

JEFE O JEFA DE DIVISIÓN JURÍDICA¹
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES
MINISTERIO DE ENERGÍA
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 de la División Jurídica, le corresponde liderar el área, conducir los estudios e informar respecto de las cuestiones de carácter jurídico que las diversas dependencias del servicio planteen. Además, deberá asesorar a la jefatura del Servicio en todas las materias legales relacionadas con la Superintendencia, incluyendo la representación judicial del Servicio ante los tribunales del país, para garantizar la juridicidad de las actuaciones de la institución. Asimismo, asesorar técnicamente a los demás Departamentos/Unidades de la Superintendencia y velar por la legalidad de los actos de la institución. Todo ello conforme a las políticas y disposiciones legales vigentes, a fin de garantizar y asegurar la calidad y viabilidad de las actuaciones jurídicas que contribuyan a la excelencia técnica y al cumplimiento de la misión de la Institución.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de la División Jurídica le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Velar para que la gestión Institucional se fundamente en los principios de legalidad, transparencia y probidad.
2. Visar los estudios que las diversas dependencias del servicio planteen e informar respecto de las cuestiones de carácter jurídico.
3. Proponer oportunamente ajustes a la normativa vigente, en función de los nuevos requerimientos.
4. Elaborar y asesorar en la tramitación de los proyectos de decretos sobre concesiones, autorizaciones y otras materias.
5. Evacuar los informes pertinentes que procedan para la correcta aplicación de las leyes, reglamentos, decretos, resoluciones o instrucciones que se dicten.
6. Representar legalmente a la Superintendencia en los juicios en que participe, para proteger o defender los intereses fiscales e interponer los recursos legales que procedan ante los Tribunales de Justicia por acciones judiciales de terceros contra el servicio.
7. Asesorar al Superintendente sobre materias legales, jurídicas, institucionales, sobre regulación energética y sobre gestión y aplicación de políticas públicas.
8. Generar, mantener y controlar un sistema de apoyo jurídico al nivel regional de la institución.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 04-04-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Cristian Valenzuela

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	11
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	19
Presupuesto que administra	\$1.228.656.984

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. Liderar el desarrollo de proyectos específicos de modernización en su ámbito de gestión tales como procesos de cambio en la fiscalización, plan de integridad de redes y proyecto de concesiones en el marco de las reformas en el mercado energético	1.1 Impulsar el Proyecto de Ley de la SEC que tiene por objetivo modernizar la institucionalidad energética para aumentar la eficacia gubernamental y prestar un mejor servicio a la ciudadanía.,
2. Liderar la aplicación de la Normativa en uso, así como las posibles modificaciones del sector energético.	2.1 Interpretar e implementar en la Superintendencia la nueva reglamentación asociada a los cambios en la legislación del mercado Energético.
3. Proponer soluciones oportunas y eficientes a los requerimientos institucionales ajustando los procedimientos internos que se requieran.	3.1 Proponer e impulsar mejoras para el desarrollo de una plataforma electrónica de concesiones eléctricas, de gas y geotermia. 3.2 Desarrollar modificaciones al Reglamento de concesiones.
4. Llevar adelante el proceso de concesiones de ámbito energético y otros procesos jurídicos de la Superintendencia, con la finalidad de contribuir a la toma de decisiones institucionales y dar certeza a los usuarios.	4.1 Llevar estadísticas del proceso de concesión. 4.2 Llevar estadística de recursos de reposición resueltos para la toma de decisiones.

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>5. Contribuir a generar ambientes de trabajo acordes a los lineamientos ministeriales procurando un buen clima laboral y buscando mejorar la calidad de vida de las funcionarias y los funcionarios desde una perspectiva de género.</p>	<p>5.1 Implementar medidas tendientes a impulsar la evolución y desarrollo profesional de su equipo, teniendo en cuenta aspectos como, talento, competencias, desempeño y perspectiva de género.</p> <p>5.2 Establecer acciones que apunten a promover el establecimiento de relaciones laborales basadas en el respeto y la no discriminación, mediante el desarrollo de formas de comunicación inclusivo y libre de sesgos de género.</p> <p>5.3 Promover el desarrollo de sistemas de ordenación del tiempo flexibles que permitan facilitar la conciliación de la vida privada y profesional de quienes integran su equipo, a fin de propender al aumento de postulación de mujeres a cargos directivos.</p>
---	--

1.4 RENTA DEL CARGO

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

<p>El cargo corresponde a un grado 3° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$6.333.000.- para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, cuyo detalle es el siguiente:</p> <p>*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) \$6.074.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$6.851.000.-</p> <p>Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.</p>
--

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 y candidatas** que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de una carrera de a lo menos 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocida por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo N° 40, 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 3 de experiencia práctica en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos o proyectos en materias en derecho público, administrativo o regulatorio en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en mercados energéticos, legislación eléctrica, hidrocarburos, libre competencia, concesiones, **género y/o inclusión****.

*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.

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/as 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 y las 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 otras personas. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores y trabajadoras 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/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.

**2.4
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. GESTIÓN DE REDES	Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.
C5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS	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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	382
Presupuesto Anual	\$15.790.755.000

**3.2
CONTEXTO Y
DEFINICIONES
ESTRATÉGICAS DEL
SERVICIO**

Misión institucional	Supervigilar la adecuada operación de los productos y servicios energéticos del país en términos de seguridad y calidad; fiscalizando, en los distintos niveles del mercado, que las operaciones y el uso de estos recursos se den en condiciones de seguridad para las personas, en conformidad a la normativa vigente y resguardando los derechos de todos los actores.
-----------------------------	---

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Asegurar el correcto funcionamiento del sistema energético del país, en sus distintos niveles de operación, por medio de la fiscalización de las instalaciones eléctricas, de gas y de combustibles líquidos, en base a las políticas y la normativa vigente en la materia, resguardando el uso eficiente y eficaz de los recursos fiscales, a través de la focalización en las áreas de operación donde la intervención de la SEC genera un mayor impacto en la seguridad de las personas.
2. Desarrollar y mantener actualizada la normativa técnica en el sector energético sujeto a la fiscalización de la SEC, a través de la generación de reglamentos y protocolos, que den cuenta de las variaciones y desarrollos que se presentan en el sector; y las definiciones del Ministerio de Energía, tendientes a dotar a los usuarios del sistema de productos y artefactos con mayor estándar de seguridad y mejor desempeño energético.
3. Fortalecer el proceso de autorizaciones a organismos e instaladores; y, la entrega de concesiones, tanto en los ámbitos de electricidad, gas y combustibles líquidos, con el objeto de que instaladores, usuarios y empresas accedan a un servicio de mejor calidad, mayor resolución y donde las responsabilidades y tiempos destinados a cada actor y etapa del proceso están adecuadamente determinados.
4. Promover el auto cuidado y el uso responsable de los servicios y productos energéticos que se comercializan en el país, fomentando la educación y el acceso a información relevante sobre derechos y deberes de las personas en materias de electricidad y combustibles; y la atención oportuna de los distintos tipos de requerimientos a través de nuestros canales de contacto.

Cobertura Territorial

La Superintendencia tiene presencia territorial, con direcciones regionales en todas las Regiones del País y una oficina provincial en Osorno, que depende de la dirección regional de Los Lagos.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

Superintendente/a: Jefe de Servicio

Jefe/a División de Ingeniería de Electricidad: Es responsable de gestionar el área de los energéticos del ámbito de la electricidad en cuanto a su fiscalización, propuesta de desarrollo normativo, asesoría al Superintendente.

Jefe/a División de Ingeniería en Combustibles: Es responsable de gestionar el área de los energéticos del ámbito del gas y los Combustibles, en cuanto a su fiscalización, propuesta de desarrollo normativo, asesoría al Superintendente.

Directores/as Regionales: Representantes del Superintendente en sus respectivas regiones. Se brindan mutuamente apoyo y se subrogan entre Directores Regionales según decreto de delegación

Asociación de funcionarios ANFUSEC

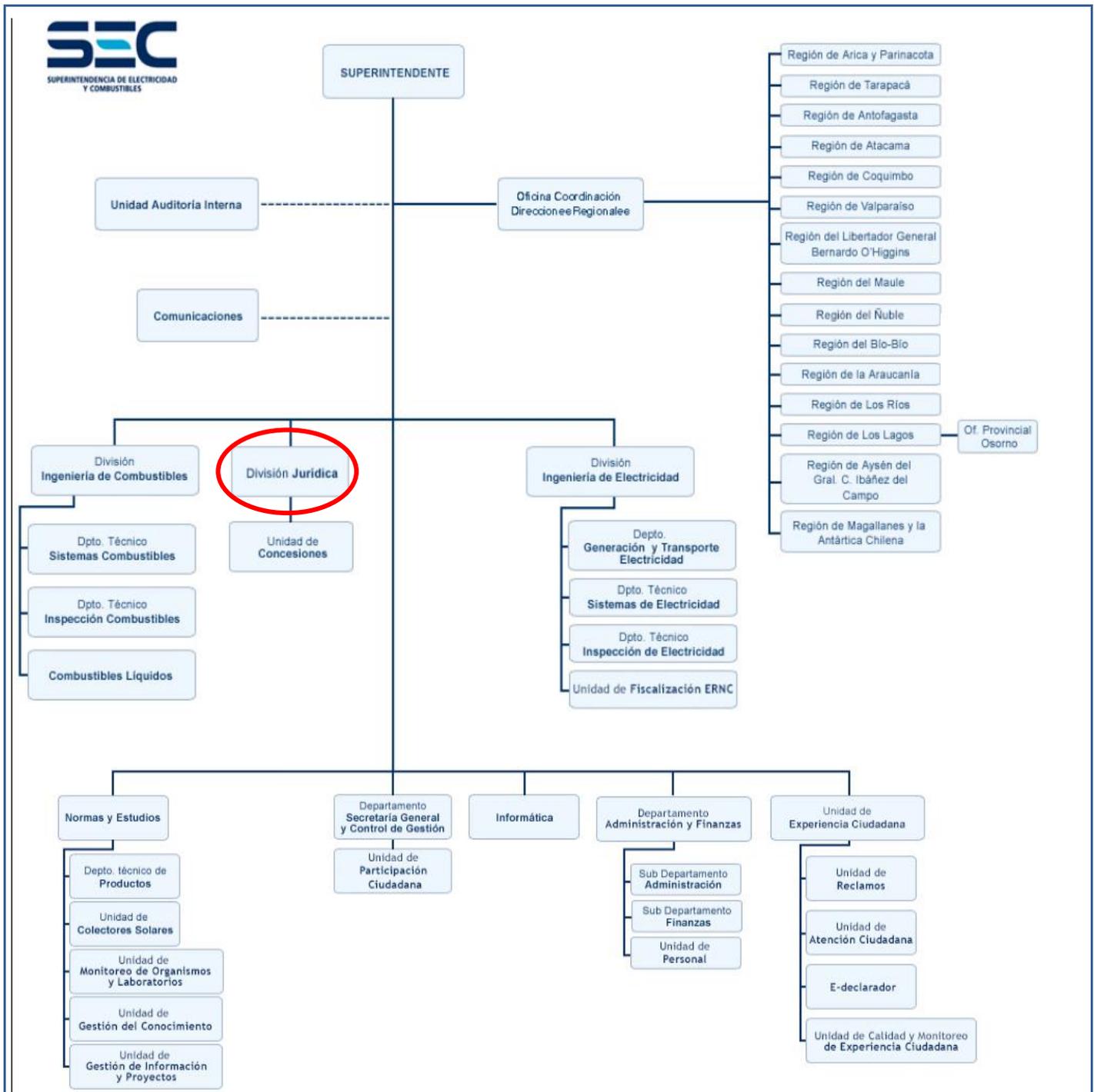
Clientes Externos

- Ciudadanos: clientes y/o consumidores de gas y de combustibles líquidos.
- Empresas oferentes de servicios energéticos (generación o producción, transmisión o transporte, almacenamiento y distribución).
- Entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación.
- Empresas comercializadoras de artículos eléctricos, gas y combustibles.
- Personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que presten servicios en las áreas de electricidad y combustibles.
- Municipalidades, administradoras y propietarios de alumbrado público.
- Ministerio de Energía: especialmente en lo relativo a la tramitación de solicitudes de concesión las cuales se otorgan a través de decretos expedidos por esa cartera, tramitación de proyectos normativos de nivel legal o reglamentario y la revisión de políticas aplicables a los ámbitos fiscalizados por la Superintendencia.
- Comisión Nacional de Energía: en especial, en lo relativo al aporte de información relevante para la elaboración de las normas técnicas a las que deben ceñirse las empresas de producción, generación, transporte y distribución de gas, emitidas por dicho organismo con el objeto de disponer de un servicio suficiente, seguro y de calidad.
- Servicio Nacional del Consumidor: retroalimentación sobre temas fiscalizados por la Superintendencia y su vinculación con materias ciudadanas y de consumidores.
- Instituto Nacional de Normalización: en lo relacionado a la elaboración y difusión de las normas chilenas relacionadas con el ámbito de acción de la Superintendencia, la evaluación de la conformidad, y la capacitación en materias de sistemas de gestión de la calidad y normas específicas.
- Organismos técnicos y académicos vinculados al sector energético: tales como universidades u otras entidades académicas en las que se discuten materias relacionadas con los ámbitos fiscalizados por la Superintendencia.

Otras entidades públicas y/o privadas.

- Empresas Proveedoras de Mercado Energético, Ministerio de Hacienda, Secretaría Regional Ministerial, Oficina Nacional de Emergencia del Ministerio del Interior (ONEMI), Dirección de Presupuestos (DIPRES), Contraloría General de la República, Servicio Civil, Intendencia Regional, Gobernaciones, Asociaciones Gremiales, Poder Judicial, Fiscalía Nacional Económica.

3.4 ORGANIGRAMA



Cargos del servicio adscritos al sistema de ADP:

Cargo Nivel I:

- Superintendente/a.

Cargos Nivel II:

- Jefe/a División de Ingeniería Combustibles
- Jefe/a División de Ingeniería Eléctrica

- Jefe/a División Jurídica
- Director/a Regional Arica y Parinacota
- Director/a Regional de Tarapacá
- Director/a Regional de Antofagasta
- Director/a Regional de Atacama
- Director/a Regional de Coquimbo
- Director/a Regional de O'Higgins
- Director/a Regional de Maule
- Director/a Regional de Ñuble
- Director/a Regional de Valparaíso
- Director/a Regional de Biobío
- Director/a Regional de Araucanía
- Director/a Regional de Los Ríos
- Director/a Regional de Los Lagos
- Director/a Regional de Aysén
- Director/a Regional de Magallanes

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE 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."

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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

Condiciones Especiales aplicables al personal de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles establecidas en la Ley 18.410.

- Artículo 3° E.- El Superintendente, los funcionarios de la Superintendencia y las personas que le presten servicios bajo cualquier modalidad de contratación, deberán guardar reserva de los documentos y antecedentes de las empresas y entidades sujetas a su fiscalización, siempre que tales documentos y antecedentes no tengan el carácter de públicos. La infracción de esta obligación será sancionada en la forma establecida en el inciso primero del artículo 247 del Código Penal, sin perjuicio de las sanciones administrativas que procedan. Esta prohibición, en beneficio propio o de terceros, obliga hasta tres años después de dejar el cargo funcionario o haber prestado servicios.
- El Superintendente y los funcionarios de la Superintendencia no podrán, por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, tener negocios ni prestar servicios a las empresas o entidades sujetas a su fiscalización o sus relacionadas. La contravención de esta prohibición acarreará para el infractor la destitución del cargo, sin perjuicio de las demás responsabilidades civiles y penales que pudieren imputársele.
- Del mismo modo son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones. (inciso final del artículo 56 de la Ley 18.575).