

**SUBDIRECTOR O SUBDIRECTORA DE DEPARTAMENTO GESTIÓN ESTRATEGICA Y ESTUDIOS  
TRIBUTARIOS<sup>1</sup>  
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS  
MINISTERIO DE HACIENDA  
II NIVEL JERÁRQUICO**

**LUGAR DE DESEMPEÑO**

Región Metropolitana  
Ciudad Santiago

**I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO**

**1.1 MISIÓN  
Y FUNCIONES DEL  
CARGO**

El Subdirector o Subdirectora de Gestión Estratégica y Estudios Tributarios tiene como propósito proponer acciones en el ámbito de la gestión que permitan desplegar con éxito la estrategia institucional y generar un análisis tributario integral y especializado que retroalimente a la estrategia y sea relevante para el cumplimiento de la misión del Servicio.

Al asumir el cargo de Subdirector o Subdirectora Gestión Estratégica y Estudios Tributarios le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

- a) Liderar el desarrollo de un análisis permanente sobre la estructura tributaria del país, que permita generar una visión integral sobre su contribución a la recaudación, sus grados de equidad vertical y horizontal y el resultado de su aplicación en términos de rendimiento, grados de evasión, proyecciones y cumplimiento de metas, entre otros aspectos relevantes para la gestión del servicio.
- b) Analizar el funcionamiento e interacción de los procesos y la estructura interna del Servicio, y cómo estos aportan a la recaudación y demás objetivos del Servicio, identificando brechas y oportunidades de mejora.
- c) Liderar el desarrollo y aplicación de metodologías de análisis, intervención y reingeniería de procesos que permitan vincular la estrategia del Servicio con la operación, y apalancar el cumplimiento de objetivos y metas
- d) Coordinar la generación y publicación de estadísticas y estudios especializados en el ámbito económico-tributario tales como evasión, elusión, recaudación, proyección de ingresos, modificación de normas y legislación, entre otros
- e) Coordinar el diseño y generación de estudios internos vinculados con el quehacer del servicio tales como productividades, impactos de las acciones desarrolladas por el Servicio, impactos de cambios tecnológicos, organizacionales u operacionales, y su vinculación con las metas y objetivos institucionales
- f) Liderar el proceso de planificación estratégica institucional y el diseño del sistema de metas e incentivos, asegurando la coherencia entre ambos, el seguimiento de los objetivos, planes e iniciativas que los sustentan, así como el control de avance de los proyectos estratégicos vinculados.
- g) Coordinar el proceso de formulación del plan de gestión de cumplimiento

<sup>1</sup> Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 17-06-2025  
Representante del Consejo de Alta Dirección Pública: Enrique París

tributario, realizar seguimiento de su cumplimiento y del establecimiento de metas.

- h) Coordinar con la Subdirección de Administración, la gestión del presupuesto de estudios y/o asesorías que se determine en el Plan de Compras del Servicio. Gestionar la dotación y los equipos de colaboradores en coordinación con la Subdirección de Desarrollo de Personas, velando por un ambiente laboral sano, probo y racional en el uso de recursos institucionales
- i) Otras actividades que le sean requeridas por el Director del Servicio.

## 1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

|                                                          |                                         |
|----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
| <b>Nº Personas que dependen directamente del cargo</b>   | 7                                       |
| <b>Nº Personas que dependen indirectamente del cargo</b> | 50                                      |
| <b>Presupuesto que administra</b>                        | No administra presupuesto directamente. |

## 1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO<sup>2</sup>

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. Aportar al cumplimiento tributario mediante la entrega de análisis y estudios que permitan identificar oportunidades de mejora en la recaudación, la lucha contra la evasión, la eficiencia y productividad en la operación del servicio, entre otros. | <p>1.1 Fortalecer y mejorar la metodología y los procesos internos para la generación de estudios en el ámbito económico-tributario con foco en la evasión y elusión.</p> <p>1.2 Diseñar, mantener e implementar una metodología robusta para la medición y proyección de ingresos tributarios.</p> <p>1.3 Contribuir en la difusión y el conocimiento de los resultados de los estudios en materias de gestión tributaria y recaudación.</p> |
| 2. Fortalecer el control de la gestión, la medición, seguimiento y evaluación del desempeño, desde los procesos hasta la operación.                                                                                                                       | <p>2.1 Brindar soporte técnico y metodológico para la identificación e implementación de mejoras sustantivas en los procesos clave de la institución.</p> <p>2.2 Incorporar mejoras en el modelo de control de gestión que permitan eficientizar los sistemas de indicadores de gestión e incentivos para asegurar su coherencia estratégica y su grado de adhesión en la cultura del Servicio.</p>                                           |
| 3. Gestionar a su equipo de trabajo en un ambiente laboral que propicie la igualdad de género, inclusión y no discriminación, la                                                                                                                          | 3.1 Gestionar el desempeño de los colaboradores mediante la planificación, capacitación y la retroalimentación continua.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

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

|                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| probidad, la productividad y la eficiencia en el uso de los recursos. | <p>3.2 Establecer mecanismos de control efectivos que velen por la probidad, productividad y eficiencia en el uso de los recursos por parte de los funcionarios.</p> <p>3.3 Promover mecanismos y políticas de buenas prácticas laborales con enfoque de género, inclusión y no discriminación.</p> |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

## 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 **2°** de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$8.460.000.-**, la que incluye asignación de Alta Dirección Pública de un **1%**, más otras asignaciones y bonos de estímulo que se percibirán a partir del año siguiente de ser calificado.

Si quien accede al cargo no es funcionario/a del SII percibirá, durante el 1° año, una renta líquida promedio mensualizada referencial de **\$7.450.000**. Durante el 2° año, una renta líquida promedio mensualizada referencial de **\$7.666.000**, a partir del el 3° año la renta líquida promedio mensualizada referencial indicada al inicio.

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 O CANDIDATA

### 2.1 REQUISITOS LEGALES <sup>3</sup>

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, 8 semestres de duración, otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado o reconocidos por éste y acreditar una experiencia profesional no inferior a 5 años.

Fuente: Artículo 2° del DFL N° 1, de 06 de enero de 2016, del Ministerio de Hacienda y Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882.

<sup>3</sup> 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.

## 2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

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

Se requiere contar con al menos 3 años de experiencia en cargos de dirección o jefatura en áreas de gestión y planificación estratégica y/o estudios e investigación en ámbitos tributarios, económicos y/o financieros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo, en instituciones públicas, instituciones financieras, universidades u organismos internacionales.\*

Adicionalmente, se valorará tener experiencia o conocimiento en:\*\*

- Reingeniería de procesos
- Procesos de transformación digital

Deseable poseer dominio de inglés en nivel intermedio.

**\*Se considerará la experiencia laboral de los últimos 15 años. Es un criterio excluyente.**

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

## 2.3 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, identificando oportunidades, evaluando su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.

#### C2. 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.

#### C3. GESTIÓN DE REDES

Capacidad para construir relaciones de colaboración con actores externos claves 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.

#### C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS

Capacidad para alinear a los equipos con el propósito de la organización, promoviendo espacios de diálogo que faciliten el logro de acuerdos y desarrollo de iniciativas conjuntas. Gestiona activamente el desarrollo de talento, mapeando las capacidades dentro de su equipo, abordando los desafíos de desempeño con claridad y tomando decisiones complejas con convicción.

#### C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN

Capacidad para identificar oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización. Implica promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos.

## III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

### 3.1 DOTACIÓN

|                                              |                   |
|----------------------------------------------|-------------------|
| <b>Dotación Total</b><br>(planta y contrata) | 5.059             |
| <b>Presupuesto Anual</b>                     | \$246.602.261.000 |

### 3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

El Servicio de Impuestos Internos (SII) es una de las instituciones fiscalizadoras del Estado. De acuerdo con su Ley Orgánica, contenida en el DFL N° 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, corresponde al Servicio de Impuestos Internos la aplicación y fiscalización de todos los impuestos internos actualmente establecidos o que se establecieren, fiscales o de otro carácter en que tenga interés el Fisco y cuyo control no esté especialmente encomendado por la ley a una autoridad diferente.

El Código Tributario y la Ley Orgánica del Servicio determinan cómo debe desarrollarlas. Al Servicio de Impuestos Internos le corresponde:

Interpretar administrativamente las disposiciones tributarias, fijar normas, impartir instrucciones y dictar órdenes a fin de asegurar su aplicación y fiscalización.

Tiene que supervigilar el cumplimiento de las leyes tributarias que le han sido encomendadas y asumir la defensa del Fisco ante los Tribunales de Justicia en los juicios sobre aplicación e interpretación de leyes tributarias.

En lo que se refiere a los contribuyentes, tiene que crear conciencia tributaria, informarlos sobre el destino de los impuestos y las sanciones a que se exponen por el no cumplimiento de sus deberes.

Los 3 ejes estratégicos del Servicio son:

- Modelo integrado de Gestión de Cumplimiento Tributario.
- Programa de Gobierno de Datos para Fortalecer el Cumplimiento Tributario.
- Fortalecimiento de la Cultura Institucional al servicio de la Estrategia.

El Servicio de Impuestos Internos tiene cobertura nacional. Cuenta con una Dirección Regional en cada Región del país y cinco en la Región Metropolitana.

Además, cuenta con 11 Subdirecciones, las que actualmente se denominan:

1. Subdirección de Avaluaciones.
2. Subdirección de Administración.
3. Subdirección de Contraloría Interna.
4. Subdirección de Gestión Estratégica y Estudios Tributarios.
5. Subdirección de Fiscalización.
6. Subdirección de Asuntos Corporativos.
7. Subdirección de Asistencia al Contribuyente.
8. Subdirección de Tecnologías de la Información.
9. Subdirección Jurídica.
10. Subdirección de Normativa.
11. Subdirección de Desarrollo de Personas.

### 3.3 USUARIOS y USUARIAS INTERNOS Y EXTERNOS

El Subdirector/a de Gestión Estratégica y Estudios Tributarios, se relaciona y reporta directamente con el Director de Servicio de Impuestos Internos.

Además, se relaciona especialmente con las Subdirecciones de Avaluaciones, Fiscalización, Atención al Contribuyente, Personas y Administración, a fin de coordinar la información requerida para realización de estudios e intervención de procesos, como también para el seguimiento de los planes y proyectos estratégicos y cumplimiento de objetivos y metas de desempeño institucional (en este último caso, se relaciona con todas las Subdirecciones)

Conjuntamente, se relaciona con la Subsecretaría de Hacienda y DIPRES, para seguimiento de metas y compromisos institucionales, y la provisión de información y estudios que se requieran.

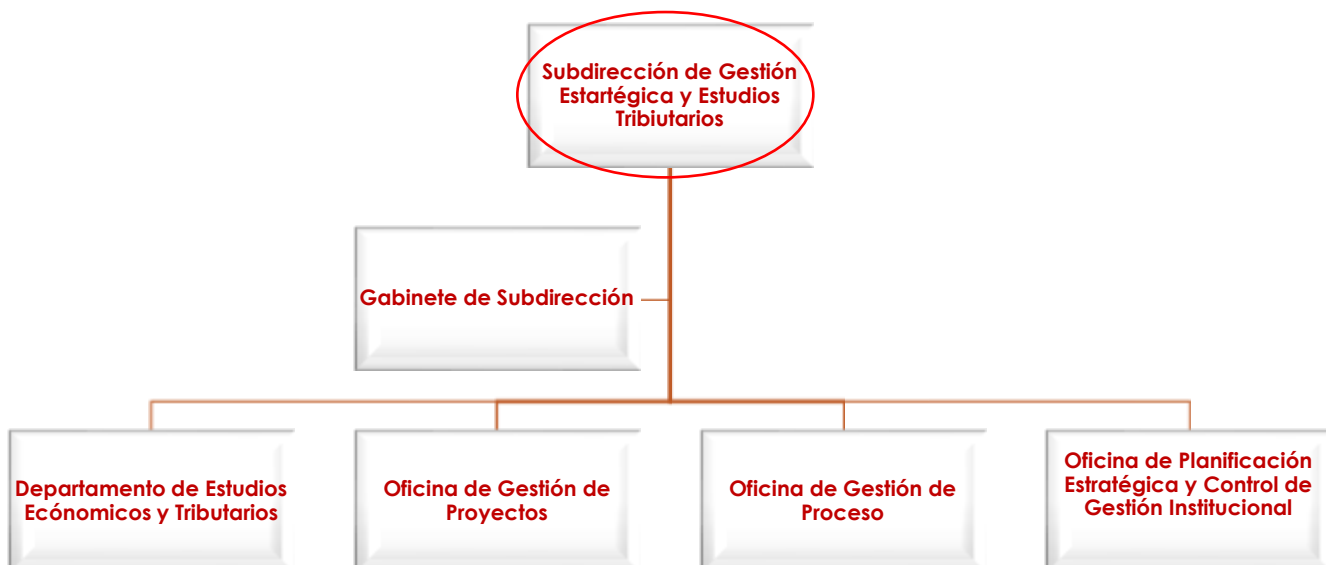
El Servicio cuenta con dos asociaciones de funcionarios que se enmarcan por las normas establecidas en la Ley N° 19.296: la Asociación Nacional de Funcionarios del SII – ANEIIICH, y la Asociación Nacional de Fiscalizadores de Impuesto Internos – AFIICH, las cuales tienen representación a nivel regional y nacional.

### 3.4 ORGANIGRAMA

#### Organigrama del Servicio.



#### Organigrama Subdirección.



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

- Director o Directora Nacional.
- Subdirectores o Subdirector.

## **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/a de los/as 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/a que la integraba, podrá proveerse el cargo con alguno/a de los/as restantes candidatos/as que la conformaron. Con todo, la autoridad podrá solicitar al Consejo de Alta Dirección Pública complementar la nómina con otros/as candidatos/as idóneos/as 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 período 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/la directivo/a nombrado/a en fecha reciente.

Si el/la directivo/a designado/a renunciare dentro de los seis meses siguientes a su nombramiento, la autoridad competente podrá designar a otro/a de los/as 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/as funcionarios/as 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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 funcionarios del Servicio de Impuestos Internos están sujetos a las siguientes prohibiciones e inhabilidades:

a) Ejercer libremente su profesión o su especialidad técnica u otra actividad remunerada, y expedir informes en materias de su especialidad;

b) Ocupar cargos directivos, ejecutivos y administrativos en entidades que persigan fines de lucro;  
(Ver excepciones en párrafo final)

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

El/la alto/a directivo/a público/a tendrán 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/a directivo/a público/a, 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/as los/as altos/as directivos/as públicos/as.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as altos/as directivos/as públicos/as, 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/as Jefes/as Superiores de los Servicios Públicos y los/as Directores/as 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/as directivos/as, 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/la jefe/a 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/as altos/as directivos/as públicos/as 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 de acuerdo a la Ley Orgánica del Servicio de Impuestos Internos.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 40º, del DFL N° 7, de 30 de septiembre de 1980, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto de la Ley Orgánica del Servicio de Impuestos Internos, en su texto actualizado, los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos están sujetos a las siguientes prohibiciones e inhabilidades:

- a) Ejercer libremente su profesión o su especialidad técnica u otra actividad remunerada, y expedir informes en materias de su especialidad;
- b) Ocupar cargos directivos, ejecutivos y administrativos en entidades que persigan fines de lucro;
- c) Revelar al margen de las instrucciones del Director el contenido de los informes que se hayan emitido, o dar a personas ajenas al Servicio noticias acerca de hechos o situaciones de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de su cargo; y
- d) Además les son aplicables las prohibiciones contempladas en el Código Tributario y en el DFL. N° 338, de 1960, y las sanciones correspondientes, en su 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, siempre y cuando ello no diga relación con la aplicación de las leyes tributarias; 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, y siempre que correspondan a materias contempladas en los planes de estudio de las carreras que se imparten en dichas instituciones.

Igualmente quedan exceptuadas la atención remunerada sobre la base de honorarios prestada a organismos regidos por el Título II de la ley N° 18.575 y 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 Director, quien podrá prestarla o no sin expresar causa. Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del Director, serán prestadas por el Ministro de Hacienda.

-El Director del Servicio de Impuestos Internos y los Subdirectores no podrán, una vez cesados en el cargo y por un plazo de tres meses contado desde que la cesación se ha hecho efectiva, prestar ningún tipo de servicio, sea o no remunerado, distinto de labores académicas.

Durante los tres meses que dure la prohibición a que se refiere este artículo, el personal señalado en el inciso anterior tendrá derecho a percibir mensualmente de parte del Servicio de Impuestos Internos una compensación económica equivalente al 75% de la remuneración que les correspondía percibir por el ejercicio de sus funciones. La remuneración que servirá de base para el cálculo de esta compensación será el promedio de la remuneración bruta mensual de los últimos doce meses anteriores al cese de funciones, actualizadas según el índice de precios al consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o por el sistema de reajustabilidad que lo sustituya. Esta compensación se considerará remuneración para todos los efectos legales y no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

De la compensación a que se refiere el inciso anterior se deducirán los montos que correspondan a los ingresos que mensualmente perciba el personal señalado en el inciso primero, por la prestación de servicios que se encuentre habilitado a realizar, esto es, respecto de labores académicas o la prestación de servicios a organismos internacionales, en cuanto excedan el 25% del precitado promedio de la remuneración bruta mensual, salvo en la parte correspondiente a servicios iniciados con anterioridad al cese en el cargo, de conformidad con lo establecido en el inciso segundo del artículo 40 de la presente ley. La Tesorería General de la República estará autorizada para retener los montos que por este concepto

corresponda de la devolución anual de impuestos a la renta respectiva, e imputar dichos montos a la deducción mencionada, en la forma que señale el reglamento.

No procederá la compensación a que se refiere el inciso segundo en los casos en que los sujetos afectos por la prohibición de que trata este artículo cesen en sus cargos por destitución o por cualquier otra causal imputable a su conducta.( Artículo 3° quinquies)

-Las personas que ingresen a los escalafones del Servicio deben presentar antes de su nombramiento una declaración jurada de su patrimonio y del de su cónyuge aun cuando se encuentren separados de bienes, del conviviente civil y de sus hijos sujetos a patria potestad, y de las personas que se encuentren bajo su tutela o curatela.

Dicha declaración deberá renovarse anualmente. El incumplimiento de esta obligación así como la omisión de bienes en la declaración en un porcentaje superior al 20% en valor respecto del total de bienes que debieren manifestarse, podrá ser sancionada hasta con la destitución.

Para corroborar la integridad y veracidad de la información declarada, el Servicio podrá utilizar la información tributaria de la que dispone, sujeta a reserva, así como también, podrá solicitar información a otros organismos públicos.( Artículo 41°)

-Obligaciones que afectan a los funcionarios públicos: El Servicio de Impuestos Internos, el Banco Central de Chile y la Unidad de Análisis Financiero, las demás instituciones u órganos del Estado y bancos, así como el personal que actúe bajo su dependencia, no podrán divulgar en forma alguna la cuantía o fuente de los bienes o rentas, consumos, ni otros datos o antecedentes que hayan sido proporcionados por el contribuyente con motivo de la declaración que efectúe conforme a este artículo.

Para estos efectos se aplicará lo dispuesto en los artículos 35 del Código Tributario, 66 de la ley orgánica constitucional del Banco Central de Chile y 13 de la ley N° 19.913, según corresponda. Lo dispuesto en el párrafo precedente, no obsta a la entrega e intercambio de información de las instituciones a que se refiere este artículo respecto de la aplicación de la ley N° 19.913 y al intercambio de información establecido en los numerales 1 y 17 de este artículo. (Artículo undécimo transitorio de la Ley N° 21.713).