

**SUPERINTENDENTE/A
SUPERINTENDENCIA DE ELECTRICIDAD Y COMBUSTIBLES – SEC
MINISTERIO DE ENERGÍA
I NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES
DEL CARGO**

A el/la Superintendente/a de Electricidad y Combustibles le corresponde liderar y conducir la institución a su cargo desarrollando planes de fiscalización y supervigilancia que permitan, la operación de los servicios de electricidad, gas y combustibles líquidos, según estándares de seguridad, calidad y precio, acorde a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes, normativa técnica y a las instrucciones ministeriales de manera tal, que el uso de estos recursos no constituyan un peligro para las personas y sus bienes.

Al asumir el cargo de Superintendente/a le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Propender a un eficaz y eficiente funcionamiento de la Superintendencia, a su desarrollo, y a la adecuada ejecución de las actuaciones y prestación de los servicios inherentes a su competencia mediante la gestión del desarrollo de personas y los recursos físicos y financieros a su cargo, con perspectiva de género.
2. Liderar, conducir y mejorar los procesos de fiscalización de la normativa vigente en materias de electricidad, gas y combustibles líquidos.
3. Agilizar 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. Agilizar el proceso de respuesta oportuna en los trámites y resolución de reclamos de consumidores y propietarios de instalaciones eléctricas, de gas y de combustibles líquidos que se refiera a asuntos derivados de los cuerpos legales o reglamentarios cuyo cumplimiento le corresponde.
5. Establecer directrices institucionales que permitan mantener actualizada la normativa técnica vigente de acuerdo con la evolución y desarrollo del sector energético de electricidad, gas y combustibles líquidos, con el propósito de estar a la par con los cambios tecnológicos que experimenta la industria.
6. Propiciar, desarrollar y mantener sistemas y procesos que permitan transparentar la información sobre el mercado y sus agentes, incorporando acciones de seguimiento y mejora continua del acceso a la información proporcionada a los usuarios que la requieran.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 24-05-2022

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

7. Propiciar, desarrollar y mantener sistemas y procesos, que permitan educar y promover tanto en las empresas proveedoras como en los usuarios de los servicios energéticos sobre el cumplimiento de los estándares impuestos por la normativa como los derechos y deberes en el uso de los energéticos, según corresponda.
8. Identificar brechas en la calidad de servicio de las empresas proveedoras de servicio hacia los usuarios, para lograr mayor equidad en el acceso y calidad de suministro eléctrico, combustibles y gas. Lo anterior, movilizándolo a los actores a mayores y mejores estándares de servicio
9. Acompañar el proceso de desarrollo profesional de funcionarios y acciones propias de la Superintendencia con perspectiva de género.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	28
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	379
Presupuesto que administra	\$14.651.328.000.-

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. Fortalecer los mecanismos de fiscalización apuntando hacia un mayor grado de cumplimiento de los actores del mercado energético, profundizando su relación con la ciudadanía, en el marco de los lineamientos estratégicos y gubernamentales.	1.1 Diseñar e implementar mejoras a los procesos de fiscalización de interrupciones de suministro eléctrico y de emergencias en la industria de los combustibles. 1.2 Continuar con la Incorporación de tecnología en los procesos de fiscalización de interrupciones de suministro eléctrico y de emergencias en la industria de los combustibles. 1.3 Anticipar en coordinación con los servicios relacionados (Coordinador Eléctrico, CNE y otros) las medidas y/o planes de acción que serán solicitados a las empresas del sector para optimizar los niveles de calidad de servicio a sus clientes. 1.4 Implementar acciones que permitan disminuir las brechas por vulnerabilidad de los usuarios del Sistema.
2. Implementar acciones para agilizar y realizar acompañamiento normativo permanente, en el marco de implementación de los sistemas de energía renovable no convencional (ERNC).	2.1 Disminuir el tiempo de respuesta a las controversias ingresadas por ciudadanos, resguardando los estándares de calidad de servicio. 2.2 Establecer mecanismos de control y monitoreo de calidad de servicio a las respuestas entregadas a la ciudadanía.

<p>3. Liderar las acciones necesarias a fin de materializar las actualizaciones y cambios normativos del sector, en pos de su modernización.</p>	<p>3.1 Realizar las acciones que propendan a mejorar los índices de satisfacción de los usuarios. 3.2 Elevar los estándares de información de la Institución, e incorporar mecanismos y herramientas que permitan dotar de mayor transparencia las actuaciones de los actores del mercado energético.</p>
<p>4. Generar ambientes de trabajo acordes a los lineamientos ministeriales procurando un buen clima laboral y buscando mejorar la calidad de vida de los funcionarios y con perspectiva de género.</p>	<p>4.1 Implementar las políticas de Desarrollo de Personas que se establezcan a nivel Ministerial con perspectiva de género. 4.2 Desarrollar acciones que permitan mantener o fortalecer, según corresponda, un adecuado clima organizacional. 4.3 Implementar el proyecto aprobado por Ley sobre Teletrabajo.</p>

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.

<p>El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, con un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de 1%. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a \$7.587.000.- 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) \$7.304.000.-</p> <p>**Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) \$8.153.000.-</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> <p>Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá 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).</p>
--

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 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en ámbitos de gestión, administración, regulación y/o normativa en materias de servicios energéticos, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en: diseño e implementación de modelos de gestión con foco en descentralización y resolución de conflictos en temáticas ciudadanas.

Se valorará poseer, al menos, 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en instituciones públicas o privadas, en las materias del perfil del cargo.

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 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. 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.

C3. 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.

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)	379
Presupuesto Anual	\$ 14.651.328.000.-

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

Los principales clientes internos del/la Superintendente/a son:

- Jefes/as de División.
- Jefes/as de Departamento.
- Jefes/as de Unidad.
- Directores Regionales
- Los/las funcionarios/as de la Superintendencia y la Asociación de Funcionarios.

Clientes Externos

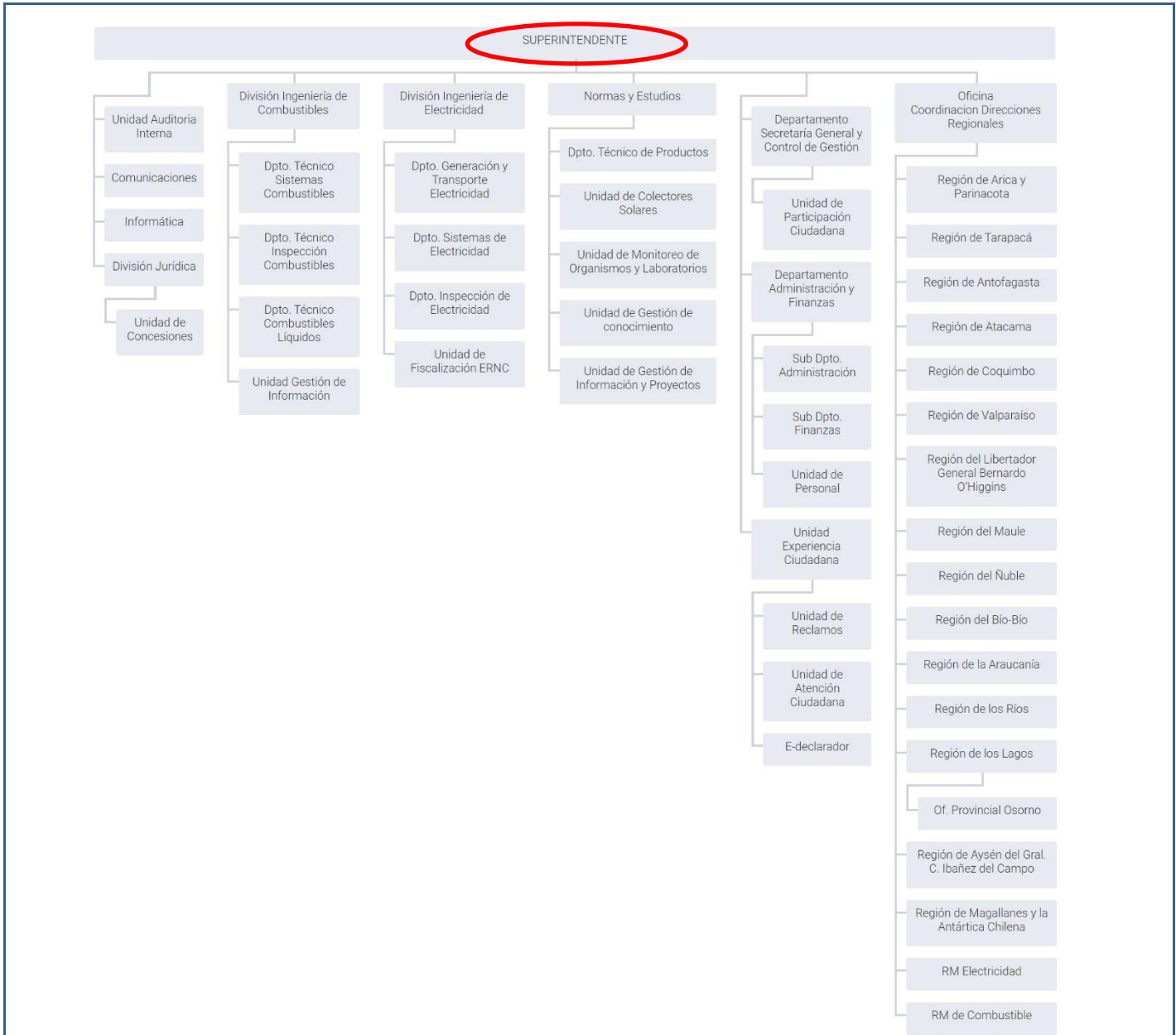
El /la Superintendente/a se relaciona, entre otros, con:

- Ministerio de Energía
- Comisión Nacional de Energía
- Consumidores o demandantes, de productos o servicios energéticos.
- Municipalidades, administradoras, propietarias de alumbrado público.
- Empresas oferentes de servicios energéticos:
 - Generadoras eléctricas
 - Transporte o transmisión eléctrica
 - Distribuidoras eléctricas
 - Empresas propietarias de oleoductos
 - Empresas de distribución de gas natural
 - Empresas de transportistas de gas natural
 - Empresas distribuidoras de gas de red
 - Empresas distribuidoras de gas licuado de petróleo
- Empresas distribuidoras y expendio a público de combustibles líquidos

(estaciones de servicio)

- Puntos de venta al público de empresas distribuidoras de gas licuado petróleo
- Puntos de venta de gas licuado petróleo de terceros
- Entidades y organismos autorizados para cumplir funciones de certificación
 - Organismos de certificación área eléctrica para productos
 - Organismos de certificación área combustibles para productos
 - Laboratorios de ensayo área eléctrica para productos
 - Laboratorios de ensayo área combustibles para productos
 - Entidades de certificación de instalaciones interiores de gas
 - Organismos técnicos de inspección periódica y reparación de cilindros, tanques y válvulas de gas licuado petróleo.
- Empresas acreditadas en INN y autorizadas por SEC para certificaciones en combustibles.
- Empresas comercializadoras de artículos (eléctricos, gas y combustibles)
- Personas naturales (profesionales, técnicos y trabajadores especializados) que prestan servicios en las áreas de electricidad y gas.
 - Instaladores, inspectores y ayudantes electricidad y gas.

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 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, 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.

El alto directivo que se desempeñe en el cargo, está sujeto al siguiente motivo de abstención, de acuerdo a lo señalado por la Ley N°19.880, Artículo 12, N°5: "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".

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.

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).