

INTENDENTE/A DE REGULACIÓN DE PRESTADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS
SUPERINTENDENCIA DE PENSIONES
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad de Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO***1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO**

Al/a Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados le corresponderá dictar normas e instrucciones para fines de regular de manera eficiente y proactiva, el Sistema de Pensiones en sus ámbitos de beneficios, seguros, gestión de cuentas, inversiones, servicios, comercialización, seguridad de la información y demás materias afines, en donde se requiere de principios e instrucciones para el mejor desempeño del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, velando, a su vez, por una adecuada atención al usuario por parte de las entidades fiscalizadas.

Al asumir el cargo de Intendente de Regulación de Prestadores Públicos y Privados le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al/a Superintendente/a en la definición de la regulación que permita la correcta aplicación de la ley con el fin del adecuado funcionamiento del sistema de pensiones y el seguro de cesantía.
2. Coordinar y gestionar las labores de las divisiones que tiene a su cargo creando valor en cada uno de los productos y labores propios de cada división y en su conjunto.
3. Proponer al/a Superintendente/a perfeccionamientos y evaluar el funcionamiento de mediano y largo plazo del sistema de pensiones y del seguro de cesantía.
4. Participar en la evaluación de propuestas de mejora del Modelo de Supervisión basado en riesgos SBR de la Superintendencia.
5. Velar por una atención de calidad a los usuarios del sistema de pensiones y de seguro de cesantía que acuden a la Superintendencia a consultar o formular reclamos.
6. Proponer y dirigir la realización de estudios que permitan contribuir al perfeccionamiento del sistema de pensiones y seguro de cesantía.
7. Generar información y datos útiles para la opinión pública, afiliados, expertos y medios de comunicación.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	3
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	75
Presupuesto que administra	No administra presupuesto.

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**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Perfeccionar la regulación de los sistemas de pensiones y seguro de cesantía, con el objeto de otorgar una adecuada cobertura ante la ocurrencia de las contingencias que originan el otorgamiento de beneficios previsionales.	1.1 Actualizar periódicamente la normativa en materias atinentes al cargo 1.2 Identificar brechas de desempeño de los sistemas fiscalizados originados en la normativa. 1.3 Dar cuenta mediante informes y estudios periódicos del funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía a la autoridad del servicio.
2. Contribuir al perfeccionamiento de la legislación y reglamentación relativa al sistema de pensiones y al seguro de cesantía.	2.1 Contribuir al mejoramiento de los sistemas de pensiones y seguro de cesantía a través de un análisis técnico que permita el desarrollo y fortalecimiento de los mismos a través de cambios legales o reglamentarios. 2.2 Apoyar la tramitación de proyectos de ley que mejoren la cobertura y eficacia de los sistemas supervisados. 2.3 Desarrollar informes técnicos y financieros que respalden las iniciativas legales de perfeccionamiento de los sistemas.
3. Potenciar el acercamiento de los usuarios a los Sistemas de Pensiones y Seguro de Cesantía, desarrollando un alto estándar en la calidad de la atención para el adecuado e informado ejercicio de sus derechos.	3.1 Diseñar e implementar mejoras en los distintos canales de atención de los usuarios de los sistemas de pensiones y del seguro de cesantía. 3.2 Realizar mediciones en los distintos puntos de contacto con usuarios, con el fin de desarrollar un alto estándar de calidad en la atención. 3.2 Diseñar programas y/o herramientas que permitan informar a los usuarios de una manera efectiva los derechos, beneficios y prestaciones que les otorgan los sistemas de pensiones y del seguro de cesantía.

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 **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.722.000.-** 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, que se detalla a continuación:

*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$6.476.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.214.000.-

Las asignaciones y bonos de estímulo se perciben en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

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.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años. Alternativamente, estar en posesión de un 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, más grado académico de magíster o superior, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 40º, inciso final, de la Ley N° 19.882; Artículo 2º, letra a), del DFL N° 3 de 26 de junio de 2008 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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 contar con experiencia en materias de regulación económica y/o financiera y/o políticas públicas.

Se valorará contar con conocimientos y/o experiencia en:

- Ámbito de la seguridad social
- En materia de contingencias de vejez, invalidez, cesantía y dependencia de adultos mayores
- En la atención de usuarios de servicios sociales.

Poseer 2 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas, en materias relacionadas.

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.

*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 1º, 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, movilizandando 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)	252
Presupuesto Anual (Ley Presupuesto 2021)	\$16.937.556.000.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Proteger los derechos previsionales de las personas, contribuyendo al buen funcionamiento del sistema de pensiones y del seguro de cesantía, con una regulación y supervisión de calidad y la entrega oportuna de información clara y confiable.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Entregar una atención de calidad a las personas, orientada a dar respuesta de forma clara y oportuna a sus necesidades.
2. Regular y supervisar el sistema de pensiones y seguro de cesantía, para contribuir a su buen funcionamiento.
3. Promover una cultura previsional, entregando orientación e información relevante y comprensible, para contribuir a una decisión informada y oportuna.
4. Generar estudios, contenidos e información oportuna y consistente, para promover la mejora, comprensión y desarrollo de políticas públicas, en materia previsional.
5. Promover la mejora continua de la gestión institucional.

Productos Estratégicos

1. Atención y orientación a las personas en materia previsional.
2. Supervisión de las entidades y actores que componen el sistema de pensiones y seguro de cesantía, aplicando un enfoque basado en riesgo, instruyendo medidas correctivas y sancionando cuando corresponda.
3. Regulación del funcionamiento del sistema de pensiones y seguro de cesantía, emisión y actualización de normativa y desarrollo de proyectos de ley
4. Elaboración y difusión de estadísticas, informes, bases de datos y estudios sobre el sistema de pensiones y seguro de cesantía.

Clientes Institucionales

1. Trabajadores/as afiliados/as al sistema de pensiones, D.L. 3.500.
2. Pensionados/as del sistema de pensiones, D.L. 3.500.
3. Servicios e instituciones del sector público.
4. Administradoras de Fondos de Pensiones.
5. Administradora de Fondos de Cesantía.
6. Trabajadores/as afiliados/as al seguro de cesantía.
7. Beneficiarios/as del seguro de cesantía.
8. Beneficiarios/as del sistema de pensiones solidarias.
9. Imponentes y beneficiarios/as de los regímenes de prestaciones de las ex cajas de previsión administradas por el IPS.
10. Instituto de Previsión Social.
11. Asesores Previsionales.

12. Potenciales afiliados/as.
13. Académicos/as, investigadores/as y estudiantes.
14. Medios de comunicación.
15. Organismos internacionales.
16. Comisiones Médicas del D.L. 3.500.

La Superintendencia de Pensiones cumple un rol estratégico para resguardar a los usuarios del sistema de pensiones y seguro de cesantía, por lo que es relevante nuestra presencia a nivel nacional. Las oficinas regionales están establecidas en:

1. Arica.
2. Iquique.
3. Antofagasta.
4. Copiapó.
5. La Serena.
6. Santiago.
7. Viña del Mar.
8. Rancagua.
9. Talca.
10. Chillán.
11. Concepción.
12. Temuco.
13. Valdivia.
14. Puerto Montt.
15. Coyhaique.
16. Punta Arenas.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Usuarios Internos:

- Se coordina con el/la Intendente/a de Fiscalización para una adecuada actualización y aplicación de la normativa, implementación de cambios regulatorios y la coordinación de información emanada de atención de usuarios útil para los programas de fiscalización.
- Se coordina con la Fiscalía para la elaboración de normas y dictación de Reglamentos por parte del Ministerio del ramo.
- Se coordina con la División de Administración Interna, para la definición de los recursos presupuestarios, físicos, humanos y técnicos necesarios para cumplir las funciones, así como las necesidades de capacitación.
- Se coordina con el/la Jefe/a de la Unidad de Riesgos, Planificación y Control de Gestión para la implementación de la planificación estratégica, el cumplimiento de las Metas de Eficiencia Institucional y la aplicación de la aplicación de la matriz de riesgos institucionales.
- Se coordina con el/la Jefe/a de la Unidad de Comunicaciones para desarrollar la estrategia comunicacional acorde a la información entregada a los usuarios.
- Reporta a auditoría interna el desarrollo de sus actividades.

Clientes Externos:

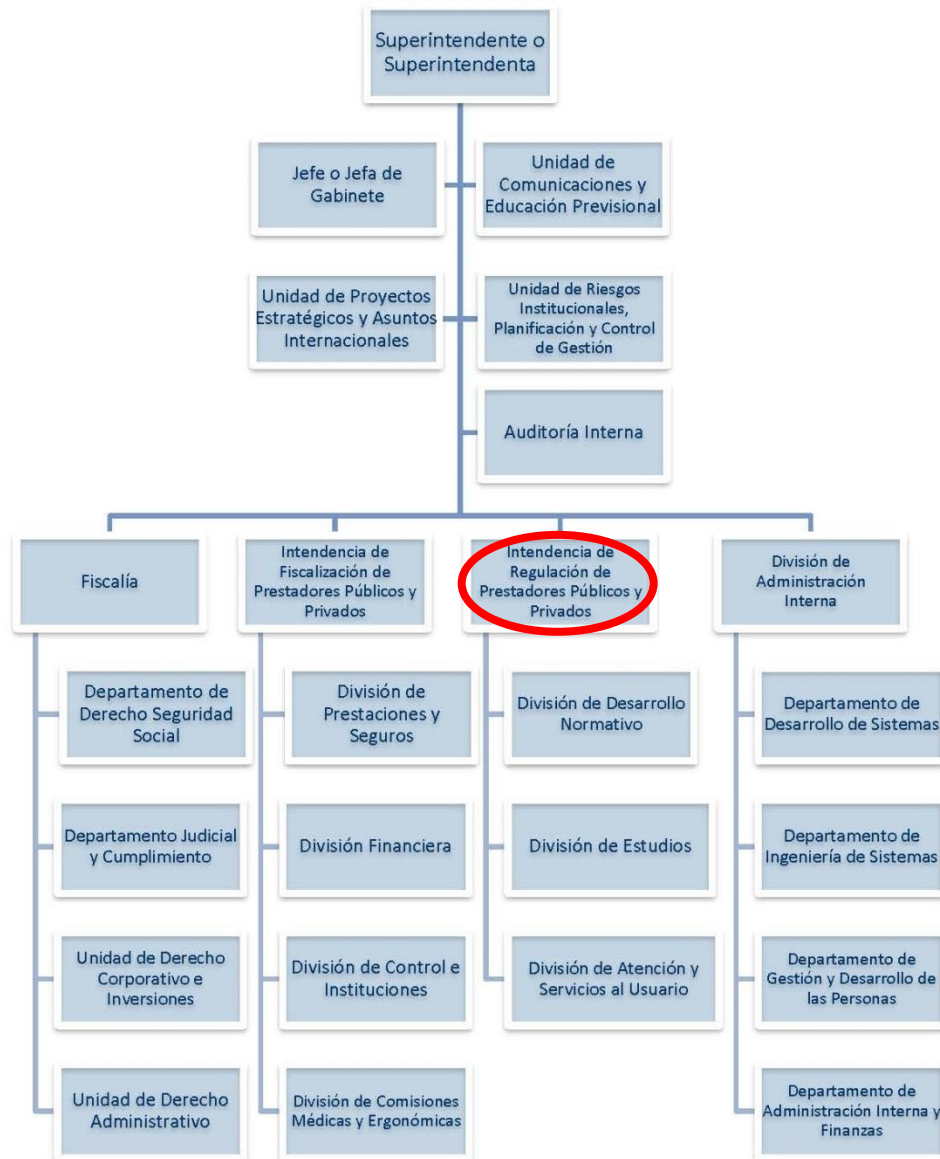
Mantiene contacto con todos los directivos y ejecutivos relevantes de las entidades supervisadas: Administradoras de Fondos de Pensiones, Administradora de Fondos de Cesantía e Instituto de Previsión Social, en materias de regulación de los sistemas y emisión de normas. Recibe y analiza los cometarios del público en el proceso de consulta previo a la emisión de nueva normativa.

Mantiene al tanto de los cambios regulatorios a las entidades políticas, organizaciones internacionales y público en general que lo solicite.

Participa en organismos internacionales representando las áreas de regulación y estudios de la Superintendencia, tales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), International Organisation of Pension Supervisors (IOPS), Asociación Internacional de Organismos de Supervisión de Fondos de Pensiones (AIOS), Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), etc.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



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

- Superintendente/a.
- Fiscal.
- Intendente/a de Regulación de Prestadores Públicos y Privados.
- Intendente/a de Fiscalización de Prestadores Públicos y Privados.
- Jefatura División Estudios.
- Jefatura División Financiera.
- Jefatura División Control de Instituciones.
- Jefatura División Desarrollo Normativo.
- Jefatura División Atención y Servicios al Usuario.
- Jefatura División Comisiones Médicas y Ergonómicas.
- Jefatura División Administración Interna.

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:

- 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. En consecuencia, una vez que el/la Intendente/a de Regulación de prestadores Públicos y Privados de la Superintendencia de Pensiones se desvincule de la Superintendencia de Pensiones, no podrá durante el lapso de seis meses contados desde la fecha de expiración de funciones, desarrollar actividades laborales dependientes o independientes, esporádicas o permanentes para personas, empresas o instituciones del sector privado sujetas a la fiscalización de la Superintendencia de Pensiones. (Inciso final del artículo 56, de la Ley O. C. de Bases G. de la Administración del Estado, N° 18.575).

- Los funcionarios de la Superintendencia de Pensiones, una vez nombrados, se encuentran afectos al siguiente motivo de abstención: Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar. (Artículo 12, numeral 5, de la Ley N° 19.880).
- El Superintendente y todo el personal de la Superintendencia de Pensiones deberán guardar reserva y secreto absolutos de las informaciones de las cuales tomen conocimiento en el cumplimiento de sus labores. Asimismo, deberán abstenerse de usar dicha información en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 de la ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan. (Inciso tercero y final del artículo 50 de la Ley N° 20.255).