

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE FISCALIZACIÓN
SERVICIO NACIONAL DEL CONSUMIDOR - SERNAC
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO**

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana,
Ciudad Santiago.

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO*

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Subdirector o la Subdirectora de Fiscalización le corresponderá liderar, coordinar y gestionar el proceso de fiscalización dispuesto en el artículo 58 letra a) de la LPDC, mediante la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de la Ley sobre protección de los derechos de los consumidores y demás normativas que digan relación con los consumidores, identificando eventuales incumplimientos con el fin de corregir y prevenir dichas conductas.

Al asumir el cargo le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Informar a la Dirección Nacional de las labores fiscalizadoras realizadas, las estrategias aplicadas y los resultados obtenidos.
2. Definir, proponer, y gestionar el plan anual de fiscalización basado en gestión de riesgo y análisis de datos, asegurando cobertura en materias territoriales; de diversidad de proveedores y de productos y/o servicios en los que se puedan estar vulnerando los derechos de los consumidores en forma priorizada.
3. Controlar la legalidad de todas las actuaciones de la Subdirección, en el marco de los procedimientos establecidos en la normativa que corresponda, sea legal, reglamentaria o administrativa.
4. Cautelar permanentemente el resguardo de la separación de funciones de fiscalización con otras acciones institucionales en conformidad con la ley.
5. Velar por el buen funcionamiento administrativo y operativo de la Subdirección a través de la definición de estándares, instrumentos, procedimientos y cualquier otra reglamentación interna que permita el mejor ejercicio de las facultades que le son propias.
6. Mantenerse actualizado respecto de las condiciones en las que están operando los mercados y las relaciones entre consumidores y proveedores de bienes y servicios, analizando datos y gestionando los riesgos pertinentes, con el fin de realizar una labor fiscalizadora efectiva.
7. Dirigir, supervisar y/o hacer seguimiento al quehacer del equipo humano que pertenece y colabora con la Subdirección, asegurando el cumplimiento de las metas institucionales y coordinarse con otros equipos para el cumplimiento de sus funciones y misión.
8. Procesar la información proveniente de las Direcciones regionales relativa a los reportes de gestión en el territorio y la función fiscalizadora, coordinando

la entrega de información y la actualización permanente de los protocolos y criterios de fiscalización a los fiscalizadores regionales.

9. Proponer normas y procedimientos que inciden en el ejercicio de sus funciones, actuando como contraparte técnica en los procesos de elaboración de estos instrumentos.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

N° Personas que dependen directamente del cargo	4
N° Personas que dependen indirectamente del cargo	30
Presupuesto que administra	No Administra

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO

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
1. Liderar el despliegue, desarrollo y fortalecimiento del proceso de fiscalización en todo el territorio nacional, impulsando el aprendizaje y ajustes necesarios para elevar la efectividad e impacto de la acción fiscalizadora de SERNAC.	<p>1.1 Elaborar según lineamientos institucionales, el plan de fiscalización anual, conforme a las atribuciones que disponga la Ley, que aseguren contar con actividades de fiscalización con impacto considerando los recursos institucionales.</p> <p>1.2 Cooperar en la estandarización de una matriz de riesgo de mercados común para el Servicio, que permitirá priorizar las materias y mercados a fiscalizar basados en los lineamientos institucionales.</p> <p>1.3 Proponer mecanismos para registrar, gestionar y evaluar el efecto de la acción fiscalizadora de SERNAC, tanto a nivel externo (comportamiento de consumidores y/o proveedores) como interno (como insumo para el desarrollo de otras acciones institucionales); y generar aprendizaje al respecto a nivel de proceso.</p> <p>1.4 Asegurar la adecuada difusión, tanto interna (nivel central y regiones) como externa, de las directrices generales del plan anual de fiscalización, como de las acciones de fiscalización que se desarrollen según su impacto y los lineamientos institucionales.</p>
2. Crear y evaluar estrategias de relacionamiento que permitan la instalación de un proceso de Fiscalización, coordinado y colaborativo con distintas autoridades públicas, relacionadas a la función fiscalizadora en materias de consumo.	<p>2.1 Generar instancias de relacionamiento y de trabajo coordinado y colaborativo con instituciones públicas estratégicas, que aseguren el óptimo resultado de las actividades de fiscalización con foco en modalidades integradas.</p> <p>2.2 Proponer e implementar políticas y prácticas de relacionamiento y de trabajo coordinado y colaborativo, considerando la separación de funciones y resguardando la independencia en la toma de decisiones, con otras Subdirecciones y</p>

	Centros de Responsabilidad.
<p>3. Crear un modelo estratégico de fiscalización con alcance nacional que incorpore diversas fuentes de información y una perspectiva actualizada de la gestión del riesgo, con el fin de alcanzar una efectiva acción fiscalizadora.</p>	<p>3.1 Proponer e implementar acciones oportunas de fiscalización encaminadas a obtener resultados, derivadas de los hallazgos obtenidos en las actas. En aquellas que no sean de su competencia, realizar la coordinación y traspaso oportuno de antecedentes, con la Subdirección o Departamento responsable de la gestión de dichas acciones.</p> <p>3.2 Definir, acordar y validar programas de fiscalización regionales, de acuerdo a las directrices institucionales y las normativas vigentes.</p> <p>3.3 Proponer e implementar acciones de fiscalización específicas a partir de casos de contingencia, hechos de connotación pública u otras situaciones no planificadas de alto impacto para la ciudadanía.</p> <p>3.4 Enfocar y fortalecer la facultad de fiscalización del Servicio mediante acciones en los mercados con mayor masividad, alta vulnerabilidad o mayor sensibilidad para lograr mayor impacto.</p>
<p>4. Mantener un estándar óptimo en el desempeño institucional, mediante una estrategia de desarrollo y gestión de las personas en su Subdirección que resguarde un ambiente de trabajo que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales, promoviendo la equidad de género, la diversidad y la inclusión.</p>	<p>4.1 Planificar, coordinar y adecuar los procesos y unidades que tenga a su cargo, siguiendo una metodología de análisis de riesgo e inteligencia, de manera de asegurar la calidad y oportunidad de los resultados, así como el uso eficiente de los recursos.</p> <p>4.2 Adecuar y mejorar la estructura funcional de la Subdirección, con el objetivo de dar óptima respuesta a los desafíos y funciones estratégicas de la Subdirección.</p> <p>4.3 Establecer canales de comunicación formales y fluidos con los funcionarios/as, que permitan la retroalimentación, la entrega efectiva y oportuna de lineamientos, instrucciones e información necesaria para la correcta ejecución de las funciones asignadas.</p> <p>4.4 Promover buenas prácticas laborales con enfoque de género y que integren a todas las personas que se desempeñan en la Subdirección, favoreciendo la instalación de espacios laborales saludables, libres de violencia y de pleno respeto a la dignidad de las personas.</p>

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 bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.830.000.-** 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) **\$5.570.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.350.000.

La bonificación de estímulo individual se percibe en su totalidad después de cumplir un año calendario completo de antigüedad en el servicio.

II. PERFIL DEL CANDIDATO

2.1 REQUISITOS LEGALES *

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.

Título profesional de una carrera de, a lo menos, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocido por éste, o aquellos validados en Chile de acuerdo a la legislación vigente, y acreditar una experiencia profesional no inferior a cinco años.

Fuente: Artículo 2°, del DFL N° 2, de 12 de junio de 2019, del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo

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 o jefatura de equipos en fiscalización y/o en protección a los derechos del consumidor, en instituciones con facultad de fiscalización, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias relacionadas con protección a los derechos del consumidor, mercados regulados y/o libre competencia.

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

****No es un criterio excluyente, entrega puntaje adicional en el análisis curricular.**

*Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la etapa III que corresponde a la Evaluación Gerencial.

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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.

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.

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.

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

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.

C2. COMUNICACIÓN EFECTIVA

Capacidad para comunicarse de manera efectiva y oportuna con distintos interlocutores, expresándose con desenvoltura y claridad, escuchando atentamente a su interlocutor y priorizando el mensaje que desea entregar, en pos del logro de objetivos institucionales.

C3. 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.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir y mantener relaciones de colaboración con personas y organizaciones claves para favorecer el logro de los objetivos, posicionando a la institución y generando respaldo y compromiso hacia la consecución de metas tanto institucionales como interinstitucionales.

C5. 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.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	414
Presupuesto Anual	\$16.328.972.000

3.2

CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

La misión del Servicio Nacional del Consumidor es "Informar, educar y proteger a las personas consumidoras, promoviendo el cumplimiento de la normativa vigente, mediante la vigilancia y fiscalización de los mercados, potenciando la transparencia y disminuyendo asimetrías en las relaciones de consumo, a través de un SERNAC ágil, moderno e inclusivo al servicio de las personas".

Objetivos estratégicos:

- Asegurar el cumplimiento de la normativa de protección de los derechos de las personas consumidoras, mediante el desarrollo de acciones de fiscalización oportunas y eficaces, y la aplicación de procedimientos voluntarios y/o judiciales que permitan compensar a las personas afectadas, modificar conductas, transparentar prácticas y establecer relaciones de consumo justas.
- Disminuir las asimetrías de información, mediante la elaboración y difusión de estudios, investigaciones y la aplicación de ciencias del comportamiento para promover relaciones de consumo equilibradas entre personas consumidoras y empresas logrando mercados más transparentes.
- Promover el consumo responsable y sostenible, a través del desarrollo de acciones educativas que permitan aumentar el conocimiento de las personas consumidoras, con la finalidad de prevenir el sobreendeudamiento e incorporar prácticas de consumo sostenible.
- Impulsar una estrategia de relacionamiento y articulación institucional, para fortalecer la coordinación y cooperación del Servicio con organismos públicos que se vinculan con la protección de los derechos de las personas consumidoras.
- Fortalecer la gestión interna, mediante la implementación de estrategias de desarrollo de personas, el monitoreo de los procesos institucionales y la promoción de la innovación orientados a la entrega de productos y/o servicios, para procurar el perfeccionamiento de los mismos en beneficio de las personas consumidoras.
- Implementar medidas para transversalizar la perspectiva de género en el Servicio, tanto en la gestión interna, como en el diseño de productos y servicios para la ciudadanía, con la finalidad de modernizar la gestión con miras a una institución inclusiva y equitativa para las personas.

Los **productos estratégicos** que entrega la institución a la ciudadanía son:

- Orientación y atención al consumidor.
- Fiscalización en materias de protección de los derechos del consumidor.
- Información de Mercado y Consumo.
- Protección y asesoría jurídica.
- Educación para el Consumo Sostenible.

- Fortalecimiento y promoción en materias de consumo en la sociedad civil.
- Interpretación administrativa en materias de protección de los derechos del consumidor.

La institución cuenta con una cobertura territorial en la totalidad de las regiones del país, desconcentrada en dieciséis Direcciones Regionales.

En particular, la Subdirección de Fiscalización cuenta con fiscalizadores en todas las regiones del país, que se desempeñan en las Direcciones Regionales, sin perjuicio de depender jerárquicamente de la Subdirección de Fiscalización.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

El Subdirector o la Subdirectora de Fiscalización deberá establecer relaciones con:

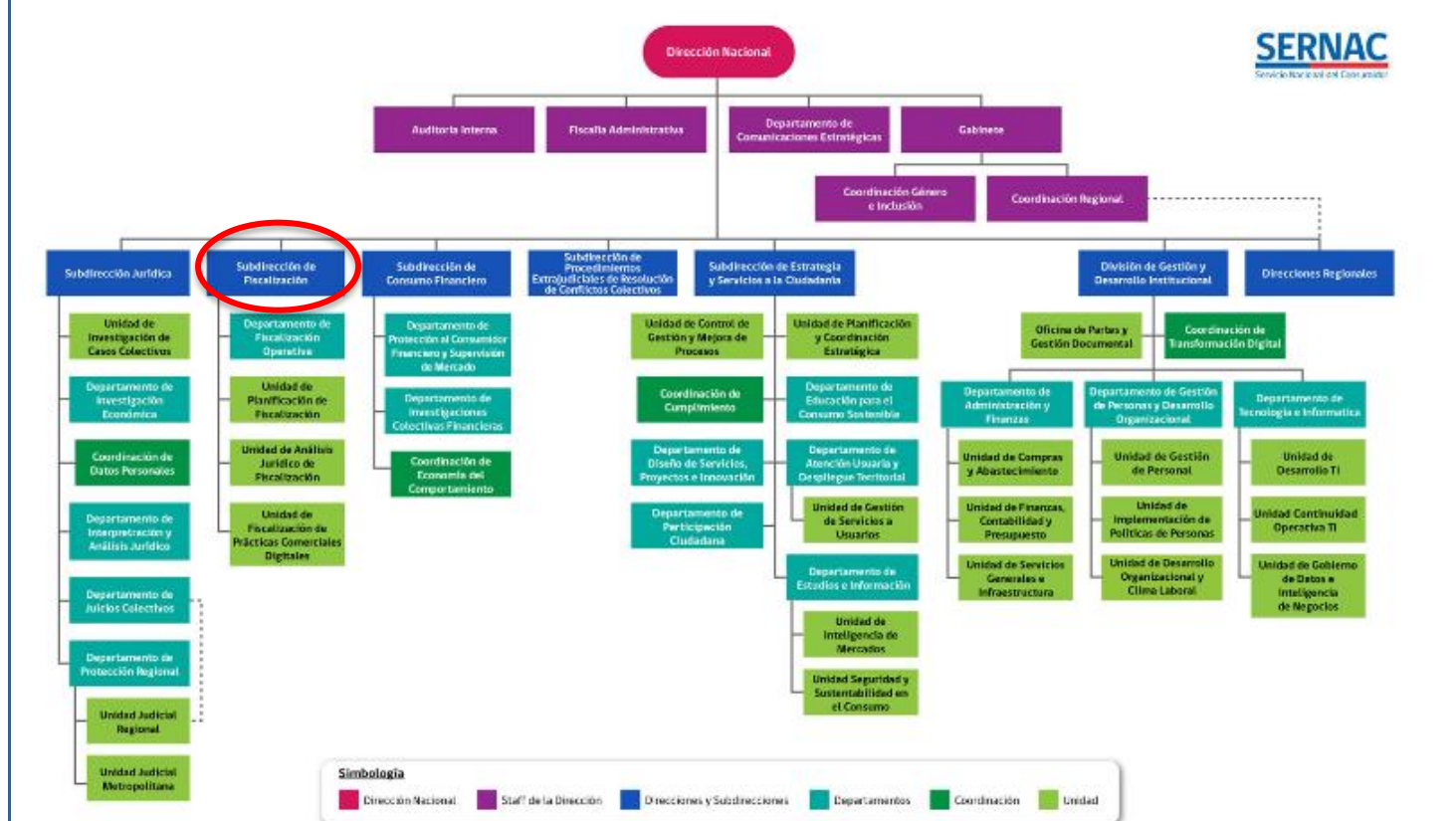
- **Director/a Nacional** con el objetivo de generar una coordinación constante que le permita asegurar un accionar alineado a las directrices generales y normativas institucionales;
- **Subdirecciones y Jefaturas de las distintas áreas del Servicio** para establecer mejoras y cambios en el quehacer de la institución, promoviendo el sistema de Fiscalización; resguardando la independencia en la toma de decisiones de los procesos de fiscalización en desarrollo y resguardar la seguridad de la información.
- **Centro de Responsabilidad, Equipos Técnicos y administrativos** que entregan insumo relevante producto de sus actividades, así como también solicitan información para su gestión, entre las que se encuentran solicitudes de antecedentes para el cumplimiento de la ley 20.285.

Tendrá como principales clientes y/o usuarios externos a:

- Proveedores y empresas de bienes y servicios que podrían o se encuentren en procesos fiscalización ante el Servicio Nacional del Consumidor.
- Otros Servicios Públicos en relacionamiento a la función fiscalizadora en materia de consumo, especialmente organismos reguladores.
- Tribunales de justicia, que solicitan información de resultados de procedimientos fiscalización y/o seguimiento, concerniente a su competencia, relacionada con resolver las denuncias por infracción a la ley de protección de los derechos de los consumidores sometidas a su consideración.
- Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, Tribunal de Defensa de la Libre Competencia, Fiscalía Nacional Económica y demás organismos relacionados con la protección de los derechos de los consumidores, que solicitan información dentro de competencia.
- Contraloría General de la República, solicita pronunciamientos en materias propias de la subdirección.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son:

I Nivel jerárquico

1. Director o Directora Nacional

II Nivel jerárquico

2. Subdirector o Subdirectora de Estrategia y Servicios a la Ciudadanía
3. Subdirector o Subdirectora de Fiscalización
4. Subdirector o Subdirectora de Procedimientos Extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos
5. Subdirector o Subdirectora de Jurídica
6. Subdirector o Subdirectora de Consumo Financiero
7. Directores o Directoras Regionales (16)

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

*Limitación a la norma establecida en el artículo 1°, de la Ley N° 19.863

- Los altos directivos públicos, por regla general, tendrán derecho a percibir dietas por la integración de directorios o consejos de empresas o entidades del Estado, con la salvedad de que no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado con derecho a percibir dieta o remuneración.

- Con todo, la dieta o remuneración que les corresponda en su calidad de directores o consejeros, no podrá exceder mensualmente del equivalente en pesos de veinticuatro unidades tributarias mensuales.

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

- La compatibilidad descrita en los párrafos que anteceden, es sin perjuicio de disposiciones legales que limiten o restrinjan este derecho, como ocurre con las normas contenidas en las leyes periódicas de presupuestos del sector público. A la fecha de publicación de la presente convocatoria, se encuentra vigente el artículo 25 de la Ley N° 21.395, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2022, disposición que establece que determinados funcionarios y autoridades, no tendrán derecho a percibir dieta o remuneración que provenga del hecho de integrar consejos o juntas directivas, presidencias, vicepresidencias, directorios, comités u otros equivalentes con cualquier nomenclatura, de empresas o entidades públicas que incrementen su remuneración, durante el presente ejercicio presupuestario.

- Esta norma, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2023, dependiendo del tenor de la Ley de Presupuestos del Sector Público para dicho año, la cual, comenzará a regir a partir del 01 de enero del año referido.

- Posibilidad de percibir una indemnización en el evento de desvinculación.

El alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

La indemnización se otorgará en el caso que el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que

establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

Condiciones Especiales SERNAC

-Obligación de Reserva: Los funcionarios y demás personas que presten servicios en el Servicio Nacional del Consumidor estarán obligados a guardar reserva sobre toda información, dato o antecedente de que puedan imponerse con motivo u ocasión del ejercicio de sus labores, incluso después de haber dejado el cargo. Sin perjuicio de lo anterior, tales antecedentes podrán utilizarse para el cumplimiento de las funciones del Servicio y el ejercicio de las acciones ante los tribunales de justicia.

La infracción de esta prohibición se castigará con las penas indicadas en los artículos 246, 247 y 247 bis del Código Penal, y con las sanciones disciplinarias que puedan aplicarse administrativamente por la misma falta. Asimismo, serán aplicables las normas de responsabilidad funcionaria y del Estado contempladas en la ley N° 19.880; en el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2005, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. (artículo 59 ter de la Ley N° 19.496)

- Sin perjuicio de las incompatibilidades establecidas en sus respectivos estatutos, prohíbese al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere este título, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, Jefes o empleados de ellas.

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

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

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

Igualmente queda exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y, en general, a instituciones sin fines de lucro.

Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del jefe superior del servicio. Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del jefe superior, serán dadas por el Ministro respectivo. (Artículo 20 bis del Decreto Ley 3.551)

- Del mismo modo son incompatibles las actividades de las ex autoridades o ex funcionarios de una institución fiscalizadora que impliquen una relación laboral con entidades del sector privado sujetas a la

fiscalización de ese organismo. Esta incompatibilidad se mantendrá hasta seis meses después de haber expirado en funciones. (inciso final del artículo 56 de la Ley 18.575).