

**SUBFISCAL NACIONAL  
FISCALÍA NACIONAL ECONÓMICA - FNE  
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. EL CARGO**

**1.1  
MISIÓN DEL  
CARGO**

Al Subfiscal Nacional, le corresponderá ejercer, entre las distintas divisiones, las coordinaciones y articulaciones necesarias para asegurar la implementación y cumplimiento de los objetivos estratégicos de la institución, conforme a los lineamientos e instrucciones del Fiscal Nacional Económico

**1.2  
REQUISITOS  
LEGALES**

Estar en posesión de un título de abogado, y una experiencia profesional mínima de 5 años.

"Artículo 35°, del DFL N° 1, de 2005, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 211, de 1973.

## II. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 2.1 DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional

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 Institucionales

1. Desarrollar investigaciones eficientes, de alta calidad técnica, mediante procesos internos que se transformen en acciones útiles y efectivas para hacer más eficaz la labor de la Fiscalía Nacional Económica.
2. Implementar prácticas de detección, disuasión y persecución de carteles, a fin de promover que los consumidores y agentes económicos se beneficien de mercados más competitivos.
3. Promover y desarrollar actividades para interceder preventivamente ante entidades públicas y privadas, para que tanto las autoridades como los agentes económicos y gremiales, internalicen el concepto de competencia.
4. Fortalecer la participación activa en instancias internacionales y nacionales de libre competencia que permitan intercambiar prácticas, experiencias y cooperación recíproca.

#### Productos Estratégicos (Bienes y/o servicios)

1. Acciones de libre competencia derivadas de investigaciones.
2. Acciones de promoción activa y difusión de la libre competencia (Política de Advocacy).
3. Actividades de representación del país, para colaboración e integración con organismos extranjeros e internacionales en materia de libre competencia.

#### 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.

**2.2  
DESAFÍOS  
GUBERNAMENTALES  
ACTUALES PARA EL  
SERVICIO**

Los desafíos gubernamentales para el período están relacionados con la continuidad de la aplicación de la Ley 20.945 que perfeccionó Sistema de Libre Competencia Chileno, y que modificó el Decreto Ley N° 211 de 1973, respecto de los siguientes temas:

- 1) Notificación obligatoria de las operaciones de concentración.
- 2) El registro de participaciones minoritarias
- 3) La realización de estudios de mercado y
- 4) Las nuevas definiciones en materia de acuerdos colusorios.

Para ello, se espera poder seguir fortaleciendo los equipos de manera profesional experta y las herramientas tecnológicas que permitan hacer más eficientes los procesos investigativos.

Respecto de las investigaciones que se llevan a cabo como proceso central para el cumplimiento de la misión, se ha propuesto optimizar los tiempos y mantener la focalización en mercados relevantes.

Para la labor de promoción y difusión, se releva la importancia de acercamiento a la comunidad respecto de los beneficios de la libre competencia y del quehacer de la FNE, utilizando para ello los medios de Cuenta Pública, página web institucional, instancias de difusión a gremios, organizaciones y academia, además de mantener la convocatoria y análisis que ofrece la realización del Día de la Competencia, que ya por más de quince ediciones, ha logrado traer a Chile a expertos internacionales en materia de libre competencia.

En el plano internacional, se espera mantener la posición en organismos internacionales especializados en libre competencia, la cooperación internacional tanto con agencias como entidades de gobierno, como son la CMA (Competition and Markets Authority) en el Reino Unido y la DOJ (Department of Justice) en Estados Unidos, entre otras y la participación en instancias tales como OCDE – Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, ICN-International Competition Network y ABA American Bar Association, entre otras , que permite el aprendizaje de nuevas experiencias para la institución.

**2.3  
CONTEXTO EXTERNO  
DEL SERVICIO**

La Fiscalía Nacional Económica es un servicio público, descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio, encargado de velar por la libre competencia.

Esta institución está a cargo del Fiscal Nacional Económico, a quien le corresponde ejercer tanto la jefatura superior como la representación judicial y extrajudicial del Servicio. Además, preside la Comisión Nacional de Distorsiones.

La Fiscalía Nacional Económica se encuentra sometida a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, asimismo tiene relación para el cumplimiento de sus objetivos con las siguientes instituciones: Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, Ministerio Público, Policía de Investigaciones, Carabineros de Chile e Instituciones Públicas reguladoras. Además, se vincula a organismos internacionales tales como:

International Competition Network (ICN), la Organización de Cooperación para el Desarrollo Económico (OCDE), las Naciones Unidas (UNCTAD), y el Grupo de Políticas y Derecho de la Competencia (CPLG) del Comité Económico de la APEC.

Esta Institución ha transitado en un progresivo crecimiento y modernización en cuanto a su funcionamiento interno, productos y servicios que provee externamente, planteándose desafíos continuos para alcanzar estándares internacionales de desarrollo. Esto último, se ha generado producto del aumento en las intervenciones de esta institución en el mercado nacional, generando mayores investigaciones que han derivado en acciones ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.

**2.4  
CONTEXTO INTERNO  
DEL SERVICIO**

La función principal de la Fiscalía Nacional Económica es la de investigar, en representación del interés público, todo hecho, acto o convención que tienda a impedir, eliminar, restringir o entorpecer la competencia económica en los mercados y cuando lo estime procedente, someter el resultado de sus investigaciones al conocimiento del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, a fin de que éste, en el ejercicio de sus atribuciones, adopte las medidas o sanciones para evitar o reparar los efectos anticompetitivos de las conductas o hechos investigados.

Además, tiene como función la de promover la libre competencia en los mercados, lo que significa abogar por que los principios de la libre competencia sean incorporados, en la medida que proceda, en las regulaciones y políticas económicas, así como difundirlos en la ciudadanía, creando una verdadera cultura de la competencia.

Información relevante para considerar en el contexto institucional, son los productos y servicios que la Fiscalía Nacional Económica provee:

Investigaciones vinculadas a situaciones que contravengan la legislación de defensa de la competencia.
Requerimientos presentados ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia por atentados en contra de la competencia.
Consultas presentadas ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.
Expedientes de Recomendación Normativa presentados ante el Tribunal de Libre Competencia.
Defensas escritas y orales ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y los Tribunales de Justicia.
Informes solicitados por el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia en asuntos no contenciosos y en contenciosos en los que no sea parte.
Estudios de Mercados
Investigaciones para verificar atentados contra la libre competencia, el cumplimiento de los fallos y acuerdos extrajudiciales y, el cumplimiento de medidas comprometidas en las operaciones de concentración que han sido aprobadas por la FNE.
Participación y realización de encuentros y otras actividades de difusión y promoción de la defensa de la libre competencia.
Publicaciones sobre materias de competencia.
Informes u otros antecedentes sobre materias de competencia.
Aprobación simple y pura, con medidas o prohibición de Operaciones de Concentración notificadas.

La demanda interna organizacional, ha requerido incorporar sistemas de registros automatizados, profesionalización de los funcionarios y que las metas institucionales se encuentren alineadas con las instancias gubernamentales superiores.

## 2.5 ORGANIGRAMA DEL SERVICIO



Los cargos que se relacionan directamente con el/la Subfiscal son los siguientes:

**Fiscal Nacional Económico:** Le corresponde instruir las investigaciones que estime procedentes para comprobar infracciones a la ley y formular las acusaciones que sean pertinentes ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia. Representar el interés general de la colectividad en el orden económico, ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y los tribunales de justicia, con todos los deberes y atribuciones que le correspondan en esa calidad. Defender o impugnar ante la Corte Suprema, los fallos del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia. Velar por el cumplimiento de los fallos, decisiones, dictámenes e instrucciones que dicten el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia o los Tribunales de justicia en las materias a que se refiere la ley.

**Jefe/a División Relaciones Institucionales:** Le corresponde elaborar y gestionar la agenda del Fiscal Nacional Económico y del Sub Fiscal Nacional, para lo cual deberá obtener información de las distintas unidades del servicio. Desarrollar e implementar la estrategia comunicacional del Servicio, tanto interna como externamente.

**Jefe/a División Fusiones:** Le corresponde liderar las investigaciones sobre operaciones de concentración, evacuando informes y estudios en relación con dicha materia.

**Jefe/a División Litigios:** Le corresponde representar al Fiscal Nacional Económico ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y ante otras instancias jurisdiccionales, a través de delegaciones de éste a funcionarios adscritos a dicha división, y de conformidad con las instrucciones y órdenes directas emanadas del Fiscal Nacional Económico.

**Jefe/a División Antimonopolios:** Le corresponde liderar las investigaciones de conductas (abusos de posición de dominio) y de acuerdos verticales que lleven a cabo los distintos agentes económicos, con el fin de determinar los potenciales efectos sobre la libre competencia y proponer al Fiscal Nacional Económico las medidas y acciones que procedan.

**Jefe/a División Administración y Gestión:** Le corresponde gestionar los procesos administrativos y de apoyo (informática, logística, gestión de personas, desarrollo organizacional, control de gestión, finanzas, presupuesto y adquisiciones) del Servicio, para dar cumplimiento a los objetivos y metas institucionales, respondiendo a los requerimientos de los clientes internos y externos.

**Jefe/a División Anticarteles:** le corresponde liderar las investigaciones de Colusión que lleven a cabo los distintos agentes económicos, con el fin de determinar los potenciales efectos sobre la libre competencia y proponer al Fiscal Nacional Económico las medidas y acciones que procedan.

**Jefe/a División Estudios de Mercado:** Le corresponde dirigir los estudios mercados que desarrolle la FNE. Proponer al Fiscal Nacional Económico, de acuerdo a los resultados de los estudios desarrollados, recomendaciones a órganos del Estado o agentes económicos.

**2.6  
DIMENSIONES  
DEL  
SERVICIO**

**2.6.1 DOTACIÓN**

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	117 (*)
<b>Dotación de Planta</b>	10
<b>Dotación a Contrata</b>	107
<b>Personal a Honorarios</b>	51 (*)

Fuente: Fiscalía Nacional Económica.

(\*) Considera total dotación autorizada por Ley de Presupuesto año 2019

**2.6.2 PRESUPUESTO ANUAL**

<b>Presupuesto Corriente</b>	\$7.108.671.000
<b>Presupuesto de Inversión</b>	\$99.432.000

**2.6.3 COBERTURA TERRITORIAL**

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

**2.7  
CARGOS DEL  
SERVICIO ADSCRITOS  
AL SISTEMA DE ADP**

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

- Subfiscal Nacional Económico
- 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

### III. PROPÓSITO DEL CARGO

#### 3.1 FUNCIONES ESTRATÉGICAS DEL CARGO

Al asumir el cargo de Subfiscal Nacional Económico, le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Ser el subrogante legal del Fiscal Nacional Económico y responsable de la implementación de las políticas adoptadas por el Servicio.
2. Instruir las investigaciones que estime procedentes para comprobar infracciones a la ley y formular las acusaciones que sean pertinentes ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.
3. Representar el interés general de la colectividad en el orden económico, ante el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia y los tribunales de justicia, con todos los deberes y atribuciones que le correspondan en esa calidad.
4. Defender o impugnar ante la Corte Suprema, los fallos del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.
5. Velar por el cumplimiento de los fallos, decisiones, dictámenes e instrucciones que dicten el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia o los Tribunales de justicia en las materias a que se refiere la ley.
6. Emitir los informes que solicite el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, en los casos no contenciosos y en aquellos contenciosos en que el Fiscal Nacional Económico no tenga la calidad de parte.
7. Establecer alianzas de cooperación recíproca con servicios públicos del país, universidades, agencias u otros organismos extranjeros que permitan celebrar convenios y que tengan por objeto el intercambio de información y de conocimiento, y la capacitación de los recursos humanos.
8. Empezar acciones de promoción de la competencia a través de informes, charlas, seminarios, exposiciones, etc., que surjan de la propia iniciativa de la institución o bien como reacción frente a propuestas de terceros que puedan afectar la competencia.

#### 3.2 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS DEL CARGO PARA EL PERIODO \*

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS GENERALES PARA EL CONVENIO DE DESEMPEÑO <sup>1</sup>
1. Velar por la adecuada implementación del DL 211 y sus modificaciones, procurando el correcto ejercicio de las nuevas facultades de investigación (facultades intrusivas) así como el programa de inmunidad y clemencia (delación compensada).	<p>1.1 Desarrollar y promover instancias de coordinación entre las Divisiones y la Dirección para la optimización de las investigaciones y de los resultados en acciones de libre competencia.</p> <p>1.2 Implementar la política de jerarquización de las investigaciones (en materias de acuerdos colusorios y antimonopolios).</p>

<sup>1</sup> Los Lineamientos Generales para el Convenio de Desempeño corresponden a las contribuciones específicas que la autoridad espera que el Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas normales regulares y habituales propias del cargo en el ámbito de su competencia, y que se encuentran detalladas en este documento.

<p>2. Incorporar mejoras continuas a los productos estratégicos que provee la institución a través del refuerzo permanente de la gestión de personas y de gestión interna.</p>	<p>2.1 Fortalecer los instrumentos de gestión, específicamente el desarrollo del Sistema de Información para la Gestión (SIG) y otras herramientas de Metas de Eficiencia Institucional (MEI). 2.2 Fortalecer el desempeño de los equipos de trabajo de la FNE, con el objeto de mejorar los resultados de los productos estratégicos mediante indicadores de desempeño individual y de equipos alineados con los compromisos de gestión institucional.</p>
<p>3. Fortalecer la estrategia de difusión en temas de libre competencia, resoluciones y sentencias del Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, a fin de responder a los requerimientos de las personas.</p>	<p>3.1 Promover actividades de difusión de la libre competencia que permitan dar a conocer y relevar sus beneficios en distintas instancias nacionales e internacionales.</p>
<p>4. Fortalecer las materias de seguridad de la información y tecnologías de la FNE, para asegurar los mecanismos de reserva y confidencialidad de los productos institucionales.</p>	<p>4.1 Implementar un modelo de trabajo que permita abordar las materias de seguridad de la información y tecnologías para resguardar y modernizar los procesos institucionales.</p>



## IV. CONDICIONES PARA EL CARGO

### 4.1 VALORES Y PRINCIPIOS PARA EL EJERCICIO DE LA DIRECCIÓN PÚBLICA

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

##### PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA

Privilegia el interés general sobre el particular demostrando una conducta intachable y un desempeño honesto y leal con la función pública. Cuenta con la capacidad para identificar e implementar estrategias que permitan fortalecer la probidad en la ejecución de normas, planes, programas y acciones; gestionando con rectitud, profesionalismo e imparcialidad, los recursos institucionales; facilitando, además, el acceso a la información pública.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO <sup>2</sup>

Cree firmemente que el Estado cumple un rol fundamental en la calidad de vida de las personas y se compromete con las políticas públicas definidas por la autoridad, demostrando entusiasmo, interés y compromiso por garantizar el adecuado ejercicio de los derechos y deberes de las personas y por generar valor público.

Conoce, comprende y adhiere a los principios generales que rigen la función pública, consagrados en la Constitución Política de la República, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, el Estatuto Administrativo y los distintos cuerpos legales que regulan la materia.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Es capaz de comprender, evaluar y asumir el impacto de sus decisiones en la implementación de las políticas públicas y sus efectos en el bienestar de las personas y en el desarrollo del país.

<sup>2</sup> Principios generales que rigen la función pública [www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios](http://www.serviciocivil.gob.cl/documentación-y-estudios)

**4.2 ATRIBUTOS DEL CARGO**

ATRIBUTOS	PONDERADOR
<p><b>A1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b>                      Capacidad para detectar y analizar las señales sociales, políticas, económicas, ambientales, tecnológicas, culturales y de política pública, del entorno global y local e incorporarlas de manera coherente a la estrategia de su división y de la gestión institucional, considerando en todo lo anterior la importancia de la libre competencia y sus positivos efectos sobre la economía.</p> <p>Habilidad para aplicar una visión global de su rol y de la institución, así como incorporarla en el desarrollo del sector y del país.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A2. EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS</b>                      Es altamente deseable poseer experiencia en materias de derecho de la libre competencia, derecho económico y/o regulatorio, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.</p> <p>Se valorará especialmente contar con experiencia en análisis propio de las materias de la fiscalía.</p> <p>Se valorará poseer 2 años de experiencia en cargos directivos, jefaturas y/o coordinación de equipos de trabajo en instituciones públicas o privadas.</p> <p>Deseable poseer manejo del idioma inglés en nivel intermedio.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A3. GESTIÓN Y LOGRO</b>                      Capacidad para generar y coordinar estrategias que aseguren resultados eficientes, eficaces y de calidad para el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales, formando personas, delegando, generando directrices, planificando, diseñando, analizando información, movilizand recursos organizacionales, controlando la gestión, sopesando riesgos e integrando las actividades de manera de lograr la eficacia, eficiencia y calidad con el fin de generar acciones que permitan la detección, investigación y sanción de conductas que afecten la libre competencia dando cumplimiento con ello, a la misión y objetivos de la organización.</p> <p>Habilidad para evaluar, monitorear y controlar los procesos establecidos, aportando en la mejora continua de la organización.</p>	<b>25%</b>
<p><b>A4. LIDERAZGO EXTERNO Y ARTICULACIÓN DE REDES</b>                      Capacidad para identificar a los actores involucrados (stakeholders) incluyendo a agentes privados y públicos, y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y/o para lograr nuevos resultados interinstitucionales, así como gestionar las variables y relaciones del entorno que le proporcionan legitimidad en sus funciones. Capacidad para comunicar oportuna y efectivamente lo necesario para facilitar su gestión institucional.</p> <p>Habilidad para identificar a los actores involucrados y generar las alianzas estratégicas necesarias para agregar valor a su gestión y para lograr resultados interinstitucionales.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A5. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b>                      Capacidad para identificar y administrar situaciones de presión, riesgo y conflictos, tanto en sus dimensiones internas como externas a la organización, y al mismo tiempo, crear soluciones estratégicas, oportunas y adecuadas al marco institucional público.</p>	<b>20%</b>
<p><b>A6. LIDERAZGO INTERNO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b>                      Capacidad para entender la contribución de las personas a los resultados de la gestión institucional. Es capaz de transmitir orientaciones, valores y motivaciones, conformando equipos de alto desempeño, posibilitando el desarrollo del talento y generando cohesión y espíritu de equipo.</p> <p>Asegura que en la institución que dirige, prevalezcan el buen trato y condiciones laborales dignas, promoviendo buenas prácticas laborales.</p>	<b>10%</b>
<p><b>A7. INNOVACIÓN Y FLEXIBILIDAD</b>                      Capacidad para proyectar la institución y enfrentar nuevos desafíos, transformando en oportunidades las limitaciones y complejidades del contexto e incorporando en los planes, procedimientos y metodologías, nuevas visiones y prácticas; evaluando y asumiendo riesgos calculados que permitan generar soluciones, promover procesos de cambio e incrementar resultados.</p>	<b>5%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

## V. CARACTERÍSTICAS DE CARGO

### 5.1 Ámbito de Responsabilidad

<b>Nº Personas que dependen del cargo</b>	9
<b>Presupuesto que administra</b>	0 (*)

(\*) El presupuesto de la FNE se administra de manera centralizada.

### 5.2 EQUIPO DE TRABAJO

El/La Subfiscal Nacional Económico integra equipo altamente especializado conformado por:

- **Jefe/a de División de Relaciones Institucionales:** División responsable de las relaciones con otros organismos y entes públicos y privados, y medios de comunicación
- **Jefe/a División Fusiones:** División responsable de liderar las investigaciones sobre operaciones de concentración, evacuando informes y estudios en relación con dicha materia.
- **Jefe/a División Litigios:** División responsable de llevar a cabo las investigaciones asegurando la calidad y viabilidad de las actuaciones jurídicas, coordinando y dirigiendo la defensa judicial del Servicio de acuerdo con las directrices otorgadas por el Jefe/a del Servicio.
- **Jefe/a División Antimonopolios:** División responsable de liderar las investigaciones de conductas (abusos de posición de dominio) y de acuerdos verticales que lleven a cabo los distintos agentes económicos
- **Jefe/a División Administración y Gestión:** División responsable de formular planes, programas y acciones relativas al ámbito de la administración y gestión del Servicio.
- **Jefe/a División Anticarteles:** División responsable de liderar las investigaciones de Colusión que lleven a cabo los distintos agentes económicos, con el fin de determinar los potenciales efectos sobre la libre competencia
- **Jefe/a División Estudios de Mercado:** División responsable de dirigir los estudios mercados que desarrolle la FNE.
- **Oficina de Auditoría:** Responsable de prestar asesoría técnica especializada en materia de auditoría interna, gestión y control interno.
- **Oficina de Contraloría Interna:** Responsable por velar por la legalidad de los actos administrativos del Servicio.

Todos ellos realizan reuniones periódicas, destinadas a estandarizar, planificar y diseñar planes de acción transversales a la institución.

### 5.3 CLIENTES INTERNOS, EXTERNOS y OTROS ACTORES CLAVES

El/La Subfiscal Nacional Económico se relaciona internamente con:

**Fiscal Nacional Económico** de quien recibe lineamientos, prioriza acciones, organiza los recursos, propone el funcionamiento interno del Servicio y presenta los resultados de las distintas divisiones y departamentos de la institución. Asimismo, presta asesoría al resto de los jefes/as de división y de departamento.

El/La Subfiscal Nacional Económico se relaciona externamente con:

**Tribunal de Defensa de la Libre Competencia:** órgano jurisdiccional especial ante el cual la Fiscalía acusa los atentados a la libre competencia.

**Corte Suprema:** Tribunal que conoce las reclamaciones y los fallos emitidos por el Tribunal de Defensa de la Libre Competencia.

**Ministerio de Economía, Fomento y Turismo:** ministerio encargado de diseñar la política de libre competencia, liderando los proyectos de ley que busquen perfeccionar la institucionalidad antimonopolio.

**Congreso Nacional:** poder del Estado encargado de aprobar las leyes que digan relación con la libre competencia. Asimismo, la Fiscalía debe responder los distintos requerimientos que formulen los parlamentarios, ya sea denuncias, consultas o solicitudes de informe.

**Ministerio Público:** Organismo judicial con el cual posee un convenio de colaboración mutuo en áreas tales como capacitación, fortalecimiento e intercambio de buenas prácticas en las investigaciones desarrolladas en sus respectivos ámbitos de la competencia.

**Academia:** foro especializado que sirve de insumo al Servicio para desarrollar investigaciones académicas y seminarios.

**Servicio Nacional del Consumidor SERNAC:** servicio público que provee soporte a las actividades de la Fiscalía en regiones.

**Secretarios Regionales Ministeriales SEREMIS de Economía:** representantes del Ministerio de Economía encargados de organizar las visitas regionales de los funcionarios de la Fiscalía.

**Policía de Investigaciones:** organismo público que deberá ejercer las facultades intrusivas otorgadas por la Fiscalía.

**Carabineros de Chile:** organismo público que deberá ejercer las facultades intrusivas otorgadas a la Fiscalía.

**Ministro de Corte de Apelaciones del turno:** órgano judicial ante el cual se debe solicitar la correspondiente autorización para ejercer las facultades intrusivas.

**Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE):** debe asistir periódicamente a las reuniones del Comité de Competencia.

**International Competition Network (ICN):** asistencia a la reunión anual del foro, así como los talleres especializados que ofrece esta instancia a lo largo del año.

**Foros latino e Iberoamericano de Competencia:** eventos que agrupan a los países iberoamericanos para el diseño de las políticas de competencia y cooperación.

**Agencias de competencia de Canadá, Brasil, España, El Salvador, Costa Rica, Ecuador:** Instituciones con las cuales el Servicio tiene convenios de cooperación y asistencia técnica.

En el ámbito público ciudadano, este alto directivo se relaciona además con:

**Consumidores:** principal fuente de las denuncias que la Fiscalía debe investigar.

**Asociaciones de consumidores:** organizaciones que representan situación e interés general para los consumidores que pueden constituir atentados en contra de la libre competencia.

**Empresas y demás agentes económicos (organizaciones sin fines de lucro, instituciones públicas, etc.):** sujetos denunciados o investigados de hecho, actos o convenciones que atentan en contra de la libre competencia.

**5.4 RENTA**

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 las asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.019.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el “Total Remuneración Líquida Aproximada” de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, que se detalla a continuación:

Procedencia	Detalle Meses	Sub Total Renta Bruta	Asignación Alta Dirección Pública 1%	Total Renta Bruta	Total Remuneración Líquida Aproximada
Funcionarios del Servicio*	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.497.943.-	\$74.979.-	\$7.572.922.-	\$5.787.255.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$9.351.152.-	\$93.512.-	\$9.444.664.-	\$7.003.887.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para funcionario del Servicio</b>					<b>\$6.193.000.-</b>
No Funcionarios**	Meses sin asignaciones y bonos de estímulo: enero, febrero, abril, mayo, julio, agosto, octubre y noviembre.	\$7.483.923.-	\$74.839.-	\$7.558.762.-	\$5.778.050.-
	Meses con asignaciones y bonos de estímulo: marzo, junio, septiembre y diciembre.	\$8.583.574.-	\$85.836.-	\$8.669.410.-	\$6.499.971.-
<b>Renta líquida promedio mensualizada referencial para no funcionario del Servicio</b>					<b>\$6.019.000.-</b>

\***Funcionarios del Servicio:** Se refiere a los postulantes que provienen del mismo Servicio.

\*\***No Funcionario:** Se refiere a los postulantes que no provienen del mismo Servicio. Dichas personas después de cumplir 1 año calendario completo de servicio recibirán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre la totalidad de las asignaciones y bonos de estímulo.

El no cumplimiento de las metas establecidas en el convenio de desempeño, que debe suscribir el alto directivo público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

## 5.5 CONVENIOS DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

### Plazos para proponer y suscribir el convenio de desempeño

- Dentro del plazo máximo de sesenta días corridos, contado desde su nombramiento definitivo o de su renovación, los jefes superiores de servicio suscribirán un convenio de desempeño con el ministro o el subsecretario del ramo, cuando este actúe por delegación del primero, a propuesta de dicha autoridad.
- En el caso de directivos del segundo nivel de jerarquía, el convenio será suscrito con el jefe superior respectivo, a propuesta de éste. Tratándose de los hospitales, el convenio de desempeño deberá suscribirlo el director de dicho establecimiento con los subdirectores médicos y administrativos respectivos, a propuesta de éste.
- Los convenios de desempeño deberán ser propuestos al alto directivo, a más tardar, dentro de los treinta días corridos contados desde el nombramiento, y deberán considerar el respectivo perfil del cargo.
- El convenio de desempeño es un instrumento de gestión que orienta al alto directivo público en el cumplimiento de los desafíos que le exige su cargo y le fija objetivos estratégicos de gestión por los cuales éste será retroalimentado y evaluado anualmente y al término de su período de desempeño.

### El convenio de desempeño refleja:

- a) Funciones estratégicas del cargo, asimismo, desafíos y lineamientos para el periodo, contenidos en el perfil de selección.
- b) Objetivos relacionados con la gestión de personas de la institución.
- c) Objetivos Operacionales de disciplina financiera, relacionados con mejorar la calidad del gasto, como también, desempeño de la institución hacia el usuario final, beneficiario y/o cliente y finalmente el cumplimiento de los mecanismos de incentivo de remuneraciones de tipo institucional y/o colectivo.

### Obligación de comunicar a la Dirección Nacional del Servicio Civil la suscripción y evaluación de los Convenios de Desempeño

- Los convenios de desempeño, una vez suscritos, deberán ser comunicados a la Dirección Nacional del Servicio Civil para su conocimiento y registro.
- La autoridad respectiva deberá cumplir con la obligación señalada en el párrafo anterior dentro del plazo máximo de noventa días, contado desde el nombramiento definitivo del alto directivo público o su renovación. En caso de incumplimiento, la Dirección Nacional del Servicio Civil deberá informar a la Contraloría General de la República para los siguientes efectos:
  - La autoridad que no cumpla con la obligación señalada será sancionada con una multa de 20 a 50 por ciento de su remuneración. Además, la Dirección Nacional del Servicio Civil informará al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de la obligación referida.
  - Cada doce meses, contados a partir de su nombramiento, el alto directivo público deberá entregar a su superior jerárquico un informe acerca del cumplimiento de su convenio de desempeño. Dicho informe deberá remitirlo a más tardar al mes siguiente del vencimiento del término antes indicado. Asimismo, le informará de las alteraciones que se produzcan en los supuestos acordados, proponiendo los cambios y ajustes pertinentes a los objetivos iniciales.

- El ministro o el subsecretario del ramo, cuando este último actúe por delegación del primero, o el jefe de servicio, según corresponda, deberán determinar el grado de cumplimiento de los convenios de desempeño de los altos directivos públicos de su dependencia, dentro de treinta días corridos, contados desde la entrega del informe.
- Los convenios de desempeño podrán modificarse una vez al año, por razones fundadas y previo envío de la resolución que lo modifica a la Dirección Nacional del Servicio Civil y al Consejo de Alta Dirección Pública, para su conocimiento.
- Los ministros o subsecretarios del ramo, cuando estos últimos actúen por delegación de los primeros, y jefes de servicio deberán enviar a la Dirección Nacional del Servicio Civil, para efectos de su registro, la evaluación y el grado de cumplimiento del convenio de desempeño, siguiendo el formato que esa Dirección establezca. La Dirección deberá publicar los convenios de desempeño de los altos directivos públicos y estadísticas agregadas sobre el cumplimiento de los mismos en la página web de dicho servicio. Además, deberá presentar un informe al Consejo de Alta Dirección Pública sobre el estado de cumplimiento de los referidos convenios.
- La Dirección Nacional del Servicio Civil podrá realizar recomendaciones sobre las evaluaciones de los convenios de desempeño. El ministro o el subsecretario del ramo o el jefe de servicio, según corresponda, deberá elaborar un informe respecto de tales recomendaciones.

Efectos del grado de cumplimiento del convenio de desempeño:

- El grado de cumplimiento del convenio de desempeño de los altos directivos públicos producirá el siguiente efecto:
  - a) El cumplimiento del 95 por ciento o más del convenio de desempeño dará derecho a percibir el 100 por ciento de la remuneración bruta que le corresponda según el sistema a que estén afectos.
  - b) El cumplimiento de más del 65 por ciento y menos del 95 por ciento dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones, más lo que resulte de multiplicar el 7 por ciento de la remuneración señalada en la letra a) por el porcentaje de cumplimiento del convenio de desempeño.
  - c) El cumplimiento del 65 por ciento o menos dará derecho a percibir el 93 por ciento de dichas remuneraciones.
- Durante los primeros doce meses contados desde el nombramiento, no se aplicará lo dispuesto en las letras que anteceden.
- Los altos directivos públicos nombrados a través de las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, no serán evaluados conforme las normas previstas en el Párrafo 4º, "De las Calificaciones", contenido en el Título II, del Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se estableció en el DFL N° 29, de 16 de junio de 2004, del Ministerio de Hacienda.

## 5.6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### - Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a alguno de los postulantes propuestos por el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según corresponda. Si, después de comunicada una nómina a la autoridad, se produce el desistimiento de algún candidato que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos idóneos del proceso de selección que la originó, respetando el orden de puntaje obtenido en dicho proceso.

### - Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

Los nombramientos tendrán una duración de tres años. La autoridad competente podrá renovarlos fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles del alto directivo, especialmente aquellas relativas al cumplimiento de los convenios de desempeño suscritos.

La decisión de la autoridad competente respecto de la renovación o término del periodo de nombramiento deberá hacerse con treinta días corridos de anticipación a su vencimiento, comunicando tal decisión en forma conjunta al interesado y a la Dirección Nacional del Servicio Civil, la que procederá, si corresponde, a disponer el inicio de los procesos de selección.

### - Efectos de la renuncia del directivo nombrado en fecha reciente.

Si el directivo designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro de los integrantes de la nómina presentada por el consejo o el comité para dicho cargo.

### - Posibilidad de conservar el cargo en la planta si se posee.

Sin perjuicio de lo anterior, los funcionarios conservarán la propiedad del cargo de planta de que sean titulares durante el periodo en que se encuentren nombrados en un cargo de alta dirección pública, incluyendo sus renovaciones. Esta compatibilidad no podrá exceder de nueve años.

### - Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

Los cargos del Sistema de Alta Dirección Pública, para efectos de remoción, se entenderán como de "exclusiva confianza". Esto significa que se trata de plazas de provisión reglada a través de concursos públicos, pero las personas así nombradas permanecerán en sus cargos en tanto cuenten con la confianza de la autoridad facultada para decidir el nombramiento.

### - Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

Los altos directivos públicos, deberán responder por la gestión eficaz y eficiente de sus funciones en el marco de las políticas públicas.

Conforme así lo dispone el Artículo 64 del Estatuto Administrativo, serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas, las siguientes:



- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva, es decir, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral, en el sector público o privado.

Conforme así lo dispone el inciso primero del Artículo Sexagésimo Sexto de la Ley N° 19.882, los cargos de altos directivos públicos deberán desempeñarse con dedicación exclusiva y estarán sujetos a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1° de la ley N° 19.863, y les será aplicable el artículo 8° de dicha ley.

El artículo 1° de la Ley N° 19.863, en los incisos quinto, sexto y séptimo, regula los escenarios de compatibilidad, lo que nos lleva a concluir que el desempeño de cargos del Sistema de Alta Dirección Pública permite el ejercicio de los derechos que atañen personalmente a la autoridad o jefatura; la percepción de los beneficios de seguridad social de carácter irrenunciable; los emolumentos que provengan de la administración de su patrimonio, del desempeño de la docencia prestada a instituciones educacionales y de la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que dichas autoridades y los demás funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración. Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

Cuando la dieta o remuneración mensual que les correspondiere fuere de un monto superior al que resulte de la aplicación del párrafo anterior, el director o consejero no tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, los altos directivos públicos pueden desarrollar actividades docentes.

Sobre el particular, el Artículo 8° de la Ley N° 19.863, dispone, lo siguiente:

"Independientemente del régimen estatutario o remuneratorio, los funcionarios públicos podrán desarrollar actividades docentes durante la jornada laboral, con la obligación de compensar las horas en que no hubieren desempeñado el cargo efectivamente y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio, hasta por un máximo de doce horas semanales. Excepcionalmente, y por resolución fundada del jefe de servicio, se podrá autorizar, fuera de la jornada, una labor docente que exceda dicho tope."

- 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 concorra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

- Otras obligaciones a las cuales se encuentran afectos los altos directivos públicos.

Los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa, previsto en el inciso primero del artículo 8° de la Constitución Política de la República y en el Título III de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, N° 18.575.

De igual modo, los altos directivos públicos, deberán dar estricto cumplimiento a las normas sobre Declaración de Intereses y de Patrimonio, previstas en la Ley N° 20.880 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 2, de 05 de abril de 2016, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

Los Jefes Superiores de los Servicios Públicos y los Directores Regionales, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 20.730 y su Reglamento, son sujetos pasivos de Lobby y Gestión de Intereses Particulares, por lo que quedan sometidos a dicha normativa para los efectos indicados.

De igual modo, otros directivos, en razón de sus funciones o cargos pueden tener atribuciones decisorias relevantes o pueden influir decisivamente en quienes tengan dichas atribuciones. En ese caso, por razones de transparencia, el jefe superior del servicio anualmente individualizará a las personas que se encuentren en esta calidad, mediante una resolución que deberá publicarse de forma permanente en sitios electrónicos. En ese caso, dichos directivos pasarán a poseer la calidad de Sujetos Pasivos de la Ley del Lobby y Gestión de Intereses Particulares y, en consecuencia, quedarán afectos a la Ley N° 20.730 y su Reglamento, contenido en el Decreto N° 71, de junio de 2014, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

El 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 2005, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 211, de 1973).

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.