General
- Jefe o Jefa Dpto. Legal

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### - Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### - Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N°19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

\*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les corresponde fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2025, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y

su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.