

SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE PROCEDIMIENTOS EXTRAJUDICIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS
SERVICIO NACIONAL DEL CONSUMIDOR - SERNAC
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 Subdirector o la Subdirectora de procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos le corresponderá liderar, desarrollar, negociar, coordinar y gestionar los procesos asociados a los Procedimientos Extrajudiciales de Resolución de Conflictos Colectivos (en adelante "PERCC"), sean de naturaleza financiera o no financiera, incluyendo los procedimientos voluntarios para la protección del interés colectivo o difuso de los consumidores (en adelante "Procedimientos Voluntarios Colectivos" o "PVC") consagrados en el párrafo 4° del Título IV de la Ley N° 19.496, en el ejercicio de lo regulado en el artículo 58 letra f), a nivel nacional, como también, y entre otras instancias, mesas de trabajo y otro tipo de negociaciones desformalizadas con proveedores, orientados a alcanzar acuerdos para resolver problemáticas colectivas de consumo, en favor de los consumidores afectados. Lo anterior, de conformidad con la normativa legal y reglamentaria vigente y/o con los instrumentos de gestión institucional que se encuentren vigentes.

Al asumir el cargo, le corresponderá al Subdirector o Subdirectora desempeñar las siguientes funciones:

1. Liderar el proceso de inicio, gestión, coordinación y seguimiento de todos los PERCC (entre ellos, PVC, mesas de trabajo y negociaciones desformalizadas), a nivel nacional, que decida iniciar el Servicio, asegurando su correcta ejecución, desarrollo, conclusión, monitoreo y mejora continua, conforme a la normativa legal y reglamentaria vigente como, asimismo, en cumplimiento a los instrumentos de gestión institucional que les fueren aplicables.
2. Gestionar, conforme a los criterios vigentes, la apertura o no de un PVC con ocasión de denuncias de Asociaciones de Consumidores o de solicitudes de proveedores, asegurando la activación de las instancias institucionales que procedan para la toma de las decisiones respectivas.
3. Liderar las acciones de negociación y de intercambio de información pertinente con actores estratégicos vinculados a los PERCC que el Servicio decida iniciar (PVC, mesas de trabajo y negociaciones desformalizadas, entre otras instancias), en el marco de los criterios institucionales y de aplicación de la normativa vigentes, promoviendo los intereses y posiciones de SERNAC y asegurando que se alcancen acuerdos que ajusten a dichos criterios y que permitan la resolución de las problemáticas colectivas de consumo de que se trate.
4. Liderar la gestión judicial no contenciosa relativa a la aprobación de los acuerdos asociados a los PVC por parte de los tribunales competentes y que tengan alcance de carácter nacional, garantizando, conforme a derecho, la tramitación

judicial no contenciosa del efecto erga omne de tales acuerdos, como, asimismo, brindar el soporte técnico para los casos en que la tramitación se radique en las Direcciones Regionales.

5. Definir y gestionar, en conjunto con el Departamento de Investigación Económica de SERNAC, o quien corresponda en la orgánica, la implementación de estrategias de seguimiento de los acuerdos suscritos o que se celebren en el marco de los PVC u otros PERCC, con la finalidad de asegurar la ejecución de acciones de control y seguimiento en la implementación de los mismos y/o actuaciones procesales pertinentes ante su incumplimiento.

6. Liderar el soporte técnico a las Direcciones Regionales, respecto de la tramitación de los PERCC, para garantizar la implementación de dicho soporte técnico, relativo a la tramitación de los Procedimientos Extrajudiciales de Resolución de Conflictos Colectivos con alcance regional.

7. Generar canales de comunicación expeditos que permitan la coordinación efectiva con agentes estratégicos, según las definiciones legales e institucionales vigentes, así como trabajo colaborativo con otras Subdirecciones, con el objetivo de alcanzar una mayor efectividad en su accionar, promoviendo instancias de relacionamiento con agentes estratégicos relacionados con los PVC, conforme a los instrumentos de gestión institucional.

8. Promover activamente en empresas, gremios y Asociaciones de Consumidores, así como también en otras partes interesadas, la adopción de PERCC como herramientas de resolución temprana de conflictos en consumo, así como articular relacionamiento estratégico con estas contrapartes para incentivar la resolución de problemas colectivos mediante estos mecanismos.

9. Velar por la mantención al día el registro de PVC en el sitio web, conforme a la LPC: porque se tenga a la vista toda la información existente en el servicio a iniciar un PERCC, por la mejora continua en los procesos y por la reserva de información en el cumplimiento de su labor.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	7
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	0
Presupuesto que administra	No administra presupuesto

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO¹

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto/a Directivo/a 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. Liderar el despliegue, desarrollo y fortalecimiento del proceso de gestión de procedimientos extrajudiciales en todo el territorio nacional, generando directrices, acompañamiento y gestión del conocimiento, que permita potenciar y consolidar los mecanismos de resolución extrajudiciales, compartir buenas prácticas y casos exitosos.</p>	<p>1.1 Diseñar y documentar los procedimientos y otras herramientas que permitan entregar directrices a las Direcciones Regionales, sobre cómo implementar Procedimientos Voluntarios Colectivos, Mesas de Trabajo y Negociaciones Desformalizadas, que permitan obtener soluciones extrajudiciales a las problemáticas de consumo locales.</p> <p>1.2 Realizar las acciones de difusión, habilitación y acompañamiento, que aseguren el buen desempeño de los equipos regionales, incorporando la presentación de buenas prácticas, casos exitosos ya implementados.</p> <p>1.3 Generar aprendizaje de la implementación del proceso, disponiendo a las personas que ejecutan el proceso, información sobre formatos, ejemplos, estrategias de negociación, más cualquier otra documentación que se considere relevante.</p> <p>1.4 Habilitar a las Direcciones Regionales para que puedan impulsar la gestión de procedimientos extrajudiciales en materias estratégicamente relevantes para el Servicio.</p>
<p>2. Potenciar los canales de recepción de solicitudes de inicio de Procedimientos Voluntarios Colectivos, que asegure contar con información robusta y oportuna para la resolución de problemas de consumo.</p>	<p>2.1 Generar instancias de relacionamiento y de trabajo permanente con las Asociaciones de Consumidores que permita habilitarlas sobre los requerimientos mínimos que son requeridos para enviar una denuncia fundada.</p> <p>2.2 Rediseñar el proceso de recepción de solicitudes de inicio de procedimientos voluntarios colectivos, para permitir realizar un análisis y retroalimentación a las Asociaciones de Consumidores y empresas, de forma oportuna y eficaz.</p> <p>2.3 Diseñar y formular una estrategia que permita, en conjunto con otras áreas del Servicio, fortalecer la capacidad de terceros para presentar dichas solicitudes.</p> <p>2.4 Articular una estrategia con asociaciones gremiales que fomente la apertura de procedimientos voluntarios colectivos por parte de las empresas.</p>
<p>3. Optimizar la ejecución y tiempos de duración de los procedimientos voluntarios colectivos, que permitan contar con una respuesta</p>	<p>3.1 Proponer e implementar acciones, que permitan reducir el tiempo de duración de la gestión de los procedimientos voluntarios colectivos, en coordinación con otros actores internos que participan del proceso.</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

<p>rápida a las problemáticas que afecten a las personas consumidoras.</p>	<p>3.2 Incorporar dentro de las mejoras, acciones que permitan incrementar la satisfacción y percepción de las personas consumidoras que participan de estos procesos.</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 procesos que tenga a su cargo, siguiendo una metodología de análisis de riesgo, de manera de asegurar la calidad y oportunidad de los resultados, así como el uso eficiente de los recursos.</p> <p>4.2 Establecer canales de comunicación formales y fluidos con funcionarios y funcionarias, 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>4.3 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/la Alto/a Directivo/a Pública, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado **3º** 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 **\$6.482.000.-** 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) **\$6.178.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$7.089.000.

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 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/as 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 Legal: Art. 2º, 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/as 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 instituciones públicas o privadas, en materias relacionadas con negociaciones extrajudiciales*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en mecanismos alternativos de resolución de conflictos o en materias de protección al consumidor**.

***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 1º, la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</p> <p>Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.</p>
<p>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.</p>
<p>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</p> <p>Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.</p>

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

Este componente es evaluado por las empresas consultoras en la segunda fase de la **etapa III** que corresponde a la **Evaluación por Competencias**. Su resultado determina en promedio, un 5% de postulantes que pasan a las entrevistas finales con el Consejo de Alta Dirección Pública o Comité de Selección, según sea el caso.

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</p> <p>Capacidad para responder a situaciones emergentes de conflicto o crisis de manera efectiva, implementando planes de acción oportunos y generando las coordinaciones pertinentes para responder de forma temprana a la situación. Implica realizar una evaluación de las causas e impactos logrando un aprendizaje significativo para la organización.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro</p>

de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	420
Presupuesto Anual	\$18.191.490.000.-

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:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Subdirector o Subdirectora de Procedimientos Extrajudiciales y Resolución de Conflictos Colectivos deberá establecer relaciones con:

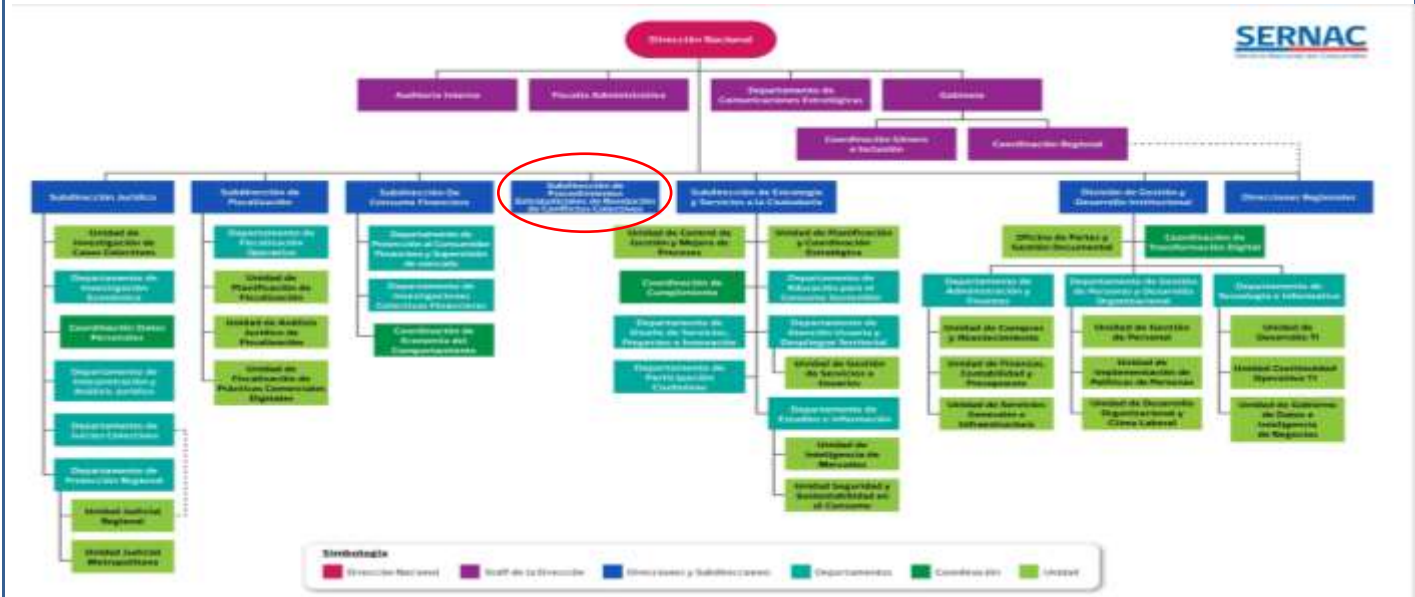
- . **Director/a Nacional** con el objetivo de generar una coordinación constante que le permita asegurar un accionar alineado a las directrices generales y normativas institucionales.
- . **Subdirecciones y Jefaturas de las distintas áreas del Servicio** para establecer mejoras y cambios en el quehacer de la institución; resguardando la independencia en la toma de decisiones de los procesos en desarrollo y 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 N° 20.285.

El/la Subdirector/a de Procedimientos Extrajudiciales y Resolución de Conflictos Colectivos tendrá como principales clientes y/o usuarios externos a:

- Asociaciones de consumidores ciudadanos.
- Asociaciones gremiales.
- Proveedores y empresas de bienes y servicios.
- Municipalidades, Autoridades nacionales de otros servicios públicos.
- Tribunales de Justicia.
- Tribunales de Libre Competencia.
- Poder Judicial.
- 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.
- Contraloría General de la República.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Listado de cargos adscritos al Sistema

I Nivel jerárquico

Director o Directora Nacional

II Nivel jerárquico

Subdirector o Subdirectora de Estrategia y Servicios a la Ciudadanía

Subdirector o Subdirectora de Fiscalización

Subdirector o Subdirectora de Procedimientos Extrajudiciales de resolución de conflictos colectivos

Subdirector o Subdirectora de Jurídica

Subdirector o Subdirectora de Consumo Financiero

Directores o Directoras Regionales (16)

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS/LAS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

La autoridad competente sólo podrá nombrar en cargos de alta dirección pública a 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 o candidata, podrá proveerse el cargo con alguno de los restantes candidatos/as que conformaron la nómina referida. La autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros candidatos o candidatas idóneas 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 renovar dicho nombramiento fundadamente, hasta dos veces, por igual plazo, teniendo en consideración las evaluaciones disponibles de el/la ADP, 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 a la interesado o interesada 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 o directiva nombrada en fecha reciente.

Si el directivo o directiva designado renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro u otra 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, funcionarios y funcionarias 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 y directivas públicas, 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 funcionarios y funcionarias.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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 ADPs 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 y funcionarias 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 directoras/es o consejeras/os 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/a o consejero/a tendrá derecho a la diferencia resultante y la respectiva empresa o entidad no deberá efectuar su pago.

Por otro lado, las y 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 30 de la Ley N° 21.640, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2024, 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 2025, 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/la alto/a directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

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

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

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

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

Finalmente, los altos directivos públicos deberán dar estricto cumplimiento a las disposiciones contenidas en las Resoluciones Afectas Números 1 y 2 de 2017, de la Dirección Nacional del Servicio Civil, que establecen normas de aplicación general en materias de Gestión y Desarrollo de Personas en el Sector Público.

*Condiciones Especiales 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).