

DIRECTOR O DIRECTORA¹
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS
MINISTERIO DE HACIENDA
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

El Director o Directora tiene la autoridad, atribuciones y deberes inherentes a su calidad de Jefe Superior del Servicio, y en consecuencia, le corresponderá velar para que el Servicio de Impuestos Internos cumpla la misión que le encomienda la Ley, en lo que respecta a la correcta aplicación de los impuestos internos, así como también en la orientación de todos sus esfuerzos al control de la evasión y elusión, además de la facilitación del cumplimiento tributario, colaborando de esta manera con el óptimo funcionamiento del Estado y del Gobierno en ejercicio.

Al asumir el cargo de Director o Directora le corresponderá desempeñar las siguientes funciones:

1. Planificar las labores del Servicio y desarrollar políticas, programas y planes que promuevan la más eficiente administración y fiscalización de los impuestos.
2. Interpretar administrativamente las disposiciones tributarias, fijar normas, impartir instrucciones y dictar órdenes para la aplicación y fiscalización de los impuestos.
3. Dirigir, organizar, planificar y coordinar el funcionamiento del Servicio, así como la aplicación de los impuestos internos de acuerdo con las disposiciones vigentes, y ejercer, oportuna y adecuadamente, las facultades que le confiere la Ley.
4. Tomar medidas para asegurar la recaudación de impuestos, que garanticen el financiamiento de políticas públicas que permitan el desarrollo de país.
5. Velar, dentro de sus competencias y facultades, por la lucha contra el crimen organizado.
6. Representar al Servicio en todos los asuntos, incluidos los recursos judiciales en que la ley le asigne la calidad de parte, y los recursos extraordinarios que se interpongan en contra del mismo Servicio con motivo de actuaciones administrativas o jurisdiccionales.
7. Controlar la evasión y elusión mediante la implementación de estrategias eficaces en la fiscalización y en todos los ámbitos en que el Servicio tenga incidencia y que determinen el nivel cumplimiento tributario.
8. Asesorar al Ministerio correspondiente en las negociaciones y colaboraciones internacionales que versen sobre materias tributarias, y mantener relaciones con el extranjero que sean convenientes para evitar la elusión y la evasión de impuestos.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 23-07-2024

9. Proponer las medidas que, a su juicio, convenga adoptar para fortalecer el desarrollo integral de sus funcionarios y funcionarias.
10. Buscar de manera permanente el mejoramiento de la gestión institucional, en aras de la calidad y la excelencia.
11. El/la directora/a tendrá además las atribuciones y deberes que a su respecto se señalan en la Ley Orgánica del Servicio, en el Código Tributario y en las demás disposiciones legales vigentes o que se dicten.

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	40
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	5.019
Presupuesto que administra	\$246.602.261.000

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

Corresponde a las contribuciones específicas que la autoridad respectiva espera que el/la Alto Directivo Público realice durante el período de su gestión, en adición a las tareas regulares propias del cargo, señaladas en el punto anterior. Estos lineamientos orientan el diseño del **Convenio de Desempeño ADP**.

DESAFÍOS	LINEAMIENTOS
<p>1. Asegurar el cumplimiento tributario, reduciendo, persistente y sistemáticamente, la evasión y delito tributario, aumentando el control de la elusión, fortaleciendo la fiscalización, y facilitando y habilitando los servicios.</p>	<p>1.1 Gestionar el proceso de cambios en la normativa tributaria con una correcta comunicación de los objetivos, implementación de acciones requeridas y resultados obtenidos.</p> <p>1.2 Utilizar al máximo los datos en beneficio del cumplimiento tributario, fortaleciendo la interoperabilidad, integración de información y tratamientos automatizados, basados en la identificación del incumplimiento y comportamiento de los y las contribuyentes.</p> <p>1.3 Habilitar, disponibilizar servicios y facilitar el cumplimiento tributario, y asistir a los contribuyentes, considerando las necesidades de ellos y potenciando las acciones de tratamiento preventivas.</p> <p>1.4 Detectar los incumplimientos y actuar de manera proporcional a la acción, tamaño y riesgo de las y los contribuyentes, aplicando diferentes estrategias de tratamiento y actuando de manera decidida con quienes no quieren cumplir con sus obligaciones tributarias.</p> <p>1.5 Fortalecer la Gestión de Riesgos Institucionales, involucrando una mirada integral orientada a gestionar aquellos segmentos de más alto riesgo e impacto, conjuntamente con la ejecución de acciones persecutorias y penales cuando las situaciones lo ameriten.</p>

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

<p>2. Fortalecer los modelos de gestión, los procesos y tecnología, y avanzar en la modernización institucional, mediante una gestión orientada a la calidad de servicios y experiencia usuaria.</p>	<p>2.1 Identificar, priorizar y mejorar procesos, de cara a los contribuyentes, y aplicar mecanismos para medir resultados.</p> <p>2.2 Disponibilizar y/o mejorar servicios que permitan entregar soluciones digitales, innovadores y accesibles a contribuyentes y funcionarios/as.</p>
<p>3. Reforzar los procesos de inteligencia para abordar la informalidad y el fenómeno del crimen organizado.</p>	<p>3.1 Ejecutar programas de fiscalización en sectores priorizados que tengan mayores riesgos en torno a la informalidad.</p> <p>3.2 Detectar, analizar y reportar casos vinculados con el crimen organizado, aplicando inteligencia y gestión de la información.</p>
<p>4. Fomentar la incorporación y actualización de políticas y procedimientos institucionales, que contribuyen a la disminución y corrección de desigualdades o discriminaciones de género que tengan relación directa con el quehacer del Servicio.</p>	<p>4.1 Actualizar políticas y procedimientos institucionales que contribuyan a la reducción o eliminación de brechas, barreras y/o inequidades de género, conjuntamente implementar planes de acción derivados de los requisitos que define la Norma Chilena NCh3262:2021.</p>
<p>5. Velar por el fortalecimiento institucional, en materias de gestión de personas.</p>	<p>5.1 Implementar acciones que fomenten la cohesión, la motivación y el trabajo en equipo, potenciando el talento y fortaleciendo los perfiles de los funcionarios y las funcionarias.</p> <p>5.2 Diseñar estrategias orientadas al desarrollo de carrera funcionaria, fomentando mecanismos para la movilidad interna, el aprendizaje continuo y la optimización de las condiciones laborales en que se desempeñan las personas que componen la organización.</p> <p>5.3 Reforzar acciones que permitan el correcto uso de los datos que acceden los/as funcionarios/as, considerando el resguardo de la confidencialidad de los mismos, además de reforzar la probidad y la integridad de las y los funcionarios, para aportar a la confianza de la ciudadanía en el servicio.</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 tiene asignado el grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores y un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de un 1%. Tiene una renta bruta promedio mensual referencial de **\$12.583.690.-**, que corresponde a una renta líquida promedio mensual referencial de **\$9.637.460.-** (1).

(1) 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 correspondan al/la Subsecretario/a del Ministerio de Hacienda (artículo sexagésimo quinto ley 19.882).

II. PERFIL DEL CANDIDATO O CANDIDATA

2.1 REQUISITOS LEGALES ³

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 Legal: Artículo 2° del DFL N° 1, de 06 de enero de 2016, del Ministerio de Hacienda.

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 5 años de experiencia en cargos de dirección, jefatura o coordinación de equipos en materias de gestión y administración, tales como: tributaria, económica, financiera y/o de servicios financieros en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia en procesos de transformación institucional y cambios organizacionales, además de mejora y digitalización de procesos**.

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.**

³ Para el cómputo de la duración de la carrera que da origen al título profesional de pregrado, podrán sumarse los estudios de post grado realizados por el mismo candidato/a. Fuente legal: Artículo Cuadragésimo de la Ley N° 19.882, inciso final, parte final, modificado por el número 6, del artículo 1°, de la ley N° 20.955.

2.3 VALORES PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

2.4 COMPETENCIAS PARA EL EJERCICIO DEL CARGO

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

COMPETENCIAS
<p>C1. VISIÓN ESTRATÉGICA</p> <p>Capacidad para generar análisis de los desafíos estratégicos y futuros de la organización, considerando su contexto y características. Desarrolla un plan estratégico o de trabajo consistente y efectivo, pudiendo identificar su impacto y estableciendo acciones que permitan el respaldo de los grupos de interés.</p>
<p>C2. GESTIÓN Y LOGRO</p> <p>Capacidad para impulsar proyectos o iniciativas desafiantes para las metas de la organización, gestionando los planes de trabajo de manera ágil, orientando al equipo hacia el logro de objetivos y definiendo indicadores de éxito para gestionar el avance y cumplir con el logro de resultados de calidad.</p>
<p>C3. GESTIÓN DE REDES</p> <p>Capacidad para construir relaciones de colaboración con personas y organizaciones clave para favorecer el logro de los objetivos e impactos concretos para la organización. Implica la capacidad de generar compromiso y lograr acuerdos beneficiosos para ambas partes, en pos de la creación de valor.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>Capacidad para promover equipos de trabajo diversos e inclusivos, impulsando el desarrollo de capacidades y desafiando a los equipos a actuar con autonomía. Implica la capacidad de abordar los conflictos de manera oportuna, promoviendo el diálogo constructivo y la búsqueda de acuerdos.</p>
<p>C5. INNOVACIÓN Y MEJORA CONTINUA</p> <p>Capacidad para promover el desarrollo de propuestas novedosas para enfrentar los desafíos de la organización, facilitando espacios de colaboración y co-creación dentro de los equipos. Implica la identificación de oportunidades de mejora, impulsando la generación de aportes que agreguen valor a la organización.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	5.059
Presupuesto Anual	\$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. Actualmente, las 20 Direcciones Regionales se denominan:

1. Dirección Regional, Arica;
2. Dirección Regional, Iquique;
3. Dirección Regional, Antofagasta;
4. Dirección Regional, Copiapó;
5. Dirección Regional, La Serena;
6. Dirección Regional, Valparaíso;
7. Dirección Regional, Rancagua;
8. Dirección Regional, Talca;
9. Dirección Regional, Chillán;
10. Dirección Regional, Concepción;
11. Dirección Regional, Temuco;
12. Dirección Regional, Valdivia;
13. Dirección Regional, Puerto Montt;
14. Dirección Regional, Coyhaique;
15. Dirección Regional, Punta Arenas;
16. Dirección Regional Metropolitana, Santiago Centro;
17. Dirección Regional Metropolitana, Santiago Poniente;
18. Dirección Regional Metropolitana, Santiago Oriente;

19. Dirección Regional Metropolitana, Santiago Sur;
20. Dirección Regional Metropolitana, Santiago Norte.

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

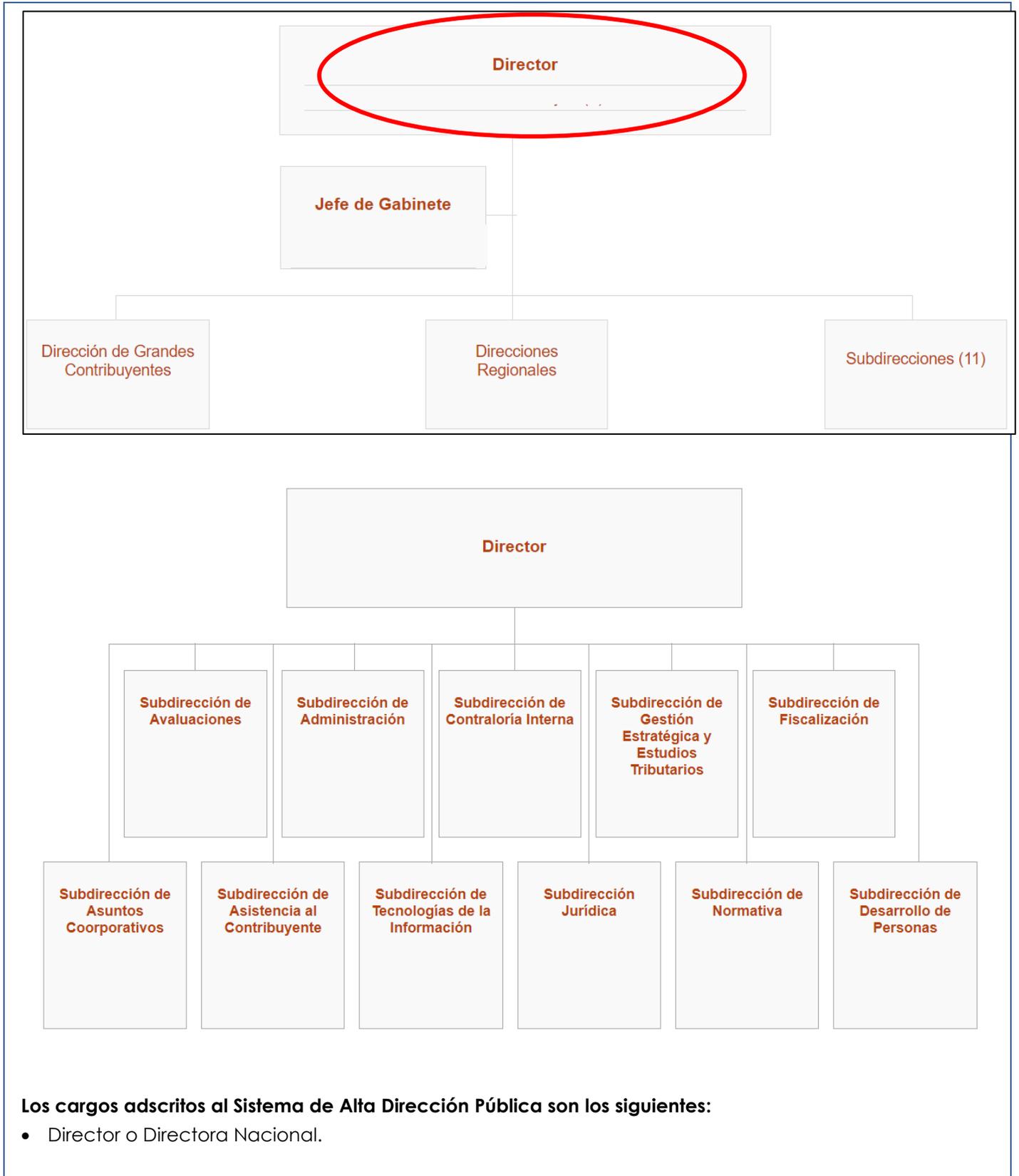
El Director o Directora del Servicio de Impuestos Internos se relaciona directamente con el Ministerio de Hacienda y reporta periódicamente al/la Subsecretario/a de Hacienda.

Además, se relaciona periódicamente con el Director o Directora de grandes contribuyentes, los subdirectores y directores regionales, a fin de entregar lineamientos estratégicos y políticas de funcionamiento.

Los principales clientes a nivel externo son los contribuyentes: personas naturales y personas jurídicas. Así también otras instituciones públicas que para el ejercicio de su función requieran información tributaria, y el Servicio de Impuestos Internos pueda entregar bajo las definiciones de la normativa vigente y los respectivos procedimientos definidos para ello.

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



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

- Director o Directora Nacional.

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

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

- a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;
- b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo con 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 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 concorra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del periodo de nombramiento sin que este sea renovado.

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

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

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

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

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

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

-Condiciones Especiales 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.