

**JEFE O JEFA DE DIVISIÓN JURÍDICA - FISCALÍA<sup>1</sup>**  
**SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS**  
**MINISTERIO DE OBRAS PÚBLICAS**  
**II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,  
Santiago

## I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

### 1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

La Jefatura de la División Jurídica-Fiscalía será responsable, de acuerdo a los lineamientos estratégicos de la Superintendencia, de velar por la juridicidad de los actos administrativos de la Institución, sus resoluciones, dictámenes y procesos, examinando o proponiendo las soluciones que se ajusten a la normativa sectorial y administrativa aplicable o cambios legislativos cuando sean necesarios, con el objeto de resguardar que las actuaciones de la institución en todos los ámbitos que le permite la legislación se ajusten a derecho, defendiéndola además, ante las instancias administrativas y judiciales que la contradigan.

Al asumir el cargo de Jefatura de la División Jurídica-Fiscalía le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Asesorar al Superintendente y al resto de los niveles jerárquicos y unidades en todas las materias jurídicas que impacten en su gestión, proporcionando soluciones oportunas, ajustadas al marco legal vigente, tanto a nivel interno como en la relación con otros actores del sector público y/o privado.
2. Velar por la legalidad de todos los actos administrativos y demás actuaciones que se ejecuten en la institución.
3. Liderar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar el desarrollo de las funciones del personal bajo su dependencia directa, para atender en forma oportuna y adecuada las necesidades de asistencia jurídica detectadas, a través de la correcta utilización y aplicación de los recursos asignados y el estricto cumplimiento de la normativa aplicable al sector público.
4. Defender judicialmente a la institución, en los requerimientos que le hagan los tribunales de justicia en tal calidad.
5. Dirigir y coordinar la correspondiente atención de las acciones y procesos con relevancia jurídica que interesan o afectan a la institución, utilizando los recursos disponibles.
6. Participar en el análisis, estudio y discusión de proyectos de ley, reglamentos y demás documentos legales y jurídicos del servicio, emitiendo aclaraciones o instrucciones que procedan.
7. Asesorar a las Divisiones de la institución y a las Áreas de Gestión, Administración

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 30-04-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Mahnke M.

y Finanzas y de Gestión y Desarrollo de Personas en materias de legalidad, en el cumplimiento de las exigencias legales de contratación de personal y de compras públicas y privadas, entre otros.

8. Representar a la SISS tanto en los procesos de cambios de ley que se tramiten en el Congreso, así como en los cambios de reglamentos o normas que se desarrollen a nivel ministerial y de la Contraloría General de la República.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

|  |              |
|--|--------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 4            |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 18           |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | \$60.000.000 |

## 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 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   |
|---|--|
| <p>1. Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente en los procedimientos y actos de la Superintendencia de Servicios Sanitarios, contribuyendo al logro de las políticas y objetivos institucionales.</p> | <p>1.1 Liderar y articular la tramitación de modificaciones al marco regulatorio, acorde a los lineamientos estratégicos de la institución.</p> <p>1.2 Controlar que los procesos de la Superintendencia de Servicios Sanitarios cumplan con la normativa vigente.</p> <p>1.3 Defender los actos de la Superintendencia de Servicios Sanitarios en los Tribunales de Justicia.</p> <p>1.4 Considerar las perspectivas medioambientales y comunitarias relacionadas con el quehacer de la SISS.</p> |
| <p>2. Crear indicadores críticos de gestión para la División Jurídica.</p>  | <p>2.1 Analizar y perfeccionar la forma en cómo se realizan los procesos de la División Jurídica, con la finalidad de optimizar tiempos de tramitación.</p> <p>2.2 Crear indicadores críticos, así como crear y gestionar reportes periódicos para mejorar la toma de decisiones al interior de la Superintendencia de Servicios Sanitarios.</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

|  |   |
|--|---|
| <p>3. Gestionar y controlar el cumplimiento de los plazos de responsabilidad de la División Jurídica especialmente en procesos sancionatorios.</p>   | <p>3.1 Liderar el seguimiento y control de las distintas etapas del proceso sancionatorio en la institución, contribuyendo a mejorar su calidad y oportunidad.</p>  |
| <p>4. Fomentar y promover ambientes laborales basados en el buen trato, impulsando la perspectiva de género<sup>3</sup>, inclusión y no discriminación al interior de la institución, conforme a la normativa vigente.</p>   | <p>4.1 Generar estrategias para el desarrollo y crecimiento de su equipo de trabajo.</p> <p>4.2 Construir espacios permanentes de comunicación con su equipo de trabajo y jefaturas intermedias.</p> <p>4.3 Priorizar la participación de jefaturas en programa interno de fortalecimiento de líderes.</p> <p>4.4 Velar por mantener buen clima laboral en la División Jurídica–Fiscalía, potenciando la comunicación efectiva del equipo de trabajo.</p> |
| <p>5. Articular activamente y participar de espacios de colaboración y asesoría con los distintos clientes internos de la Institución, potenciando un trabajo colaborativo y constructivo para el desarrollo y la mejora continua de las distintas divisiones y áreas.</p> | <p>5.1 Construir espacios de diálogo y colaboración con los distintos equipos, áreas y divisiones que son clientes internos de la División Jurídica para diseñar junto a ellos estrategias de desarrollo que impacten a nivel interno y externo.</p> <p>5.2 Desarrollar estrategias multidisciplinarias para atender necesidades y desafíos actuales del Servicio considerando trabajo interorganizacional.</p>   |

<sup>3</sup> **Perspectiva de género:** forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

## 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 **2°** 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 **\$7.934.000.-** 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 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:

\*Renta líquida promedio mensual referencial meses sin asignaciones y bonos de estímulo (enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre) **\$7.629.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$8.543.000.-**

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 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).**

## II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>4</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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración y experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente Legal: DFL N° 293 de fecha de 06 de febrero de 2010, del Ministerio de Obras Públicas, que modifica requisitos específicos de ingreso y promoción de la planta de personal de la Superintendencia de Servicios Sanitarios.

### 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 al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de derecho público o administrativo en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en:\*\*

- Sistema de regulación del Estado
- Sistemas sanitarios
- Derecho ambiental

**\*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.**

<sup>4</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.

## 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

| VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES   |
|--|
| <p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b><br/>                     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.</p>   |
| <p><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b><br/>                     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.</p> |
| <p><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b><br/>                     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.</p>   |

## 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   |
|--|
| <p><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b><br/>                     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.</p>         |
| <p><b>C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA</b><br/>                     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.</p> |
| <p><b>C3. GESTIÓN Y LOGRO</b><br/>                     Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>                     |
| <p><b>C4. GESTIÓN DE REDES</b><br/>                     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.</p>                         |
| <p><b>C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</b><br/>                     Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el</p>  |

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><br>(planta y contrata) | 254              |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | \$16.357.399.000 |

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La Superintendencia de Servicios Sanitarios (SISS) es un servicio regulador y fiscalizador, funcionalmente descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, supervigilado por el Presidente de la República a través del Ministerio de Obras Públicas (MOP) y sujeta desde el año 2006 al Sistema de Alta Dirección Pública en los términos establecidos en la Ley N° 19.882.

Se relaciona de manera muy directa con el Ministerio de Economía, en sus tareas asociadas a las tarifas de las empresas sanitarias. En este sentido, la institución deberá mejorar sus procesos internos y desarrollar metodologías del cálculo de tarifas, de cara a los siguientes procesos de fijación de tarifas.

Un desafío institucional es incorporar a la ciudadanía en la mejora de diversas políticas públicas que aborda esta Superintendencia, por ejemplo, a través de los procesos de investigación y sanción, a través del análisis de los planes de desarrollo, en la prevención y respuesta ante emergencias, entre otros. Lo anterior, está fuertemente ligado a otro desafío institucional que es aumentar su visibilidad para que las personas sepan dónde pueden ejercer sus derechos, potenciando así nuestro rol fiscalizador.

A partir de la promulgación de la Ley que regula los Servicios Sanitarios Rurales, las funciones de la SISS relativas a la fiscalización y determinación de tarifas, se amplían considerando que existen más de 2.000 servicios sanitarios rurales.

Por otro lado, el cambio climático y la escasez hídrica que enfrenta Chile en los últimos años, han establecido desafíos no solo para el sector sanitario, sino también a nuestra institución, por lo que se debe analizar desde el contexto normativo que enmarca nuestra labor hasta los procesos que sustentan nuestras tareas.

Para desarrollar su labor la SISS dispone, a contar de 2008, de una oficina en cada región del país, con el principal propósito de atender a la ciudadanía, realizar una fiscalización más cercana y una atención oportuna de las emergencias.

Durante los últimos años ha existido una mayor preocupación por desarrollar un mayor grado de madurez de la institución, sus funcionarios y jefaturas para fomentar una cultura o estilo de trabajo sistémico, colaborativo e innovador, por las mayores exigencias y cargas de trabajo que la institución tiene, frente a un sector que se potencia permanentemente.

Dentro de este contexto, a partir del año 2024, comenzó a operar el teletrabajo, conforme a lo establecido en el Art. 67° de la Ley N°21.526, que faculta al Superintendente a eximir del control horario de la jornada de trabajo a un

porcentaje de la dotación máxima del personal de la institución, el que actualmente corresponde a un 40%, existiendo 31 cargos/funciones teletrabajables, lo que constituye un importante desafío para la gestión interna de las jefaturas de la institución.

Misión Institucional: Velar por el acceso a agua potable en calidad, cantidad y continuidad, así como al saneamiento según lo establecido en la normativa, a precio justo y sostenible, buscando el uso eficiente, cuidando el medioambiente, cooperando con la gobernanza del recurso hídrico, promoviendo la transparencia en el mercado, la comunicación con la ciudadanía y la acción proactiva de los prestadores de servicios sanitarios.

Objetivos Estratégicos institucionales:

- i. Velar por el aseguramiento del consumo humano y usos productivos urbanos del agua potable, en un contexto de cambio climático y crisis hídrica, a precio justo.
- ii. Aumentar el nivel de compromiso y cumplimiento de la calidad de servicio, de las empresas sanitarias, a través del proceso de fiscalización, promoviendo las condiciones para que las prestadoras rindan cuentas a la ciudadanía.
- iii. Implementar un proceso de gestión que cubra los requerimientos públicos - fiscalización, tarifas, comunicación- para los usuarios, prestadores de Servicios Sanitarios Rurales y otros incumbentes relevantes (municipios, intendencia, gobernación, juntas de vecinos, empresas privadas).
- iv. Implementar un sistema de gestión institucional apoyado en tecnologías de información, que promueva el liderazgo, la gestión del talento y del conocimiento; de forma inclusiva, con perspectiva de género y velando por el cuidado de las personas.

Productos Estratégicos (Bienes y/o Servicios):

- i. Proposición de Decretos Tarifarios al Ministerio de Economía: Decreto del Ministerio de Economía que determina las tarifas por los servicios de agua potable y alcantarillado para el periodo de 5 años, para cada una de las concesionarias de servicios sanitarios. La proposición de Decreto es resultado del proceso tarifario establecido en el DFL N°70/88.
- ii. Proposición de Decretos de Concesión Urbana de Servicios Sanitarios al Ministerio de Obras Públicas: Decreto del Ministerio de Obras Públicas que otorga concesiones o ampliaciones de concesiones para la operación de servicios de agua potable y alcantarillado. Para cada concesión, periódicamente o cuando sea necesario se revisa y actualiza su respectivo plan de desarrollo, para asegurar la realización de inversiones que aseguren calidad del servicio de agua potable, alcantarillado y disposición de aguas servidas.
- iii. Fiscalización de empresas sanitarias: Información de resultado de las fiscalizaciones y controles efectuados a las concesionarias de servicios de agua potable, alcantarillado y disposición de aguas servidas.

La SISS cuenta con presencia a nivel nacional a través de 15 oficinas que se ubican en cada capital regional. Por otra parte, a través de Convenios firmados con Municipalidades, la SISS cuenta con 2 oficinas, en las ciudades de Angol y Ancud.

**3.3**  
**USUARIOS y**  
**USUARIAS**  
**INTERNOS Y**  
**EXTERNOS**

Para desempeñar sus funciones la Jefatura de la División Jurídica – Fiscalía debe relacionarse con:

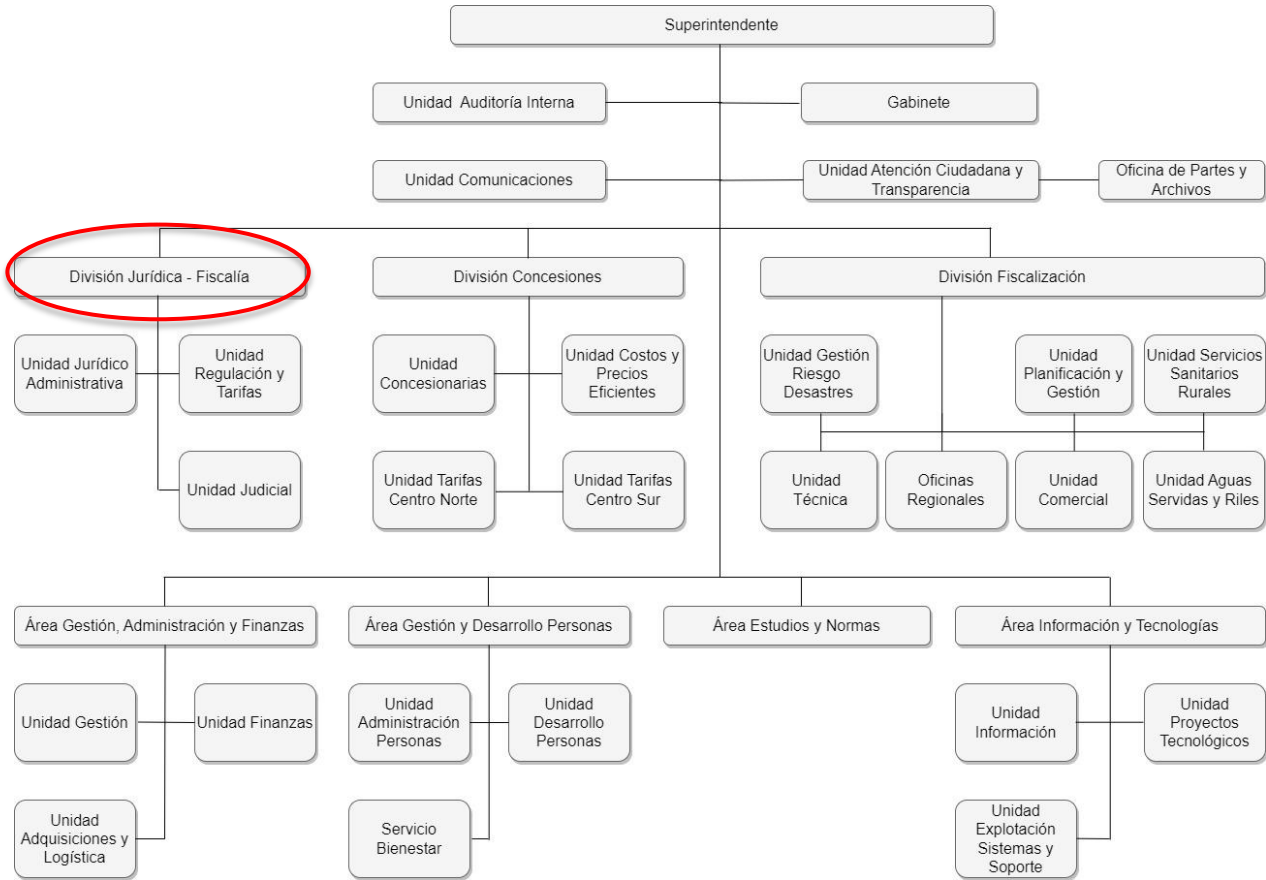
**Clientes internos:** Todas las Divisiones y Unidades de la Institución y las Oficinas Regionales, así como la asociación de funcionarios de la Superintendencia (ANFUSSSA).

**Clientes externos:** Los ciudadanos, los entes fiscalizados, las autoridades gubernamentales, judiciales, parlamentarias, Contraloría General de la República y medios de comunicación,



### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



Los cargos de Alta Dirección Pública de la SISS son:

**I Nivel jerárquico:**

Superintendente/a de Servicios Sanitarios

**II Nivel jerárquico:**

Jefe o Jefa de División Jurídica-Fiscalía

Jefe o Jefa de División de Fiscalización

Jefe o Jefa de la División de Concesiones.

## **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.

**-INHABILIDADES, PROHIBICIONES Y OBLIGACIONES ESPECIALES ESTABLECIDAS EN LOS ARTÍCULOS 3A Y 3B DE LA LEY N° 18.902, QUE CREA LA SUPERINTENDENCIA DE SERVICIOS SANITARIOS.**

Las disposiciones legales citadas, establecen normas especiales, sobre inhabilidades, prohibiciones y obligaciones especiales, las cuales, resultan aplicables al Superintendente de Servicios Sanitarios y a los funcionarios del Servicio que desempeñen cargos de exclusiva confianza del Superintendente.

Existen, en primer lugar, inhabilidades especiales para ser nombrado en un cargo directivo/a de exclusiva confianza del Superintendente.

Son inhábiles:

a) Las personas que por sí, o por sus cónyuges, o por sus parientes legítimos hasta el primer grado de consanguinidad, o por personas que estén ligados a ellos por vínculos de adopción, o a través de personas naturales o de personas jurídicas en que tengan control de su administración, participen en la propiedad de empresas prestadoras de servicios sanitarios.

b) Las personas que por sus parientes legítimos hasta el tercer grado de consanguinidad o segundo de afinidad tuvieren, por sí o a través de personas jurídicas en que tengan el control de su administración,

más del 10% del capital con derecho a voto o pueda elegir o designar o hacer elegir o designar, a lo menos un director de una empresa de servicios sanitarios.

El sentido de estas inhabilidades, es evitar que determinadas personas, por sí, o a través de personas cercanas, participen en la propiedad de empresas prestadoras de servicios sanitarios o en su administración. De este modo, se evitan conflictos de interés, separando totalmente los ámbitos de acción de la autoridad sanitaria y de las empresas prestadoras de servicios sanitarios.

Efectos que producen en el nombramiento, la existencia de una "inhabilidad sobreviniente".

Los incisos cuarto y quinto, del artículo 3A, de la Ley N° 18.902, regulan los efectos de la existencia de inhabilidades sobrevinientes, es decir, aquellas que tienen lugar, una vez decidido nombramiento.

Dichas normas, establecen, lo siguiente:

"La inhabilidad sobreviniente producirá la inmediata cesación en el cargo. Si el afectado no presentare la renuncia se declarará vacante el cargo, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que pueda afectarle.

La inhabilidad sobreviniente podrá ser establecida por la Contraloría General de la República, de oficio o a petición de cualquier persona, y de ser comprobada dará lugar a la declaración de vacancia del cargo por la autoridad competente."

Deber de Guardar Estricta Reserva o Secreto de Determinada Información.

El inciso primero, del artículo 3B, de la Ley N° 18.902, regula "el deber de reserva" al cual se encuentran afectos, los funcionarios de la Superintendencia de Servicios Sanitarios.

Dicha disposición, establece, lo siguiente:

"El Superintendente, los funcionarios de la Superintendencia y las personas que le presten servicios, deberán guardar reserva de los antecedentes que conocieren en el ejercicio de sus funciones, relativos a los negocios de las personas sujetas a su fiscalización, especialmente aquellos que revistan el carácter de reservado, mientras mantengan tal calidad y deberán abstenerse de utilizarlos en beneficio propio o de terceros."

Prohibiciones Especiales.

Los incisos segundo y tercero, del artículo 3B, de la Ley N° 18.902, regulan determinadas prohibiciones especiales que afectan al cargo de Superintendente/a de Servicios Sanitarios y a los funcionarios del Servicio.

Dichas disposiciones, establecen, lo siguiente:

"Prohíbese al Superintendente y a los demás funcionarios del servicio prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o entidades sometidas a la fiscalización de la Superintendencia o a los directivos, jefes o empleados de ellas, durante su desempeño en el servicio. La misma prohibición regirá respecto de las empresas mencionadas en el inciso primero del artículo anterior, que no se encuentran sujetas a la fiscalización de la Superintendencia.

La prohibición señalada en el inciso anterior se aplicará al Superintendente y a los funcionarios de su exclusiva confianza hasta 3 meses después de haber hecho dejación del cargo."

-Deber de Abstención, regulado en el artículo 12, de la Ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.

La norma legal referida, para evitar conflictos de intereses, ha establecido el "deber de abstención", que rige a las autoridades y funcionarios de la Administración del Estado.

Dicho precepto, establece, lo siguiente:

"Artículo 12. Principio de abstención. Las autoridades y los funcionarios de la Administración en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas a continuación, se abstendrán de intervenir en el procedimiento y lo comunicarán a su superior inmediato, quien resolverá lo procedente.

Son motivos de abstención los siguientes:

1. Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
2. Tener parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
3. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas anteriormente.
4. Haber tenido intervención como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
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.

La actuación de autoridades y los funcionarios de la Administración en los que concurran motivos de abstención no implicará, necesariamente, la invalidez de los actos en que hayan intervenido.

La no abstención en los casos en que proceda dará lugar a responsabilidad.

En los casos previstos en los incisos precedentes podrá promoverse inhabilitación por los interesados en cualquier momento de la tramitación del procedimiento.

La inhabilitación se planteará ante la misma autoridad o funcionario afectado, por escrito, en el que se expresará la causa o causas en que se funda."

-Obligación especial establecida en el inciso final, del artículo 56, de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

El precepto citado, establece, lo siguiente:

“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.”

Por lo tanto, la persona que deja de pertenecer a la Superintendencia de Servicios Sanitarios, no podrá prestar servicios a alguna entidad del sector privado que se encuentre sujeta a fiscalización de dicho organismo, por el lapso de seis meses contado desde el término de las funciones respectivas.

Finalmente, cabe señalar que el Superintendente y los funcionarios de su exclusiva confianza, deberán declarar, en cuanto tengan conocimiento o hayan razonablemente debido saberlo y en los mismos términos señalados precedentemente la participación de sus parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad en la propiedad de las empresas a que se refiere el inciso primero, o las empresas proveedoras de equipos, insumos o servicios específicos habituales de empresas prestadoras de servicios sanitarios o de empresas constructoras que sean contratistas habituales de empresas prestadoras de servicios sanitarios.

#### -CONDICIONES ESPECIALES DEL ART 20 BIS DEL DECRETO LEY 3551

Prohíbese al personal de las instituciones D.O. 30.12.1981 fiscalizadoras a que se refiere este título, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, Jefes o empleados de ellas.

Ningún funcionario de institución fiscalizadora podrá intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos del 1° a 4° grado inclusive, o por afinidad de primero y segundo grado, o las personas ligadas con él por adopción.

Asimismo, les está prohibido actuar por sí o a través de sociedades de que formen parte, como agentes o gestores de terceras personas ante cualquier institución sometida a la fiscalización de las instituciones a que se refiere este título.

En todo caso quedan exceptuados de estas prohibiciones e inhabilidades el ejercicio de derechos que atañen personalmente al funcionario o que se refieran a la administración de su patrimonio, y la atención docente, labores de investigación o de cualquiera otra naturaleza no remuneradas o remuneradas en cualquier forma, prestadas a universidades o instituciones de enseñanza que no persigan fines de lucro.

Igualmente queda exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y, en general, a instituciones sin fines de lucro. Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del jefe superior del servicio. Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del jefe superior, serán dadas por el Ministro respectivo.