

**JEFE O JEFA DE DIVISIÓN FUSIONES
FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Jefe o Jefa de División Fusiones, le corresponderá liderar la División a cargo de investigar y analizar las operaciones de concentración que se lleven a cabo en los mercados, en virtud del título IV del DL 211, con el fin de determinar potenciales efectos sobre la libre competencia y proponer al Fiscal Nacional Económico las medidas o acciones que procedan.

Al asumir el cargo de Jefe o Jefa de División Fusiones le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar las investigaciones sobre operaciones de concentración que han sido o no notificadas a la FNE, evacuando informes en relación con dicha materia.
2. Proponer al Fiscal Nacional Económico la adecuación de los umbrales de venta que vuelven obligatoria la notificación de una operación de concentración, según prevé el artículo 48 del DL 211.
3. Proponer al Fiscal Nacional Económico y elaborar instructivos, guías, formularios y documentos que orienten sobre los criterios formales y sustantivos del análisis de operaciones de concentración
4. Representar al Fiscal Nacional Económico y tramitar ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia en el procedimiento que se origina por la interposición del recurso de revisión especial que impugne una prohibición de la Fiscalía Nacional Económica a una operación de concentración, según establece el artículo 57 y regula el artículo 31 bis, ambos del DL 211.
5. Asesorar al Fiscal Nacional Económico en la suscripción de acuerdos extrajudiciales con los agentes económicos involucrados en las investigaciones, con el objeto de cautelar la libre competencia de los mercados.
6. Elaborar los informes previos requeridos por el artículo 38 inciso 2º de la Ley Nº 19.733, para la modificación o cambio de propiedad de medios de comunicación sujetos al sistema de concesión otorgada por el Estado (televisión y radios).

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	17
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 5.04.2023

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique Rajevic M.

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO¹

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Fortalecer el sistema de control de operaciones de concentración, evaluando aquellos aspectos que requieran ser mejorados y/o actualizados que permitan enfrentar los cambios sustantivos de procedimiento y metodología de trabajo.</p>	<p>1.1. Evaluar y perfeccionar el sistema de control de operaciones de concentración.</p> <p>1.2. Mejorar permanentemente la calidad y la oportunidad de los productos de la División.</p>
<p>2. Fortalecer el sistema de información y registro de operaciones de concentración que permita la entrega de estadísticas y datos vinculados al análisis del proceso en sus diferentes etapas.</p>	<p>2.1. Definir e implementar mejoras a los procesos internos de la División, desarrollando un sistema que permita contar con información y registro de operaciones de concentración debidamente actualizados.</p>
<p>3. Promover prácticas de mejora permanente en la metodología de trabajo de los equipos de la División, utilizando herramientas y técnicas orientadas a fortalecer los procesos y la entrega de los productos de la División.</p>	<p>3.1. Definir e implementar mejoras a la metodología de trabajo de equipos para el tratamiento de casos.</p> <p>3.2. Establecer mecanismos de coordinación interna y seguimiento que permitan evaluar resultados, retroalimentación y propuestas para las funciones propias de la División.</p>
<p>4. Desarrollar una estrategia orientada a la eficiencia de los equipos de trabajo y sus competencias, que permitan incorporar mejoras permanentes en su desempeño.</p>	<p>4.1 Fortalecer los equipos de trabajo con herramientas de análisis y mejora de competencias.</p> <p>4.2 Elaborar un plan de coordinación y retroalimentación, a fin de incorporar mejoras en el desempeño del equipo.</p>

¹ Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **3°** 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 **\$6.799.000.-** 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) **\$6.527.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.342.000.-

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

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ²

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título de abogado, ingeniero civil o comercial, contador auditor o administrador público, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste y acreditar una experiencia profesional mínima de 5 años.

Fuente: Artículo 35 del Decreto Ley N° 211 de 1973; Artículo 30 y 31 de la Ley 20.971, Artículo 1° de la Ley N° 19.610; Artículo 1°, Número 9, de la Ley N° 19.911; Artículo 2° del DFL N° 33, de diciembre de 2004, del Ministerio de Hacienda; y Artículo 40°, inciso final, de la Ley N° 19.882.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias relacionadas a la libre competencia, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en análisis de operaciones de concentración.**

Se valorará tener un nivel intermedio de inglés.

*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

² 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

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 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 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 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 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 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. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación</p>

de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	114
Presupuesto Anual	M\$7.591.428.-

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión:

Defender y promover la libre competencia actuando en representación del interés público como organismo especializado, para evitar que agentes con poder de mercado atenten individual o conjuntamente contra la libertad económica, procurando así el mayor bienestar general de la sociedad.

Objetivos Estratégicos:

1. Impulsar y desarrollar investigaciones eficientes en materia de prácticas colusorias, de abusos de posición monopólica y de concentraciones que afecten, o puedan afectar, el funcionamiento eficiente de los mercados y el bienestar general de la sociedad.
2. Realizar estudios de mercado que entreguen información sobre sectores que en su ejercicio puedan entorpecer la libre competencia y, cuando corresponda, generen recomendaciones para su mejor funcionamiento.
3. Promover y desarrollar actividades en el ámbito nacional e internacional para difundir la libre competencia, a fin de actuar preventivamente ante entidades públicas, privadas, agentes económicos y ciudadanía en general, participando además activamente con la red de organismos expertos internacionales a fin de lograr efectividad y éxito en sus resultados.

Objetivo de Gestión Institucional:

1. Reafirmar el compromiso con la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato, y la conciliación de las responsabilidades laborales y familiares, de manera que busquen siempre el bienestar de las funcionarias y los funcionarios.

Productos Estratégicos:

1. Acciones de libre competencia derivadas de procesos investigativos y de estudios de la FNE que tienen como resultado distintas estrategias, a fin de hacer presente el cambio de conducta a los agentes de mercado.
2. Acciones de promoción activa y difusión de la libre competencia (Política de Advocacy) en el ámbito nacional para conocimiento y prevención de conductas anticompetitivas.
3. Actividades de difusión y colaboración en materia de libre competencia realizadas como parte integrante de la red de organismos expertos internacionales, destinadas al aprendizaje e integración de mejores prácticas institucionales.

Clientes

1. Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.
2. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.
3. Ministerio Público.
4. Poder Judicial.

5. Poder Legislativo.
6. Contraloría General de la República.
7. Servicio Nacional del Consumidor.
8. Empresas Privadas.
9. Empresas Públicas.
10. Municipalidades.
11. Entidades públicas y privadas que reciben capacitación del rol de la FNE en forma directa como parte de la promoción y difusión.
12. Instituciones y organismos con los que la FNE ha suscrito convenios de acuerdo y colaboración.
13. Asociaciones Gremiales.
14. Asociaciones de Consumidores.
15. Abogados.
16. Académicos y estudiantes.
17. Consumidores.
18. Agencias y organismos internacionales en materia de libre competencia.
19. Comisión para el Mercado Financiero.
20. Servicio de Impuestos Internos.

La Fiscalía Nacional Económica es un servicio que se encuentra en la Región Metropolitana y no tiene presencia en otras regiones del país.

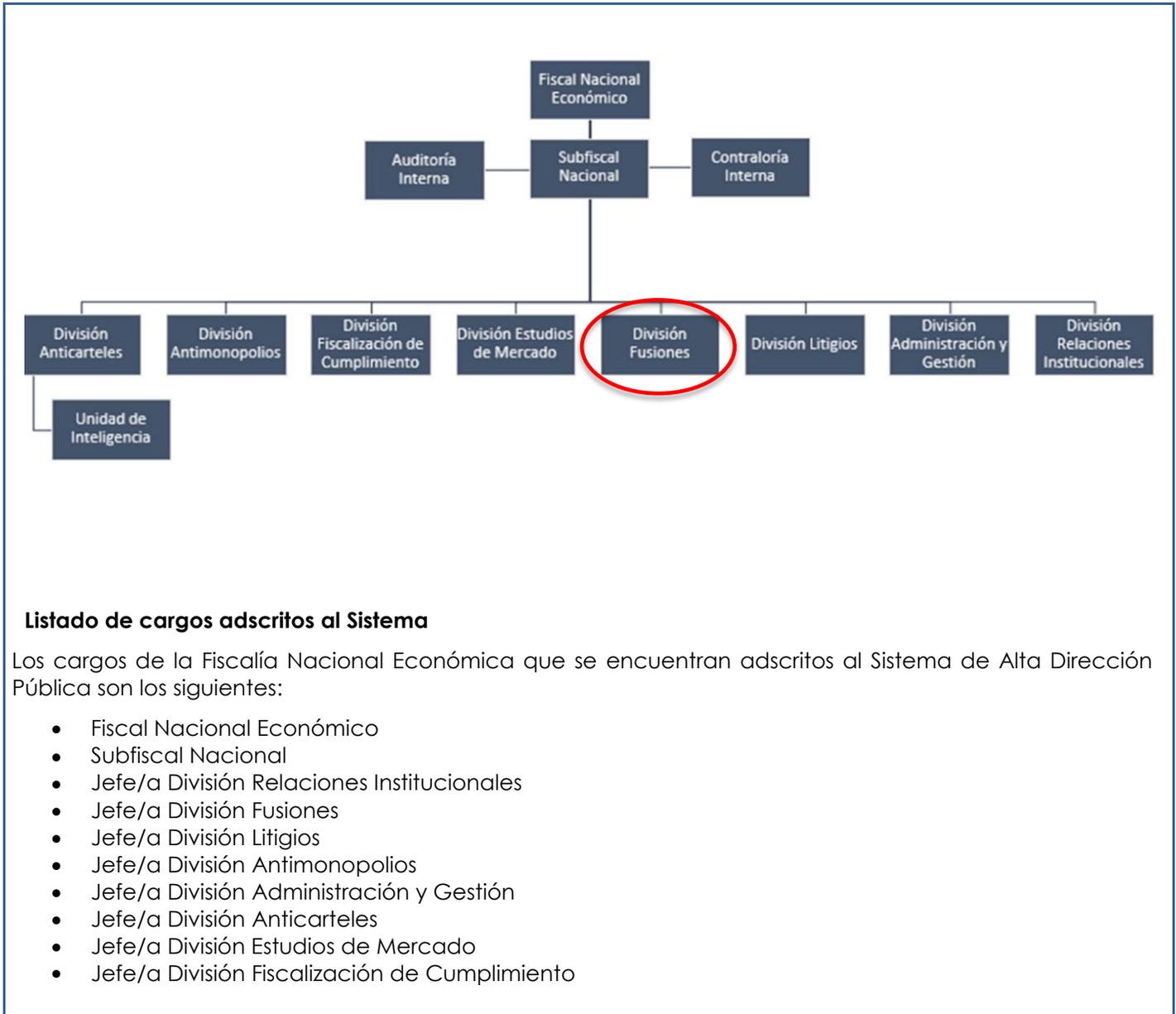
3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El/la Jefe/a de División Fusiones se relaciona internamente con el Fiscal Nacional Económico y Subfiscal Nacional a quienes debe presentar las conclusiones de sus investigaciones y asesorar en las temáticas que le conciernen en su División. Asimismo, presta servicios al resto de los jefes/as de división.

Los clientes externos son agentes económicos (empresas, gremios, asociaciones, cámaras de comercio, etc.), autoridades reguladoras (telecomunicaciones, servicios sanitarios, entre otros), Ministerio de Economía, Ministerio Secretaría General de Gobierno, Congreso Nacional, Corte Suprema y el Tribunal Defensa de la Libre Competencia, a fin de ejecutar análisis relacionados con sus funciones.

En el ámbito internacional se relaciona con agencias y organismos tales como la FTC (Federal Trade Commission), OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico), ICN (International Competition Network), entre otros.

3.4 ORGANIGRAMA



Listado de cargos adscritos al Sistema

Los cargos de la Fiscalía Nacional Económica que se encuentran adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- Fiscal Nacional Económico
- Subfiscal Nacional
- Jefe/a División Relaciones Institucionales
- Jefe/a División Fusiones
- Jefe/a División Litigios
- Jefe/a División Antimonopolios
- Jefe/a División Administración y Gestión
- Jefe/a División Anticarteles
- Jefe/a División Estudios de Mercado
- Jefe/a División Fiscalización de Cumplimiento

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.

El personal de planta y a contrata de la Fiscalía Nacional Económica tendrá dedicación exclusiva al desempeño de los cargos que ocupen en el Servicio, los que serán incompatibles con toda otra función en la Administración del Estado, salvo los referidos en la letra a) del artículo 81 de la ley N°18.834. (Actual artículo 87, letra a, del Estatuto Administrativo, que permite desarrollar actividades docentes hasta por un máximo de doce horas semanales).

No podrá prestar servicios como trabajador dependiente o ejercer actividades propias del título o calidad profesional o técnica que posean para personas naturales o jurídicas que puedan ser objeto de la acción del Servicio.

(Fuente legal: Artículo 38°, del DFL N° 1, de 2004, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 211, de 1973).

- 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.