



PROGRAMA DIRECTORIO NACIONAL ANEIICH 2020-2022 LISTA B: “ANEIICH Autónoma, de Todas y Todos”

Saludamos con afecto a cada uno/a de los/as asociados y asociadas ANEIICH, para compartirles que, convencidos de nuestras fuerzas, hemos inscrito nuestra candidatura para el Directorio Nacional ANEIICH, período 2020-2022, en la lista B "ANEIICH Autónoma, de Todas y Todos".

Cada uno/a de nosotros/as postula desde una probada experiencia dirijencial, y con la convicción de que nuestra ANEIICH requiere recuperar su Autonomía, su Democracia Interna basada en el respeto a nuestra normativa, y su Fortaleza y Capacidad de Propuesta para ser contraparte efectiva ante las autoridades del servicio y gubernamentales.

Se nos ha impuesto este proceso electoral en condiciones de excepción. Y pese a los reparos que expresamos oportunamente a las diversas vulneraciones estatutarias que llevaron a esta determinación, **hemos asumido el desafío de promover la participación democrática en tiempos de pandemia, e invitamos a cada uno/a de los/as asociados/as de ANEIICH a participar, a informarse, a desestimar las acciones y campañas de maltrato, descalificación que se ha buscado normalizar en nuestra organización.**

Comprometerse a trabajar en pos del bien común es una declaración transversal de todos quienes postulamos a ser dirigentes, y por tanto, insuficiente en nuestro parecer. Por ello, además de nuestras propuestas y nuestras capacidades, **nuestro sello distintivo como dirigentes/as es y será el cumplimiento de esos objetivos, desempeñando de modo transparente, honesto y ético nuestros cargos, basados en la promoción, respeto y defensa del cumplimiento de nuestros estatutos; y el buen trato de todas y todos los asociados, sin exclusión.**

Con Todas y Todos, vamos por la ANEIICH Autónoma que sus afiliados/as y el pueblo de Chile necesitan, y para lo cual, ponemos a disposición nuestro Programa y Propuestas.

1. Nuestra ANEIICH ante los desafíos de la Pandemia

La Crisis Sanitaria COVID-19 ha generado múltiples complejidades para el país, para sus ciudadanos/as, para los/as trabajadores/as y, por supuesto, para nuestra institución. Pero sobre todo ha expuesto las debilidades, falencias y fragilidades de la "Normalidad" que vive nuestro país, de sus instituciones y organizaciones.

Así como, la Pandemia no es responsable del hacinamiento en que viven millones de chilenos/as, de la precariedad e informalidad laboral en que sobreviven la mayoría de los/as trabajadores/as, de la inexistencia de un Sistema de Seguridad Social con cobertura real, tampoco es causante de las graves falencias de conducción y



democracia interna que nuestra organización ha vivido en este período, ni de la profundización de dinámicas de toma de decisiones inconsultas en nuestro servicio.

Y así, como una y otra vez ha quedado en evidencia, que las medidas implementadas por el gobierno han sido incapaces de responder a las necesidades de la ciudadanía, la gestión institucional y de nuestra asociación han llegado con retraso a múltiples hitos relevantes, y no ha desperdiciado oportunidad de errar el camino, resolviendo tardíamente ante los hechos que la realidad nos ha impuesto.

Nuestro diagnóstico, frente a estas situaciones, es uno sólo en todos los niveles: el menosprecio por la opinión ajena, por el ejercicio democrático y por la participación, la subordinación de la propia autonomía a intereses empresariales, gubernamentales o personales, son el origen de estas situaciones.

La proyección de las salidas de esta Crisis Sanitaria, Social y Económica, son inciertas. Y no se trata sólo de nosotros/as, ni siquiera sólo de nuestro país. El sindicalismo, a nivel mundial, ha expresado que algunos *“gobiernos utilizan la crisis de Covid-19, como se hizo en el marco de la crisis económica de 2008, para socavar y restringir “temporalmente” los derechos humanos en general y los derechos de los trabajadores y los sindicatos”*.

Es por ello que, frente a la situación nacional y del SII, y a la crisis del país, urge que nuestra organización, en su conjunto, y particularmente su Directorio Nacional, asuma plenamente su Autonomía Sindical, no como un traje que se pone a conveniencia y en determinado momento, sino que **para garantizar que el gobierno y la dirección de nuestro Servicio de Impuestos Internos, NO utilicen la contingencia para generar retrocesos en las conquistas que los y las trabajadoras/es del SII hemos alcanzado durante los 75 años de existencia de nuestra organización.** Ante las reformas institucionales inconsultas en curso, de las que nos enteramos sólo por medio de comunicados de la dirección; ante la implementación del “Presupuesto base cero reajustado”, que afectará de modo transversal al Estado, a los servidores públicos y al conjunto de la ciudadanía que recibirá su impacto; ante la sobrecarga de tareas impuestas a nuestro servicio, así como el efecto que tendrá en las labores fiscalizadoras la implementación de la última reforma tributaria; **nuestra respuesta y nuestra propuesta es la recuperación de nuestra Democracia Interna, la plena incorporación de los Directorios Regionales, que no han sido convocados a reunirse una sola vez en este período, a la discusión y toma de decisiones, y el ejercicio pleno de nuestra Autonomía Sindical, ante la Dirección del SII y las autoridades de gobierno.**

Para ello comprometemos realizar **“Reunión de Directorio Nacional Ampliado”**, que en forma mensual, y cuando las circunstancias así lo requieran, la que integrará en formato remoto a todas/os las/os presidentas/es regionales o quien ejerza en su reemplazo, y sin perjuicio de las facultades propias del consejo consultivo.

2. Plan Sindical de Protección Institucional COVID-19

Hoy, la Defensa Institucional y de Derechos Funcionarios exige ser concreta y oportuna. La agenda legislativa e institucional afectan a nuestro servicio y a sus funcionarios/as.

2.1. No necesitamos un Plan de Retorno, sino un Plan Integral de Protección de Condiciones Laborales

La implementación del retorno a funciones presenciales de jefaturas, sin real participación de las asociaciones, sin distinción de las diversas realidades territoriales del COVID-19, y justificación racional en las necesidades operativas del servicio, constituyen un lamentable precedente de la falta de compromiso de la dirección institucional con sus obligaciones con la protección de la salud y la vida de quienes somos parte del SII.



En estos meses, los/as trabajadores/as del SII hemos sostenido el desempeño institucional y asumido cada nueva tarea que se nos ha encomendado, a pesar de las dificultades familiares y tecnológicas que este complejo escenario ha conllevado. **A diferencia de lo que despectiva e insistentemente se intenta instalar desde el gobierno, no hemos dejado de trabajar, por lo que nuestra institución no requiere un Plan de Retorno al Trabajo, sino un Plan Integral de Protección de Condiciones Laborales.**

En esta materia, las recomendaciones de la OIT y la OMS son nítidas: se requiere diálogo social, negociación colectiva y acuerdos que garanticen la plena protección de las condiciones laborales, tanto en aspectos sanitarios, como psicosociales. La plena consideración a las condiciones territoriales es una exigencia fundamental de este proceso, y en ello la efectiva coordinación entre los Directorios Nacional y Regionales es indispensable.

El incomprensible abandono de la exigencia que se realizó a la Dirección del SII de aplicar el proceso obligatorio de Evaluación de Riesgos Psicosociales ISTAS-21, que pedimos a mediados de agosto 2018, y en el actual contexto, en que se incrementan dichos riesgos, es una exigencia que nos comprometemos a retomar.

2.2. Defenderemos al SII ante el “Presupuesto Base 0” y sus efectos colaterales

Los últimos 2 años, y particularmente en este período de pandemia, hemos vivido el contrasentido de ser una institución que asume extensos cambios legales y múltiples tareas de contingencia, mientras se restringe y reduce el Presupuesto Institucional.

Los efectos de la aplicación del Oficio N°15 del Ministerio de Hacienda, de 9 de abril de 2020, de restricción presupuestaria, ha tenido negativos impactos en el desempeño institucional. Es incomprensible que las funciones críticas que desempeña el SII, en contexto de pandemia, no hayan permitido sustraer a nuestro servicio de su aplicación, tal como se ha concretado en otros servicios públicos, por accionar de sus asociaciones de funcionarios y a requerimiento de sus jefes de servicio. **Tenemos particular preocupación por la completa insuficiencia de las medidas institucionales y la acción de la asociación, respecto de las áreas que realizan tareas 7x24 en nuestro servicio, y el impacto sobre ellas.** Es indispensable avanzar en una regulación permanente adecuada a sus formatos laborales y garantizar el reconocimiento de la labor cumplida, y particularmente en las adversas condiciones que hoy enfrentan.

Cuestionamos que en este complejo contexto, se pretenda avanzar de forma unilateral, en procesos de Transformación Institucional que profundicen las dinámicas restrictivas. **Rechazamos tajantemente que se pretenda implementar o siquiera se evalúen, procesos de tercerización de funciones, cuya incapacidad de sustentar las tareas institucionales se ha demostrado reiteradamente.**

El anuncio de la metodología de Presupuesto Base 0, profundiza estas dinámicas y exige ser asumido como una prioridad en el accionar de nuestra organización.

2.3. Participaremos Activamente de la Discusión Legislativa

Nuestra organización tiene el deber de hacerse presente en todo debate legislativo que involucre al SII, y no sólo reclamar por la implementación de medidas fallidas. Las "campañas", sólo cobran sentido y son capaces de cumplir sus objetivos, cuando anticipan soluciones e involucran al conjunto de la organización y se canalizan en todos sus niveles. **Ante cada Proyecto de Ley, requeriremos información a la Dirección del SII, informaremos a los/as asociados/as, y construiremos opinión con los Directorios Regionales para articular una respuesta conjunta y unitaria de nuestra organización.**



Ante la ofensiva del gobierno, que ha anunciado reiteradamente iniciativas legislativas que modifican estructuralmente el Empleo Público, rechazamos que se pretenda implementar, sin espacios de participación, ni discusión, reformas estructurales, usando como excusa las exigencias de la pandemia.

2.4. Monitorear y Accionar ante los efectos de la pandemia en el Desempeño Institucional

Los avances conquistados por nuestra Asociación en períodos anteriores, redujeron los componentes remuneratorios variables sujetos a metas y, los que se mantuvieron, incorporaron garantías ante bajos cumplimientos. La legislación que rige estos sistemas de metas, por cuanto afecta a los/as funcionarios/as, garantiza asimismo la participación de las asociaciones en sus procesos de definición y revisión de cumplimiento.

La estrecha supervisión de dichos procesos cobra, más en esta contingencia, un rol fundamental, para garantizar que invoquemos las causales de fuerza mayor, cuando corresponda, y propondremos implementaciones institucionales que proyecten su cumplimiento. Es evidente para nosotros/as, que **no es rol de los/as dirigentes/as de asociación anunciar reducciones de nuestros ingresos, sin hacer uso de las facultades que la ley nos garantiza, menos cuando dicha información no se sustenta, ni respalda, en información institucional.**

2.5. Un Plan para enfrentar el Covid-19, Con Todas y Todos

Hoy, la inacción de nuestra organización ante los impactos laborales que las condiciones de pandemia nos ha impuesto es incomprensible. Muchos/as sienten el agobio de una sobrecarga de trabajo, en condiciones laborales (presenciales y remotas) desfavorables, sin que exista propuestas reales para resolver estas situaciones.

Guiaremos ésta, y todas nuestras actuaciones, con los principios que declaramos como esenciales de nuestra campaña, y por cierto con los principios y normas que los estatutos contemplan, buscando una **mayor incidencia sindical en los espacios de diálogo con el SII y en otros espacios de diálogo social; con una gestión propositiva para con la dirección del SII, negociando de manera transparente y de cara a nuestros/as asociados/as,** comunicando, gestionando también aquello que está en marcha, representando a los asociados/as y fomentando y permitiendo la real participación, en resumen, fortaleciendo nuestra organización.

3. Plan de Desarrollo Institucional y Funcionario

El SII, principalmente por la capacidad de propuesta y negociación de ANEIICH en períodos anteriores, se había consolidado como un modelo para el conjunto de la Administración Pública, siendo la Ley de Fortalecimiento un hito que no sólo permitió avanzar hasta más de un 80% de los/as funcionarios/as en Planta, sino además dejar establecida en la legislación, una parte importante de nuestros formatos de carrera.

Pese a la escasa gestión de estos avances, en nuestra etapa más reciente, el SII mantiene la proporción más alta de funcionarios/as de planta, procedimientos de carrera operativos y por sobre todo, mantiene la convicción de sus funcionarios/as que el fortalecimiento de la Carrera Funcionaria y el Fortalecimiento Institucional, sólo pueden avanzar conjuntamente.

Ante la agenda gubernamental de flexibilización y precarización de la Función Pública, y la agenda unilateral de la dirección institucional, resulta necesario reponer en el quehacer del Directorio Nacional estas prioridades.



3.1. Abrir un Nuevo Ciclo de Modernización de nuestra Carrera Funcionaria: Tras el impulso de la Ley de Fortalecimiento Institucional (2015)

Resultaba indispensable desarrollar su evaluación y consolidar una plataforma que asumiera las materias que no fueron plenamente resueltas en esa negociación.

A casi 2 años del término del proceso de encasillamiento, dicha plataforma no ha sido construida, lo que haremos contando para ello en nuestro equipo con quién lideró su proceso de aprobación e implementación. **Comprometemos sistematizar una propuesta con medidas administrativas y legislativas, ante el SII y el gobierno, que permita resolverlos**, evaluando la situación por escalafones y reinstalando nuestra propuesta de incentivo al retiro institucional.

3.2. Activa implementación y continuidad de los procesos de Carrera Funcionaria

Los Dirigentes Nacionales deben mantener constante monitoreo de los procesos de carrera, evitando que se desdibujen sus marcos, garantizando su aplicación sin discriminaciones y de manera equitativa.

Esa tarea fue asumida por nuestros candidatos, actuales dirigentes nacionales, quienes detectaron y denunciaron (2019) ante Contraloría un llamado a concurso que posibilitaba el ingreso a planta en formatos no permitidos en la Ley de Fortalecimiento y el DFL N°1, de 2016. Asimismo, y en tanto persisten en los procesos institucionales interpretaciones e implementaciones restrictivas y que debilitan los procesos de carrera, comprometemos abordar de forma sistemática y seria, en todos los espacios e instancias disponibles.

3.3. Reposicionar a ANEII CH en instancias de participación

La legislación garantiza diversos espacios de participación, en materias institucionales, a las Asociaciones de Funcionarios y a Representantes del Personal. Dichas instancias han perdido peso e incidencia, por la falta de gestión efectiva desde nuestra organización.

Para superar esta debilidad, que afecta nuestros derechos, incorporaremos al trabajo y a reuniones temáticas del Directorio Nacional a los integrantes del **Comité Bipartito de Capacitación**, del **Consejo de Bienestar** y del **Comité de Selección**, y mantendremos informados a nuestros asociados de esa actividad.

Asimismo, estimamos una tarea estratégica para enfrentar los desafíos de la coyuntura en que nos encontramos, un **seguimiento y propuestas de modificación sustantiva del Convenio de Desempeño Colectivo**, proceso en que la dirección tiene obligación de consultar e informar a la asociación.

3.4. Rol de la SDP - Políticas de Personas, revisión y aplicación efectiva

En el "SII del futuro", ANEII CH no debe seguir siendo una organización que se declara sorprendida por medidas que se anuncian e implementan unilateralmente desde la Dirección, debe demandar su derecho a participar formulando las políticas que a Todas y Todos afectarán, derecho amparado en la Ley de Asociaciones y la normativa del Servicio Civil. Superaremos esta postergación de nuestros derechos con iniciativa, autonomía y representando su vulneración ante los órganos competentes.

Consolidar mecanismos transparentes y equitativos en el ejercicio de derechos funcionarios, es nuestra prioridad. Nos parece reprobable que frente a las arbitrariedades que pueda cometer la



institución, se plantee como solución el manejo a voluntad de “casos”, desde la dirigencia. La suma de esas dos miradas discrecionales, no redundan en el resguardo de derechos, sino que somete el ejercicio de derechos a dos fuentes de discriminación.

Asimismo, velaremos porque las políticas y procedimientos de personas vigentes sean íntegramente respetados, para Todas y Todos. La aplicación parcial de normas que la propia institución ha declarado y garantizado, es otra forma de trato injusto que debe ser erradicado de nuestra institución.

Para ello, estableceremos canales internos, seguros y fiables para que los/as asociados/as puedan consultar, informarse y denunciar, si es necesario, transgresiones total o parcial de sus derechos.

3.5. Defender el Sistema de Formación y Capacitación que ha construido al SII

Tenemos un compromiso probado con la Capacitación de los/as funcionarios/as del SII. Los anuncios, realizados desde la dirección, sin reacción oportuna desde nuestra organización, ponen en riesgo esta adquisición histórica que ha forjado nuestra cultura y excelencia institucional. **Demandaremos reevaluar el conjunto de anuncios realizados, y garantizar capacitación suficiente y anticipada para todos los escalafones**, lo que no ha ocurrido entre otros, con “transformación digital”, trabajo en sistema “Cero Papel”, revisión y acreditación de la calidad de los “documentos electrónicos” que presentan los contribuyentes y sus efectos en la responsabilidad funcionaria, la preservación digital y a partir del inicio de la gestión documental.

4. Plan de Fortalecimiento ANEII CH

Para cumplir este plan, resulta crucial que las reglas que nos hemos dado, nuestras normas estatutarias y las resoluciones de nuestras Asambleas Nacionales, sean respetadas. Sabemos también que las normas, por sí solas, no solucionan los conflictos, y por ello es prioritario que seamos guiados por el actuar de buena fe y con apego a los principios que nos rigen, lo cual será fundamental para permitir, una sana convivencia entre asociados/as y el recto ejercicio de la función sindical, junto con la implementación de procedimientos más expeditos de solución de controversias.

Nuestro compromiso de instaurar un trato igualitario para todos los/as asociados/as, de todas las regionales, y subsanar desigualdades selectivas que hoy afectan a una buena parte de los asociados/as ANEII CH, será sin duda otro pilar básico de nuestra gestión, que tenderá a restablecer el compromiso de la totalidad de las bases con su organización sindical.

4.1. Completaremos la abandonada y necesaria Reforma/Modernización Estatutaria

Nuestra ANEII CH ha enfrentado múltiples complejidades y difíciles momentos, que requieren la búsqueda amplia y participativa de asociados/as en el proceso de encontrar vías en que la organización y sus órganos, puedan dedicar sus esfuerzos a tareas sindicales. Para cumplir dicho objetivo, **reactivaremos de modo prioritario el proceso de reforma de estatutos promovido en 2017 y 2018**, que detuvo su avance en 2019 y 2020, para lo cual mejoraremos el proyecto de reforma de agosto de 2018, a fin de modernizar y adecuar la estructura de nuestra organización para asumir los nuevos desafíos del sindicalismo, normando aquellas materias que han confabulado en contra de la conducción democrática de la organización.



Velaremos porque la reforma estatutaria, tienda a modernizar la orgánica y funcionamiento ANEIICH y ANEII, considerando especialmente los avances tecnológicos desde 1995 a la fecha, buscando integrar de manera más amplia a los directorios regionales no metropolitanos, lo que, entre otros, se traducirá en eliminar las restricciones geográficas para la participación de los 2 cargos de director nacional no metropolitano.

4.2. Finanzas Aneiih: Compromiso del cuidado de los recursos de la organización

ANEIICH, independientemente de su conducción, mantuvo históricamente un formato de rendición de cuentas financieras integral y profesional. Asimismo, salvo respecto de situaciones que fueron ética y disciplinariamente sancionadas en su oportunidad, sostuvo una cultura de austeridad y uso responsable de los recursos aportados por los/as asociados/as. La entrega de cuentas financieras en el proceso anti estatutario e ilegítimo, que se denominó “Asamblea Nacional”, fue incompleto, sin entrega de Estados Financieros, y mostró incrementos alarmantes e injustificados de gastos en diversas partidas que no benefician a los/as afiliados/as.

4.2.1. Transparencia de gastos

El Directorio 2017 y 2018 construyó el proyecto “ANEIICH Transparente” y el actual Directorio Nacional implementó parcialmente dicho proyecto con el cambio de página web ANEIICH. Nos comprometemos a transparentar de manera permanente los gastos de la organización.

4.2.2. Remisión oportuna de las remesas a todas las regionales

Las remesas regionales tienen fuente estatutaria, y su entrega a cada regional no es una facultad sino un deber. Nos comprometemos a subsanar las dificultades de este período en ese ámbito, permitiendo una adecuada gestión sindical de los directorios regionales y atención de nuestros asociados/as. La suspensión discrecional de esta obligación del Directorio Nacional, no puede volver a ser utilizada como un mecanismo de coacción por diferencias de opinión.

4.2.3. Situación de la Adjudicación del proyecto de Ampliación de la Sede ANEIICH

Se ignora condiciones de adjudicación del proyecto de “Remodelación de la Sede ANEIICH”, por la suma de \$450.000.000. Revisada en mayo la web del SII, la información de terceros registraba observación de inconcurrencia. Adoptaremos todas las medidas para resguardar los recursos ANEII-ANEIIH revisando esa situación y que se cumplan las garantías del inicio de la Construcción.

4.2.4. Cumplir con el acuerdo adoptado por dos Asambleas Nacionales Ordinarias y concluir el proyecto Cabaña de Punta Arenas

En junio de 2018, la Asamblea Nacional ANEIICH comprometió aportes de recursos para completar un proyecto regional. A esa fecha era considerable el avance de las obras y la falta de envío oportuno de los fondos retrasó injustificadamente su conclusión, poniéndolo en riesgo. Cuidar la inversión ya iniciada, cumplir con un acuerdo de la Asamblea Nacional es un imperativo y finalizar este proyecto será un compromiso no sólo con la regional, sino con el respeto de nuestra normativa interna.



4.2.5. Rendición de cuentas de cierre

En agosto de 2022 efectuaremos la rendición de cuentas de la gestión, complementaria a la que se rinda ante la Asamblea Nacional Ordinaria de dicho año.

4.3. Respeto - Buen Trato - Fortalecimiento de instancias internas de solución de controversias

Las organizaciones sindicales se constituyen desde la diversidad y diferencias de sus integrantes. Esta diversidad, sólo es posible porque, desde su autonomía construyen formatos de Democracia Interna que permiten la Unidad en la Acción.

Cuando se han vulnerado las normas que la propia organización se fijó, cuando se contravino la democracia interna, cuando se confunde la unidad con subordinación, se debilita el sindicalismo y los discursos sobre la autonomía, no pasan de ser una ficción.

La convivencia en la diferencia exige además la manifestación respetuosa y fundamentada de las diferencias. **El Respeto, el Buen Trato, la Honestidad en la información y en la argumentación, son bases necesarias del fortalecimiento sindical.**

Nuestro compromiso ha sido siempre y seguirá siendo, en defensa de estos valores y esta forma de comprender la construcción sindical. Así hemos actuado, y lo continuaremos haciendo durante nuestra conducción de la organización. Esto es además, una tarea de autocuidado de asociados/as y un deber de probidad que pesa sobre cada uno/a de nosotras/as en nuestra calidad de Funcionarios/as Públicos/as, y es un hecho cierto que este tipo de conductas, que faltan a la lealtad, otros funcionarios/as y la comunidad no son permitidas según la jurisprudencia administrativa del SII y de CGR, ni por nuestros Estatutos. **Abogaremos para que nuestra organización reconozca la importancia de las funciones de un Tribunal de Disciplina y del apego al debido proceso en el desempeño de las funciones que en ese organismo** asumen los asociados/as, incluyendo además, en la modificación estatutaria sobre organización y funcionamiento de sus tribunales.

5. Plan de Alianzas Sindicales y Sociales, al Servicio de las Demandas Ciudadanas

La ANEIICH forjó su prestigio como organización sindical por la solidez de sus propuestas y la capacidad de vincular sus demandas propias, a las necesidades del país y la ciudadanía. Somos la organización que denunció los conflictos del interés en el SII, que defendió el prestigio institucional ante las erradas definiciones de sus directivos. **Somos la organización multiestamental que ha demostrado, una y otra vez, que el SII de Excelencia lo hemos construido sus trabajadores/as.**

Nuestra fortaleza está en aportar al debate público con propuestas y posiciones sólidas. Las campañas de publicidad son un instrumento, y cuando se transforman en lo principal, son incapaces de cumplir los objetivos de nuestra organización.

Es por ello que relevamos la necesidad de recuperar la capacidad de propuesta y actuación de nuestra asociación en los desafíos que hoy enfrenta nuestro país.

Tenemos la posibilidad de **ser un aporte a las posiciones de avanzada para construir una Nueva Constitución Democrática para Chile y su pueblo.** Confiamos que el Plebiscito de Octubre será un hito nacional que abra un



proceso constituyente y soberano, en que se debatan las bases de un Sistema Tributario Suficiente, Justo y Progresivo para el país.

El Proyecto de Ley de Impuesto Transitorio a los Superricos, es una importante posibilidad para aportar a las demandas ciudadanas, desde nuestra organización. Pero más que un espacio de acción publicitaria, es una oportunidad para ampliar la pedagogía sobre las profundas inequidades que nuestro sistema tributario sigue manteniendo en beneficio de un pequeño segmento de privilegiados/as en nuestra sociedad.

Asimismo, la implementación de las normas de la “Modernización” Tributaria implican enormes desafíos institucionales, pero también importantes riesgos de ampliar las brechas e inequidades en el sistema tributario que comprometemos relevar y denunciar. Esto exige el ejercicio permanente de nuestra Autonomía Sindical, y no su invocación para algunas circunstancias. Se trata de una posición de principios, no un traje a la medida.

Finalmente, convocamos a todos los/as asociados a participar, y confiamos que cada voto para la **“Lista B. ANEIICH AUTÓNOMA, DE TODAS Y TODOS”** y sus candidatos, permitirá más y mejor ANEIICH, en la defensa de los derechos de nuestros asociados/as, y un SII al servicio de las mayorías de nuestro pueblo y una sociedad más justa y equitativa.

- B1 APELEO TOLEDO EVELYN CECILIA**
- B2 ESPINOZA CASTILLO KATTY LORENA**
- B3 GODOY RODRIGUEZ ADELA RAQUEL**
- B4 INSUNZA ROJAS CARLOS DAVID**
- B5 MC-KINLAY MUÑOZ BENEDICTA DEL CARMEN**
- B6 MONTECINOS PALACIOS JOSE EDUARDO**
- B7 MOYA TOLEDO MARIA ALEJANDRA**
- B8 PAVEZ PEREZ MANUEL ENRIQUE**
- B9 VILLARROEL MUÑOZ FRANCISCO DANIEL**

