

## **SOBRE CONDICIONES LABORALES ACTUALES Y NECESIDAD DE ADAPTAR LABORES INSTITUCIONALES AL CONTEXTO DE PANDEMIA**

### **ANTECEDENTES GENERALES**

En el contexto de la grave crisis sanitaria que enfrenta el país, y la conducta reiterada de las autoridades nacionales por impulsar planes de desconfinamiento elaborados sin recoger la opinión y participación de organismos especializados, organizaciones sindicales y de la sociedad civil, privilegiando la reactivación de las actividades económicas por sobre la salud de la población, las asociaciones de trabajadores del SII, AFIICH y ANEII CH, reiteran una vez más su compromiso irrestricto con la protección de la vida y salud de sus asociados/as, y ratifican su decisión de ejercer todas las acciones sindicales, administrativas y judiciales que sean necesarias para su resguardo.

Mientras nuestro país aún no termina de resolver sus dudas respecto a la información oficial sobre test, contagios y fallecimientos producto de la pandemia, y mantiene tasas de positividad preocupantes, nuestras autoridades nacionales informan la implementación de un nuevo plan, denominado “paso a paso”, que ni siquiera fue consultado con la mesa COVID-19, y nuestro Director Nacional, Fernando Barraza, instruye el retorno forzoso de todas las jefaturas del país y la ampliación de horarios de atención, siendo la primera institución pública en avanzar en este sentido, rompiendo unilateralmente los marcos de entendimiento suscritos con nuestras organizaciones.

Más allá del contenido de sus declaraciones posteriores, de no avanzar en acciones de retorno de personas incluidas en grupos de riesgo y de funcionarios sin contar con el acuerdo expreso de nuestras asociaciones, su decisión replica la misma tónica transversal a las autoridades de este gobierno, que intentan transmitir discursos políticamente correctos pero que en la práctica excluyen la participación en las decisiones de mayor relevancia para nuestros/as asociados/as

Adicionalmente, las noticias que se reciben desde países que llevan más tiempo lidiando con la enfermedad, señalan con claridad que, hasta que no exista una vacuna que inmunicen en forma efectiva a la población, las medidas de desconfinamiento derivarán en nuevas olas de contagio que expondrán nuevamente la salud de la ciudadanía y el colapso del sistema sanitario, obligando a retroceder en su implementación.

A partir de todas estas razones, y de la misma forma en que lo hicimos ante el debate del fracasado e ilegal “plan retorno seguro”, ponemos a disposición de asociados/as y autoridades, nuestras propuestas y condiciones sindicales para elaborar un plan integral de adaptación de nuestras labores institucionales a este contexto de pandemia, única posibilidad con la que vemos factible responder en forma segura, a las demandas que nos plantea el entorno y la ciudadanía en este nuevo escenario.

Asimismo, reiteramos con firmeza, que cada una de las propuestas que presentamos en este documento, sólo son factibles de implementar una vez que las autoridades sanitarias confirmen en forma fehaciente, que nuestro país ha superado el peak de contagios de esta pandemia y estén aseguradas las condiciones sanitarias requeridas para ello.

## Sobre el Marco Normativo Aplicable a este Contexto de Emergencia

Con fecha 10 de junio de 2020, la Contraloría General de la República, a través de su dictamen N°9.762, declaró improcedente las instrucciones emitidas por el gobierno en su plan de retorno seguro, señalando expresamente, que la facultad de adoptar, mantener, graduar o cesar las medidas excepcionales de gestión en este contexto de pandemia, son exclusivas de los jefes superiores de servicio, no dependiendo para ello de los criterios, orientaciones ni mucho menos instrucciones que emanen desde la presidencia o autoridades ministeriales.

Por su parte, el dictamen N°3.610 de la Contraloría, establece que las obligaciones centrales de todos los órganos de la administración del Estado en este contexto de emergencia sanitaria son, *“proteger la vida y salud de sus servidores, evitando la exposición innecesaria de estos a un eventual contagio”* y *“mantener la continuidad mínima necesaria de los servicios públicos críticos, esto es, aquellos cuyas funciones no pueden paralizarse sin grave daño a la comunidad”*.

Asimismo, este dictamen señala que la presente emergencia sanitaria se constituye como una situación de excepción calificable como caso fortuito o de fuerza mayor, que se encuentra regulada en el artículo 45 del Código Civil, y que en diversos textos normativos, permite a los jefes superiores de los servicios adoptar medidas especiales, liberar de responsabilidad, eximir del cumplimiento de ciertas obligaciones y plazos, o establecer modalidades especiales de desempeño, entre otras, que en situaciones normales no serían permitidas por el ordenamiento jurídico.

En este mismo sentido, el artículo 72 de la ley 18.834, de estatuto administrativo, establece expresamente que el caso fortuito o fuerza mayor, constituye una causal justificada de ausencia al empleo.

Por su parte, el artículo 184 del Código del Trabajo indica que el empleador debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la salud y seguridad de los trabajadores, mientras que el artículo 69 de la ley de accidentes del trabajo (N°16.744), establece:

*“Cuando el accidente o la enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:*

- a) *El Organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable la lesión, del accidente, por las prestaciones que haya otorgado, o deba otorgar y*
- b) *La víctima y demás personas a quienes el accidente o enfermedad causen daño podrán reclamar al empleador o tercero responsable del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.”*

A partir de todos estos antecedentes, es que exigimos a nuestro Director Nacional, Fernando Barraza, el ejercicio autónomo de sus facultades en este contexto de pandemia, sin mediar presiones de autoridades de gobierno ni decisiones adoptadas por otros servicios dependientes del Ministerio de Hacienda, como es el caso de la Tesorería General de la República, aun cuando se encuentren acotadas a dependencias físicas que se compartan con ésta.

## **Sobre los Costos Económicos y Personales para Nuestros Asociados/as**

Tal como lo hemos señalado en diversos comunicados, si bien valoramos que nuestro servicio sea uno de los que mayor cobertura ha alcanzado en la implementación de formatos de trabajo remoto, su implementación no planificada, sumado a las medidas irreflexivas de recorte presupuestario y las distintas medidas tributarias decretadas por el Ministerio de Hacienda, han redundado en importantes costos económicos y personales para nuestros/as afiliados/as.

Junto a lo anterior, se suma la paralización de los concursos de ascenso y promoción que se encontraban programados producto de los recortes presupuestarios, afectando nuestros ingresos y carrera funcionaria.

Asimismo, distintas autoridades transmiten en forma reiterada mensajes que cuestionan el aporte de las y los trabajadores públicos en este contexto de pandemia, producto de la imposibilidad de efectuar sus labores en forma presencial. Generando un contexto de incertidumbre y cuestionamiento permanente, que atenta contra derechos laborales básicos y nuestra salud ocupacional.

Para dar cuenta de esta experiencia, junto a las organizaciones que integran la Internacional de Servicios Públicos en Chile, aplicamos una encuesta para conocer los impactos de la pandemia sobre nuestras condiciones laborales, en la que participaron casi 9.000 personas de todo el país, de las cuales 1.190 se desempeñan en el SII, cifra de participación y confiabilidad inéditas para estudios de esta índole en Chile, más aún considerando el conjunto de limitaciones derivadas de esta pandemia.

Los resultados de este estudio, que pronto difundiremos en detalle, reflejan cómo los y las funcionarios/as públicos/as hemos debido subvencionar con recursos propios la operación de nuestras instituciones, y estamos expuestos condiciones laborales altamente riesgosas para nuestra salud, en una situación sin precedentes en nuestra historia de relaciones laborales.

En el caso del SII, un 71% de los encuestados ha dispuesto de su computador personal para el desarrollo de sus labores, el 91% su teléfono celular y el 93% de conexión a internet.

Adicionalmente, los encuestados reportan, severos problemas de calidad en el equipamiento utilizado. 3 de cada 4 personas señalan trabajar en espacios compartidos con los demás integrantes de su grupo familiar, 1 de cada 2 reporta problemas con su conexión de internet, 7 de cada 10 no cuentan con sillas o mesas apropiadas para el desarrollo de sus funciones, y 8 de cada 10 personas presenta problemas para conectarse con las plataformas institucionales, siendo esta cifra sustantivamente más baja que la reportada para el resto de la administración central del Estado.

Adicionalmente, solo 3 de cada 10 personas en el SII declaran haber recibido apoyos de la institución para organizar su labores en el hogar y orientaciones ante accidentes laborales o enfermedades profesionales, razón por la cual este cambio abrupto y radical en nuestras modalidades de trabajo, se ha realizado sin el acompañamiento necesario para su coordinación y alineamiento con los objetivos institucionales, y para minimizar sus impactos en la calidad de vida y salud de nuestros funcionarios.

De hecho, 3 de cada 4 encuestados del SII, señalan que su cantidad de trabajo se ha incrementado en la modalidad de trabajo remoto. El tiempo promedio de conexión diaria a plataformas asociadas al trabajo es de 9,9 horas, excediendo los tiempos destinados a la jornada laboral, lo que ha provocado

que 8 de cada 10 personas en modalidad de trabajo remoto señalen que han debido trabajar en forma frecuente fuera de su jornada laboral o durante los fines de semana, y que difícilmente logran “desconectarse” de su trabajo por más de 12 horas al día.

Esta cruda realidad, que se acentúa aún más en el caso de mujeres y personas que deben hacerse cargo de familiares no autovalentes, han configurado un escenario de alta exposición a riesgos psicosociales, que afecta a 9 de cada 10 funcionarios, haciendo inminente la ocurrencia de enfermedades profesionales derivadas de esta exposición prolongada a un contexto de estrés e incertidumbre. De hecho 3 de cada 10 personas encuestadas reconocen sentir molestias físicas producto de la presión derivada de esta pandemia.

Es por estas razones, que a nuestro juicio el debate institucional no puede restringirse respecto al mal llamado “retorno a labores presenciales”, si no que al replanteamiento integral de las operaciones institucionales a este contexto de pandemia, que probablemente se expenderá por un período aún indeterminado, protegiendo nuestra salud no solo de contagios COVID-19, sino que además, al desarrollo inminente de enfermedades profesionales derivadas a la exposición prolongada a condiciones laborales precarias.

### **Sobre Nuestras Propuestas para la Adaptación de Labores Institucionales**

A partir de todas estas razones y antecedentes, es que desde nuestras asociaciones de funcionarios, convocamos a nuestra máxima autoridad gubernamental, Fernando Barraza, a ejercer en plenitud sus facultades y marcar la diferencia en este contexto de lamentable irresponsabilidad, saliéndose de los formatos de conversación planteados hasta el momento por el Gobierno, con el fin de formular propio, que aborde de forma integral los distintos desafíos que enfrenta nuestra institución y sus funcionarios, priorizando la salud y vida en este contexto de pandemia y colapso de nuestro sistema de salud.

Para ello proponemos la elaboración de un plan integral de adaptación de nuestros procesos instituciones a este Contexto de pandemia, que contemple al menos, los siguientes criterios y orientaciones:

- Mantener durante toda la extensión del estado de alerta sanitaria por la pandemia COVID-19, la mayor cantidad de labores a través de formatos remotos y limitando las labores presenciales a las estrictamente críticas y necesarias, de modo de minimizar los riesgos de exposición a contagios tanto por parte de trabajadores como contribuyentes.
- Disponer de los máximos estándares de prevención en los puestos de trabajo presencial, con el fin de reducir al máximo los riesgos de contagio durante el desempeño de labores.
- Evaluar distintas medidas que resulten necesarias para permitir que el desarrollo de las funciones a través de formatos remotos se realice en condiciones apropiadas de higiene y seguridad, incrementando progresivamente sus niveles de operación, hasta alcanzar estándares y condiciones similares a las vigentes en forma previa a la pandemia.
- Conformar un comité nacional de emergencia, con participación de nuestras asociaciones, para monitorear la implementación regional de las disposiciones que se definan y proponer mejoras en caso de ser requerido.

- Incorporar la participación de nuestras directivas regionales, en el diseño, implementación y evaluación de los planes operativos que se definan en cada Dirección Regional y Subdirección.

### **Sobre Las Modalidades de Trabajo Remoto**

Se propone la mantención en modalidades de trabajo remoto, los siguientes grupos de funcionarios:

- a) Las personas incluidas en grupos de riesgos definidos por la autoridad sanitaria: mujeres embarazadas, personas con enfermedades que generen inmuno depresión, enfermedades cardíacas o pulmonares, diabéticos e hipertensos, respiratorias, cáncer activo/haber tenido cáncer, daño hepático crónico, enfermedad renal.
- b) Personas mayores de 65 años.
- c) Funcionarios/as que vivan con alguna persona incluida en un grupo de riesgo o personas no valentes, parcial o totalmente.
- d) Quienes estén al cuidado de menores de 5 años de edad, o niños y jóvenes en edad escolar, mientras la autoridad no restablezca las clases y/o no tengan alternativas razonables para garantizar su cuidado e integridad.
- e) Todos aquellos considerados casos sospechosos reportados a la Subdirección de Personas.
- f) Funcionarios cuyas labores puedan ser realizadas en modalidad de trabajo remoto y cuenten con el equipamiento necesario para ello.

En relación a la organización de estas actividades, las jefaturas respectivas deberán considerar los siguientes criterios:

- Asignación de cargas de trabajo considerando el respeto de la jornada habitual, tiempos de descanso, calidad del equipamiento, conexión a internet y las condiciones disponibles en el hogar de cada funcionario, con especial preocupación en el caso de mujeres y cuidado de personas no valentes.
- Supervisión por objetivos y con foco en superación de dificultades.
- Respeto de la jornada laboral, evitando el envío de comunicaciones fuera de ésta y ajustando la carga a la factible de cumplir dentro de la jornada habitual.
- Coordinar la entrega de todos los apoyos institucionales que sean factibles.
- Evitar requerimientos que puedan generar cualquier eventual costo económico a los funcionarios.

Adicionalmente, se solicita a la institución, el diseño y ejecución de un plan para la corrección de los problemas asociados a los formatos de trabajo remoto identificados hasta la fecha:

- Disponer conexiones VPN para todos los funcionarios que se desempeñen en formatos remotos.
- Permitir el acceso a equipos, muebles e insumos institucionales a todos los funcionarios que lo requieran.
- Limitar el acceso a sistemas de conexión remota posterior al término de la jornada laboral.

- Implementar una capacitación para todos los funcionarios que se desempeñen en formatos remotos, con orientaciones para la organización de su trabajo, prevención de riesgos y cobertura de mutualidades (ACHS)
- Adquisición de planes o implementación de soluciones de telefonía e internet.
- Búsqueda de mecanismos para compensar de alguna forma el conjunto de costos que han debido incurrir nuestros asociados durante el transcurso de esta pandemia.

### Sobre Las Modalidades de Trabajo Presencial

Se propone levantar un catastro de todas aquellas funciones que sólo puedan realizarse a través de formatos presenciales, de acuerdo a los lineamientos de este plan.

Para cada una de ellas, se deberá establecer un plan de implementación gradual, de acuerdo a las etapas o definiciones decretadas por las autoridades sanitarias para cada región o localidad:

Decreto Autoridad Sanitaria	Formato de Atención	Trabajadores que incluye
Cuarentenas totales o parciales	Mínima	Solo directivos. Horario de atención reducido.
Apertura inicial de actividades	Restringida	Directivos, jefaturas y voluntarios. Horario de atención reducido.
Apertura avanzada de actividades	Ampliada	Directivos, jefaturas y funcionarios no incluidos en grupos de riesgo. Horario de atención normal o reducido.
Fin de emergencia sanitaria	Normal	Todos los funcionarios. Horario de atención normal

En relación a las condiciones higiénicas de los lugares de trabajo y coordinación de los equipos a cargo de labores presenciales, se propone:

- a) Análisis de capacidades máximas según espacios de trabajo, de acuerdo a las disposiciones de distanciamiento social dispuestas por la autoridad en el punto IV del “*Protocolo de Prevención COVID-19 para Funcionarios/as Públicos y Espacios de Atención a la Ciudadanía*” del Ministerio de Salud, tanto en los espacios destinados para funcionarios como para la atención de contribuyentes. Lo anterior implica disponer de 4 mts. cuadrados por persona.
- b) Establecer sistemas de flexibilidad horaria que reduzcan la exposición en horarios punta del transporte público.
- c) Establecer sistemas de turnos semanales, que permitan reducir los niveles de exposición y desgaste entre quienes desempeñen labores presenciales.
- d) Establecer estándares rigurosos de aseo y desinfección de instalaciones, espacios comunes, vehículos, ascensores y equipos, a cargo de empresas especializadas. Lo anterior según lo establecido por el Ministerio de Salud en su “*Protocolo de Limpieza y Desinfección de Ambientes COVID-19*”.

- e) Disponer de controles sanitarios en el acceso instalaciones tanto para trabajadores como contribuyentes, que permitan filtrar el acceso de personas con indicadores de contagio o sospecha de éste.
- f) Uso obligatorio de elementos de protección personal (EPP), disponiendo de las cantidades necesarias para todos quienes se desempeñen en labores presenciales, además de contenedores y protocolos para su eliminación segura.
- g) En el caso de no contar con la cantidad suficiente de EPP o elementos de apoyo como son el alcohol gel, gestionar con mutualidades del seguro contra accidente del trabajo su entrega, de acuerdo a lo indicado por el dictamen 1.239/2020 de la SUSESO.
- h) Instalación de micas protectoras en todos los módulos y puestos de trabajo destinados a la atención de contribuyentes, proveedores o recepción de correspondencia.
- i) Adecuación de salas de espera con medidas de distanciamiento social, separación de sillas e infografías sobre medidas de emergencia, además de la demarcación de distancia social en espacios de espera fuera de las instalaciones.
- j) Supresión de reuniones presenciales y realización a través de canales remotos.
- k) Firma digital de documentos.
- l) Capacitaciones a distancia, hasta que existan las condiciones sanitarias para retomar la capacitación presencial.
- m) Desarrollo de concursos de reclutamiento y selección interna a través de plataformas remotas.
- n) Implementar un sistema de trazabilidad de casos de contagios o sospechas de contagios, con participación de nuestras asociaciones.
- o) Hacer extensivas estas medidas al personal de empresas externas, exigiendo a sus respectivas empresas su ajuste a nuestros estándares institucionales.

Por último, y con el fin de asegurar el pleno conocimiento de estas medidas y estándares de seguridad, se reitera la necesidad de realizar una capacitación obligatoria a todas las personas que deban realizar labores presenciales, además de la implementación de un plan comunicacional permanente a través de los correos institucionales.

Para finalizar, reafirmamos una vez más que nuestras organizaciones, en su carácter de representantes de los trabajadores de todos los escalafones de nuestra institución, sin excepción, poseen una mirada amplia y transversal que difícilmente se puede obtener desde el ejercicio de roles directivos, razón por la que hacemos un llamado a la autoridad a no quebrantar los espacios de diálogo, ni a replicar criterios de normalidad impuestos y fracasados por el gobierno de turno, menos a excluir a los trabajadores de una discusión que tiene como único norte la protección de la vida e integridad de quienes desempeñan labores en el SII, sin dejar de lado el cumplimiento de nuestros objetivos y obligaciones institucionales.

**DIRECTORIOS NACIONALES**

**AFIICH y ANEIIICH**