

***NORMAS ESPECIALES PARA LA SELECCIÓN Y NOMBRAMIENTO DEL PRESIDENTE/A Y DOS CONSEJEROS/AS DEL CONSEJO DIRECTIVO DEL COORDINADOR INDEPENDIENTE DEL SISTEMA ELÉCTRICO NACIONAL***

**PRIMERO:**

***ASPECTOS GENERALES DEL CONCURSO Y REGULACIÓN DEL COMITÉ ESPECIAL DE NOMINACIONES***

**I. Del Comité Especial de Nominaciones**

Para la selección y nombramiento de los integrantes del Consejo Directivo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional, en adelante el "Coordinador", el Decreto con Fuerza de Ley N° 4/20.018, de 2006, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1982, del Ministerio de Minería, Ley General de Servicios Eléctricos, en adelante "Ley General de Servicios Eléctricos" o la "Ley", estableció en su artículo 212°-7 el Comité Especial de Nominaciones, en adelante el "Comité", el cual estará integrado por los siguientes miembros:

- a) El Secretario Ejecutivo de la Comisión Nacional de Energía;
- b) Un consejero del Consejo de Alta Dirección Pública;
- c) El Presidente del Panel de Expertos, o uno de sus integrantes designado para tal efecto; y
- d) El Presidente del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia o uno de sus ministros designado para tal efecto.

Todos los acuerdos del Comité deberán ser adoptados por el voto favorable de, al menos, tres de sus cuatro miembros.

**II. Procedimiento que deberá observar el Comité Especial de Nominaciones**

**1) Contratación de empresas externas de asesoría**

Para iniciar el proceso de selección, el Comité contratará, por intermedio del Coordinador, a una empresa especializada en la materia, encargada de evaluar y preseleccionar a los postulantes que participen en el concurso.

Asimismo, la empresa de selección no deberá estar sujeta a ningún tipo de conflicto de interés con los miembros del Comité ni con eventuales postulantes a los cargos de Presidente/a y consejeros/as. Se entenderá que existe conflicto de interés cuando uno de los socios o principales ejecutivos de la o las empresas especializadas tenga relación de parentesco hasta el primer grado de consanguinidad y segundo de afinidad con los miembros del Comité, o con eventuales postulantes a los cargos de Presidente/a consejeros/as, o tengan vínculos de dependencia y subordinación con los mismos en los dos últimos años, amistad o enemistad manifiesta.

## 2) **Publicación del aviso del llamado a concurso**

El llamado a concurso deberá publicarse, a lo menos una vez, en un medio de circulación nacional, en el sitio web oficial de la Comisión, del Coordinador, del Panel de Expertos, del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y del Servicio Civil, mediante un aviso o banner que contenga la información esencial del concurso.

Adicionalmente, podrán efectuarse publicaciones en medios especializados nacionales o extranjeros, así como en publicaciones de entidades gremiales, tales como el Colegio de Ingenieros, entre otras.

Asimismo, podrán publicarse avisos en portales de empleo y otros medios electrónicos.

## 3) **Forma en que se hará efectiva la postulación**

La postulación deberá efectuarse mediante el envío de los siguientes antecedentes al correo electrónico [concursoconsejocoordinador@cne.cl](mailto:concursoconsejocoordinador@cne.cl):

- Copia de la cédula de identidad.
- Currículum Vitae conforme al formulario provisto a través del sitio web de la Comisión (Anexo N° 1 de las presentes normas).
- Declaración jurada del postulante en donde declare no encontrarse afecto a inhabilidades para desempeñar el cargo objeto de concurso (según formulario provisto a través del sitio web de la Comisión Anexo N° 2, de las presentes normas).

Los postulantes podrán presentar su postulación, en cualquier momento dentro del plazo establecido para el concurso. Sin perjuicio de ello, el día de cierre no se recibirán postulaciones con posterioridad a las 23:59 horas.

Será responsabilidad de los postulantes verificar que la información enviada sea completa y legible.

El Comité podrá solicitar antecedentes complementarios o aclaraciones respecto de la documentación presentada, cuando ello resulte necesario para una adecuada evaluación de las postulaciones.

## 4) **Primera fase de evaluación**

La empresa de selección evaluará a todos los postulantes que se presenten al concurso público para proveer los cargos y confeccionará una nómina de postulantes idóneos para los cargos.

Para estos efectos, la evaluación se realizará considerando las características definidas en el perfil del cargo y conforme a las etapas y criterios establecidos en el Capítulo Segundo de las presentes normas.

## 5) **Búsqueda Ejecutiva**

En caso de que el proceso señalado en el numeral precedente, se identifique que no existen suficientes postulantes idóneos, el Comité solicitará al Coordinador contratar a una empresa distinta a la primera empresa contratada, para efectuar un proceso de búsqueda ejecutiva (headhunting), con el objeto de identificar postulantes que cumplan con el perfil previamente definido.

#### 6) **Segunda fase de evaluación**

Los postulantes identificados mediante el proceso de búsqueda ejecutiva serán sometidos a las mismas evaluaciones aplicadas a los postulantes del concurso público, debiendo la empresa de selección validar el cumplimiento de los requisitos y competencias exigidos para el cargo.

#### 7) **Presentación de postulantes al Comité**

La empresa de selección presentará el resultado de las evaluaciones al Comité, el que procederá a validarlas y a programar las "*entrevistas finales*" con los postulantes que continúen en el proceso.

#### 8) **Selección de postulantes**

Una vez realizadas las entrevistas finales, el Comité deberá seleccionar, notificar y formalizar el nombramiento del Presidente/a y consejeros/as del Consejo Directivo del Coordinador.

#### 9) **Principios fundamentales que regirán el proceso de selección**

Tanto la empresa de selección como el Comité deberán actuar con estricta observancia de los principios de igualdad de oportunidades, objetividad, transparencia, mérito y no discriminación.

En consecuencia, se prohíbe cualquier forma de discriminación arbitraria que implique exclusiones o preferencias fundadas en circunstancias distintas de los méritos, competencias, experiencia, aptitudes y calificaciones requeridas para el desempeño del cargo.

Todos los postulantes participarán en el proceso bajo procedimientos uniformes y en igualdad de condiciones.

La selección constituirá un proceso técnico de evaluación que comprenderá, entre otros aspectos, la verificación del cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios, así como la evaluación de factores de mérito y competencias específicas, mediante un sistema de puntuación previamente definido.

#### 10) **Confidencialidad**

El proceso de selección tendrá el carácter de confidencial, respecto de los siguientes aspectos:

- a) El nombre y otros atributos personales que permitan deducir la identidad de los postulantes.
- b) Las referencias dadas por terceros sobre los postulantes.
- c) Las evaluaciones de los postulantes
- d) Los puntajes obtenidos por los postulantes.
- e) Las opiniones expertas emitidas por las empresas
- f) La nómina de los postulantes.

El Comité dispondrá las medidas necesarias para garantizar el carácter confidencial de la información señalada. Sin perjuicio de lo anterior, los postulantes que lo requieran podrán acceder al puntaje final que hayan obtenido en el proceso de selección.

### **SEGUNDO:**

#### ***REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y DETERMINACIÓN DE SUS HITOS O ETAPAS.***

##### **I. CARGOS QUE SERÁN OBJETO DE CONCURSO:**

Un (1) cargo de Presidente/a del Consejo Directivo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

Dos (2) cargos de consejeros/as del Consejo Directivo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

Las designaciones en los cargos antes señalados, tendrán una duración de cinco años, conforme se indica en la Ley.

##### **II. CARACTERÍSTICAS FUNDAMENTALES DEL PROCESO DE SELECCIÓN:**

El proceso de selección para la provisión de los cargos referidos en el párrafo precedente tendrá las siguientes características:

- 1) Los postulantes tendrán una evaluación curricular, conforme al cargo que postulan, la que será responsabilidad de una empresa de selección, contratada para estos efectos.
- 2) Las entrevistas efectuadas por la empresa de selección y aquellas realizadas por el Comité podrán desarrollarse de manera presencial o mediante plataformas digitales.
- 3) La evaluación realizada por la empresa de selección considerará los atributos, experiencia, competencias y demás antecedentes de los postulantes, de acuerdo con el perfil definido para cada cargo.
- 4) Cada postulante deberá suscribir una declaración jurada simple en la que manifieste que, en caso de resultar designado, no se encontrará afecto a alguna

de las inhabilidades legales o reglamentarias para desempeñar el cargo correspondiente.

- 5) Los postulantes deberán incorporar en el Formulario de Postulación (Anexo N° 1) todos los antecedentes que estimen pertinentes para efectos de su evaluación, sin perjuicio de la facultad del Comité de requerir información adicional cuando lo estime necesario.

### **III. CONDICIONES GENERALES DE POSTULACIÓN:**

- 1) Veracidad de la información consignada en la postulación y demás antecedentes acompañados.

Los postulantes deberán declarar que toda la información proporcionada en su postulación y los antecedentes acompañados son veraces, completos y fidedignos, asumiendo plena responsabilidad por su contenido y por cualquier omisión, inexactitud o falsedad que pudiera afectar su participación en el proceso de selección.

Asimismo, será de exclusiva responsabilidad de cada postulante acreditar el cumplimiento de los requisitos exigidos para el cargo al que postula.

- 2) Imposibilidad de modificar la postulación y agregar nuevos antecedentes.

Una vez presentada la postulación y vencido el plazo establecido para ello, no será posible modificarla ni acompañar nuevos antecedentes, salvo aquellos que sean expresamente requeridos por el Comité durante el desarrollo del proceso.

- 3) Postulantes provistos/as por búsqueda ejecutiva.

Los postulantes deberán conocer y aceptar que podrán participar en el proceso postulantes identificados mediante mecanismos de búsqueda ejecutiva realizada por empresas especializadas, quienes concurrirán al proceso en igualdad de condiciones respecto de quienes hayan postulado a través del canal dispuesto por el Comité.

- 4) Entrega de antecedentes de postulación requeridos por las entidades a cargo del proceso.

Será responsabilidad de cada postulante proporcionar íntegra y oportunamente los antecedentes que le sean requeridos por las entidades encargadas del proceso de selección durante cualquiera de sus etapas.

La falta de entrega de los antecedentes solicitados dentro de los plazos establecidos podrá dar lugar a su exclusión del proceso.

5) Citaciones a instancias de evaluación.

Será responsabilidad de cada postulante concurrir oportunamente a las instancias de evaluación para las cuales sea citado.

Para cada etapa de evaluación se efectuará una única citación, indicando fecha, hora y modalidad de realización. Excepcionalmente, cuando el postulante comunique oportunamente una imposibilidad justificada para asistir, podrá efectuarse una segunda citación.

No procederá una nueva citación cuando el postulante haya confirmado su asistencia y posteriormente no concurra a la instancia programada.

Las evaluaciones podrán realizarse mediante plataformas digitales, circunstancia que será informada oportunamente a los candidatos.

6) Etapas del proceso y criterios de evaluación.

Los postulantes deberán conocer que el proceso de selección comprenderá las siguientes etapas:

a) Etapa de análisis de admisibilidad:

Corresponde a la primera etapa del proceso y tiene por objeto verificar el cumplimiento de los requisitos legales y formales exigidos para el cargo.

Para estos efectos, la empresa de selección revisará los antecedentes presentados por cada postulante y emitirá un informe fundado respecto de la admisibilidad de cada postulación.

La empresa deberá proporcionar al Comité información suficiente acerca de todos los postulantes, incluyendo las razones que justifican la aceptación o rechazo de sus postulaciones.

Sólo aquellos postulantes que cumplan los requisitos exigidos podrán avanzar a la etapa de análisis curricular.

b) Etapa de análisis curricular:

Esta etapa comprende la evaluación de los antecedentes académicos, profesionales y laborales presentados por los postulantes, en la que se analiza el desarrollo de los atributos definidos en el perfil del cargo, específicamente en lo referido a experiencia técnica en áreas vinculadas a los cargos concursados, clasificando a los postulantes según los siguientes criterios, en una escala de 100 puntos:

<b>Criterio</b>	<b>Nota</b>
Muy Bueno	Igual o sobre 85 puntos

Bueno	Entre 75 y 84 puntos
Aceptable	Entre 60 y 74 puntos
Insatisfactorio	Entre 40 y 59 puntos
No Relacionado	Menor a 39 puntos

De acuerdo con el resultado del **Análisis Curricular**, la empresa de selección, previo informe al Comité realizará la evaluación de todos aquellos postulantes que hubieren sido calificados como **MUY BUENO**.

En el evento que el número de postulantes resultare insuficiente para asegurar la eficacia y eficiencia del proceso, la empresa de selección, previa consulta al Comité podrá decidir incluir a los mejores evaluados de las categorías siguientes, hasta el criterio de **ACEPTABLE**. Para tal efecto, se fijará una nota de corte conforme a los criterios definidos por el Comité.

En atención a lo anterior, aquellos postulantes calificados como **INSATISFACTORIOS o NO RELACIONADOS** quedarán excluidos de avanzar a la siguiente etapa de evaluación.

Con todo, el Comité podrá solicitar a la empresa de selección que realice reevaluaciones cuando lo estime fundadamente necesario.

c) Etapa de evaluación de competencia y referencias laborales:

En esta etapa la empresa de selección evaluará la idoneidad de los postulantes para el desempeño del cargo, considerando, entre otros factores, su experiencia profesional relevante, el nivel de responsabilidad ejercido, la trayectoria laboral y las referencias obtenidas.

Asimismo, se evaluarán las competencias definidas para el cargo mediante entrevistas por competencias, pruebas especializadas u otros mecanismos técnicamente adecuados.

La evaluación considerará también las referencias laborales obtenidas durante el proceso.

Se considera para efectos de calificación del desempeño en cada una de las competencias evaluadas, la siguiente tabla:

CRITERIO	NOTA	OPERACIONALIZACIÓN
EXCEDE	6,5 – 7,0	Candidato evidencia un destacado desarrollo de la competencia, superando el nivel requerido para el cargo (en dos o más indicadores).

SUPERA	6,0 – 6,4	Candidato evidencia un desarrollo de la competencia mayor al requerido para el cargo (al menos en uno de los indicadores).
CUMPLE	5,5 – 5,9	Candidato evidencia un desarrollo de la competencia dentro del nivel requerido para el cargo.
ACEPTABLE	5,0 – 5,4	Candidato evidencia un desarrollo de la competencia levemente menor al requerido para el cargo.
REGULAR	4,0 – 4,9	Candidato evidencia un desarrollo de la competencia en un nivel muy inferior al requerido para el cargo.
NO CUMPLE	Menor a 4,0	Candidato evidencia no tener desarrollada la competencia.

Del resultado de esa evaluación se categoriza a los postulantes de la siguiente forma:

CATEGORÍA	OPERACIONALIZACIÓN
RECOMENDABLE	El candidato obtiene en todas sus competencias una calificación igual o superior a 5,5
RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES	El candidato obtiene en alguna o en todas sus competencias una calificación menor a 5,5, y mayor o igual a 5,0
NO RECOMENDABLE	El candidato obtiene en alguna o en todas sus competencias una calificación menor a 5,0

De acuerdo con la categorización anterior, la que será informada por la empresa de selección, el Comité determinará qué postulantes avanzarán a la etapa de entrevista final, considerando para ello a quienes hayan sido calificados como **RECOMENDABLES**.

Si el número de postulantes calificados como **RECOMENDABLES** resultare insuficiente para asegurar la adecuada competencia y eficacia del proceso, el Comité podrá incorporar a los postulantes mejor evaluados de las categorías siguientes, hasta la categoría **RECOMENDABLE CON OBSERVACIONES**. Para estos efectos, el Comité determinará la correspondiente nota de corte.

En consecuencia, los postulantes calificados como **NO RECOMENDABLES** quedarán excluidos del proceso y no podrán avanzar a la etapa de entrevista final.

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité podrá solicitar a la empresa de selección la realización de reevaluaciones cuando lo estime necesario.

d) Etapa de entrevista final:

La entrevista final constituye la última etapa del proceso de selección y será realizada por el Comité.

Esta etapa tendrá por objeto efectuar una evaluación integral de los antecedentes, competencias y atributos definidos en el perfil del cargo.

Sólo podrán integrar la nómina de postulantes elegibles aquellos postulantes que obtengan una calificación igual o superior a 5,0 en cada una de las competencias evaluadas.

Una vez definida la nómina de postulantes elegibles, corresponderá al Comité seleccionar a las personas que serán designadas en los cargos objeto del concurso. Para estos efectos, el Comité podrá requerir el apoyo administrativo del Coordinador.

Si, una vez concluidas las entrevistas finales, el Comité determina que no existen candidatos idóneos para desempeñar los cargos concursados, el concurso será declarado desierto, debiendo convocarse a un nuevo proceso de selección.

7) Comunicaciones del proceso.

Los postulantes deberán mantener activa y habilitada la dirección de correo electrónico informada en su postulación, siendo de su exclusiva responsabilidad revisar oportunamente las comunicaciones remitidas durante el desarrollo del proceso.

Todas las notificaciones, citaciones y comunicaciones relacionadas con el concurso se efectuarán preferentemente a través de dicha casilla electrónica.

8) Desistimiento de la postulación.

Los postulantes podrán desistirse de su postulación en cualquier etapa del proceso mediante una declaración escrita, expresa e inequívoca dirigida al Comité.

El desistimiento no afectará el derecho del postulante a participar en futuros procesos de selección.

9) Incompatibilidades para el ejercicio del cargo de Presidente/a, consejero/a del Consejo Directivo del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional.

La empresa de selección deberá informar a los postulantes que el artículo 212°-6 de la Ley General de Servicios Eléctricos y el artículo 12 del Decreto Supremo N° 52, de 2017, del Ministerio de Energía, que aprueba el Reglamento del Coordinador Independiente del Sistema Eléctrico Nacional, establecen que los cargos de Presidente/a y Consejero/a del Consejo Directivo

son de dedicación exclusiva e incompatibles con cualquier otro empleo, cargo o servicio remunerado, ya sea en el sector público o privado.

Sin perjuicio de lo anterior, podrán desempeñar funciones en corporaciones o fundaciones públicas o privadas sin fines de lucro, siempre que dichas funciones no sean remuneradas. En tal caso, deberán informar dicha circunstancia al Consejo Directivo, dejándose constancia en la respectiva acta.

Asimismo, se deberá informar a los postulantes que dichos cargos son incompatibles con la calidad de tenedor, poseedor o propietario, directo o indirecto, de acciones o derechos en entidades sujetas a la coordinación del Coordinador, así como de sus matrices, filiales o coligadas.

Las personas que, al momento de su nombramiento, se encuentren afectas a alguna de estas incompatibilidades deberán renunciar previamente a las circunstancias que las generen.

Estas incompatibilidades se mantendrán durante el ejercicio del cargo y por los seis meses siguientes al cese de sus funciones, cualquiera sea la causa de dicho término.

Asimismo, se informará a los postulantes que la infracción a estas disposiciones podrá dar lugar a las sanciones contempladas en la normativa vigente y constituir una causal de remoción del cargo.

Las incompatibilidades señaladas no serán aplicables a actividades docentes o académicas que no sean financiadas por entidades coordinadas por el Coordinador y cuya dedicación no exceda de doce horas semanales. Tampoco regirán respecto de aquellas funciones que una ley expresamente imponga desempeñar como integrante de comités, consejos, directorios u otras instancias similares, siempre que no se perciba remuneración por dichas funciones.

10) Condiciones de desempeño del cargo de Presidente/a, consejero/a del Consejo Directivo del Coordinador.

La empresa de selección deberá informar a los postulantes que accedan a la etapa de entrevista final que quienes resulten designados como Presidente/a o consejero/a del Consejo Directivo no tendrán la calidad de funcionarios de la Administración del Estado y se regirán exclusivamente por las disposiciones del Código del Trabajo.

No obstante, tendrán la calidad de empleados públicos únicamente para efectos de la aplicación del artículo 260 del Código Penal.

Asimismo, se informará a los postulantes que podrán ser removidos de sus cargos por abandono de funciones, negligencia manifiesta en el ejercicio de sus funciones o pérdida de idoneidad derivada de una condena por crimen o

simple delito que merezca pena aflictiva o la pena de inhabilitación perpetua para ejercer cargos u oficios públicos.

La remoción será acordada por el Comité, a solicitud de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles, por causa justificada y conforme al procedimiento establecido en la normativa aplicable.

Igualmente, se informará que el Presidente/a o consejero/a cesará en sus funciones por alguna de las siguientes causales:

- a) Cumplimiento del período legal de designación.
- b) Renuncia voluntaria.
- c) Incompatibilidad sobreviniente, calificada por el Comité Especial de Nominaciones.
- d) Remoción por causa justificada.
- e) Incapacidad sobreviniente que impida ejercer el cargo por más de tres meses consecutivos o seis meses acumulados dentro de un mismo año.

En materia de remuneraciones, se informará que el Presidente/a percibirá una remuneración bruta mensual equivalente a 352 unidades tributarias mensuales, mientras que los consejeros/as percibirán una remuneración bruta mensual equivalente a 320 unidades tributarias mensuales.

Asimismo, se informará que la duración del nombramiento será de cinco años, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Servicios Eléctricos.

11) Normas especiales relativas al cargo de consejero/a del Consejo Directivo del Coordinador.

Se deberá informar a los postulantes que corresponde al Presidente/a y a los consejeros/as del Consejo Directivo ejercer la dirección y administración superior del Coordinador, así como su representación judicial y extrajudicial, además de las demás funciones y atribuciones establecidas en la Ley y en el Reglamento.

12) Cierre del proceso de selección y etapa de reclamación.

Cualquier postulante podrá presentar una reclamación ante el Comité dentro del plazo de cinco días hábiles contado desde la comunicación formal de cierre del proceso, cuando estime que durante el desarrollo del concurso se produjo algún vicio o irregularidad que afectó su participación en condiciones de igualdad.

La reclamación deberá presentarse por escrito, acompañando los antecedentes que la fundamenten, mediante correo electrónico dirigido a la casilla habilitada para el concurso.

El Comité dispondrá de un plazo de diez días hábiles para resolver la reclamación y comunicar su decisión al reclamante.

En caso de acogerse una reclamación, el Comité podrá adoptar las medidas necesarias para subsanar el vicio o irregularidad detectados.

La comunicación formal de cierre del proceso se efectuará mediante correo electrónico a la dirección informada por cada postulante.

Sin perjuicio de lo anterior, la Comisión publicará en su sitio web institucional el resultado final del proceso, indicando el número total de postulaciones recibidas, la identidad de las personas designadas, una breve reseña curricular de las mismas y la fecha de inicio de sus funciones.

#### IV. CRONOGRAMA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

<b>Etapas</b>	<b>Actividad</b>	<b>Fecha de Inicio</b>	<b>Fecha de Término</b>
I	Publicación del llamado a concurso (diario de circulación nacional y sitios web institucionales)	28-06-2026	28-06-2026
II	Recepción y registro de postulaciones vía correo electrónico	28-06-2026	13-07-2026, hasta las 23:59 horas
III	Análisis de admisibilidad y evaluación curricular	14-07-2026	23-07-2026
IV	Evaluación de competencias y referencias laborales (empresa de selección)	24-07-2026	23-08-2026
V	Entrevistas finales del Comité Especial de Nominaciones	24-08-2026	11-09-2026
VI	Selección de candidatos y adopción del acuerdo de nombramiento	11-09-2026	15-09-2026
VII	Publicación de resultados	15-09-2026	15-09-2026
VIII	Plazo para la presentación de reclamaciones	16-09-2026	23-09-2026

Sin perjuicio de lo anterior, el Comité podrá modificar los plazos establecidos en la calendarización del proceso por razones de caso fortuito o fuerza mayor. Asimismo,

dichos plazos podrán ser ajustados cuando resulte necesario contratar una empresa especializada en búsqueda ejecutiva, debido a la insuficiencia de postulantes idóneos para proveer los cargos concursados.

En caso de que la selección de los candidatos y la publicación de los resultados se efectúen con anterioridad a las fechas contempladas en el calendario del proceso, el plazo para presentar reclamaciones se computará desde la fecha de publicación de los resultados en el sitio web institucional de la Comisión.