

**JEFE/A DIVISIÓN DE INTELIGENCIA FINANCIERA  
UNIDAD DE ANÁLISIS FINANCIERO-UAF  
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 División de Inteligencia Financiera le corresponde gestionar estratégicamente el proceso de centralización, análisis y sistematización de la información que recibe o recaba la Unidad de Análisis Financiero, en base a las políticas institucionales y normativa legal vigente. Todo ello, con el fin de detectar indicios de lavado de activos o financiamiento del terrorismo que requieran ser derivados al Fiscal Nacional para su eventual investigación penal.

Al asumir el cargo de Jefe/a División Función de Inteligencia Financiera le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Dirigir el proceso de centralización, análisis y sistematización de la información recopilada a fin de detectar y reportar de forma oportuna indicios de lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo.
2. Intercambiar información con entidades homólogas extranjeras, y aplicar oportunamente los criterios normativos asociados a los acuerdos que se adopten en los foros internacionales en los que le corresponda participar, en los procesos de inteligencia financiera.
3. Analizar, desde una perspectiva estratégica y en forma integrada, la información existente en las bases de datos de la UAF.
4. Liderar el proceso de identificación permanente de nuevas tipologías de lavado de activos y financiamiento del terrorismo; de señales de alerta que retroalimenten a los sectores económicos obligados a establecer sistemas preventivos; de perfiles y patrones de conducta delictuales; de sectores económicos más vulnerables de ser utilizados por los lavadores; etc.
5. Proponer la generación y administrar convenios de colaboración y acceso a bases de datos con instituciones que resulten de interés para mejorar los procesos de inteligencia operativa, tales como Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Servicio de Registro Civil, entre otros.
6. Identificar eventuales debilidades y/o vacíos en la normativa legal vigente, en base a los hallazgos derivados del análisis de información y la identificación de nuevas tipificaciones de delito y proponer internamente la dictación de normativa complementaria o modificaciones y mejoras a la ya existente.
7. Velar permanentemente por el debido resguardo de la información de carácter secreto y reservado.

Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 21-02-2023  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Andrés Mahnke

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

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>8. Representar o participar a nombre de la Institución y/o país en actividades nacionales e internacionales.</li> <li>9. Proponer a la Dirección soluciones estratégicas referidas a fortalecer el sistema nacional de lucha contra el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo.</li> </ol> |
|--|

**1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD**

<b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>	17
<b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b>	0
<b>Presupuesto que administra</b>	No administra presupuesto.

**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**.

<b>DESAFÍOS</b>	<b>LINEAMIENTOS</b>
1. Rediseñar y ejecutar un plan de mejoramiento de los procesos de inteligencia financiera con el objetivo de perfeccionar la identificación de operaciones indiciarias de lavado de activos y/o financiamiento del terrorismo y mejorar permanentemente los análisis de tendencias.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 Plan de mejoramiento de los procesos de inteligencia financiera.</li> <li>1.2 Desarrollo e implementación de un Plan de mejoras de los procesos de inteligencia financiera y reducción de riesgos.</li> </ol>
2. Diseñar e implementar un sistema de clasificación de Reportes de Operaciones Sospechosas (ROS), mejorando los procesos de asignación de casos con miras a aumentar la eficiencia y productividad de la División.	<ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 Plan de mejoramiento del modelo de clasificación de Reportes de Operaciones Sospechosas (ROS).</li> <li>2.2 Diseñar e implementar un Plan de reducción de riesgos del actual sistema de Clasificación de Reportes de Operaciones Sospechosas.</li> </ol>
3. Elaborar y desarrollar una estrategia de mejora en los procesos operativos realizados por la División de Inteligencia Financiera, con el fin de contribuir al mejoramiento de la gestión de la UAF.	<ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 Gestionar con eficiencia el volumen creciente de Reportes de Operaciones Sospechosas (ROS)</li> </ol>
4. Fortalecer la gestión interna de su División a través del alineamiento estratégico, del cuidado en la gestión y desarrollo de personas y la transversalización del enfoque de género en el ejercicio de sus	<ol style="list-style-type: none"> <li>4.1 Rediseñar la estructura funcional de la División en función del nuevo escenario de procesos y sistemas de la Unidad de Análisis Financiero, considerando la perspectiva de género.</li> <li>4.2 Generar una adecuada gestión del</li> </ol>

funciones.	desempeño de su equipo, mediante metas alineadas y desafiantes, en un clima laboral armónico y de respeto por las personas.
------------	---

#### 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 **4°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, más un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**. Incluye bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$5.950.000.-** 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) **\$5.707.000.-**

\*\*Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$6.436.000.**

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

## 4 PERFIL DEL CANDIDATO

### 2.1 REQUISITOS LEGALES \*

Este componente es evaluado en la **etapa I de Admisibilidad**. Su resultado determina en promedio a un 90% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa.

Estar en posesión de un título profesional de una carrera de, a lo menos, 10 semestres de duración, otorgado por una universidad del Estado, o reconocida por este, y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.\*

Fuente: Ley N° 19.913, Artículo 10, que Crea la Unidad de Análisis Financiero y modifica diversas disposiciones en materia de lavado y blanqueo de activos.

### 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos que avanzan a la siguiente etapa de evaluación. Este análisis se profundizará en la etapa III.

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión financiero-contables y/o sistema financiero y mercado de valores, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo\*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en materias de compliance y/o prevención de LA/FT, análisis de datos, diseño e implementación de procesos y/o herramientas de tecnologías de la información \*\*.

Se valorará contar con dominio del idioma inglés a nivel intermedio.

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

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

### 2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

#### VALORES Y PRINCIPIOS TRANSVERSALES

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

Capacidad de actuar de modo honesto, leal e intachable, respetando las políticas institucionales, resguardando y privilegiando la generación de valor público y el interés general por sobre el particular. Implica la habilidad de orientar a otros hacia el cumplimiento de estándares éticos.

##### VOCACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO

Capacidad de reconocer el rol que cumple el Estado en la calidad de vida de las personas y mostrar motivación por estar al servicio de los demás, expresando ideas claras de cómo aportar al desarrollo de acciones que contribuyan al bien de la sociedad. Implica el interés y voluntad de comprometerse con la garantía de los principios generales de la función pública, los derechos y deberes ciudadanos y las políticas públicas definidas por la autoridad.

##### CONCIENCIA DE IMPACTO PÚBLICO

Capacidad de comprender el contexto, evaluando y asumiendo responsabilidad del impacto que pueden generar sus decisiones en otros. Implica la habilidad de orientar la labor de sus trabajadores hacia los intereses y necesidades de la ciudadanía, añadiendo valor al bienestar público y al desarrollo del país.

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

## 2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

### COMPETENCIAS

#### C1. VISIÓN ESTRATÉGICA

Capacidad para anticipar, detectar y analizar las señales del entorno e incorporarlas de manera coherente a la estrategia y gestión institucional, estableciendo su impacto a nivel local y global. Implica la habilidad para aplicar una visión de su rol y de la institución de una forma integral.

#### C2. GESTIÓN Y LOGRO

Capacidad para establecer metas desafiantes orientadas al logro de los objetivos institucionales, movilizandolos recursos y alineando a las personas hacia su cumplimiento, monitoreando el avance, entregando apoyo y dirección frente a obstáculos y desviaciones, e implementando acciones correctivas en función de lograr resultados de excelencia.

#### C3. GESTIÓN DE REDES

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

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE PERSONAS

Capacidad para motivar y orientar a las personas, reconociendo y desarrollando el talento, generando compromiso con la visión y valores institucionales. Implica la capacidad de promover un clima armónico de trabajo, velando por las buenas prácticas laborales y generando cohesión y espíritu de equipo.

#### C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Capacidad para generar respuestas innovadoras a los desafíos que enfrenta la institución, integrando distintas perspectivas y promoviendo en otros la iniciativa y la participación, identificando oportunidades de mejora y facilitando la incorporación de prácticas de trabajo que generen valor a la institución.

## 5 CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

<b>Dotación Total</b> (planta y contrata)	<b>77</b>
<b>Presupuesto Anual</b>	<b>\$4.475.713.000</b>

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

#### Misión Institucional

Prevenir el lavado de activos y el financiamiento del terrorismo en Chile, mediante la realización de inteligencia financiera, la emisión de normativa, la fiscalización de su cumplimiento, la difusión de información de carácter público y la cooperación internacional con el fin de proteger al país y a su economía de las distorsiones que generan ambos delitos.

#### Objetivos Estratégicos Institucionales

1 Optimizar la generación de inteligencia financiera para detectar

oportunamente indicios de lavado de activos y financiamiento del terrorismo.

- 2 Incrementar, mediante la fiscalización, el cumplimiento efectivo de la normativa vigente por parte de los sectores económicos obligados a informar.
- 3 Formar a los públicos que son relevantes para la UAF en la necesidad de prevenir el lavado de activos y financiamiento del terrorismo a través de la difusión de información de carácter público.
- 4 Fortalecer el sistema nacional de prevención, detección y persecución del lavado de activos y el financiamiento del terrorismo mediante la coordinación y cooperación interinstitucional y el cumplimiento del plan de acción establecido en la estrategia nacional antilavado de dinero y contra el financiamiento del terrorismo.
- 5 Fomentar la implementación en los organismos públicos de sistemas de prevención de lavado de activos, delitos funcionarios y financiamiento del terrorismo que permitan detectar y reportar a la UAF operaciones sospechosas para prevenir que el sector público sea utilizado para la comisión de actos ilícitos, y reforzar el compromiso de sus instituciones y funcionarios con los más altos estándares de transparencia y probidad en la administración del Estado.

La Unidad de Análisis Financiero es un servicio que se encuentra en la Región Metropolitana y no tiene presencia en otras regiones del país.

### 3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

#### **Clientes Internos**

El cargo del/la Jefe/a de División Función Inteligencia Financiera de la Unidad de Análisis Financiero se relaciona internamente con:

- Director del Servicio
- División Jurídica
- División Fiscalización del Cumplimiento
- División Tecnología y Sistemas
- Área de Difusión y Estudios.
- Área de Inteligencia Estratégica.

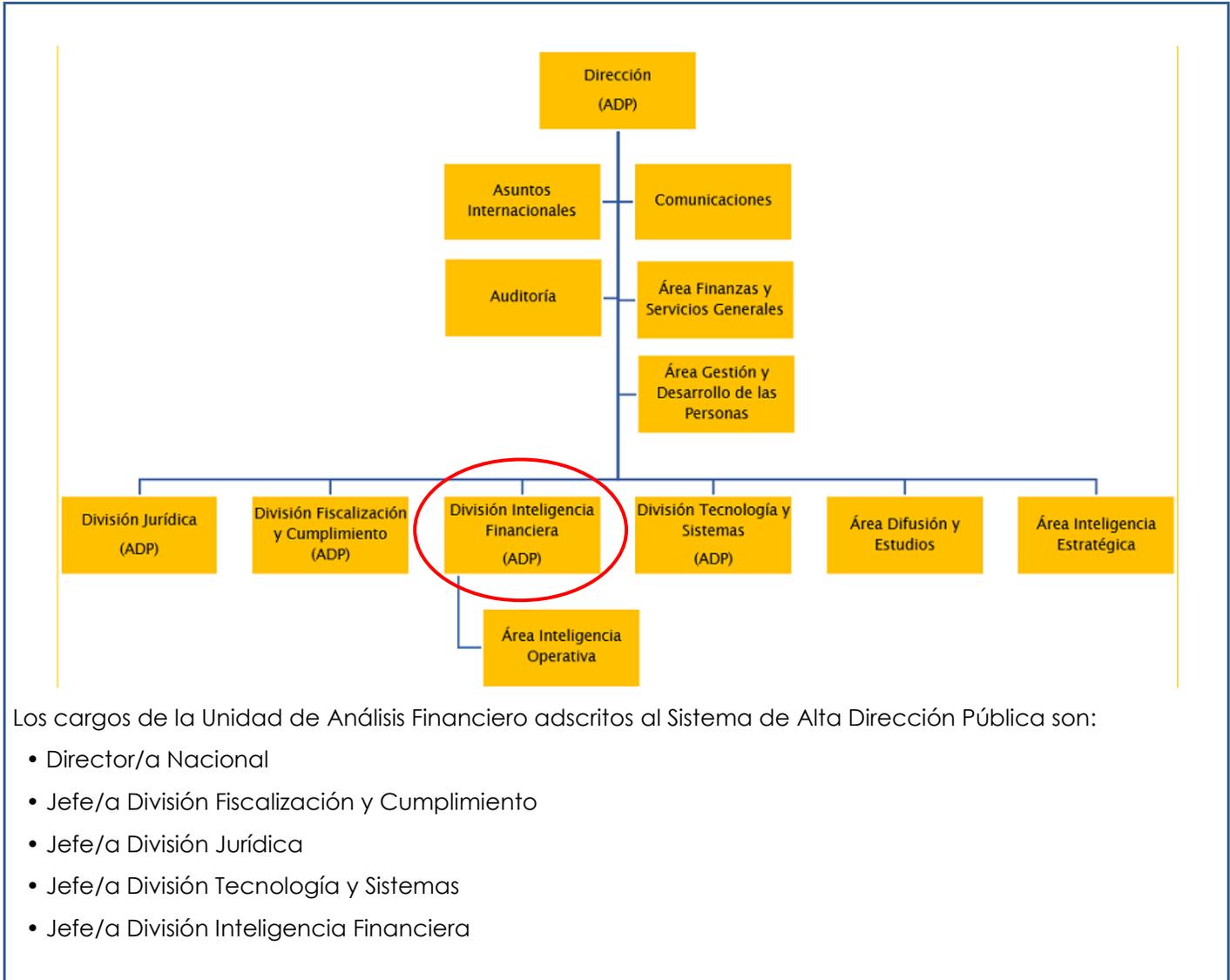
#### **Clientes Externos**

Los organismos públicos y privados que tienen vinculación con la División Función Inteligencia Financiera son:

- Fiscalía nacional del Ministerio Público
- Servicio Nacional de Aduanas
- Servicio de Impuestos Internos
- Policías
- Banco Central
- Consejo de Defensa del Estado

- Servicio Nacional de Registro Civil e Identificación
- Tesorería General de la República
- Contraloría General de la República
- Comisión para el Mercado Financiero
- Unidades de Inteligencia Financiera de otros países.
- Organismos internacionales relacionados con la Prevención del Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo.
- Proveedores externos de bienes y servicios
- Unidad de Modernización del Estado y Gobierno Electrónico del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio del Interior

### 3.4 ORGANIGRAMA



## 6 CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE ALTOS DIRECTIVOS PUBLICOS

### - Nombramiento.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y
- c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

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

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

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

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

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

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

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

\*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° 21.289, de Presupuestos del Sector Público correspondiente al año 2021, 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 2022, 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 Instrucciones Presidenciales sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado, contempladas en el Oficio del Gabinete Presidencial N° 001, de 26 de enero de 2015.

#### CONDICIONES ESPECIALES ESTABLECIDAS EN LA LEY 19.913

-La calidad de funcionario directivo de la Unidad será incompatible con el desempeño de cualquier otra actividad remunerada en el sector público o privado.

No obstante, de conformidad a lo dispuesto en el Estatuto Administrativo, estos funcionarios podrán efectuar labores docentes o académicas (Artículo 12).

-El que preste servicios, a cualquier título, para la Unidad de Análisis Financiero deberá mantener en estricto secreto todas las informaciones y cualquier otro antecedente que conozca en el ejercicio de su cargo y que se relacione directa o indirectamente con sus funciones y actividades.

Lo previsto en el inciso anterior no obsta a la facultad del Director para dar a conocer o proporcionar información global y no personalizada, para fines exclusivamente estadísticos o de gestión.

La infracción de esta prohibición se sancionará con la pena de presidio menor en sus grados mínimos a máximo y multa de cuarenta a cuatrocientas unidades tributarias mensuales.

Esta prohibición se mantendrá indefinidamente después de haber cesado en su cargo, comisión o actividad. (Artículo 13)

-Queda estrictamente prohibido al personal que preste servicios, a cualquier título, en la Unidad de Análisis Financiero el uso o consumo, en lugares públicos o privados, de toda clase de sustancias estupefacientes o psicotrópicas a que se refiere el artículo 1° de la ley N° 20.000, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, y el porte o tenencia de dichas sustancias. Se exceptúan aquellas destinadas exclusivamente a la atención de un tratamiento médico.

Será causal de destitución del cargo o de término del contrato, según corresponda, el uso o consumo injustificado de tales sustancias.

Para estos efectos, todos los funcionarios de la Unidad de Análisis Financiero deberán someterse a controles de consumo, cuyo procedimiento y periodicidad será determinado por un reglamento, que se dictará dentro de los ciento ochenta días siguientes a la publicación de esta ley. Los procedimientos establecidos serán aleatorios y deberán resguardar la dignidad e intimidad del personal sometido a exámenes (Artículo 15).