

**JEFE/A DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN
SUPERINTENDENCIA DE MEDIO AMBIENTE
MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**



Misión del cargo

Al/la Jefe/a de División de Fiscalización le corresponderá liderar el área, ejecutando, organizando y coordinando el seguimiento y fiscalización de los instrumentos de carácter ambiental de competencia de la Superintendencia, de modo de asegurar el cumplimiento de la normativa ambiental.

Funciones del Cargo

El/La Jefe/a de División de Fiscalización debe desempeñar las siguientes funciones:

1. Proponer y ejecutar una estrategia de fiscalización ambiental con enfoque de interseccionalidad y énfasis en equidad de género, alineada con la estrategia institucional, y en coherencia con los planes de gestión de las demás áreas de la Superintendencia, a través de los programas y subprogramas de fiscalización ambiental, en coordinación con los organismos del Estado con competencia ambiental.
2. Fiscalizar oportunamente las denuncias ambientales admitidas por la Superintendencia.
3. Proponer e implementar herramientas tecnológicas que favorezcan la automatización y análisis de información que complementen la capacidad fiscalizadora de la institución de conformidad a la estrategia de fiscalización ambiental, en articulación con las áreas informáticas, jurídicas y otras relacionadas.
4. Elaborar directrices técnicas sobre protocolos, procedimientos y métodos de análisis para la fiscalización.
5. Coordinar técnicamente y supervisar a las oficinas regionales y a las áreas bajo su dependencia de acuerdo con las directrices establecidas en la División de Fiscalización y Conformidad Ambiental, en la gestión de denuncias y contingencias ambientales.
6. Asegurar y supervisar la calidad de los Informes de Fiscalización Ambiental conforme a las directrices impartidas por la Superintendencia.
7. Coordinar y ejecutar las actividades de la Red Nacional de Fiscalización Ambiental ("RENFA") referidas a colaboración técnica de fiscalización, de acuerdo con la planificación estratégica vigente para la Red, y en coordinación con las demás áreas de la Superintendencia.
8. Liderar y coordinar a las personas bajo su dependencia, orientando y alineando las acciones para la consecución de las metas de la Superintendencia del Medio Ambiente, considerando la política de gestión de personas con enfoque de género, el Código de Ética, el buen trato laboral y ambientes laborales saludables.
9. Todas las demás funciones que le encomiende la jefatura superior de servicio y la ley.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	5
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	35
Presupuesto que administra	\$1.773.046.210

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-03-2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Miguel Ángel Nacur

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

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
1. Mejorar la oportunidad en la atención de las denuncias ambientales admitidas por la Superintendencia.	<p>1.1 Diseñar en coordinación con las áreas informática y jurídica e implementar un procedimiento y modelo de trabajo eficiente y ágil para gestionar la atención de las denuncias ambientales admitidas por la Superintendencia.</p> <p>1.2 Diseñar, implementar y mantener herramientas y /o sistema en coordinación con el área informática y jurídica, que permitan controlar en línea la atención de las denuncias ambientales admitidas por la Superintendencia.</p>
2. Implementar una fiscalización estratégica que permita orientar los recursos de la Institución hacia las unidades fiscalizables de mayor interés, respecto de eventuales impactos al medio ambiente y la salud de las personas.	<p>2.1 Implementar las políticas de priorización de las fiscalizaciones, dando prioridad de manera anticipada y organizada a aquellas que tengan un mayor impacto sobre el medio ambiente y/o a la salud de la población.</p> <p>2.2 Coordinar las acciones de fiscalización realizadas por los integrantes de la Red Nacional de Fiscalización Ambiental - RENFA.</p>
3. Potenciar la fiscalización ambiental mediante la implementación de herramientas tecnológicas y analíticas.	<p>3.1 Proponer, promover y dar seguimiento a mejoras en los servicios de reporte electrónico para las distintas obligaciones y compromisos de los sujetos regulados, establecidos en los instrumentos de carácter ambiental vigentes.</p> <p>3.2 Proponer, implementar y promover el uso de herramientas y/o sistemas informáticos que permitan un control en línea de las obligaciones y compromisos de los sujetos regulados y propicien el cumplimiento de la normativa ambiental por parte de ellos.</p>
4. Generar directrices que permitan estandarizar y hacer más eficiente la fiscalización ambiental, generando protocolos, procedimientos y métodos de análisis que orienten la labor de los fiscalizadores y las fiscalizadoras de la Institución, los organismos con competencias fiscalizadoras y las entidades técnicas de fiscalización.	<p>4.1 Diseñar, implementar y supervisar la aplicación de protocolos, procedimientos y métodos de análisis que orienten y faciliten la labor de fiscalización de los equipos de la División, de los organismos con competencias fiscalizadoras y las entidades técnicas de fiscalización.</p> <p>4.2 Diseñar e implementar herramientas que permitan hacer una evaluación del</p>

	impacto de la fiscalización con el fin de evaluar la eficacia de la fiscalización ambiental como mecanismos para incentivar el cumplimiento de titulares afectos a la normativa ambiental en el marco de una estrategia colaborativa y persuasiva.
5. Fortalecer la gestión interna de su División, a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus funciones.	5.1 Incorporar y/o mejorar la incorporación de la perspectiva de género en los instrumentos de gestión de la División incluyendo políticas y procedimientos.

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir la o el Alto Directivo 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%. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.498.000.-** para un no funcionario de la Superintendencia del Medio Ambiente.

Quien ingrese a la Superintendencia del Medio Ambiente y siempre que haya prestado servicios durante 6 meses de manera continua percibirá, a partir del año siguiente, en los meses de abril a diciembre, las asignaciones y bonos de estímulo.

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/A

2.1 REQUISITOS LEGALES *

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de las personas candidatas 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 o aquellos validados en Chile de acuerdo con la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a 7 años en el sector público o privado. Los años de experiencia requeridos serán, de a lo menos, 5 en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 3 de 13 de mayo de 2010 del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina, en promedio, un 12% de las personas candidatas 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 y/o coordinación de equipos en materias relacionadas con instrumentos de gestión ambiental, tales como: Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental, Normas de Calidad Ambiental, Planes de Manejo, Prevención y Descontaminación, entre otros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas del cargo*.

***Se considerará la experiencia laboral de los últimos 10 años. Es un criterio excluyente.**

*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.

2.3 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
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>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>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>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>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>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>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>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.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>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.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>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.</p>
<p>C4. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>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.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	287
Presupuesto Anual	\$14.792.715.000

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Con la dictación de la Ley N° 20.417, el año 2010, se crea una nueva institucionalidad Ambiental, compuesta por el Ministerio del Medio Ambiente, el Servicio de Evaluación Ambiental y la Superintendencia del Medio Ambiente, que remplazan en su conjunto a la antigua institucionalidad ambiental, que correspondía a la Comisión Nacional del Medio Ambiente (CONAMA).

En este nuevo diseño institucional, se reservó para el Ministerio de Medio Ambiente la preparación de las políticas públicas y la dictación de normas, para el Servicio de Evaluación Ambiental la administración del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental y para la Superintendencia del Medio Ambiente las funciones de fiscalización y sanción de incumplimiento de las normas asociadas a un determinado instrumento de gestión ambiental. El 28 de diciembre de 2012, la SMA comienza a funcionar con plenas facultades.

La Superintendencia es un servicio público funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propio, sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio del Medio Ambiente.

El objeto de la Superintendencia es ejecutar, organizar y coordinar el seguimiento y fiscalización de las Resoluciones de Calificación Ambiental, de las medidas de los Planes de Prevención y/o de Descontaminación Ambiental, del contenido de las Normas de Calidad Ambiental y Normas de Emisión, y de los Planes de Manejo, cuando corresponda, y de todos aquellos otros instrumentos de carácter ambiental que establezca la ley.

Misión Institucional

Proteger el medio ambiente y la salud de las personas, asegurando el cumplimiento de la normativa ambiental.

Objetivos Estratégicos institucionales

1. Mejorar la gestión de denuncias con el fin de asegurar el cumplimiento normativo, mediante la fiscalización, el ejercicio de la potestad sancionadora y el incentivo al cumplimiento, con perspectiva de género.
2. Robustecer la fiscalización ambiental con objeto de detectar potenciales incumplimientos a la normativa ambiental, mediante estrategias de focalización, presencia territorial y uso de herramientas tecnológicas.
3. Fortalecer la potestad sancionadora y de incentivo al cumplimiento, mediante el mejoramiento de la gestión con el fin de optimizar la oportunidad de respuesta institucional.

Productos Estratégicos

1. Fiscalización Ambiental: Informes de fiscalización ambiental.
2. Sanción y Cumplimiento: Resoluciones Sancionatorias, Programas de Cumplimiento con aprobación satisfactoria, Requerimientos de ingreso al Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental y Medidas Provisionales.

**3.3
USUARIOS INTERNOS
Y EXTERNOS**

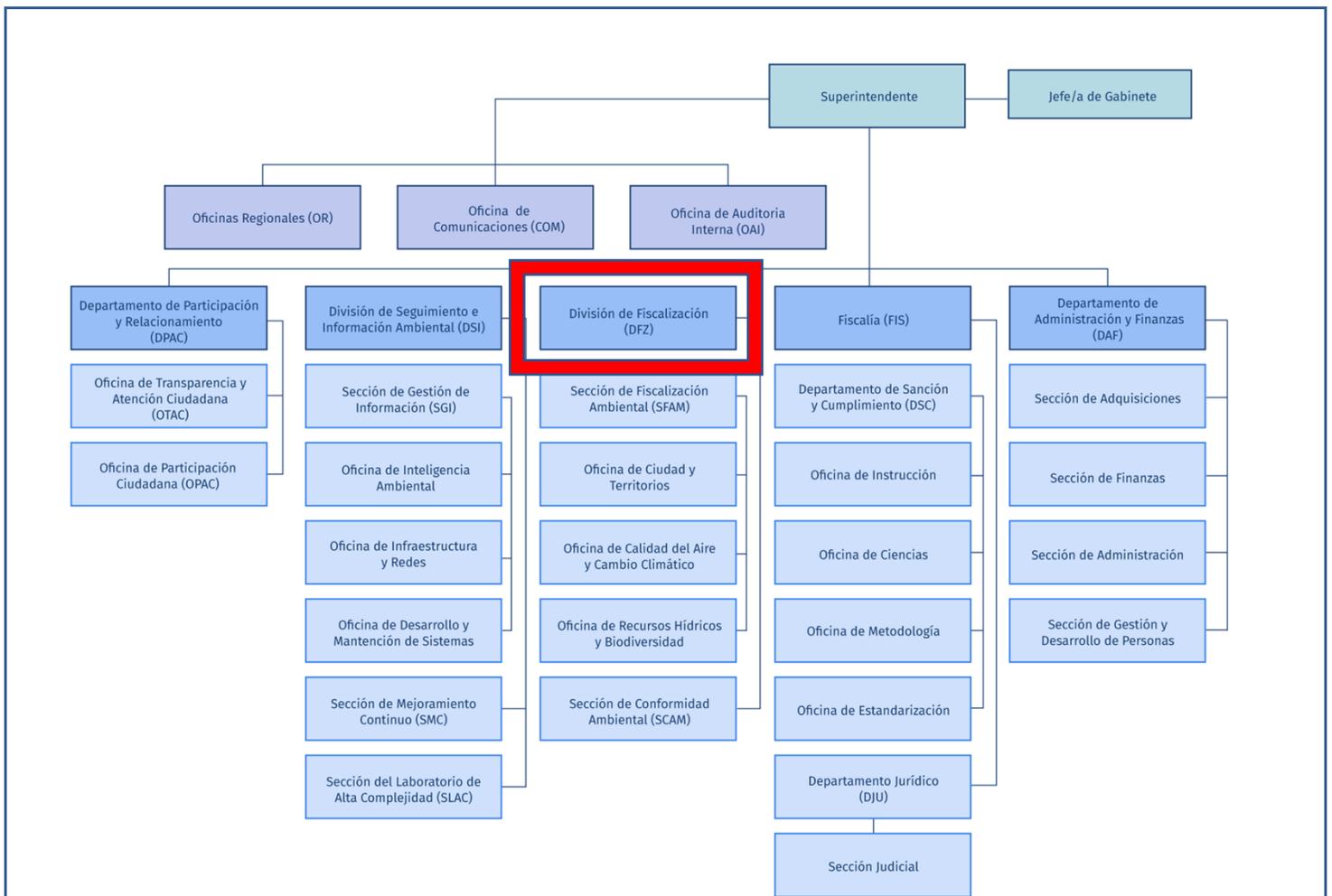
Usuarios Internos:

- Superintendente
- Gabinete
- Fiscalía
- División de Seguimiento e Información Ambiental
- Departamento de Administración y Finanzas
- Departamento de Participación y Relacionamento Comunitario
- Oficinas Regionales
- Oficina de Comunicaciones
- Oficina de Auditoría
- Asociación de funcionarios

Usuarios Externos:

- Subsecretaría del Medio Ambiente
- Servicio de Evaluación Ambiental
- Tribunales Ambientales
- Controlaría General de la República
- Consejo para la Transparencia
- Sujetos obligados por algún instrumento de gestión ambiental
- La ciudadanía
- Denunciantes
- Otros organismos con competencias de fiscalización ambiental

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema

La Superintendencia del Medio Ambiente cuenta con los siguientes cargos afectos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a
- Fiscal

- Jefe/a División de Fiscalización
- Jefe/a División de Seguimiento e Información Ambiental

IV.CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LAS Y LOS 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° 21.516, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2023, 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 2024, 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.

*CONDICIONES ESPECIALES DE LA SUPERINTENDENCIA

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".

Siempre que los documentos y antecedentes no tengan el carácter de públicos, los funcionarios de la Superintendencia deberán guardar reserva de aquellos que conocieren en el ejercicio de sus funciones, relativos a los negocios de las personas sujetas a su fiscalización y deberán abstenerse de utilizarlos en beneficio propio o de terceros. La infracción a esta obligación será sancionada en la forma establecida en el inciso primero del artículo 247 del Código Penal, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa. (Artículo 6°, de la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, contenida en el Artículo Segundo de la Ley N° 20.417).

El personal de la Superintendencia tendrá prohibición absoluta de prestar a las entidades sujetas a su fiscalización otros servicios que los señalados en la ley, ya sea en forma directa o indirecta. Cualquiera infracción a esta norma será constitutiva de falta grave para los efectos de establecer su responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones que procedan de conformidad a la ley. (Artículo 11, de la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, contenida en el Artículo Segundo de la Ley N° 20.417).

El personal de la Superintendencia que detente cargos directivos y profesionales de los tres primeros niveles jerárquicos, deberá desempeñarse con dedicación exclusiva. Sin perjuicio de lo anterior, podrá realizar labores docentes en los términos del artículo 8° de la ley N° 19.863, ejercer los derechos que le atañen personalmente, percibir los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable y los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio. (Artículo 13, de la Ley Orgánica de la Superintendencia del Medio Ambiente, contenida en el Artículo Segundo de la Ley N° 20.417).

