

SUPERINTENDENTE¹
SUPERINTENDENCIA DE INSOLVENCIA Y REEMPRENDIMIENTO
MINISTERIO DE ECONOMÍA, FOMENTO Y TURISMO
I NIVEL JERÁRQUICO

LUGAR DE DESEMPEÑO

Región Metropolitana
Ciudad Santiago

I. PROPÓSITO Y DESAFÍOS DEL CARGO

1.1 MISIÓN Y FUNCIONES DEL CARGO

Al Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento, le corresponderá supervigilar y fiscalizar el cumplimiento de la Ley N° 20.720, modificada por la Ley N°21.563, velando por la correcta actuación de veedores, liquidadores, interventores, martilleros concursales, administradores de la continuación de las actividades económicas, asesores económicos de insolvencia y de toda persona que quede sujeta a su supervigilancia y fiscalización, así como conducir el Procedimiento Administrativo de Renegociación de la Persona Deudora y los procedimientos concursales simplificados para micro y pequeñas empresas, promoviendo el reemprendimiento y la protección de los derechos de deudores y acreedores, con calidad, eficiencia y oportunidad.

Al asumir el cargo de Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento le corresponderá desempeñar, entre otras, las siguientes funciones:

1. Liderar el Servicio y ejercer su representación legal, conduciendo la planificación estratégica institucional.
2. Fiscalizar y supervigilar las actuaciones de veedores, liquidadores, interventores, martilleros concursales, administradores de la continuación de actividades económicas, y asesores económicos de insolvencia, conforme a la legislación vigente.
3. Garantizar la correcta y uniforme aplicación de las interpretaciones de leyes, reglamentos y demás normas efectuadas por el Servicio, para el correcto funcionamiento del sistema concursal.
4. Proponer al Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, al Ejecutivo y al Congreso Nacional, modificaciones legales y reglamentarias para perfeccionar el sistema concursal chileno, incorporando estándares internacionales y buenas prácticas; así como proponer, acordar e implementar medidas y políticas de eficiencia administrativa, orientadas a maximizar el uso de los recursos institucionales existentes y a reducir los tiempos de respuesta y tramitación, en el marco de la política de Estado de eficiencia operacional y contención del gasto administrativo.

¹ Fecha de aprobación por parte del Consejo de Alta Dirección Pública: 14-05-2026

1.2 ÁMBITO DE RESPONSABILIDAD

Nº Personas que dependen directamente del cargo	6
Nº Personas que dependen indirectamente del cargo	174
Presupuesto que administra	\$ 9.854.582.000 (Presupuesto Ley 2026)

1.3 DESAFÍOS Y LINEAMIENTOS PARA EL PERIODO²

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
1. Consolidar la implementación de la Ley N°21.563, asegurando que los procedimientos concursales simplificados para MIPE y personas deudoras operen con oportunidad, calidad técnica y cobertura nacional.	<p>1.1 Establecer protocolos uniformes de tramitación, plazos legales y estándares de calidad en los procedimientos concursales simplificados, monitoreados mediante indicadores de gestión y tableros de control.</p> <p>1.2 Sostener y mejorar la tasa de acuerdo del Procedimiento Administrativo de Renegociación, hoy del orden del 97%, atendiendo la creciente demanda y la heterogeneidad de los solicitantes.</p> <p>1.3 Diseñar e implementar un plan de eficiencia operacional que identifique procesos críticos susceptibles de optimización, con metas verificables de reducción de tiempos de respuesta y tramitación, especialmente en los procedimientos concursales simplificados y en el Procedimiento Administrativo de Renegociación.</p> <p>1.4 Acordar con las divisiones, departamentos y coordinaciones regionales del Servicio compromisos internos de productividad y reasignación de recursos, priorizando soluciones de bajo costo y alto impacto, sin incremento de dotación ni de gasto corriente.</p>
2. Fortalecer la fiscalización de los entes fiscalizados bajo un modelo basado en análisis de riesgos y uso intensivo de datos.	<p>2.1 Diseñar e implementar una matriz de riesgos institucional para fiscalizar a veedores, liquidadores, interventores, martilleros concursales, administradores de la continuación de actividades económicas y asesores económicos de insolvencia.</p> <p>2.2 Fortalecer y liderar el Observatorio Estadístico, asegurando el desarrollo e implementación de sistemas de análisis de datos que permitan la detección temprana de incumplimientos y la definición de criterios de priorización para fiscalizaciones temáticas y selectivas.</p> <p>2.3 Robustecer el régimen sancionatorio del Título 9 de la Ley N°20.720 con pleno resguardo del debido proceso, mejorando los tiempos de tramitación y la trazabilidad de los procesos.</p>
3. Posicionar el procedimiento concursal	3.1 Optimizar el proceso de admisibilidad robusteciendo los canales digitales de tramitación.

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

<p>de renegociación como una herramienta eficaz para la ciudadanía en la resolución del sobreendeudamiento e insolvencia financiera, con atención especializada para MIPES.</p>	<p>3.2 Establecer alianzas territoriales con municipios, gremios, organizaciones de consumidores y servicios públicos para acercar el procedimiento a las personas deudoras de regiones.</p>
<p>4. Impulsar la prevención del sobreendeudamiento mediante una estrategia nacional de educación financiera y un sistema de alertas tempranas.</p>	<p>4.1 Implementar la Estrategia Nacional de Concientización y Difusión de las Leyes N° 20.720 y N° 21.563, dirigido a personas y emprendedores sobreendeudados, utilizando canales digitales y participativos.</p> <p>4.2 Desarrollar y desplegar el sistema de alertas tempranas de sobreendeudamiento, integrando información del Observatorio Estadístico y de fuentes externas con perspectiva preventiva.</p> <p>4.3 Articular con la Comisión para el Mercado Financiero y otros reguladores programas conjuntos de educación financiera y prevención de la insolvencia.</p>
<p>5. Reforzar la gestión interna a través de la innovación, la transformación digital y un sistema de integridad institucional eficaz.</p>	<p>5.1 Avanzar en la digitalización end-to-end de los procedimientos concursales y de los trámites internos, fortaleciendo la Unidad de Innovación, Transformación Digital y Educación Financiera.</p> <p>5.2 Consolidar un Sistema de Integridad institucional eficaz, robusteciendo probidad, transparencia, auditoría interna y prevención de conflictos de interés.</p>

1.4 RENTA DEL CARGO

El no cumplimiento de las metas establecidas en el Convenio de Desempeño, que debe suscribir el Alto Directivo Público, tendrá efectos en la remuneración en el siguiente año de su gestión.

El cargo corresponde a un grado 1° de la Escala de Remuneraciones de los Servicios Fiscalizadores, con un porcentaje de Asignación de Alta Dirección Pública de **1%**. Incluye asignaciones y bonos de estímulo. Su renta líquida promedio mensualizada referencial asciende a **\$9.307.000.-** 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) **\$8.952.000.-**

Renta líquida promedio mensual referencial meses con asignaciones y bonos de estímulo (marzo, junio, septiembre y diciembre) **\$10.018.000.-

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

Para este cargo, se debe considerar que el pago de la asignación de alta dirección pública, sumada a las remuneraciones de carácter permanente, no podrán significar un total superior a las remuneraciones que corresponden al subsecretario de la cartera, que en este caso corresponde a un valor referencial de \$10.806.991.- (Artículo sexagésimo quinto ley 19.882 y Dictamen 27059N18 de la CGR).

II. PERFIL DEL CANDIDATO

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 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 o aquellos reconocidos, revalidados o convalidados en Chile de acuerdo a la legislación vigente y acreditar una experiencia profesional no inferior a ocho años en el sector público o privado. Los años de experiencia requeridos serán de, a lo menos, seis en el caso de poseer un grado académico de Magíster o Doctor en materias afines al perfil del cargo respectivo.*

Fuente: Artículo 2° del D.F.L. n° 2, de 28 de febrero de 2014 del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo.

2.2 EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTOS

Este componente es evaluado en la **etapa II de Filtro Curricular**. Su resultado determina en promedio, un 12% de candidatos 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 o jefatura de equipos en materias regulatorias, de fiscalización y/o de supervisión en rubros económicos y/o financieros, en un nivel apropiado para las necesidades específicas de este cargo*.

Adicionalmente, se valorará tener experiencia y/o conocimiento en: **

- Materia concursal, incluyendo procesos de reorganización y liquidación, así como trabajo con liquidadores, veedores u otros sujetos fiscalizados.
- Se valorará también experiencia en procedimientos sancionatorios o disciplinarios.
- Transparencia, probidad administrativa y acceso a la información pública, así como gestión de lobby o participación ciudadana.
- Modernización del Estado, transformación digital de servicios y gestión basada en datos.
- Tribunales de Justicia u otros organismos públicos.

***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 postgrado realizados por el mismo candidato. En el evento que los estudios de postgrado de quien postula hayan sido cursados en el extranjero, para poder complementar la duración de la carrera de pregrado es necesario que dichos estudios superiores se encuentren reconocidos o validados en Chile, conforme el marco normativo vigente."

Fuente legal: Parte final, del inciso final, del artículo cuadragésimo, de la Ley N° 19.882."

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, identificando oportunidades, evaluando 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 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.</p>
<p>C4. LIDERAZGO Y GESTIÓN DE EQUIPOS</p> <p>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.</p>
<p>C5. MEJORA CONTINUA E INNOVACIÓN</p> <p>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.</p>

III. CARACTERÍSTICAS DEL SERVICIO

3.1 DOTACIÓN

Dotación Total (planta y contrata)	180
Presupuesto Anual	\$ 9.854.582.000 (Presupuesto Ley 2026)

3.2 CONTEXTO Y DEFINICIONES ESTRATÉGICAS DEL SERVICIO

Misión Institucional

Contribuir al desarrollo económico y social del país mediante la fiscalización transparente y eficaz de los procedimientos concursales, asegurando el cumplimiento normativo, el resguardo de sus intervinientes, facilitando el acceso a mecanismos de renegociación y educación financiera, y promoviendo soluciones efectivas para personas y empresas en situación de insolvencia y sobreendeudamiento. Impulsando la innovación, la digitalización y la mejora continua de los servicios, centrado en el usuario, garantizando una atención de calidad que permita la toma de decisiones informadas y el fortalecimiento de la estabilidad financiera de la ciudadanía.

Objetivos Estratégicos Institucionales

1. Aumentar la fiscalización para garantizar el cumplimiento normativo eficiente y transparente de los entes fiscalizados, mediante la implementación continua y eficaz de procesos innovadores basados en el análisis de riesgos y la interpretación de resultados.
2. Posicionar el procedimiento concursal de renegociación como una herramienta eficaz para la ciudadanía en la resolución del sobreendeudamiento e insolvencia financiera, respondiendo a la creciente demanda mediante un proceso de atención especializado y de admisibilidad optimizado, que garantice atención oportuna para las MIPES y otros segmentos.
3. Impulsar la prevención para promover decisiones financieras informadas y prevenir el sobreendeudamiento, a través de una estrategia a nivel nacional de concientización y difusión de la Ley N°20.720 y las modificaciones indicadas en la Ley N°21.563, dirigida especialmente a personas y emprendedores sobreendeudados, complementada con el desarrollo de un sistema de alertas tempranas.
4. Reforzar la gestión interna de la institución a través de la innovación, para fomentar una cultura que impulse la transformación digital de procedimientos, la mejora continua, la optimización de recursos y el diseño de programas para atraer, retener y desarrollar el talento humano, así como reforzar la probidad y transparencia interna, por medio de un sistema de integridad eficaz.

Productos Estratégicos Institucionales

1. Fiscalización a las actuaciones de los entes fiscalizados (veedores, liquidadores, interventores, martilleros concursales, administradores de la continuación de actividades económicas, y asesores económicos de insolvencia), realizada in situ, extra situ o mediante un modelo de supervisión basado en riesgos.
2. Resoluciones emanadas del Procedimiento Concursal de Renegociación de la Persona Deudora, en el que la Superintendencia actúa como facilitadora de

- acuerdos entre deudores y acreedores.
3. Inscripción y mantención de las Nóminas de Entes Fiscalizados, así como la Solicitud de Nominación cuando corresponda.
 4. Emisión de normativa administrativa, instrucciones y dictámenes para la correcta aplicación de las Leyes N°20.720 y N°21.563 y su reglamentación complementaria.
 5. Emisión de certificados y respuestas a consultas y reclamos de los distintos actores del sistema concursal y de la ciudadanía.
 6. Difusión de la Ley N° 20.720 y de su modificación por la Ley N°21.563, programas de educación financiera y prevención del sobreendeudamiento, con pertinencia territorial y enfoque inclusivo.
 7. Asesorías Económicas de Insolvencia y elaboración de estudios, estadísticas e investigaciones, incluyendo el Observatorio Estadístico de la Superintendencia.

3.3 USUARIOS INTERNOS Y EXTERNOS

Clientes Internos

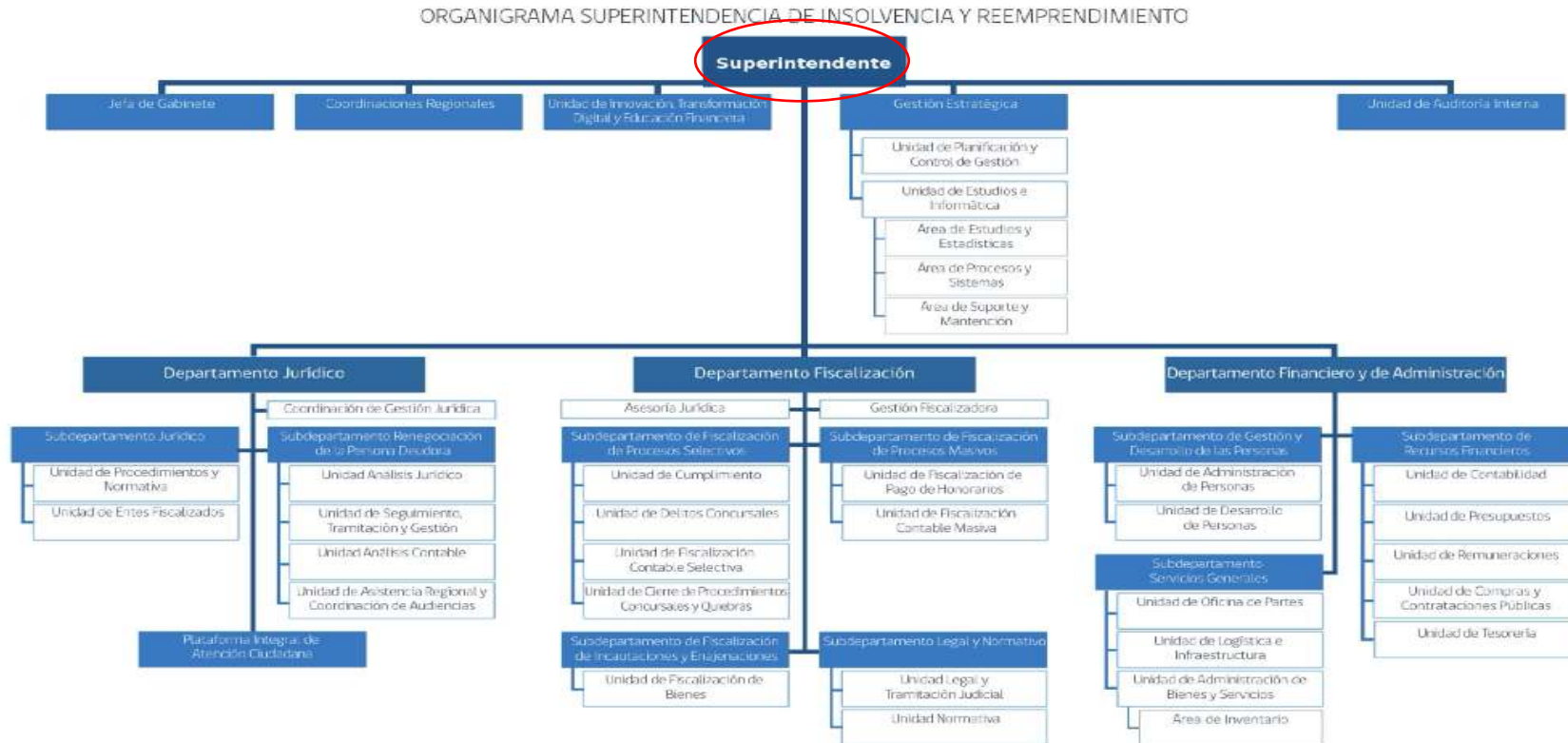
El Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento se relaciona internamente y en forma directa con: el Jefe de Gabinete; las Coordinaciones Regionales; la Unidad de Innovación, Transformación Digital y Educación Financiera; la División de Gestión Estratégica; la Unidad de Auditoría Interna; el Departamento Jurídico; el Departamento de Fiscalización; y el Departamento Financiero y de Administración. Lo anterior, esencialmente para los efectos de gestión directiva.

Clientes Externos

El Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento, para el cumplimiento de las funciones que le ha encomendado la Ley, debe interactuar necesariamente con los siguientes clientes:

1. Personas deudoras (personas naturales, trabajadores independientes, micro y pequeñas empresas) y empresas deudoras de todos los tamaños.
2. Acreedores: bancos, cooperativas, casas comerciales, proveedores, trabajadores/as, organismos previsionales, entre otros.
3. Entes fiscalizados: veedores, liquidadores, interventores, martilleros concursales, administradores de la continuación de actividades económicas y asesores económicos de insolvencia.
4. Tribunales de Justicia con competencia concursal, Ministerio Público y Poder Judicial.
5. Ministerio de Economía, Fomento y Turismo; Ministerio de Hacienda; Dirección de Presupuestos; SII; Tesorería General de la República.
6. Comisión para el Mercado Financiero (CMF), Superintendencia de Pensiones, Superintendencia de Salud, Superintendencia de Seguridad Social y otros reguladores sectoriales.
7. Congreso Nacional, Contraloría General de la República y Consejo para la Transparencia.
8. Gremios empresariales, organizaciones de consumidores, academia y colegios profesionales.
9. Organismos internacionales: UNCITRAL, Banco Mundial, BID, OCDE e INSOL International.

3.4 ORGANIGRAMA



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

- Superintendente de Insolvencia y Reemprendimiento
- Jefe Departamento Jurídico.
- Jefe Departamento de Fiscalización.
- Jefe Departamento Financiero y Administración.

IV. CONDICIONES DE DESEMPEÑO DE LOS ALTOS DIRECTIVOS PÚBLICOS

- Nombramiento.

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

- Extensión del nombramiento y posibilidad de renovación.

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

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

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

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

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

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

- Cargos de exclusiva confianza para los efectos de remoción.

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

- Obligación de responder por la gestión eficaz y eficiente.

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

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

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

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

- Obligación de dedicación exclusiva y excepciones.

Los/as altos/as directivos/as públicos/as deberán desempeñarse con "dedicación exclusiva", es decir, por regla general, existe imposibilidad de desempeñar otra actividad laboral remunerada, 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.

Es importante relevar que la compatibilidad de remuneraciones a la cual se alude en los párrafos que anteceden, en relación a la posibilidad de percibir dietas por integrar directorios y/o consejos de entidades del Estado, no resulta aplicable durante el año 2026, toda vez que el artículo 32, de la Ley N° 21.796, de Presupuesto del Sector Público correspondiente al Año 2026, publicada en el Diario Oficial el 12 de diciembre de 2025, establece, entre otras materias, que los Jefes y Jefas Superiores de los Servicios Públicos y otras autoridades y funcionarios/as regidos/as por el Título II de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se establece en el decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, 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 la remuneración correspondiente.

Esta norma legal, podría tener vigencia o no para el ejercicio presupuestario del año 2027, 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.

- Por otro lado, los/as altos/as directivos/as públicos/as 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.”

Es importante relevar que la norma que se refiere a la compatibilidad entre el ejercicio de un cargo directivo y el desarrollo de actividades docentes, se refiere precisamente a "actividades docentes", lo que excluye a las actividades de capacitación.

- 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 período 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 ESTABLECIDAS EN LA LEY N° 20.720

El personal de la Superintendencia se regirá por la Ley N° 20.720 y, supletoriamente, por el decreto con fuerza de ley N° 29, del Ministerio de Hacienda, de 2005, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en todo lo que no sea contrario a ésta.

El personal que cumpla funciones profesionales y fiscalizadoras quedará afecto a la letra e) del inciso primero del artículo 162 del señalado Estatuto Administrativo. (Artículo 336 de la Ley N° 20.720).

CONDICIONES ESPECIALES DEL ART 20 BIS DEL DECRETO LEY 3551

Prohíbese al personal de las instituciones fiscalizadoras a que se refiere este título, prestar por sí o a través de otras personas naturales o jurídicas, servicios personales a personas o a entidades sometidas a la fiscalización de dichas instituciones o a los directivos, Jefes o empleados de ellas.

Ningún funcionario de institución fiscalizadora podrá intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos del 1° a 4° grado inclusivos, o por afinidad de primero y segundo grado, o las personas ligadas con él por adopción.

Asimismo, les está prohibido actuar por sí o a través de sociedades de que formen parte, como agentes o gestores de terceras personas ante cualquier institución sometida a la fiscalización de las instituciones a que se refiere este título.

En todo caso quedan exceptuados de estas prohibiciones e inhabilidades el ejercicio de derechos que atañen personalmente al funcionario o que se refieran a la administración de su patrimonio, y la atención docente, labores de investigación o de cualquiera otra naturaleza no remuneradas o remuneradas en cualquier forma, prestadas a universidades o instituciones de enseñanza que no persigan fines de lucro.

Igualmente queda exceptuada la atención no remunerada prestada a sociedades de beneficencia, instituciones de carácter benéfico y, en general, a instituciones sin fines de lucro.

Con todo, para que operen estas excepciones, será necesario obtener autorización previa y expresa del jefe superior del servicio. Si estas autorizaciones se hicieren necesarias respecto del jefe superior, serán dadas por el Ministro respectivo.