

**JEFE/A DIVISIÓN DE FISCALIZACIÓN  
SUPERINTENDENCIA DE CASINOS DE JUEGO - SCJ  
MINISTERIO DE HACIENDA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana,  
Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO\***

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

Al Jefe/a de División de Fiscalización le corresponde dirigir, coordinar y supervisar el macroproceso de fiscalización, estructurado en las etapas de planificación estratégica y operativa de la fiscalización y la de ejecución de la misma. Además, le corresponde asesorar permanentemente al Superintendente/a en todas aquellas materias que le permitan anticipar conductas de riesgo en la explotación de los casinos de juego, como asimismo apoyar técnicamente los procesos de otorgamiento o renovación de permisos de operación previstos en la ley N°19.995.

El Jefe/a de la División Fiscalización deberá asumir las siguientes funciones estratégicas:

1. Planificar el proceso de fiscalización tanto a nivel estratégico, como operativo.
2. Gestionar y supervisar la ejecución de los procesos de fiscalización.
3. Proveer análisis e inteligencia de información con base en las fiscalizaciones realizadas y en los antecedentes o datos notificados/reportados por las sociedades operadoras.
4. Velar por la mantención y el desarrollo del proceso de fiscalización en términos de innovación y mejora continua, en los ámbitos de las personas, los procesos y el soporte tecnológico, incluyendo los sistemas de información en los que se realizan los procesos de fiscalización.
5. Asesorar a la autoridad en las materias de gestión estratégica requeridas, en el contexto del proceso de fiscalización y la relación de la Superintendencia con las sociedades operadoras.
6. Liderar a su grupo de trabajo generando cohesión y espíritu de equipo, así como compromiso con el cumplimiento de los objetivos de la división y la misión y valores institucionales.
7. Gestionar el desempeño de su equipo de trabajo, entregando retroalimentación permanente, reconociendo y desarrollando el talento y supervisando la calidad y cumplimiento de las tareas.
8. Liderar y/o participar en los equipos de trabajo/comités asesores y proyectos especiales que correspondan a la División contenidos en la Planificación Estratégica vigente.

Para estos efectos, sus principales tareas son:

1. Diseñar estrategias y planes operativos, factibles de ser implementados frente a problemas y situaciones técnicas comprendidas en los ámbitos de fiscalización de esta Superintendencia.

2. Garantizar los atributos de los procesos (características y valores) desde un actuar transparente y ecuánime, de acuerdo con la política de calidad institucional, dando certeza al regulado.
3. Revisar permanentemente los programas de trabajo de fiscalización, ajustándolos al contexto de la industria y situaciones emergentes.
4. Establecer metodologías de análisis de los datos e información contenidos en los sistemas, asegurando el correcto análisis e interpretación por el equipo de trabajo.
5. Gestionar el uso y mejora continua de los sistemas de información en los que se realizan los procesos de fiscalización.
6. Proveer información que facilite la toma de decisiones del/la Superintendente/a y el desarrollo de los lineamientos institucionales.
7. Motivar y promover en el equipo de trabajo la eficiencia y transparencia en la ejecución de su rol, generando sentido de compromiso y conciencia con los objetivos institucionales y el cumplimiento del Código de Ética institucional.
8. Coordinar de acuerdo con la Planificación Estratégica definida, las tareas de la División con las asignadas a las Divisiones de Autorización y Jurídica, respectivamente, así como las correspondientes a las restantes unidades de la Superintendencia.

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	12
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	0
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 05-04-2022  
 Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Sr. Enrique Paris

\* Convenio de desempeño y condiciones de desempeño de Altos Directivos Públicos se encuentran disponibles en la página de postulación para su aprobación.

### 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
<p>1. Introducir mejoras e incorporar metodologías que permitan garantizar el cumplimiento de la normativa vigente en el macroproceso de fiscalización.</p>	<p>1.1 Establecer los criterios de objetividad, transparencia y eficiencia para la programación de las fiscalizaciones planificadas y no planificadas.</p> <p>1.2 Implementar estrategias de análisis de la información, identificando patrones respecto de las instituciones fiscalizadas, acordes con el modelo regulatorio de la Superintendencia.</p> <p>1.3 Potenciar la coordinación con otras entidades fiscalizadoras para la ejecución de los procesos de fiscalización.</p>
<p>2. Implementar una estrategia de gestión del cambio en sus equipos que facilite el proceso de fiscalización y la colaboración con las demás Divisiones y Unidades de la Superintendencia.</p>	<p>2.1 Promover una cultura de mejora continua, enfocada en la eficacia de los procesos, la optimización de la gestión de personas y recursos tecnológicos, así como una adecuada coordinación con las Divisiones y Unidades de la Superintendencia.</p> <p>2.2 Desarrollar una estrategia de capacitación e incorporación de funcionarios/as provenientes de otras unidades s, para la ejecución de programas de fiscalización específicos.</p>
<p>3. Perfeccionar la estrategia y planes operativos respecto a la fiscalización de los casinos en régimen de concesión municipal.</p>	<p>3.1 Adecuar e implementar los procesos, actividades y tareas de fiscalización en los casinos municipales, hasta que estos pasen a operar íntegramente bajo las normas de la Ley N°19.995.</p>
<p>4. Liderar la implementación efectiva de los sistemas tecnológicos y el diseño de nuevos componentes de apoyo a la fiscalización.</p>	<p>4.1 Definir los requerimientos técnicos y actuar como contraparte en el desarrollo e implementación de los nuevos sistemas tecnológicos de apoyo a la fiscalización y revisión de lo existente para mejorarlos.</p> <p>4.2 Promover que el equipo de fiscalización resuelva contingencias y mejoras de manera autónoma, relacionados con la gestión operativa de los sistemas de apoyo a la fiscalización.</p>
<p>5. Contribuir al desarrollo del marco regulatorio de la Superintendencia.</p>	<p>5.1 Proponer mejoras normativas a partir del conocimiento generado en los procesos de fiscalización.</p>

	5.2 validar efectividad de propuestas de mejora normativa con criterio operativo.
--	---

**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 **2º** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$6.466.000.-** para un no funcionario, la que se obtiene de una aproximación del promedio entre el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses sin asignaciones y bonos de estímulo y el "Total Remuneración Líquida Aproximada" de los meses con asignaciones y bonos de estímulo, 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) **\$6.205.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.988.000.-**

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

**Se debe considerar que la concesión de la asignación de alta dirección pública, sumadas las remuneraciones de carácter permanente, no podrá significar en cada año calendario una cantidad promedio superior a las que corresponden al/la Subsecretario/a de la cartera respectiva (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).**

## 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/as que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de a lo menos 10 semestres de duración, otorgado por una Universidad o Instituto Profesional del Estado o reconocido por éste, y una experiencia profesional mínima de cinco años.

Fuente: Artículo 41, inciso cuarto, de la Ley N° 19.995

### 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.

Es altamente deseable poseer experiencia en gestión asociada a la fiscalización, auditoría, certificación o cumplimiento normativo de sectores o industrias sujetas a control y regulación.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en cualquiera de estas materias:

- Gestión de proyectos y procesos.
- Diseño y gestión de modelos de supervisión con enfoque de riesgos.
- Análisis de datos y/o de patrones de comportamiento.

Se valorará contar con a lo menos 3 años de experiencia en cargos de dirección y/o jefatura de equipos de trabajo, en las materias esenciales del cargo.

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

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES
<p><b>PROBIDAD Y ÉTICA EN LA GESTIÓN PÚBLICA</b></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><b>VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO</b></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><b>CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO</b></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><b>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p>Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.</p>
<p><b>C2. GESTIÓN Y LOGRO</b></p> <p>Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.</p>
<p><b>C3. MANEJO DE CRISIS Y CONTINGENCIAS</b></p> <p>Capacidad para identificar y responder a situaciones emergentes, de presión, conflicto y/o incertidumbre, implementando soluciones estratégicas, eficaces y oportunas. Implica la habilidad para mantener una actitud resiliente en situaciones de exigencia y alta complejidad.</p>
<p><b>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS</b></p> <p>Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.</p>
<p><b>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</b></p> <p>Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la</p>

participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

### III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

#### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	62
<b>Presupuesto Anual</b>	\$3.924.883.000

#### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

##### Misión Institucional

La misión de la Superintendencia es “Promover el desarrollo sostenible de la industria mediante el juego responsable, legal y transparente, adaptándolo a las nuevas tecnologías y contribuyendo al desarrollo regional a través del aporte a la oferta turística de los territorios”.

##### Objetivos Estratégicos institucionales

1. Aumentar el valor público de la industria y los proyectos integrales, relevando su aporte al desarrollo regional y local.
2. Generar un marco ético que contribuya al cumplimiento normativo en la operación y desarrollo del juego, preservando la fe pública.
3. Promover la incorporación de nuevas tecnologías y el juego responsable, así como también una relación armónica con la comunidad y su entorno.

Para el cumplimiento de estos Objetivos estratégicos, se han definido las siguientes propuestas de valor:

1. Garantizar procesos de renovación y/u otorgamiento de permisos de operación competitivos, equitativos y transparentes.
2. Dar autorizaciones y aportar marco normativo y estándares, que favorezcan el desarrollo y faciliten operación, acorde a las tendencias de la industria.
3. Desarrollar una fiscalización efectiva, velando por el cumplimiento normativo y contribuyendo al modelo regulatorio.
4. Promover el desarrollo del juego responsable, buenas prácticas y la participación ciudadana, aportando con información y educación a la comunidad.
5. Aportar conocimientos e inteligencia de información para anticipar riesgos y asegurar sostenibilidad.
6. Implementar y coordinar acciones contra el juego ilegal y el lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

Cobertura territorial. El Servicio no cuenta con presencia territorial fuera de la Región Metropolitana.

#### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

##### Clientes Externos

Los principales clientes externos de la Superintendencia de Casinos de Juego son los siguientes:

1. Sociedades operadoras de casinos de juego.
2. Comunidades donde se emplazan los casinos de juego.
3. Visitantes a los casinos de juego.
4. Proveedores de la Industria de casinos de juego.
5. Laboratorios certificadores de estándares técnicos.
6. Municipios y gobiernos regionales donde se emplazan los casinos de juego.
7. Sindicatos de trabajadores de casinos de juego.

Por otra parte, la Superintendencia en el ámbito gubernamental se relaciona con las siguientes instituciones:

1. Ministerio de Hacienda: para las directrices ministeriales
2. Consejo Resolutivo de la SCJ: conformado por el el/la Subsecretario/a de Hacienda (quien lo preside), el/la Subsecretario/a de Desarrollo Regional y Administrativo, el/la Presidente/a de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), el/la Subsecretario/a de Turismo, dos representantes del/la Presidente/a de la República nombrados con acuerdo del Senado y la autoridad regional correspondiente a la región de localización del casino de juego (la CGR está en proceso de definición de si es el Gobernador Regional o el Delegado Presidencial).
3. La Contraloría General de la República: respecto de los actos sometidos a control de legalidad por ese órgano de control, y de las consultas que se realicen.
4. Relaciones de colaboración con otros organismos fiscalizadores, tales como el Servicio de Impuestos Internos, la Comisión para el Mercado Financiero, Dirección del Trabajo, Tesorería General de la República y la Unidad de Análisis Financiero.
5. Coordinación con otras instituciones públicas, cuando se requiera.

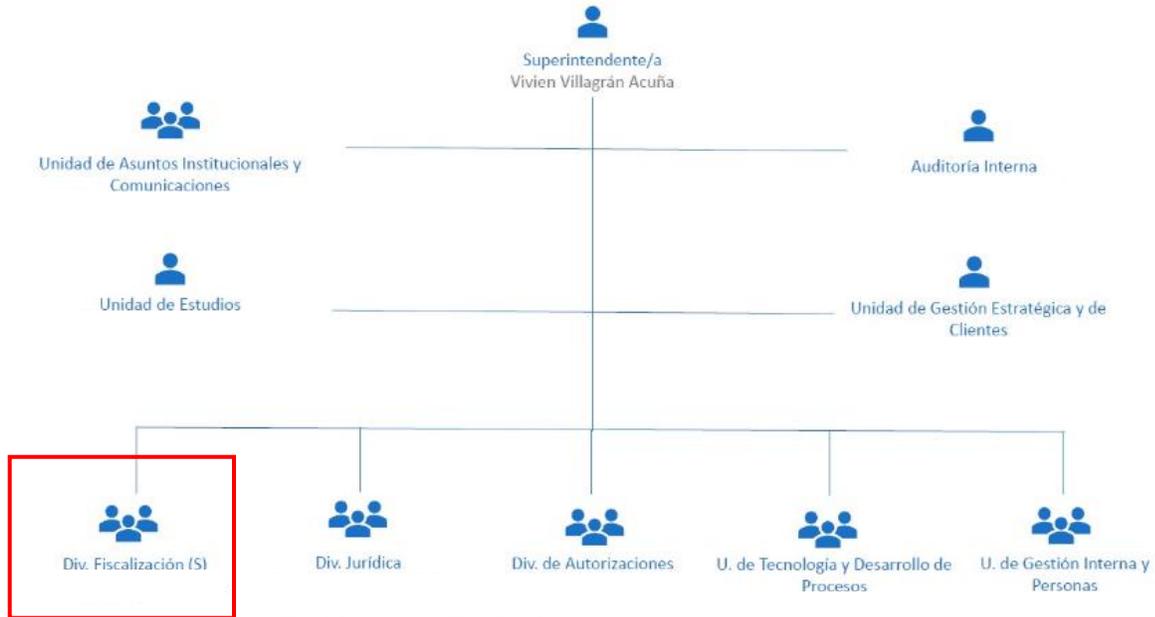
### **Clientes Internos**

El/a Jefe/a de División mantiene una relación directa y continua con todos los jefes de línea y unidades de apoyo y reporta directamente al Superintendente/a de Casinos de Juego:

- Jefe/a de la División Jurídica, para la entrega de antecedentes de fiscalización para el inicio de un proceso sancionatorio o la elaboración y modificación de normativa vigente.
- Jefe/a de la División de Autorización, en la elaboración de pronunciamientos técnicos ante solicitudes de autorización o modificaciones solicitadas por la industria y apoyo en el proceso de otorgamiento de permisos de operación.
- Jefe/a de la Unidad de Gestión Interna y Personas, para la definición de las necesidades presupuestarias y de personas, así como las necesidades de capacitación.
- Jefe/a de la Unidad de Tecnología y Desarrollo de Procesos, para la definición de los recursos tecnológicos necesarios para cumplir las funciones y el apoyo para gestión de calidad de los procesos de negocio.
- Jefe/a de la Unidad de Gestión Estratégica y Clientes como apoyo técnico para la elaboración de respuestas a solicitudes ciudadanas y atención de reclamos, y las definiciones de proyectos estratégicos, metas e indicadores propios de su división.
- Jefa de la Unidad de Asuntos Institucionales y Comunicaciones: apoyo técnico para la elaboración de respuestas a requerimientos de medios de comunicación y elaboración de comunicados de prensa.
- Unidad de Estudios: Proveer información operacional, financiera y contable de las sociedades operadoras, para la elaboración de informes y estudios sobre el desempeño de la industria de casinos de juego en Chile.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



Los siguientes cargos de la Superintendencia de Casinos de Juego están adscritos al Sistema de Alta Dirección Pública:

- Superintendente/a de Casinos de Juego.
- Jefe/a División Jurídica.
- Jefe/a División de Autorizaciones.
- Jefe/a División de Fiscalización.

## IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### -Nombramiento

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

### -Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

-Obligación de dedicación exclusiva y excepciones

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

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

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

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

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

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

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

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 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.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 10 de la Ley N° 19.995, el personal de la Superintendencia de Casinos de Juego no podrá, por si o por interpósita persona, efectuar bajo circunstancia alguna ningún tipo de apuestas en los juegos de azar desarrollados en los casinos de juego.

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.