

DIRECTOR O DIRECTORA REGIONAL DE VALPARAÍSO¹
SERVICIO NACIONAL DEL CONSUMIDOR
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
II NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región de Valparaíso
Ciudad Valparaíso

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

**1.1 MISIÓN
Y FUNCIONES DEL
CARGO**

Al Director o Directora Regional de Valparaíso le corresponderá velar por la correcta y oportuna protección de los derechos de las personas consumidoras, entrega de información y educación en su región, con el fin de contribuir al desarrollo y transparencia de los actores involucrados, dando cumplimiento a las políticas y lineamientos estratégicos institucionales.

Al asumir el cargo de Director o Directora Regional le corresponderá desempeñar, al menos, las siguientes funciones:

1. Representar a la Dirección Nacional en la región, siendo el vínculo oficial con los actores públicos y privados en materia de protección a las personas consumidoras en su región, asegurando una óptima cobertura territorial.
2. Asegurar un proceso de mejora continua de la Dirección Regional, orientado a hacer más eficiente su gestión en la entrega oportuna de los productos y servicios, velando por el cumplimiento de las metas institucionales, considerando en ello la mantención de un adecuado clima laboral.
3. Implementar y gestionar acciones proactivas en el ámbito de la protección de los derechos de las personas consumidoras.
4. Diseñar, implementar y evaluar el despliegue comunicacional y territorial de la oferta pública de SERNAC en la región.
5. Mantener un relacionamiento activo con las asociaciones de consumidores o de organizaciones del mundo civil que promuevan la protección de las personas consumidoras.
6. Mantener un relacionamiento activo con otras instituciones públicas que se vinculen con la protección de las personas consumidoras.
7. Monitorear el mercado y el cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales que se relacionen con la protección de los derechos de las personas consumidoras.
8. Retroalimentar la política y estrategia nacional de protección a las personas consumidoras a partir de las particularidades del territorio.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 22-10-2024

Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Pamela Auszenker

Cargo publicado en forma paralela y simultánea con el cargo de Director o Directora Regional del Maule del Servicio Nacional del Consumidor

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

| | |
|--|---------------|
| N° Personas que dependen directamente del cargo | 8 |
| N° Personas que dependen indirectamente del cargo | No aplica |
| Presupuesto que administra | No administra |

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la 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. Asegurar el cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos institucionales a nivel regional, velando por la exitosa implementación de la oferta pública del SERNAC. | <p>1.1 Posicionar al SERNAC comunicacionalmente, a través de vocerías y otras instancias regionales, de acuerdo con los lineamientos institucionales con el objetivo de reforzar la presencia del Servicio en el territorio y ser referente local en temas de consumo.</p> <p>1.2 Detectar y gestionar proactivamente temáticas regionales de consumo que sean relevantes para el Servicio y gestionarlos conforme a las diferentes instancias que la institución tiene disponible para estos efectos.</p> <p>1.3 Identificar problemáticas de consumo a partir de las particularidades del territorio y la región, e implementar mecanismos para proteger eficientemente a las personas consumidoras de forma coordinada con los organismos públicos regionales pertinentes.</p> <p>1.4 Generar relacionamiento con otras instituciones clave para garantizar y facilitar la correcta implementación de los procesos, productos y servicios del SERNAC.</p> <p>1.5 Asegurar la presencia del SERNAC en la agenda regional y en el territorio, particularmente a través de la elaboración y gestión de convenios con actores relevantes, de acuerdo a los lineamientos institucionales.</p> <p>1.6 Mantener una escucha activa de las personas consumidoras de la región potenciando la participación de la sociedad civil organizada y no organizada, con miras a la prevención de infracciones y a la protección de los derechos de las personas consumidoras.</p> |
| 2. Diseñar, implementar y evaluar el plan regional de despliegue territorial de la | 2.1 Desarrollar y liderar el plan de acción comunicacional del servicio, poniendo énfasis en |

² Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altas/os Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación

| | |
|--|--|
| <p>oferta pública del SERNAC en su Región.</p> | <p>la perspectiva regional.</p> <p>2.2 Promover una cultura de consumo responsable y sostenible en la región, mediante implementación de actividades de educación y otros productos institucionales.</p> |
| <p>3. Vigilar activamente los mercados regionales, promoviendo el cumplimiento de la normativa de protección a las personas consumidoras.</p> | <p>3.1 Monitorear los mercados regionales, con el fin de detectar temas que afecten los derechos de las personas consumidoras y gestionar alertas sobre el incumplimiento a las normas y leyes de protección al consumidor.</p> <p>3.2 Liderar la implementación de la oferta pública de SERNAC con un enfoque informativo y preventivo, conforme a los lineamientos estratégicos institucionales.</p> |
| <p>4. Liderar equipos de trabajo de alto desempeño, resguardando un ambiente de trabajo que favorezca el logro de los objetivos y metas institucionales, promoviendo la equidad de género³, la diversidad y la inclusión.</p> | <p>4.1 Potenciar el desempeño del equipo de la Dirección Regional mediante la planificación del mismo, la retroalimentación permanente y la aplicación de las herramientas del sistema de evaluación de desempeño, asegurando la mejora continua.</p> <p>4.2 Establecer canales de comunicación formales y fluidos con las personas 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 mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género que integren a todas las personas que se desempeñan en la Dirección Regional, mejorando las condiciones laborales en forma oportuna y de calidad, favoreciendo la instalación de espacios laborales saludables, libres de violencia y de pleno respeto a la dignidad de las personas.</p> |

³ Perspectiva de género: forma de ver o analizar el impacto del género en las oportunidades, roles e interacciones sociales de las personas, permitiendo luego transversalizar esta perspectiva en una política institucional. La categoría de género, como categoría de análisis, alude a las diferencias entre los sexos que se han construido culturalmente, y no a las diferencias físicas y biológicas o que son atribuibles a la naturaleza (Manual para el uso del lenguaje inclusivo no sexista en el Poder Judicial), en los/las Altos Directivos Públicos se traduce por ejemplo en reducir las brechas de acceso a cargos directivos y todas aquellas medidas que mitiguen la desigualdad en las organizaciones.

1.4 RENTA DEL CARGO

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

El cargo corresponde a un grado 7° 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 **\$4.435.000.-** 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) **\$4.155.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$4.995.000.

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 ⁴

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 abogado 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/as que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requieren 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en gestión y/o administración en el rubro de servicios, en organizaciones públicas o privadas, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo.*

Adicionalmente, se valorará poseer experiencia en protección de los derechos del consumidor, estatuto administrativo, procedimientos administrativos o bases generales de la administración del estado, género y/o inclusión.**

*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.

⁴ 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/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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 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.

C2. COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para generar un plan comunicacional en situaciones complejas o relevantes, consistentes y alineadas con la estrategia de la organización. Considera medios disponibles, audiencia, contexto e impacto del mensaje, desarrollando un relato claro y facilitando espacio para la escucha y diálogo constructivo.

C3. GESTIÓN Y LOGRO

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.

C4. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.

C5. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

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.

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:

- Asegurar el cumplimiento de las normativas 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 o consumidora.
- 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 Director o Directora Regional deberá establecer relaciones con:

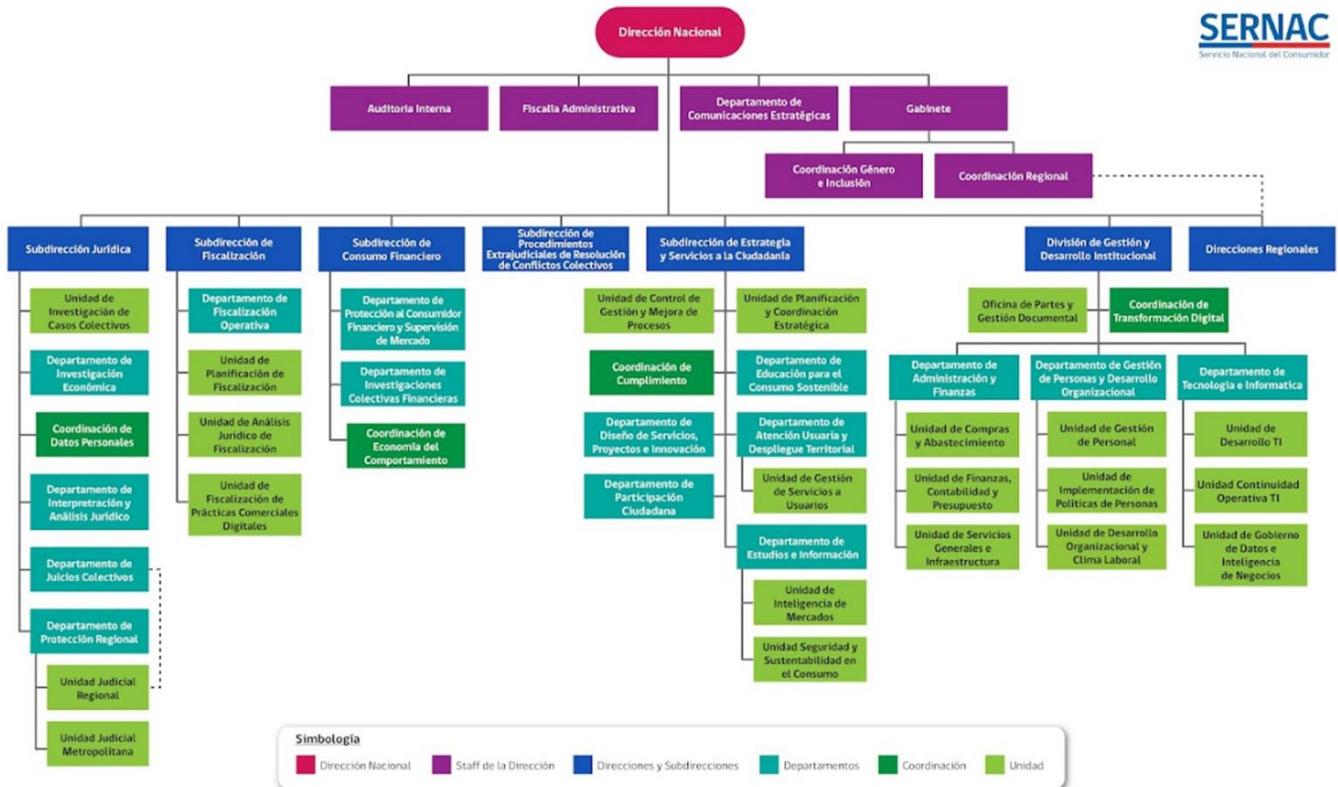
- El Director o Directora Nacional con el objetivo de generar una coordinación constante que le permita asegurar un accionar alineado a las directrices generales y normativas institucionales;
- Subdirectores o Subdirectoras y Jefaturas de las distintas áreas del Servicio, para recibir lineamientos en temas de competencias de cada una de las áreas y mantener un relacionamiento que permita asegurar el correcto funcionamiento de la Dirección Regional.
- Coordinador o Coordinadora Regional deberá mantener una comunicación fluida, debiendo reportar oportunamente toda información relevante para la Dirección Nacional y el despliegue de productos estratégicos.

El Director o Directora Regional tendrá como principales clientes y/o usuarios externos a:

- Público masivo. Consumidores o consumidoras en general, es decir, toda la comunidad.
- Consumidores o consumidoras afectados/as en sus intereses individuales, generales y/ o colectivos en materias de consumo.
- Proveedores de la región.
- Municipios, autoridades regionales y locales (Intendente, Gobernadores, Seremis, alcaldes), manteniendo la misión de asegurar un trabajo coordinado en pro del cumplimiento de las metas de la Dirección Nacional y del Gobierno Regional.
- El Servicio también se relaciona con los tribunales de justicia que deben resolver las denuncias por infracciones a la Ley de protección de los derechos de los consumidores sometidas a su consideración.
- Público perteneciente a la educación formal (profesores de educación básica, media y parvulario y sus alumnos) y público en general.
- Distintos grupos de colaboradores estratégicos regionales: personas o instituciones, organizaciones sociales y sociedad civil organizada y no organizada.

3.4 ORGANIGRAMA

Organigrama del Servicio.



Organigrama Regional.



Los cargos adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública son los siguientes:

- I Nivel jerárquico Director o Directora Nacional
- II Nivel jerárquico Subdirector o Subdirectora de Desarrollo Territorial y Gestión
- II Nivel jerárquico Subdirector o Subdirectora de Fiscalización
- II Nivel jerárquico Subdirector o Subdirectora de Procedimientos Voluntarios Colectivos
- II Nivel jerárquico Subdirector o Subdirectora Jurídico
- II Nivel jerárquico Subdirector o Subdirectora de Consumo Financiero
- II Nivel jerárquico 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 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 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 alto directivo público tendrá derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución en calidad de

alto directivo público, con un máximo de seis, conforme a lo establecido en el inciso tercero del artículo quincuagésimo octavo de la Ley N° 19.882.

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

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

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

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

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

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

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

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)

-Incompatibilidades establecidas en el artículo 59 de la Ley N° 19.496

El cargo de Director/a Regional será incompatible con el de diputado, senador, integrante del Poder Judicial o del Tribunal Constitucional, consejero del Banco Central, fiscal del Ministerio Público, miembro de las Fuerzas Armadas y de las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, ministro de Estado, subsecretario,

intendente, gobernador, alcalde, concejal, consejero regional, miembro del Tribunal Calificador de Elecciones, funcionario de la Administración del Estado, miembro de los órganos de dirección de los partidos políticos, y con el de representante de asociaciones gremiales, organizaciones sindicales y asociaciones de consumidores.

-Prohibiciones establecidas en el artículo 59 de la Ley N° 19.496

El Director/a Regional no podrá ser gerente, administrador o director, ni podrá tener participación en la propiedad de una empresa o sociedad, junto a sus filiales y coligadas, de acuerdo a las normas contenidas en el Título VIII de la ley N° 18.046, sobre Sociedades Anónimas, que sea proveedora en los términos del numeral 2 del inciso segundo del artículo 1 de la presente ley. Esta incompatibilidad será extensiva a su cónyuge o conviviente civil y a sus parientes hasta el primer grado de consanguinidad.

Una vez que el Director/a Regional haya cesado en su cargo por cualquier motivo, no podrá ser gerente, administrador o director, ni podrá tener participación en la propiedad de una empresa o sociedad, junto a sus filiales y coligadas, de acuerdo a las normas contenidas en el Título VIII de la ley N° 18.046, sobre Sociedades Anónimas, que sea proveedora en los términos del numeral 2 del inciso segundo del artículo 1 de la presente ley, por el plazo de seis meses después de haber expirado en funciones. El Director/a Regional no podrá ser candidato a cargos de elección popular hasta un año después de haber cesado en su cargo.

El ex Director/a Regional afecto a la prohibición contenida en el inciso anterior deberá informar, durante el tiempo que ésta dure, al Servicio Nacional del Consumidor sus participaciones societarias y todas las actividades laborales y de prestación de servicios que realice, tanto en el sector público como en el sector privado, sean o no sean remuneradas. Esta obligación se extenderá hasta los seis meses posteriores al término de la precitada prohibición.

-Condiciones establecidas en el DL N° 3.551

-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 inclusive, 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)

-Incompatibilidad de la Ley N° 15.575

-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).