



MESA DEL SECTOR PÚBLICO

**PROPUESTA DE REAJUSTE Y MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES
NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO, CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO**

OCTUBRE 2015

Las 15 organizaciones abajo firmantes, todas debidamente identificadas, representantes de los/as Trabajadores/as del Estado, tanto del sector centralizado como descentralizado, afiliadas a la Central Unitaria de Trabajadores, la que coordina y dirige el Proceso de Negociación Colectiva que cada año se instala con el Ejecutivo sobre condiciones laborales, reajuste de remuneraciones y otras materias, vienen en presentar el siguiente petitorio de carácter nacional.

El presente Pliego de Negociación contiene las demandas económicas y laborales, de nivelación y universalización de derechos y beneficios, así como aquellas que resultan transversales al conjunto de los/as trabajadores/as del Estado. En consecuencia, las organizaciones firmantes han concordado en definir las como ámbito exclusivo de negociación y resolución de la Mesa del Sector Público, para su implementación a nivel de la propia Mesa o en formatos sectoriales, cuando así se concuerde.

I . FORTALECER LA FUNCIÓN PÚBLICA Y CONSTRUIR “MÁS Y MEJOR ESTADO” AL SERVICIO DE LAS MAYORÍAS DE CHILE

Al instalar, el año recién pasado, la primera Negociación con el segundo gobierno de la Presidenta Michelle Bachelet, valorábamos el momento trascendente que vivía nuestro país, en que se proyectaban profundas transformaciones en respuesta a las demandas y esperanzas de la ciudadanía. Hoy, en medio de una profunda crisis política y de confianza respecto de las instituciones, ratificamos que, lejos de seguir las pautas que intentan dictar los poderes que han usufructuado por décadas del modelo de mercantilización y desigualdad que persiste en nuestro país, Chile necesita avanzar en la recuperación del rol del Estado y en su capacidad de garantizar el ejercicio de los derechos sociales, económicos y culturales, así como de los derechos fundamentales, de los/as chilenos/as.

Para avanzar en las transformaciones estructurales que Chile requiere, incluyendo una Nueva Constitución, es ineludible el fortalecimiento de la Función Pública para construir "Más y Mejor Estado" al servicio de la ciudadanía. Para ello, es indispensable avanzar en reformas legales que consoliden un nuevo marco de relaciones laborales en el Estado que garantice Trabajo Decente para los/as funcionarios/as públicos/as. El Estado moderno al que aspiramos, debe asumir que en su condición de Estado Empleador debe ser referencia y ejemplo en materia de condiciones y relaciones laborales.

Cada uno de los siete capítulos siguientes del presente Pliego de Negociación, establece demandas que la Mesa del Sector Público presenta para su resolución en los marcos del actual proceso de negociación y, define aquellas de carácter estructural, que demandan procesos de discusión y evaluación de mayor alcance, para su incorporación en una agenda de trabajo de mayor cobertura.

II . CONTINUIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACUERDO 2014

La Mesa valora la continuidad del trabajo desarrollado con el gobierno durante el año y los avances en la implementación del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2014. Sin embargo, representa al gobierno la necesidad de acelerar el ritmo de cumplimiento de los mismos y de evitar concentrar su resolución pocas semanas

antes del término del período de trabajo.

Ratificamos la voluntad de la Mesa del Sector Público de dar cabal cumplimiento a las materias que aún se encuentran en desarrollo y requiere al gobierno proyectar, de común acuerdo, un cronograma de trabajo que garantice su total implementación hasta el primer semestre del año 2016.

Asimismo requerimos al gobierno que **priorice, para su resolución durante el año 2015, y otorgue la mayor urgencia a las Negociaciones Sectoriales sobre Incentivos al Retiro pendientes**, así como a la tramitación legislativa de aquellos que ya se encuentran concordados por las respectivas organizaciones.

III . COBERTURA UNIVERSAL Y DIRECTA DE LA NEGOCIACIÓN CON FINANCIAMIENTO FISCAL

La Negociación Colectiva del Sector Público, encabezada por la Mesa del Sector Público y coordinada por la CUT Chile, ha recorrido un largo camino desde su instauración como práctica anual, a inicios de los años 90 del siglo pasado. Nuestras organizaciones han requerido insistentemente el garantizar la cobertura universal de los reajustes y beneficios incorporados en esta negociación, a pesar de lo cual persisten realidades de exclusión y limitaciones a esta premisa fundamental de nuestro proceso de Negociación Colectiva. En el marco del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2014, se instalaron 3 Mesas de Trabajo para abordar algunas de estas exclusiones, lo que constituye un importante reconocimiento de ambas partes de la existencia estas inequidades, así como de la necesidad de resolverlas.

Es por ello que exigimos que **todas las demandas económicas y laborales que se detallan en el presente Proyecto de Negociación se hagan extensivas a todos los/as funcionarios/as públicos/as**, indistintamente del marco laboral que los rige, sea que laboren en el sector centralizado, descentralizado y en organismos autónomos, estén regidos por Estatutos sectoriales, el Código del Trabajo o leyes particulares, en el sector público municipal, universidades estatales, servicios traspasados, colegios subvencionados, administración delegada por Decreto 3166/81, funcionarios regidos por el artículo 2° Ley 19.464, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM y en jardines infantiles sin fines de lucro con transferencia JUNJI.

El efectivo alcance universal de los resultados de la negociación que iniciamos con la presentación del presente documento, y en consecuencia del Proyecto de Ley de Reajuste General que el Ejecutivo remitirá al parlamento, es de primera prioridad para la Mesa del Sector Público. Rechazamos la persistencia y profundización de criterios de inequidad y discriminación entre funcionarios/as públicos, por el sólo hecho de desempeñarse en instituciones regidas por cuerpos legales diversos.

Demandamos que, **en todos los casos y para todas las medidas, se contemple la transferencia íntegra de los fondos fiscales que financien el costo global de cada una**, incluidas las asignaciones. Demandamos asimismo que las normativas de derechos laborales que se concuerden contemplen su plena en cobertura en la legislación que se apruebe. Ésta es la

única forma de garantizar el alcance universal de las medidas propuestas y es, por tanto, el criterio inicial que la Mesa del Sector Público expone.

IV . REAJUSTE DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS ECONÓMICOS PARA AVANZAR EN CRECIMIENTO Y EQUIDAD

El Ministro de Hacienda declaró recientemente en Londres, en el marco del Chile Day: *“Chile no será desarrollado con nuestra persistente desigualdad. (...) Progresar en este frente es un imperativo ético. Y es también una condición previa para un desarrollo sustentable. Hay cada vez más evidencias que las sociedades más igualitarias crecen más. (...) El crecimiento es también la clave para construir una sociedad más inclusiva. (...) En simple, se necesitan dos para el tango: crecimiento y equidad.”*

La Mesa del Sector Público estima que es justamente ésta la visión con que debemos enfrentar la negociación del Reajuste del Sector Público 2015. Crecimiento y Equidad deben ser los principios sobre los cuales debemos procurar construir un acuerdo. La economía chilena está creciendo. Aunque a un ritmo más lento, crece sostenidamente este año y los venideros, como lo avalan las cifras de los diversos organismos nacionales e internacionales, es además una economía sana, reflejado ello tanto en los activos consolidados del Tesoro Público así como en los pasivos o deuda neta (como porcentaje del PIB) situada entre las más bajas del mundo. En este escenario –y en cualquier otro– rechazamos la pretensión, enunciada por algunos sectores, de utilizar la política salarial como una variable de ajuste macroeconómico de un modelo regresivo, el que los trabajadores por años hemos demandado cambiar estructuralmente, ello cobra mayor relieve en un Gobierno que, para salir electo, enarboló las banderas de la justicia social.

Los trabajadores y trabajadoras no podemos seguir esperando, llevamos décadas haciéndolo, el último reajuste terminó siendo tan solo de un 0,3% real, nuestro esfuerzo, nuestro aporte a la economía, nuestro acuerdo a empujar juntos tras una senda de desarrollo vale muchísimo más que eso y esperamos que el nuevo Ministro así lo reconozca en el proceso que junto a la Ministra del trabajo le corresponde liderar.

4.1 . Reajuste de Remuneraciones.

Reajuste nominal de un 8,0% para el período Diciembre 2015 – Noviembre 2016 para todos los funcionarios y funcionarias del Sector Público.

Reiteramos nuestra demanda de cobertura en orden a que este aumento, fijado por ley, deberá incluir a todos los/as funcionarios/as públicos/as, indistintamente del marco laboral que los rige, sea que laboren en el sector centralizado o descentralizado, regidos por los Estatutos sectoriales o el Código del Trabajo, en el sector público municipal, universidades estatales, servicios traspasados, colegios subvencionados, administración delegada decreto 3166, funcionarios regidos por el artículo 2° Ley 19.464, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM y jardines

infantiles sin fines de lucro con transferencia JUNJI. En todos los casos la transferencia de los fondos debe ser íntegra, incluidas las asignaciones.

4.2 . Remuneraciones Mínimas del Sector Público.

Es deber del Estado asegurar Trabajo Decente, cuyo punto de partida es una remuneración justa y que garantice condiciones de vida dignas. Existiendo hoy una fijación de estas remuneraciones mínimas para los estamentos auxiliar, administrativo y técnico, estimamos necesario incorporar al estamento profesional a dicho mecanismo. El justo incremento alcanzado como parte del Acuerdo con la Mesa del Sector Público el año 2014, reflejado en el artículo 18 de la Ley 20.799, referido a Remuneraciones Mínimas en el Sector Público, constituyó un importante avance en términos de que dicho mecanismo ampliara su cobertura y pasara de ser un mecanismo más bien formal, a ser un mecanismo efectivo de justicia salarial. Para la Mesa del Sector Público es de suma importancia continuar avanzando en esta dirección, por lo cual demanda que a partir del 1 de diciembre del año 2015 ningún trabajador/a que se desempeñe en el Sector Público, universo definido anteriormente, obtenga un ingreso líquido mensual por estamento inferior a:

ESTAMENTOS	Ingreso Mínimo
AUXILIARES	\$372.000
ADMINISTRATIVOS	\$414.000
TÉCNICOS	\$440.000
PROFESIONALES	\$850.000

Para el efecto de lo dispuesto, debe otorgarse al personal referido anteriormente y afecto al sistema remuneraciones vigentes en el Sector Público, una bonificación mensual de un monto equivalente a la diferencia entre su remuneración bruta mensual y la cantidad mínima antes establecida, la que irá disminuyendo en la medida que la remuneración bruta mensual del funcionario se incremente por cualquier causa. Esta bonificación será imponible sólo para salud y pensiones y no será considerada base de cálculo para determinar cualquier otra clase de remuneraciones ni para ningún otro efecto legal. Se debe considerar, para los efectos de esta norma, que integran la remuneración bruta mensual respectiva los estipendios de carácter permanente o habitual, excluyéndose las diversas asignaciones y bonificaciones de zona.

Ante la constatación realizada por la Mesa del Sector Público respecto de la falta de aplicación universal de esta norma, requerimos la revisión general de la eficacia jurídica y administrativa de esta norma y particularmente el que se garantice su aplicación para los/as trabajadores/as de la Atención Primaria de Salud.

4.3 . Valores de Beneficios Diciembre 2015 – Noviembre 2016.

Beneficios	Valores	Línea de corte	Renta Tope
	\$	2015-2016	2015-2016
<i>Aguinaldo Navidad alto</i>	54.336	≤ \$ 801.000 Líquido	-----
<i>Aguinaldo Navidad bajo</i>	28.742	> \$ 801.000 Líquido	\$ 2.400.000 Bruto
<i>Aguinaldo Fiestas Patrias alto</i>	69.960	≤ \$ 801.000 Líquido	-----
<i>Aguinaldo Fiestas Patrias bajo</i>	48.564	> \$ 801.000 Líquido	\$ 2.400.000 Bruto
<i>Bono Escolaridad General</i>	69.274	S/línea de corte	\$ 2.400.000 Bruto
<i>Bono Adicional Escolaridad</i>	29.264	≤ \$ 801.000 Líquido	-----
<i>D. Ley 249 Art. 23 (Bienestar)</i>	118.524	S/línea de corte	S/ exclusión
<i>Bono Vacaciones (valor único)</i>	250.000	S/línea de corte	\$ 2.400.000 Bruto

Demandamos la **unificación de la Línea de Corte** para todos los beneficios en \$801.000 líquidos, considerando como renta líquida el total haberes permanentes menos los descuentos legales. Exigimos asimismo que esta **Línea de Corte excluya las asignaciones y bonificaciones de zona y de zonas extremas**, cuyo fin es nivelar los salarios de los funcionarios públicos que laboran en zonas extremas y aisladas del país y cuya incorporación en su determinación, distorsiona la entrega de dichos beneficios para este universo de trabajadores del Estado.

Reiteramos que el conjunto de los beneficios aquí planteados, incluido el aporte de Bienestar, llegue a todos los/as funcionarios/as públicos/as representados en esta negociación, ya sea se desempeñen en el sector centralizado, descentralizado, regidos por los Estatutos sectoriales o el Código del Trabajo en el Sector Público, municipal, universidades estatales, servicios traspasados, colegios subvencionados y de administración delegada por decreto 3166-81, funcionarios regidos por en el artículo 2º de la ley N°19.464, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM y en jardines infantiles sin fines de lucro con transferencia JUNJI. En todos los casos, demandamos la transferencia íntegra de los fondos y asignaciones que financien el costo global de esta medida.

4.4 . Bono Término de Negociación.

En la fase final del proceso de negociación el Gobierno y la Mesa del Sector Público convendrán un Bono de Término, cuyo monto será determinado de común acuerdo entre las partes.

V . UN ESTADO EMPLEADOR QUE GARANTICE TRABAJO DECENTE

La Mesa del Sector Público reivindica, para el conjunto de los/as trabajadores/as del Sector Público contar con un empleo justamente remunerado y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto de la dignidad humana durante todo

su ciclo de vida laboral. La plena implementación del Trabajo Decente en el Estado es un objetivo irrenunciable y que debe movilizar todos los esfuerzos necesarios para que el Estado, en su calidad de empleador, se convierta en un ejemplo y referente para el sector privado.

Los avances contenidos en el Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2014 constituyen un impulso que debe mantenerse, y que requiere que el gobierno acelere la evaluación y las soluciones comprometidas, además de concretar las modificaciones legislativas necesarias para cerrar las brechas y carencias que persisten.

5.1 . Erradicación del Trabajo Precario en el Estado.

Son múltiples las formas de precarización del empleo que se ha instalado y persisten en el ámbito público. La Mesa del Sector Público ha demandado insistentemente la regularización de todas ellas, y la incorporación de esos trabajadores/as a las condiciones generales del empleo público, como un paso inicial para construir Trabajo Decente en todos los ámbitos del Estado.

En consecuencia, requerimos dar continuidad al proceso de regularización de los empleos permanentes provistos bajo la modalidad de honorarios, situación que vulnera la ley que expresamente permite el régimen a honorarios, sólo cuando se trata de “labores accidentales y que no sean las habituales de la institución”. Este proceso debe incorporar a todas las modalidades existentes, sean a suma alzada (subtítulo 21) o de prestación de servicios (otros subtítulos de gasto), así como a quienes cumplen jornadas parciales, siendo el único criterio ordenador del proceso el que cumplan funciones permanentes de las instituciones.

Asimismo, demandamos que al primer semestre del año 2016 se concuerden los marcos e instrumentos que implementen dicho proceso de regularización de honorarios en las instituciones del sector descentralizado y desconcentrado.

En concordancia con lo anterior y en el mismo plazo planteado, requerimos se concuerden las iniciativas legislativas necesarias para establecer una regulación clara y expresa que restrinja la modalidad de contratación a honorarios, únicamente a las funciones de asesoría y consultoría, definiendo como único modo de contratación por parte del Estado para el cumplimiento de sus funciones permanentes, las condiciones generales del empleo público.

Nuestra demanda se extiende a aquellos trabajadores/as que se desempeñan en programas u otras figuras presupuestarias, ya que la evidencia demuestra que, en su gran mayoría, no se trata de funciones esporádicas, ni acotadas, sino de funciones permanentes de las instituciones que persisten bajo estas figuras. Demandamos también la regularización de estos/as trabajadores/as en las mismas condiciones mencionadas anteriormente.

Incluso en el caso en que el Estado defina el desarrollo de iniciativas de carácter no permanente, demandamos que se garanticen condiciones de contratación que aseguren a los/as trabajadores/as derechos sociales y laborales plenos. No

existe razón para que el Estado mantenga a miles de ellos en condiciones de precariedad, o sujetos a contratos de honorarios de mejor o peor calidad, dependiendo de la voluntad de cada institución.

Finalmente, demandamos que en las labores que el Estado licita **se modifiquen los marcos vigentes de la Ley de Compras Públicas para garantizar que los/as trabajadores/as que cumplan dichas funciones cuenten con condiciones dignas de trabajo y salarios decentes.** Las normas de control actualmente vigentes establecen mínimos insuficientes sobre esta materia, restringidos prácticamente al cumplimiento de las obligaciones previsionales y a la exclusión de empresas condenadas por vulneración de derechos fundamentales, lo que constituye un estándar insuficiente.

5.2 . Estabilidad laboral.

Demandamos estabilidad laboral para el conjunto de trabajadoras y trabajadores públicos, independientemente de los instrumentos y regímenes que regulen las relaciones contractuales en cada servicio público. Cada año, más allá de las expresiones de buena voluntad y las definiciones políticas de los gobiernos, queda en evidencia la indefensión de los/as funcionarios/as públicos/as ante los despidos injustificados.

Es por ello que enfatizamos nuestra **demanda de modificación del sistema de empleos a contrata para establecer su renovación automática al término de su vigencia,** a menos que, con una anticipación previamente establecida en la ley, se notifique de su no renovación, sobre la base de una resolución fundada en la plena aplicación de los mecanismos de evaluación existentes, como únicos instrumentos para determinar la continuidad laboral y la eliminación de toda forma de discrecionalidad en su aplicación e implementación. Esta medida transitoria e inicial, concuerda con el compromiso del programa de gobierno que indica que *“en relación al personal a contrata estudiaremos esquemas que ofrezcan mayor estabilidad a estos trabajadores”*.

Asimismo, la Mesa del Sector Público expresa su **rechazo a la inestabilidad laboral generada por la Ley SEP,** que afecta a un importante y creciente número de trabajadores/as del ámbito de la educación. En consecuencia demandamos que se modifiquen los cuerpos legales que rigen a estos/as trabajadores/as para garantizar su estabilidad laboral e impedir que los mecanismos de financiamiento sean excusa para precarizar el trabajo de los/as trabajadores/as de la educación.

Finalmente, requerimos se tomen las medidas administrativas y legislativas necesarias en función de **garantizar empleos estables para todos/as aquella/os trabajadoras/es contratadas por Proyectos** y que se desenvuelven en labores propias y permanentes de los servicios y entidades públicas.

5.3 . Carrera Funcionaria.

Reivindicamos el derecho a desarrollar una carrera funcionaria, entendida ésta como un sistema integral que promueva el desarrollo y promoción de las y los funcionarios a través de su vida laboral y que permita alcanzar niveles de excelencia y calidad de la función pública. Una carrera basada en principios de objetividad, transparencia, fluidez y

justicia, vinculados a los conceptos de trabajo decente, que significa un empleo estable, con seguridad social, con carrera efectiva y respeto a los derechos laborales. Un carrera sustentada en sistemas de Formación, Capacitación y Certificación de Competencias que garanticen que la inversión que realizan las instituciones llegue a los/as funcionarios/as, asegurando su pertinencia y sujeta a mecanismos de participación en su definición e implementación.

En esta línea, valoramos los contenidos del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas, cuyos contenidos incorporan visiones sobre la materia que compartimos. Sin embargo, es necesario avanzar en acuerdos que permitan que esta política de gobierno se consolide como una Política de Estado, que cuente con un sustento legal y administrativo que la mantenga y proyecte.

Aspiramos a que el gobierno avance significativamente en dicha materia, de conjunto con nuestras organizaciones, para terminar con las modalidades altamente discrecionales vigentes y garantizar sistemas de carrera funcionaria para los/as funcionarios/as públicos/as, basados en procesos conocidos y objetivos, que releven la experiencia y el mérito como fundamento del desarrollo profesional en el Estado.

Demandamos que a partir de los acuerdos generales que se alcancen en esta materia, su implementación se realice en espacios sectoriales de negociación que permitan asumir las particularidades de cada sector y organización representado en la Mesa del Sector Público.

5.4 . Traspaso del personal a contrata a la calidad jurídica de planta o titular.

Exigimos el cumplimiento las normativas legales que limitan el número de funcionarios a contrata de una Institución. De ésta forma **demandamos específicamente, regularizar esta situación por la vía de incrementar los cargos de planta o de su ingreso a la calidad de titulares**, ya sea se trate de trabajadores del sector centralizado, descentralizado, municipal, servicios traspasados o universidades estatales.

En términos inmediatos, demandamos que en aquellas instituciones en que existen cargos de planta vacantes, se tomen las medidas necesarias para que los ascensos y promociones pendientes se lleven a cabo, destrabando el estancamiento de la carrera, estableciendo así la totalidad de cargos vacantes y éstos sean llamados a concurso para permitir el ingreso de los funcionarios que hoy se encuentran en la contrata.

Demandamos que a partir de los acuerdos generales que se alcancen en esta materia, su implementación se realice en espacios sectoriales de negociación que permitan asumir las particularidades de cada sector y organización representado en la Mesa del Sector Público.

5.5 . Escala y estructura de remuneraciones trabajadoras/es públicos.

Solicitamos **incluir en la Agenda de Trabajo Gobierno – MSP la revisión de la Estructura de Remuneraciones de las y los trabajadoras/as públicos** caracterizada por una enorme dispersión salarial, inaceptables discriminaciones,

sobrepoblación de haberes que complejizan tanto su comprensión como administración, ello con miras a converger en una estructura de remuneraciones simplificada, que pague ingresos similares para trabajos, responsabilidades, funciones, ambientes y calificaciones similares, accediendo a un sistema único de remuneraciones para el conjunto de los/as Trabajadores/as del Estado.

Esta es una tarea de primera relevancia en términos de avanzar en la superación de las brechas e inequidades que se han establecido al interior del Estado y que afectan significativamente a importantes segmentos de trabajadores/as.

VI . GARANTIZAR LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DEL ESTADO

6.1 . Un Nuevo Sistema Previsional.

Las y los trabajadores del Sector Público abogamos por un sistema previsional de reparto, de carácter público, solidario, sin fines de lucro, de administración estatal y que garantice una tasa de remplazo digna de a lo menos un 70%, con participación garantizada de las y los trabajadores y un rol preponderante del Estado.

Para avanzar en este nuevo sistema previsional resulta imperioso impulsar cambios estructurales al sistema actual, que aseguren una pensión decente para las trabajadoras y trabajadores chilenos así como una inversión de estos fondos potenciando el desarrollo nacional en vez de alimentar el lucro de entidades especulativas tanto nacionales como extranjeras. En consecuencia señalamos que una AFP estatal no es la solución que los trabajadores públicos demandamos, nuestra reivindicación es terminar definitivamente con el sistema actual de capitalización individual para reponer un sistema de reparto que garantice a las y los trabajadores una pensión digna y justa.

Estimamos necesario representar que, en el marco del rechazo generalizado que existe en el mundo del trabajo al sistema vigente de capitalización individual administrado por las AFP, resulta preocupante y decepcionante la falta de avance por parte del gobierno en una materia en que por años el Movimiento Sindical ha relevado la necesidad de urgentes cambios estructurales.

6.2 . Ampliación del Bono Postlaboral e Incentivos al Retiro.

El programa de gobierno de la Nueva Mayoría plantea que *“un empleo decente debe permitir a los funcionarios de mayor edad, retirarse dignamente de la función pública”*, afirmación que recogemos y compartimos plenamente. Es claro que, debido al daño previsional sufrido por miles de funcionarios/as públicos/as por la subcotización a la que se los sometió, pero sobre todo por el rotundo fracaso del sistema de AFP, los/as funcionarios/as públicos/as enfrentan a la decisión de retiro con la perspectiva cierta de reducir drásticamente sus ingresos, sino de caer en la pobreza.

En este contexto, reiteramos al gobierno nuestra demanda de que, en el marco del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2014, se priorice, para su resolución durante el año 2015, y otorgue la mayor urgencia a las Negociaciones Sectoriales sobre Incentivos al Retiro pendientes, así como a la tramitación legislativa de aquellos que

ya se encuentran concordados por las respectivas organizaciones.

Adicionalmente, y en función de mejorar las precarias condiciones de retiro que enfrentan los/as trabajadores/as del Estado, demandamos ampliar el Bono Postlaboral, regido por la Ley 20.305, en el entendido que se trata del único instrumento vigente que garantiza un incremento permanente de las pensiones. Proponemos que se amplíe su cobertura, se incremente significativamente su monto y se revisen los criterios de tasa de reemplazo que lo rigen, con objeto de incrementar los ingresos permanentes de quienes decidan retirarse del sector público. Las condiciones de acceso al Bono Postlaboral, en estas nuevas condiciones, deben asumir su plena compatibilidad con cualquier otro instrumento de incentivo al retiro, atendiendo a que se trata de medida una inmediata ante la incapacidad del sistema previsional vigente de garantizar pensiones dignas, para lo cual no es factible esperar a que las transformaciones estructurales del sistema, a las que aspiramos, modifiquen esta realidad. Sólo de esta forma comprendemos se puede avanzar hacia la posibilidad de los/as trabajadores/as del Estado de retirarse dignamente.

En concreto, proponemos que: en cuanto a los requisitos establecidos en dicha norma, se modifique la tasa de reemplazo líquida un 65%; se elimine la pensión de vejez líquida máxima que establece; se elimine el requisito de tener 20 años de servicio al 5 de diciembre de 2008; en cuanto al beneficio, se incremente el bono mensual a un monto de \$120.000.

6.3 . Seguro de Cesantía.

En el marco de la implementación del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2014, reiteramos nuestra demanda de incorporación de los/as funcionarios/as públicos/as representados en esta negociación al Seguro de Cesantía, en tanto se trata de un derecho laboral y social que debe tener carácter universal para todos/as los/as trabajadores/as indistintamente del empleador o los marcos laborales que los rijan. Se trata de superar una discriminación arbitraria que se ha mantenido hacia los/as trabajadores/as del Estado, y que los ha excluido de uno de los componentes de la seguridad social garantizados para los/as trabajadores/as chilenos/as. El derecho al seguro de cesantía deberá garantizarse para el conjunto de trabajadoras/es públicos ya sea que estén contratados en régimen de planta o en calidad de contrata, y deberá operar independientemente de las causales de desvinculación, como un derecho de protección social universalmente garantizado.

6.4 . Cuidado Infantil de cobertura universal.

Demandamos que todos los/as niños/as, de dos a cuatro años once meses, hijos/as de funcionarios/as públicos/as, tengan el derecho a la Educación Inicial, considerando la existencia y el acceso a los jardines infantiles, ello dado que este segmento etario de niños/as hoy no tiene asegurado este derecho fundamental.

Complementariamente, demandamos que se fortalezca la oferta institucional y pública de cuidado infantil con un plan de inversión que asuma a protección de los/as hijos/as menores de los/as trabajadores/as del Estado que se desempeñan en sistemas de turnos, por medio de Clubes Escolares o Centros Infantiles donde sean necesarios.

Demandamos asimismo, la ampliación del derecho a Sala Cuna para todos los funcionarios públicos, derecho que hoy asiste a las mujeres como obligación legal, excluyendo a los hombres.

En todos los casos, requerimos que se asignen o transfieran los recursos necesarios para cumplir esta demanda en los Presupuestos de los Servicios e Instituciones, y que su provisión sea de costo estatal, de acuerdo a los principios de Cobertura y Financiamiento de la presente negociación.

Es función de Estado velar por la fiscalización del cumplimiento de la Ley sobre el derecho a salas cunas de las trabajadoras, bajo este marco solicitamos la implementación de salas cunas y jardines infantiles en todos aquellos servicios públicos que aún no lo implementan. Asimismo, requerimos dar continuidad al plan de inversión para el mejoramiento de las condiciones de las salas cunas y jardines infantiles existentes para garantizar, en todos los casos, una atención de calidad a los/as hijos/as de los/as trabajadores/as del Estado.

6.5 . Aportes de Bienestar.

En el marco de la implementación del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2014, demandamos concordar los mecanismos para la extensión del Aporte de Bienestar para el conjunto de los/as trabajadores/as públicos/as representados en esta negociación y cuya cobertura fue definida anteriormente, concordando los plazos y procesos necesarios para su completa realización, en el marco de las Mesas de Trabajo instaladas sobre la materia, en los plazos propuestos para la plena implementación de dichos acuerdos.

VII . CONDICIONES DE TRABAJO

7.1 . Asignación Técnico de nivel Superior.

Exigimos el reconocimiento de todos/as los/as funcionarios/as públicos/as con título técnico de nivel superior a través del pago de una asignación económica, ello en mérito de la culminación de estudios técnicos post secundarios en entidades debidamente reconocidas por el Estado, cuya duración sea de cuatro o más semestres. Se trata de una demanda que tiene antecedentes en la ley 19.699, cuyo reconocimiento parcial constituye una discriminación que debe ser corregida para constituir una Asignación Técnica de carácter universal, ya sea que estas trabajadoras o trabajadores pertenezcan al sector centralizado, descentralizado, municipal, funcionarios regidos por en el artículo 2º de la ley Nº19.464, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM, servicios traspasados o universidades estatales, indistintamente del grado que ostenten.

7.2 . Asignación de Zona y Zonas Extremas.

- **Demandamos otorgar el carácter de imponible a las asignaciones de zona, ello con cargo al erario fiscal, dada la relevancia en la renta que en muchas zonas alcanza, lo que redundará en un considerable menoscabo en los ingresos al pensionarse, ello al no definirse esta asignación como imponible. Proponemos que dicha medida sea realizada en un proceso gradual de implementación de carácter similar al desarrollado respecto de la imponibilidad del Bono de Zonas Extremas.**
- **Demandamos extender el beneficio de asignaciones de zona a todas y todos los trabajadores del sector público,** que laboran en localidades que generan este derecho, incorporando así a aquellos funcionarios y funcionarias que por distintos motivos hoy no la reciben.
- **Demandamos homologar la base de su cálculo, respecto a las FFAA,** para las trabajadoras y trabajadores de las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Aysén, Magallanes, las provincias de Chiloé, Palena y las comunas de Cochamó, Isla de Pascua y Juan Fernández.
- **Solicitamos que el Bono Zonas Extremas, regido por la ley N°20.313, se extienda a los/as funcionarios/as de la administración central de Educación Municipal, DAEM, DEM y a la Administración de Educación, salud y cultura de las Corporaciones Municipales.** Junto a lo anterior, requerimos que **la extensión del Bono de Zonas Extremas a los trabajadores de Atacama, así como de las comunas de Calbuco y Lonquimay,** que dado su ubicación geográfica resulta igual su aislamiento que la Isla de Chiloé.
- Asimismo, demandamos **umentar el Bono de Zonas Extremas en un 25%, en un plazo de 3 años.**
- Finalmente, requerimos que los estudios y modificaciones de las Asignaciones y Bonificaciones de Zonas que el gobierno ha anunciado, sean tratadas con la Mesa del Sector Público garantizando que toda implementación en la materia cuente con la **participación y acuerdo de sus organizaciones integrantes.**

7.3 . Viáticos.

En el marco del avance parcial concordado en el Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2014, volvemos a reiterar nuestra demanda en cuanto a establecer un viático único, igualando y nivelando el monto de los viáticos al tramo más alto, eliminando la diferencia de pago entre grados, que hacen discriminatorio y desigual el pago de esta prestación a funcionarios y funcionarias de grados inferiores. Dicho proceso de nivelación debe también incorporar la racionalización de las diversas modalidades de viáticos parciales existentes (parcial, de faena, de campamento, etc.) para nivelar sus montos con sus objetivos. Asimismo, reiteramos la demanda de extender el derecho a viático para el conjunto de los/as trabajadores/as públicos. Esto en atención a que dicho pago tiene por fin compensar las necesidades de alimentación y alojamiento de los/as funcionarios/as que se destina a desarrollar transitoriamente

funciones fuera de su lugar habitual de trabajo, ante lo que la diferenciación de monto resulta absolutamente arbitraria y discriminatoria.

7.4 . Política de Autocuidado y Entornos Saludables.

Demandamos el desarrollo de una Política Nacional de Autocuidado y Entornos Saludables que sea transversal al conjunto de los/as trabajadores/as públicos, que promueva práctica y focalice recursos en función de que los/as funcionarios/as públicos/as gocen de espacios de trabajo y entornos laborales que prevengan la degradación de su salud, y su desempeño en condiciones que permitan una mayor productividad.

VIII . IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

8.1 . Política de Compatibilización de Responsabilidades Familiares y Laborales

Proponemos la instauración de una **Política de Compatibilización de Responsabilidades Familiares y Laborales que eleve los estándares sobre la materia para el conjunto de los/as trabajadores/as del Estado**. Dicha política debe reflejarse en la instauración de normas legales y administrativas que permitan que los/as funcionarios/as públicos que tengan a su cargo niños, adultos mayores, personas con discapacidad o gravemente enfermas puedan destinar los tiempos necesarios para su protección y cuidado. En esta dirección, se requiere avanzar en el fortalecimiento de medidas de flexibilidad horaria, de licencias y permisos que ajusten los formatos de cumplimiento de las responsabilidades laborales, en favor de los funcionarios/as.

8.2 . Código de Buenas Prácticas Laborales.

En el marco de la implementación del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2014, expresamos la necesidad de dar un marco legal obligatorio del Código de Buenas Prácticas Laborales, perfeccionado sus contenidos y aplicación. Su implementación, bajo el formato de instructivo presidencial, tiene un importante valor para nuestras organizaciones, sin embargo es evidente que resulta imperioso que diversas materias contenidas en el mismo, se reflejen cabalmente en el ordenamiento jurídico, para dotar de fuerza normativa y obligatoriedad a sus mandatos.

Asimismo, requerimos la continuidad del proceso de participación de las organizaciones sindicales en la implementación del Instructivo Presidencial, así como a que el gobierno profundice los esfuerzos para garantizar su implementación en todas las instituciones públicas.

8.3 . Igualdad de Remuneraciones.

Relevamos la necesidad de perfeccionar la Ley Igualdad de Remuneraciones, reconociendo adecuadamente el principio de Igualdad de Ingresos en Trabajos de Igual Valor, generando incentivos y sanciones adecuadas a la necesidad de erradicar las brechas de ingresos entre hombres y mujeres causadas por las barreras que enfrentan las mujeres en la sociedad para desarrollarse en igualdad de condiciones que los hombres.

8.4 . Planes de Igualdad de Oportunidades.

El Estado debe garantizar que un organismo especializado elabore, asesore y evalúe la formulación de los Planes de Igualdad de Oportunidades (PIO) entre hombres y mujeres a todo nivel, que tenga la capacidad de proponer modificaciones a éstos y sanciones a las empresas, servicios o instituciones que no cumplan con los planes concordados.

8.5 . Fortalecimiento de los Derechos Maternales

Demandamos que se legisle en función de garantizar los Derechos de Maternidad sin limitaciones y para todas las trabajadoras del Estado. Particularmente, exigimos que se modifique la normativa en función de que las trabajadoras que se encuentran sujetas a modalidades contractuales más precarias, gocen del pleno reconocimiento del Fuero Maternal y los derechos asociados a la maternidad.

VIII . LIBERTAD SINDICAL

La profundización de la Libertad Sindical y el fortalecimiento de la Negociación Colectiva son objetivos prioritarios para la Central Unitaria de Trabajadores y las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público. En ausencia de una implementación legislativa, el Estado de Chile ha venido dando cumplimiento al Convenio 151 de la OIT por medio de una “Práctica Nacional”, de la que somos parte integrante, cuyos alcances y formatos deben ser, sin duda, el punto de partida para todo proceso de cambios que busque ampliar la Libertad Sindical y fortalecer la Negociación Colectiva para los/as Trabajadores/as del Estado.

Es por ello que venimos a reiterar, en tanto actor representativo para éste diálogo, se establezcan los espacios necesarios de trabajo con la Mesa del Sector Público, para conocer los alcances que su gobierno asigna al anuncio sobre “institucionalización de modalidades eficaces de negociación colectiva en el sector público”, así como para concordar un proceso de discusión que permita arribar a los acuerdos necesarios para ampliar la Libertad Sindical y fortalecer la Negociación Colectiva para los/as Trabajadores/as del Estado, objetivos que sabemos son comunes al gobierno y a nuestras organizaciones.

En lo inmediato, insistimos en que resulta indispensable avanzar en materias por largo tiempo discutidas y que constituyen las reformas mínimas necesarias a la legislación vigente para eliminar las trabas vigentes al ejercicio de la Libertad Sindical en el Sector Público:


- demandamos superar las restricciones al pleno ejercicio de la Libertad Sindical, por parte de los/as trabajadores/as del Estado, que persisten en nuestro ordenamiento jurídico, tanto a nivel constitucional, como en los distintos cuerpos legales que rigen a la función pública.
- requerimos se cumpla con la obligación que tiene el Estado de Chile de implementar los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT, así como con las recomendaciones realizadas por los Órganos de Control de dicha institución, y demandamos la ratificación e implementación del Convenio 154 de la OIT sobre Negociación Colectiva.

En el marco de la implementación del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2014, reiteramos la necesidad de avanzar en la plena incorporación de los/as trabajadores/as públicos/as al procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, para otorgar sede judicial a los/as funcionarios/as que vean vulnerados sus derechos, y particularmente para garantizar la investigación y sanción de las Prácticas Antisindicales y el conjunto de Derechos de Ciudadanía Laboral que dicho instrumento resguarda.

Por la Central Unitaria de Trabajadores CUT y las 15 Organizaciones que componen la Mesa de Negociación Colectiva del Sector Público.

ORGANIZACIONES FIRMANTES

- | | |
|-------------------------------|------------------------|
| 1. COLEGIO DE PROFESORES A.G. | JAIME GAJARDO ORELLANA |
| 2. ANEF | RAÚL DE LA PUENTE PEÑA |
| 3. ASEMUCH | OSCAR YAÑEZ POL |
| 4. CONFENATS | JAIME ARAYA GODOY |
| 5. FENTESS | SILVIA AGUILAR TORRES |
| 6. CONFUSAM | ESTEBAN MATURANA DOÑA |



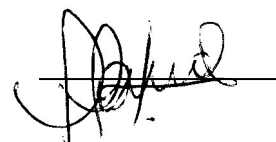
7. AJUNJI

JULIA REQUENA CASTILLO



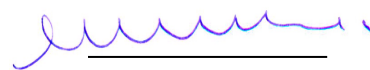
8. FENPRUSS

GABRIELA FARIÁS TAMAYO



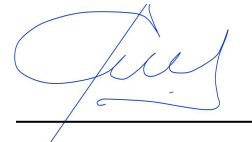
9. FENFUSSAP

LORENZO GONZÁLEZ CABRERA



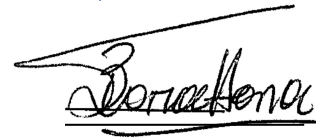
10. CONFEMUCH

ARTURO ESCAREZ OPAZO



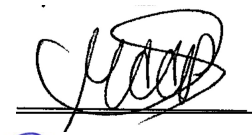
11. FENAFUCH

MYRIAM BARAHONA TORRES



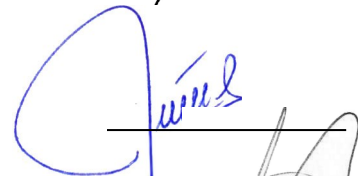
12. FENAFUECH

MARÍA CRISTINA CASTRO PÉREZ



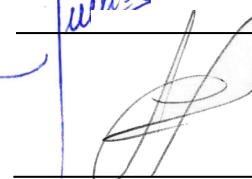
13. ANTUE

MÓNICA ÁLVAREZ MANCILLA



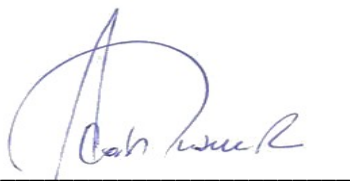
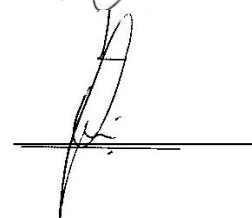
14. FENATS UNITARIA

RICARDO RUIZ ESCALONA



15. FENATS NACIONAL

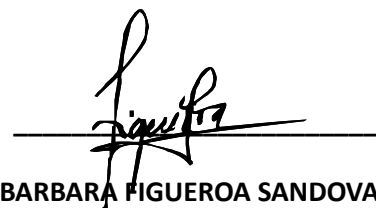
OCTAVIO NAVARRO DÍAZ



CARLOS INSUNZA ROJAS

Consejero Nacional CUT

Coordinador de la Mesa del Sector Público



BARBARA FIGUEROA SANDOVAL

Presidenta Nacional CUT

Santiago, Octubre de 2015