

## **Petitorio Nuevas Autoridades Institucionales 2022 – 2026**

En primer lugar, desde nuestra asociación de funcionarios saludamos la decisión del nuevo Gobierno, de realizar un cambio en la alta Dirección del Servicio de Impuestos Internos.

El juicio transversal de nuestros asociados y asociadas es que la gestión encabezada por Fernando Barraza generó un profundo daño a nuestra institución, derivado de las siguientes situaciones:

- Desconocimiento del plan estratégico participativo elaborado el año 2015, que por primera vez incluyó de forma directa a todos los funcionarios de nuestra institución en su formulación, representando de forma efectiva las distintas miradas existentes entre quienes trabajamos en el SII.
- Complacencia con el gobierno anterior que abiertamente buscó debilitar al sistema tributario, dejando sin efecto las principales definiciones y facultades conseguidas en la reforma tributaria del año 2014, abandonando la fiscalización focalizada en contribuyentes de mayor riesgo y tamaño, así como la persecución penal de delitos tributarios, emitiendo resoluciones en favor de grandes contribuyentes sin fundamentación técnica, y disponiendo del SII para funciones sin ninguna relación con su misión institucional, a costa de la salud de nuestros asociados y asociadas.
- Subinversión en tecnología, que ha provocado la obsolescencia del equipamiento disponible para el desarrollo de funciones (PCs de escritorio y tablets para fiscalización en terreno), de sistemas informáticos de distintas áreas, y la ausencia de sistemas para la verificación de documentos en los departamentos de asistencia, poniendo en riesgo de faltas administrativas a las y los trabajadores que se desempeñan en dichas labores.
- Retroceso en materia de estudios tributarios, cuyas principales investigaciones a disposición de la ciudadanía, fueron reemplazadas por informes resumidos.
- Desinversión en infraestructura institucional, que derivó en la pérdida de nuestro centro de formación y el edificio de la ex Sala Cuna institucional en Santiago, cierre indefinido de Centro Vacacional Lican Ray (única instalación de este tipo que dispone la institución), la postergación de proyectos altamente sentidos, como es la reposición de la unidad de Maipú y el edificio regional Copiapó, la actualización de regional Santiago Sur, nuevas dependencias para la regional Chillán y la renovación generalizada de equipos de climatización a lo largo del país, entre muchos otros.
- Desconocimiento de políticas de carrera funcionaria, especialmente en los escalafones profesionales, fiscalizadores y jefaturas.
- Reducción sistemática de los pocos beneficios y compensaciones no monetarias disponibles en nuestra institución (uniformes, sala cuna y jardín infantil, asignaciones de movilización y labores de capacitación).
- Abandono de políticas de relaciones laborales y participación funcionaria, que derivaron en la presentación de múltiples recursos ante la Contraloría General de la República y los tribunales de justicia, además de un retroceso histórico en las mediciones de clima laboral evaluadas por la propia institución.

Todas estas situaciones, sumadas a la suspensión de contrataciones, suplencias, pago de horas extraordinarias y concursos de ascenso y promoción, producto de los recortes presupuestarios instruidos por el Ministerio de Hacienda para hacer frente a la pandemia COVID, más la implementación de formatos de trabajo remoto durante más de 2 años, de forma improvisada y sin los recursos apropiados, han derivado un desgaste generalizado entre nuestros equipos de trabajo, tal como demostramos en la encuesta de condiciones laborales realizada en forma conjunta por ambas asociaciones en el mes de septiembre de 2021:

- 4 de cada 10 funcionarios ha perdido a algún familiar o pariente cercano desde el inicio de la pandemia.
- 7 de cada 10 funcionarios se están desempeñando en condiciones de riesgo psicosocial alto, y por ende, presentan un alto riesgo de desarrollar enfermedades profesionales.
- 3 de cada 10 funcionarios presenta sintomatología severa asociada a trastornos ansiosos o depresivos.
- Las y los trabajadores presenciales presentan elevados índices de desgaste derivados de la mayor presión de atención de contribuyentes.
- Por su parte, las y los trabajadores remotos, presentan un alto nivel de desgaste derivado de la dilución de su jornada laboral (70% trabaja fuera de horario y fines de semana) y la pérdida de interacción social con sus compañeros de trabajo.

### **Urgencia de un Plan Excepcional de Contención y Reparación**

A partir de este complejo y desfavorable escenario, nuestra asociación considera no sólo necesario, sino que también urgente, implementar un plan inicial de contención y reparación de los distintos equipos de trabajo, en forma previa a la implementación de nuevos lineamientos y acciones orientadas a incrementar la recaudación tributaria consignadas en el plan del nuevo gobierno.

Para ello, solicitamos a la Dirección del servicio pueda disponer de las siguientes acciones:

- Gestionar ante la DIPRES, la entrega de un aporte suplementario al presupuesto institucional que permita:
  - Contratación del 100% de la dotación autorizada por ley (actualmente nuestro servicio dispone más de 150 trabajadores menos que los autorizados por ley).
  - Pago de cometidos y horas extraordinarias requeridas para la realización de acciones de fiscalización en terreno.
  - Pago íntegro de asignación de movilización suspendido desde abril de 2020.
  - Reinicio de todos los procesos de carrera suspendidos desde abril de 2020, de modo de completar las más de 850 vacantes en planta disponibles a febrero de 2022. Para ello, se solicita utilizar el formato de “multi concurso” de modo de minimizar los tiempos de implementación y agilizar los concursos de ingreso a la planta, beneficiando así, a todo el personal que ha ingresado desde el año 2015 a la fecha, que es el que se encuentra en situación más desventajosa en la institución.
- Implementación de un plan excepcional de contención, descanso y salud mental para jefaturas y trabajadores presenciales y remotos que evidencien niveles elevados de desgaste físico y emocional. Para ello se sugiere realizar una estrategia conjunta con consultores de desarrollo organizaciones, asistentes sociales y nuestras asociaciones.
- Implementación de un plan excepcional de traslados, que permita dar respuesta a las múltiples personas que se cambiaron de región o ciudad para trabajar durante la pandemia, y que de no mediar esta opción, se verían obligadas a renunciar, exacerbando el problema de falta de dotación.

- Impulsar un proceso de diálogo institucional transversal, que releve las distintas experiencias y miradas respecto a lo ocurrido en nuestra institución desde el año 2015 a la fecha, así como las sugerencias para fortalecer el desempeño institucional en cada una de sus áreas de trabajo.
- Evaluación integral del actual equipo directivo a cargo de subdirecciones y regionales, a partir de modelo de liderazgo institucional actualmente vigente. Para nuestra asociación, se hace imprescindible la salida del actual Subdirector de Administración José González, producto de su responsabilidad en la pérdida de beneficios y deterioro del presupuesto institucional, y que se evalúe en detalle la continuidad de los directores regionales de Concepción, Santiago Norte, Copiapó y Punta Arenas.
- Implementar una ronda de conversaciones tendientes a consensuar criterios y procedimientos de relaciones laborales a nivel nacional y regional, que corrijan la política de ignorar y excluir a nuestras asociaciones en el debate y definición de decisiones que afectan de forma directa o indirecta los intereses de nuestros asociados y asociadas, y que nos obligó a la presentación de múltiples recursos ante los tribunales de justicia y la Contraloría General de la República. Adicionalmente, se solicita capacitar y otorgar todas las facultades que se requiere a las personas que estarán a cargo de las relaciones con nuestras asociaciones de funcionarios.
- Actualización de plan de continuidad COVID, con foco en ampliación progresiva de labores presenciales, protección de personas con condiciones de salud riesgosas y jornadas y horarios flexibles para el desempeño de labores presenciales.
- Retomar la creación de la nueva Regional Metropolitana Santiago Cordillera, que fue dejada sin efecto por la administración Barraza, y que permitiría descomprimir la alta carga de trabajo que concentra actualmente la regional Santiago Oriente, y que ha obligado a la derivación de casos a otras regionales, transgrediendo las normas de jurisdicción actualmente vigentes en el ordenamiento tributario.

### **Redefinición de Plan Estratégico Institucional**

Tal como señalamos previamente, durante la gestión de Fernando Barraza, progresivamente se dejó sin efecto el plan estratégico institucional elaborado con participación directa de todos los trabajadores del SII, para posteriormente reemplazarlo por “rutas estratégicas” que año a año definía el equipo directivo central, estableciendo una gestión de carácter más bien episódico, sin mirada de mediano y largo plazo.

Durante este proceso, se modificó la misión institucional desde “maximizar el cumplimiento tributario” a “asegurar” dicho cumplimiento, y se privilegió sostenidamente la función de asistencia, abandonando de forma progresiva las acciones fiscalizadoras sobre contribuyentes de alto patrimonio y/o riesgo de incumplimiento, así como la persecución penal de delitos tributarios.

Del mismo modo, la Dirección de Grandes Contribuyentes, cambió su diseño original de Subdirección especializada en el diseño e implementación de acciones sobre el segmento de grandes contribuyentes y alto patrimonios, a su homologación a una Dirección Regional más, que junto con debilitar sus facultades y posibilidades de acción, le instaló un orgánica que distrae y debilita sus esfuerzos (Administración, Depat y Jurídica).

Asimismo, en el marco de la tramitación de la última reforma impulsada por el gobierno de Sebastian Piñera, a juicio de nuestras asociaciones se emitieron diversas circulares que van más allá de lo establecido por el legislador, erosionando las facultades fiscalizadoras de nuestra institución. Lo mismo ocurre con los procedimientos RAV y RAF, que a nuestro juicio distorsionaron su objetivo inicial de verificar la legalidad de las acciones institucionales, y se han transformado progresivamente en verdaderas “cocinas” internas, que

contradican criterios de fiscalización históricos de nuestra institución, generando fuertes cuestionamientos en la opinión pública que dañan a nuestra misión institucional.

Asimismo, gran parte de los planes estratégicos asociados a la fiscalización y asistencia a contribuyentes, han sido fuertemente cuestionados por su alta carga administrativa y bajo impacto en la recaudación, generando una sobre carga en nuestros equipos de trabajo, ya afectados por toda la emergencia de pandemia y entregas de beneficios a la clase media.

Por estas razones, es que solicitamos formalmente a la nueva Dirección del SII, que deje sin efecto el nuevo plan estratégico difundido por Fernando Barraza en las semanas previas a su salida, e instruya su redefinición completa, tomando como base el plan de gobierno definido para el próximo período, el plan estratégico elaborado el año 2015, y contemplando además, instancias de participación directa de todos los y las funcionarias de la institución.

### **Revisión de la Estructura organizacional y Dotación a Partir de Nuevos Lineamientos**

Una vez definidos estos nuevos lineamientos y planes de acción institucional, creemos necesario realizar una revisión integral de la actual estructura organizacional y dotación asociada, con miras a focalizar los esfuerzos institucionales en las tareas y proyectos prioritarios.

Para ello, se solicita realizar una revisión crítica de los estudios de tasas de ocupación actualmente disponibles y avanzar en los estudios de carga de trabajo en áreas que aún no las generan. Asimismo, se solicita clarificar cual será la situación de los convenios municipales de evaluaciones, a partir de la implementación del dictamen de la contraloría General de la República, que reitera la prohibición de contratar a honorarios a trabajadores que realizan labores de carácter permanente, arriesgando su continuidad a contar del año 2023.

Una vez realizado este ejercicio, definir si el SII requerirá o no de un nuevo aumento en su dotación, para gestionarlas ante las autoridades de Gobierno y el Parlamento según corresponda.

### **Nueva Ley de Fortalecimiento Institucional**

A partir de todas estas definiciones, solicitamos gestionar una nueva ley de fortalecimiento institucional, que corrija las modificaciones normativas incluidas en la ley 21.212 que debilitan la acción fiscalizadora del SII, los aspectos no identificados o mal definidos la ley Ley N° 20.853 que Fortalece al SII Para Implementar La Reforma Tributaria y el DFL de Hacienda N°1/2016, y que otorgue o complemente las facultades que se estimen pertinentes para el cumplimiento de los nuevos lineamientos institucionales.

A más de 6 años de entrada en vigencia de las normas relativas a plantas de funcionarios del SII, desde nuestra asociación hemos identificado las siguientes necesidades de mejora que requieren ser abordadas desde este nivel:

- Creación de un sistema de alta dirección pública especial para el SII, cerrado para funcionarios de planta de la institución.
- Creación de un procedimiento especial de ingreso a la planta, para directivos y funcionarios que por diversas razones no pudieron participar del proceso realizado el 2016.
- Reconocimiento de subdivisiones en escalafones profesionales (áreas funcionales), fiscalizadores (tasadores y tributarios) y técnicos.
- Formalización de procedimientos de ingreso especial a escalafones técnicos, fiscalizadores y profesionales.

- Incentivo al retiro complementario al establecido para la administración pública.
- Asignación especial para funcionarios que se desempeñan en localidades remotas (Chaitén, Porvenir, Chile Chico, Chiloé).
- Perfeccionamiento de asignación de experiencia calificada para funcionarios y funcionarias en tope de escalafones auxiliares, administrativos y técnicos.

### Otros Temas de Relevancia Para Nuestra Asociación

- Nueva política de traslados, que fomente la movilidad horizontal en nuestra institución y focalice
- Nueva política de permisos sin goce de remuneraciones, que permita la especialización a nivel de postgrados, en materias de interés estratégico de nuestra institución.
- Recuperación del Centro de Formación SII.
- Recuperación de beneficios perdidos o afectados durante la administración anterior.
- Revisión de políticas de bienestar, calidad de vida laboral, compensaciones no monetarias e investigación y sanción de maltrato y acoso laboral y sexual.