



**MESA DEL SECTOR PÚBLICO**

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

**OCTUBRE 2014**

Las 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.

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

Nuestro país vive un momento histórico trascendente en que se proyectan profundas transformaciones en respuesta a las demandas y esperanzas de la ciudadanía. La mayor parte de estas aspiraciones, sino todas ellas, descansan 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 la inmensa mayoría de los/as chilenos/as que hoy sufren las consecuencias de la mercantilización y precarización de la función pública.

El Programa de gobierno de la Nueva Mayoría contiene esta idea central bajo el planteamiento de *“un mejor Estado para el nuevo ciclo del país”*, expresando que *“Chile necesita de un Estado moderno que impulse el desarrollo, que asegure condiciones de competencia y vele por el acceso, la calidad y la satisfacción de los servicios públicos que entrega a los ciudadanos. Un Estado innovador, eficiente, que entrega soluciones oportunas y en el que prevalezcan el buen trato y la transparencia”*. Más adelante, y utilizando un concepto, que nuestras organizaciones han propugnado y defendido por años, sintetiza esta visión expresando que *“la concreción de las principales medidas de este programa requiere de **más y mejor Estado**”*.

Es evidente que esta perspectiva de futuro implica enormes desafíos para los servicios públicos y particularmente para los/as trabajadores/as del Estado. Frente esta perspectiva de fortalecimiento de la función pública es indispensable avanzar en reformas legales que consoliden un nuevo marco de relaciones laborales en el Estado. **Sólo sobre la base de garantizar Trabajo Decente para los/as funcionarios/as públicos/as es posible construir más y mejor Estado para la ciudadanía.**

El gobierno anterior y su actuación respecto del empleo público dejó en evidencia la fragilidad de las condiciones laborales y los derechos colectivos de los/as funcionarios/as públicos, así como la absoluta falsedad de las premisas que por años han sustentado la involución y precarización del Empleo Público.

Al asumir el gobierno, el pasado 11 de marzo, la Presidenta de la República expresó que *“Chile tiene solo un gran adversario y se llama desigualdad”*. Compartimos plenamente esta premisa en el contexto nacional y venimos a demandar que en el Estado, en su condición de empleador, se proyecte una agenda que se proponga superar las numerosas inequidades que se han instalado y profundizado en el empleo público.

Proponemos, en consecuencia, proyectar un Agenda de Trabajo del gobierno con la MSP, que establezca un cronograma de funcionamiento, con plazos 6 y 10 meses, para concordar las modificaciones estructurales del Empleo Público que

permitan garantizar Trabajo Decente, las que deberán plasmarse en Proyectos de Ley a ser presentados durante el próximo período legislativo.

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 la agenda de trabajo antes propuesta.

## **II . 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.

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 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.

### III . REAJUSTE REAL DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS ECÓNICOS PARA AVANZAR EN EQUIDAD

Un 2,6% real fue el incremento promedio alcanzado por la Mesa del Sector Público en los dos últimos procesos de Negociación Colectiva con el Gobierno de derecha. Un incremento del 5,0% real es lo que hoy solicitamos al gobierno de la presidenta Michelle Bachelet, que resultó electa, con una amplia ventaja en las urnas, comprometiendo un gobierno que se haría cargo de las escandalosas desigualdades que atraviesan a nuestro país. En consecuencia, demandar un aumento escalonado de 7% y 5% sobre IPC, nos parece el monto mínimo que las trabajadoras y trabajadores públicos deben exigirle a un gobierno que ha prometido avanzar en justicia social.

Con una inflación anualizada de un 4,9%, un presupuesto 2015 que aumenta el gasto público en 9,8%, una proyección de crecimiento para el año próximo de 3,6%, con el Ministro de Hacienda ofertando atractivas garantías al capital extranjero en Inglaterra a través del Chile Day, las y los trabajadores públicos esperamos que el gobierno sepa también ofrecer un reajuste real decente a los/as funcionarios/as públicos/as.

#### 3.1 . Reajuste Real de las Remuneraciones.

La Mesa del Sector Público ha definido modificar el formato de presentación de su demanda de reajuste para dar cuenta plena de que el objetivo de la negociación es recuperar el poder adquisitivo perdido por efecto de la inflación e incrementar el valor real de las mismas. Entendemos que el incremento de los salarios es la única forma de avanzar en una mejor distribución del ingreso en nuestro país y, por tanto, reducir la inequidad, que es el objetivo primario que el gobierno ha propuesto al país.

**Reajuste de un 7% real**, valor base para todos los funcionarios y funcionarias que al 30 de noviembre del presente año obtengan **un ingreso líquido mensual, excluyendo las asignaciones de zona y de zonas extremas, inferior a \$ 801.000**. y de **un 5% real para quienes perciban remuneraciones por sobre dicho valor**.

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.

#### 3.2 . 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 dar cuenta de que estos valores tengan impacto efectivo en los segmentos de menores remuneraciones de cada estamento, y no constituyan sólo una formalidad en la ley. Por lo cual, la Mesa del Sector Público requiere conocer el universo de funcionarios/as que se ven beneficiados por esta norma y demanda que a partir del 1 de diciembre del año 2014 ningún trabajador/a que se desempeñe en el Sector Público, universo definido anteriormente, obtenga un ingreso líquido mensual por estamento inferior a:

<b>ESTAMENTOS</b>	<b>Ingreso Mínimo</b>
AUXILIARES	\$300.000
ADMINISTRATIVOS	\$350.000
TECNICOS	\$400.000

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.

### 3.3 . Valores de Beneficios Diciembre 2014 – Noviembre 2015.

<b>Beneficios</b>	<b>Valores</b>	<b>Línea de corte</b>	<b>Renta Tope</b>
	<b>\$</b>	<b>2014-2015</b>	<b>2014-2015</b>
<i>Ag. Navidad alto</i>	51.027	≤ \$ 801.000 Líquido	-----
<i>Ag. Navidad bajo</i>	26.992	> \$ 801.000 Líquido	\$ 2.200.000 Bruto
<i>A Fiestas Patrias alto</i>	65.700	≤ \$ 801.000 Líquido	-----
<i>A Fiestas Patrias bajo</i>	45.607	> \$ 801.000 Líquido	\$ 2.200.000 Bruto
<i>B. Escolaridad General</i>	63.893	S/línea de corte	\$ 2.200.000 Bruto
<i>B. Adicional Escolaridad</i>	26.992	≤ \$ 801.000 Líquido	-----
<i>Bienestar</i>	111.307	S/línea de corte	S/ exclusión
<i>B. Vacaciones</i>	200.000	S/línea de corte	\$ 2.200.000 Bruto

Demandamos la **unificación de la Línea de Corte** para todos los beneficios en \$801.000 líquidos. 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 Nº19.464, 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.

### **3.4 . 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.

## **IV . 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.

### **4.1 . 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 demanda 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.

**Demandamos regularizar 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.

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.

Pero nuestra demanda no se agota en la regularización de los/as trabajadores/as que actualmente se desempeñan en estas precarias condiciones. **Aspiramos a modificar la legislación vigente con el fin de 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.

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.

#### **4.2 . Estabilidad laboral.**

**Demandamos estabilidad laboral para el conjunto de trabajadoras y trabajadores públicos**, más allá de los instrumentos y regímenes que regulen las relaciones contractuales en cada servicio público. Los miles de desvinculaciones arbitrarias, ilegales e injustificadas durante la administración del gobierno de derecha, dejaron en evidencia la falsedad de las argumentaciones respecto de la supuesta inamovilidad o inflexibilidad del empleo público. Lo cierto es que han quedado en evidencia los niveles de indefensión de los/as funcionarios/as públicos/as ante los despidos injustificados.

Es por ello que **demandamos la 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. Entendemos que 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.

Asimismo, 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.

#### **4.3 . 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 sustentada 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.

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.

#### **4.4 . 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. Asimismo, demandamos que, en el caso de los profesores, se regularice la situación de los miles de docentes que se encuentran a plazo fijo y se otorgue titularidad a aquellos profesores que llevan tres años continuos o cuatro discontinuos para el mismo empleador.



#### **4.5 . 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.

### **V . GARANTIZAR LOS DERECHOS SOCIALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DEL ESTADO**

#### **5.1 . 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.

#### **5.2 . 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.

Por ello, **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.

Adicionalmente, y en concordancia con el compromiso de programa sobre la materia, **demandamos establecer planes de incentivo al retiro permanentes**, lo cual aseguraría un flujo conocido y constante, posible de cuantificar y presupuestar y que incentivaría a las trabajadoras y trabajadores a planificar su retiro en sus respectivas instituciones. Entendemos que **estos planes de retiro deben tener como base las modalidades realizadas en procesos anteriores** con sus trabajadores/as, considerando como base mínima, las mejores condiciones incorporadas en los planes vigentes o ya vencidos, y proceder a estudiarlos en conjunto con las organizaciones de los/as trabajadores/as.

Proponemos incorporar al incentivo al retiro, atendiendo a sus condiciones particulares, a aquellas trabajadoras y trabajadores que jubilan por invalidez o enfermedades catastróficas y agregar otras variables para acceder a este beneficio, como enfermedades invalidantes y/o permanentes y los periodos de trabajo pesado. Este derecho debe estar disponible para el/la trabajador/a al momento de cesar sus funciones en la administración pública, por dichas causas, y no sólo cuando cumpla la edad de jubilar por vejez.

### 5.3 . Seguro de Cesantía.

**Demandamos la incorporación del 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.**

### 5.4 . 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.

**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. Particularmente, **requerimos la implementación inmediata del acuerdo alcanzado en la negociación anterior** sobre ampliación parcial del derecho a Sala Cuna.

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 concordar un 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.

#### **5.5 . Aportes de Bienestar.**

**Demandamos 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.

### **VI . CONDICIONES DE TRABAJO**

#### **6.1 . 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.

#### **6.2 . Asignación Profesional.**

**Demandamos el pago de la asignación profesional para todos/as los/as profesionales que laboran en el Sector Público**, ya sea en el sector centralizado, descentralizado, municipal, servicios traspasados o universidades estatales, funcionarios

regidos por en el artículo 2º de la ley N°19.464 y funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM, con la sola excepción de aquellos regidos por la escala fiscalizadora.

### 6.3 . Asignación de Zona y 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.
- Bono zonas extremas: **Solicitamos que este beneficio regido por la ley N°20.313 se extienda a los funcionarios 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, demandamos que este beneficio se extienda 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.
- **Exigimos corregir la exclusión de los/as trabajadores/as de las Universidades Estatales del acuerdo alcanzado en la anterior negociación, respecto de la bonificación de imponibilidad para la bonificación de zonas extremas.**
- **Asimismo, 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 redundaría en un considerable menoscabo en los ingresos al pensionarse, ello al no definirse esta asignación como imponible.

### 6.4 . Viáticos.

**Requerimos se concrete el acuerdo alcanzado en el proceso de negociación del año 2012 y ratificado en 2013, 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.

#### **6.5 . 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.

### **VII . IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

#### **7.1 . Remuneración íntegra bajo el permiso postnatal parental.**

Demandamos la modificación inmediata de la Ley de Postnatal Parental para que todo/a funcionario/a que esté haciendo de dicho derecho, éste sea reconocido como una licencia médica, por tanto con el derecho a la mantención del total de su remuneración, correspondiendo su pago al servicio o institución empleadora.

#### **7.2 . Acoso Sexual y Laboral.**

Requerimos que se avance en la dirección de garantizar que la legislación respecto del Acoso Laboral y el Acoso Sexual garantice su prevención, investigación y sanción de forma efectiva. Esto exige la elaboración de un Reglamento de carácter transversal que determine el accionar de las instituciones ante esta grave vulneración de derechos de los/as trabajadores/as y especifique los procedimientos a seguir ante denuncias de este carácter, particularmente en cuanto a la protección de las víctimas. Asimismo, demandamos que en el marco de la incorporación plena de los/as funcionarios/as públicos/as al procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, establecido en el Código del Trabajo, los Tribunales del Trabajo asuman la competencia respecto de estas materias.

#### **7.3 . Código de Buenas Prácticas Laborales.**

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.

#### **7.4 . 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.

#### **7.5 . 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 estos y sanciones a las empresas, servicios o instituciones que no cumplan con los planes concordados.

### **VIII . LIBERTAD SINDICAL**

Tal como lo expresamos, por medio de una carta dirigida a la Presidenta de la República, el pasado mes de julio, la Mesa del Sector Público ha conocido y debatido, con el mayor el interés, el anuncio realizado en su alocución ante el Congreso Pleno el pasado 21 de mayo, en cuanto a evaluar *“la institucionalización de modalidades eficaces de negociación colectiva en el sector público, estudiando mecanismos que se hagan cargo de sus especiales particularidades”*. Entendemos que este anuncio se enmarca en el compromiso adquirido en el Programa de Gobierno para *“avanzar en el respeto a la libertad sindical conforme a las normas y convenios que Chile ha ratificado en materia laboral”*, en este caso, los Convenios 87, 98 y 151 de la OIT.

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 solicitar, en tanto actor representativo para éste diálogo, se establezca un espacio 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.**

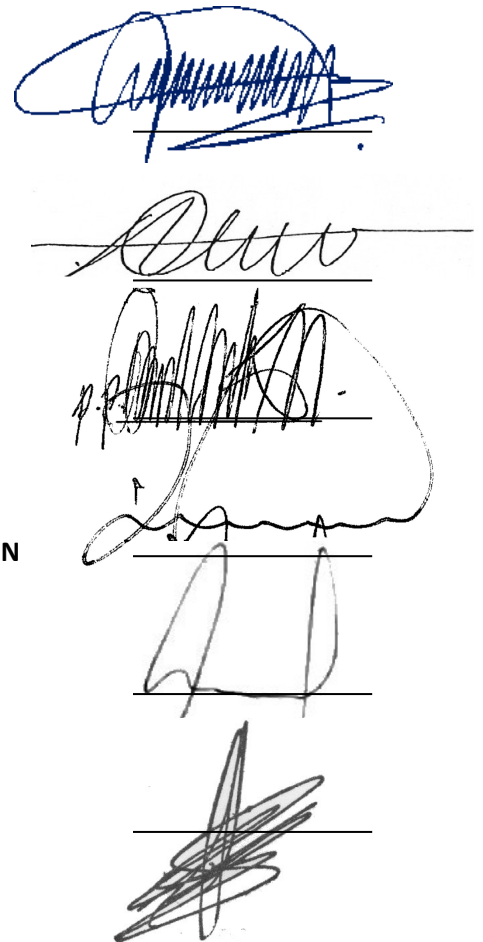
En lo inmediato, estimamos indispensable avanzar en materias por largo tiempo discutidas y que constituyen las reformas mínimas necesarias a la legislación vigente para eliminar las trabas vigentes al ejercicio de la Libertad Sindical en el Sector Público:

- 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 de cumplir con las recomendaciones realizadas por los Órganos de Control de dicha institución, y demanda la ratificación e implementación del Convenio 154 de la OIT sobre Negociación Colectiva.
- reclamamos 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.

*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                  | VICTOR DOMINGO SILVA ALARCÓN |
| 5. FENTESS                    | SILVIA AGUILAR TORRES        |
| 6. CONFUSAM                   | ESTEBAN MATURANA DOÑA        |



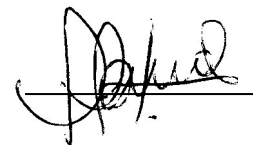
7. AJUNJI

JULIA REQUENA CASTILLO



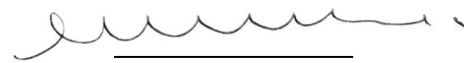
8. FENPRUSS

GABRIELA FARIÁS TAMAYO



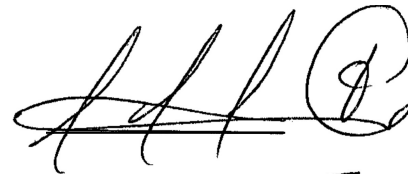
9. FENFUSSAP

LORENZO GONZÁLEZ CABRERA



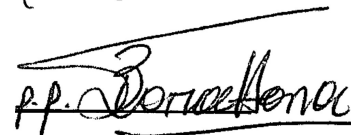
10. CONFEMUCH

ARTURO ESCAREZ OPAZO




11. FENAFUCH

MYRIAM BARAHONA TORRES



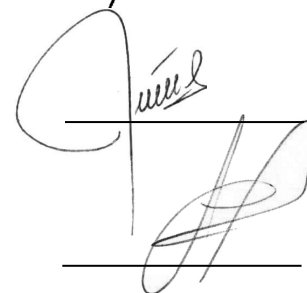
12. FENAFUECH

MARÍA CRISTINA CASTRO PÉREZ



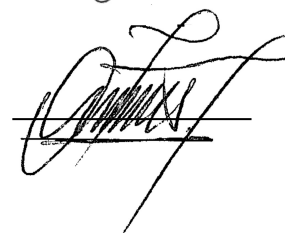
13. ANTUE

MÓNICA ÁLVAREZ MANCILLA



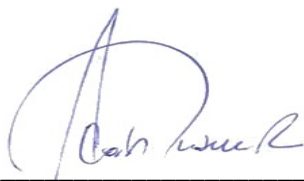
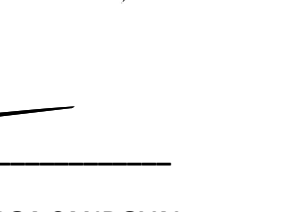
14. FENATS UNITARIA

RICARDO RUIZ ESCALONA



15. FENATS NACIONAL

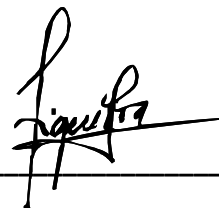
OSCAR RIVEROS ARAYA



CARLOS INSUNZA ROJAS

Consejero Nacional CUT

Coordinador de la Mesa del Sector Público



BARBARA FIGUEROA SANDOVAL

Presidenta Nacional CUT

Santiago, Octubre de 2014