



### MESA DEL SECTOR PÚBLICO

**PROPUESTA DE REAJUSTE Y MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES**

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO, CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO**

**NOVIEMBRE DE 2022**

Las 16 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 definirlas 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. ANTE LOS DESAFÍOS ECONÓMICOS Y SOCIALES QUE VIVE EL PAÍS, NUESTRA RESPUESTA ES FORTALECER EL DIÁLOGO SOCIAL, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, LA DISTRIBUCIÓN EQUITATIVA DEL INGRESO, AVANZANDO HACIA EL TRABAJO DECENTE**

Las/os Trabajadores/as Públicos/as del país y nuestras organizaciones sindicales, nos hemos jugado y movilizado, de forma permanente para superar las injusticias que emanan del modelo neoliberal y azotan a millones de chilenos/as, y para avanzar en procesos de transformación progresista que impulsen reformas sociales y fortalezcan la Función Pública, el Trabajo Decente y el Estado, al servicio de las mayorías de nuestro pueblo. Esas fueron las razones por las que, tal como lo hicimos en otros ciclos políticos, respaldamos al gobierno que hoy conduce los destinos del país. Y es por ello que entregamos nuestro Pliego de Negociación Sindical, esperanzados en que los compromisos que nuestra contraparte tomó, de Diálogo Social con el Mundo del Trabajo y de Justicia Social con los/as trabajadores/as, se deben comenzar a concretar.

Sobre los compromisos que referimos, más que abundar en nuestras palabras y aspiraciones, resultan preclaras las del propio presidente de la República, Sr. Gabriel Boric Font, al firmar mensaje presidencial que ratifica Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el Trabajo:

*“Porque si hay algo que nos inspira y que no se nos puede olvidar que es lo que nos trajo hasta acá es que éste no es un Gobierno de una o dos coaliciones en particular, este Gobierno lo que pretende es interpretar sin reemplazar ni sustituir a las trabajadoras y trabajadores de Chile que, justamente, a ellos nos debemos, que este Gobierno tiene un sentido y una razón y que es, justamente, el cumplimiento de compromisos como éste en el que vamos también recomponiendo confianza que sabemos, desde las organizaciones sociales del mundo sindical estaban dañadas hacia las instituciones.”* (Gabriel Boric Font, 29 de Agosto de 2022)

Palabras que, pocos días antes de aquellas, habían sido precedidas por una expresión de valoración de las organizaciones sindicales como sustento de la política y del gobierno, en su alocución al presentar la indicación sustitutiva y la suma urgencia respecto del Proyecto de Ley de 40 Horas:

*“Éste es un aprendizaje, también, para nuestro Gobierno. Cuando los tiempos son turbulentos, cuando el ánimo político es difícil, más que pensar en sólo las conversaciones o en el diálogo entre La Moneda y el Parlamento, que son profundamente necesarias, tenemos que volver a el sustento natural que*

*debe tener nuestro Gobierno que es el pueblo de Chile. Tenemos que sostenernos en las organizaciones de trabajadores y trabajadoras, en las organizaciones barriales, en las organizaciones vecinales; la política no es solamente las instituciones.”* (Gabriel Boric Font, 23 de Agosto de 2022)

Por supuesto estamos plenamente conscientes del problema de la inflación, pues lo vivimos a diario, al igual que todos/as quienes vivimos de un salario. Y justamente por ello, estamos igual de conscientes que esta Negociación no constituye un instrumento ni de la Política Fiscal, ni la Política Económica, sino que es un proceso de Negociación Colectiva, la única Negociación Ramal existente en nuestro país, que proyecta la principal señal del Estado Empleador, y por tanto del gobierno, hacia el Mundo del Trabajo, respecto del camino que debe guiar la evolución de los salarios y de los derechos de los/as trabajadores/as. Y que, justamente por ello, en el contexto que vivimos, debe centrarse en la magnitud del aumento real de los salarios, vale decir, asumiendo que existe una deuda con las y los trabajadores públicos, dada la pérdida de poder adquisitivo en los doce meses que anteceden a aplicación del reajuste y cuya magnitud, de acuerdo con el Banco Central y el propio Ministerio de Hacienda, apunta a un 12%.

Con la misma nitidez que expresamos nuestra visión y demandas respecto de los componentes económicos de nuestro Pliego de Negociación, venimos a expresar que hoy es el tiempo para avanzar decididamente en cristalizar los principios del Trabajo Decente en el Estado. Es un objetivo central para nuestras organizaciones y constituye el espíritu de cada una de las demandas que levantamos. Resulta imperioso ampliar y profundizar el Diálogo Social y una Agenda de Negociación, Acuerdo y Legislación para consolidar definiciones políticas que se materialicen en más derechos laborales en un escenario social donde los principios de equidad, igualdad, seguridad y justicia social puedan enmarcar un nuevo proyecto de país.

En el contexto que vivimos, con una justa y extendida exigencia ciudadana por un Estado Social y Democrático de Derechos, por Más y Mejor Estado, avanzar a un Estado eficaz, eficiente y cercano, sólo es posible fortaleciendo una Función Pública fundada en Derechos Laborales, y Condiciones y Calidad de Vida Laboral para quienes la ejercen: a través del fortalecimiento de la carrera funcional; del cierre de brechas en personal y remuneraciones; el acceso y oportunidad a mejores condiciones de vida a través de estabilidad laboral; erradicando el trabajo precario; reduciendo la jornada de trabajo; garantizando remuneraciones dignas; y más seguridad social. Así mismo, es necesario avanzar en el reconocimiento pleno de la Libertad Sindical, superando las normas constitucionales y legales, legadas del ordenamiento jurídico dictatorial, que continúan trabando la plena expresión de nuestras organizaciones sindicales en su rol de representación y defensa de los derechos de las/os trabajadoras/es.

Las transformaciones avanzan por medio de las Reformas que el gobierno ha anunciado o respecto de las cuales ya ha iniciado su tramitación: la Reforma Tributaria, para incrementar la Recaudación Tributaria y poner freno a la Industria de la Elusión y la Evasión que, por demasiadas décadas, han transformado el sistema tributario en un instrumento de inequidad; la Reforma de Pensiones, cuya tarea fundamental es incorporar mecanismos de solidaridad y recuperar el carácter público y sin fines de lucro de la Seguridad Social; la Reforma de Salud, que tras la respuesta que el precarizado Sistema de Salud Pública chileno permitió dar a la Pandemia, requiere afianzar el rol Público y Solidario de su provisión; la continuidad de la Reforma de la Educación, asumiendo los enormes desafíos, en cada uno de sus niveles, requieren de un Sistema de Educación Pública que garantice el primero de los derechos a nuestros/as niños/as y jóvenes y de un nuevo sistema de financiamiento para el Sistema de Educación Superior, que lo fortalezca; la articulación de un Sistema Nacional de Cuidados, que garantice los derechos de todas las personas, en cada etapa de la vida en que requieran la asistencia.

En cada una de las Reformas antes mencionadas, los/as trabajadores/as representados/as por las 16 organizaciones firmantes del presente Pliego, somos actores fundamentales. En cada una de ellas, para avanzar en el Fortalecimiento del Estado al servicio de las mayorías del país, para consolidar la Función Pública como instrumento de garantía de derechos y superar la mercantilización de los derechos y de la vida de los/as chilenos/as, contará el gobierno con nuestras propuestas, nuestro respaldo y nuestra voluntad de avanzar.

Estimamos que el momento político que vivimos, no permite una discusión extensa y dilatada del proceso de negociación que por medio de la entrega de este Pliego iniciamos. Es por ello que, en función de optimizar los cortos tiempos disponibles y de concentrar los esfuerzos de diálogo de forma productiva, la Mesa del Sector Público ha definido segmentar y priorizar los contenidos del pliego en 4 secciones:

- El Título II, contempla las materias que la MSP requiere sean abordadas en el espacio de negociación con el objetivo de alcanzar acuerdos que se implementen por medio de la Ley de Reajuste General del Sector Público 2023.
- El Título III, requiere la fijación de cronogramas definitivos para las Mesas de Trabajo y Estudios desarrollados durante el año 2022, respecto de los cuáles se demanda respuesta durante el proceso de negociación, en función de implementarlos por la vía más expedita. (Título III)
- El Título IV, contiene materias de proyección, respecto de las cuales, la Mesa del Sector Público requiere concordar el desarrollo de Mesas de Trabajo para el año 2023, cuyos alcances generales y plazos de discusión se propone queden reflejados en el articulado de la Ley de Reajuste General.
- El Título V, aborda las líneas de diálogo y negociación que, la Mesa del Sector Público, requiere se instalen en el marco de la Agenda de Modernización del Estado anunciadas por el gobierno, y que lamentablemente no contemplan un espacio de representación integral de nuestras organizaciones.

## **II. DEMANDAS PARA UNA LEY DE REAJUSTE GENERAL QUE PONGA EN EL CENTRO EL VALOR DEL TRABAJO Y LA FUNCIÓN PÚBLICA**

### **A. 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 de diversos Acuerdos alcanzados por la Mesa del Sector Público, se han instalado Mesas de Trabajo para abordar algunas de estas exclusiones, lo que constituye un importante reconocimiento, de ambas partes, de la existencia de 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 rija, 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 2º Ley 19.464, los regidos por la Ley N°21.109 y los funcionarios de los Servicios Locales de Educación Pública, 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.

## B. REAJUSTE DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS ECONÓMICOS: RECUPERAR EL PODER ADQUISITIVO PERDIDO, INCREMENTO REAL DE REMUNERACIONES, CON PRIORIDAD EN BAJOS INGRESOS

### 1. REAJUSTE DE LAS REMUNERACIONES

Demandamos, para el período Diciembre 2022 - Noviembre 2023, un reajuste de remuneraciones equivalente al IPC anual acumulado de Diciembre 2021 a Noviembre 2022, además de **un 3 % de Reajuste Real** para todos los funcionarios y funcionarias del Sector Público, indistintamente del marco laboral que los rige, sea que laboren en el sector centralizado o descentralizado, regidos por los Estatutos sectoriales (incluidos ISP y Cenabast) o el Código del Trabajo, en el sector público municipal, universidades estatales, servicios traspasados, colegios subvencionados, administración delegada Decreto Ley N°3.166, funcionarios regidos por el artículo 2º Ley N°19.464, los regidos por la Ley N°21.109 y los funcionarios de los Servicios Locales de Educación Pública, funcionarios de la administración central de los DAM/DEM y jardines infantiles sin fines de lucro con transferencia JUNJI (VTF). En base a las proyecciones oficiales de inflación, que proyectan un IPC de 12% para el año, nuestra demanda se traduce en un 15% de reajuste nominal.

En todos los casos las transferencias fiscales de fondos para cubrir dichos gastos deben ser íntegras a todas y cada una de las Instituciones.

La Mesa del Sector Público a la vez que demanda un reajuste real de un 3,0%, a partir del 1º de diciembre del año 2022, enfatiza la importancia de avanzar en medidas que focalicen incrementos de remuneraciones y

bonificaciones para los trabajadores/as de menores ingresos del Estado, particularmente por medio mejoramiento del bono mensual de rentas inferiores, en los terminos acá expuestos, construyendo por esta vía una propuesta de Reajuste General único, que atienda a lógicas de mejoramiento escalonado de los/as funcionarios/as públicos/as.

## **2. REMUNERACIONES MÍNIMAS DEL SECTOR PÚBLICO**

Demandamos que, a partir del 1 de diciembre del año 2022, ningún trabajador/a que se desempeñe en el Sector Público, de acuerdo con el universo definido anteriormente, obtenga un ingreso mensual por estamento inferior a:

ESTAMENTOS	Ingreso Mínimo
AUXILIARES	550.000
ADMINISTRATIVOS	600.000
TÉCNICOS	650.000

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, dentro de la anualidad respectiva, en la medida que la remuneración bruta mensual del funcionario/a 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 estos mínimos por estamento, 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, así como en las Universidades Estatales.

## **3. BONO MENSUAL RENTAS INFERIORES.**

Se pagará un bono mensual, de cargo fiscal, a todos los funcionarios y funcionarias del Sector Público, 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 2º Ley 19.464, los regidos por la Ley 21.109 y los funcionarios de los Servicios Locales de Educación Pública, funcionarios de la administración central de los DAM/DEM y jardines infantiles sin fines de

lucro con transferencia JUNJI; cuya **remuneración bruta en el mes de su pago sea inferior a \$700.000.-** y que se desempeñen por una jornada completa, **aquellos trabajadores que se desempeñen en jornada parcial recibirán un monto proporcional a su jornada,** en caso alguno quienes lo hayan recibido el año anterior, y mantengan la condición de pago acá establecida, podrán tener menoscabo en dicho pago. El monto mensual del bono será equivalente a la cantidad que resulte de restar al aporte máximo el valor afecto al bono. Para estos efectos se entenderá por: a.- Aporte máximo: \$60.000.- b.- Valor afecto a bono: corresponde al 49,279% de la diferencia entre la **remuneración bruta mensual** y \$578.245.- Este bono será imponible y tributable, y no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

A la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo le corresponderá solicitar a los municipios la información necesaria para determinar el monto de los recursos para efectos de este artículo. Les corresponderá a los municipios remitir los antecedentes que le requiera la referida Subsecretaría conforme a las instrucciones que les imparta, siendo estos responsables de la verificación del cumplimiento de los requisitos que establece este artículo.

#### 4. VALORES DE BENEFICIOS DICIEMBRE 2022 – NOVIEMBRE 2023

Beneficios	Valores \$	Línea de corte	Renta Tope
Aguinaldo Navidad (alto)	72.521	$\leq \$ 968.981$ Líquido	-----
Aguinaldo Navidad (bajo)	38.362	$> 968.981$ \$ Líquido	\$ 3.208.759 Bruto
Aguinaldo Fiestas Patrias (alto)	93.375	$\leq 968.981$ \$ Líquido	-----
Aguinaldo Fiestas Patrias (bajo)	64.819	$> 968.981$ \$ Líquido	\$ 3.208.759 Bruto
Bono Escolaridad General	90.811	S/línea de corte	\$ 3.208.759 Bruto
Bono Adicional Escolaridad	38.362	$\leq \$ 968.981$ Líquido	-----
D. Ley 249 Art. 23 (Bienestar)	158.192	S/línea de corte	S/ L. exclusión
Bono Vacaciones (alto)	115.000	$\leq \$ 968.981$ Líquido	-----
Bono vacaciones (bajo)	57.500	$> \$ 968.981$ Líquido	\$ 3.208.759 Bruto
Bono de Término de Neg. (alto)	250.000	$\leq \$ 879.956$ Líquido	-----
Bono de Término de Neg. (bajo)	150.000	$> \$ 879.956$ Líquido	\$ 3.208.759 Bruto

Demandamos que el cálculo de la línea de corte excluya, tanto la Bonificación especial de zonas extremas, como la Asignación de zona.

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 Ley N°3166-81, funcionarios regidos por en el artículo 2º de la ley N°19.464, los regidos por la Ley N°21.109 y los funcionarios de los Servicios Locales de Educación Pública, 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.

### **C. RACIONALIZAR LA LEY DE REAJUSTE: TRASPASAR A UNA NORMA PERMANENTE LOS ARTICULADOS QUE RIGEN BENEFICIOS PERMANENTES**

Por largos años, las Leyes de Reajuste General reiteran articulados que cumplen la función de extender, para el año siguiente, beneficios económicos respecto de diversos segmentos de trabajadores/as del Estado, los que evidentemente se han transformado en derechos adquiridos y proponemos sean trasladados, por la vía legislativa o de delegación de facultades (DFL), a normas de carácter permanente, resguardando y garantizando la reajustabilidad y plena cobertura de los mismos.

Las normas a las que hacemos referencia corresponden a los siguientes artículos de la Ley N°21.405:

1. Artículo 18, que reajusta los ingresos mínimos fijados en el artículo 21 de la Ley N°19.429 de Reajuste General para el año 1996.
2. Artículo 23, sobre la bonificación extraordinaria trimestral que otorga la ley N° 19.536 para Enfermeras, Matronas y los demás profesionales de colaboración médica de los servicios de salud.
3. Artículo 24, sobre la subvención destinada a aumentar las remuneraciones del personal Asistente de la Educación regulada por la ley N° 19.464.
4. Artículo 29, sobre el Bono de Desempeño Laboral para los Asistentes de la Educación.
5. Artículo 30, sobre la asignación especial para el personal que desempeñe cargos de planta o empleos a contrata asimilados al estamento de profesionales en el Servicio Médico Legal y que además se encuentre regido por la ley N° 15.076.
6. Artículo 31, sobre bono anual y bonificación compensatoria para funcionarios beneficiarios de Asignaciones de Zonas Extremas.
7. Artículo 32, sobre financiamiento fiscal para financiar el Bono Complemento de Zona para funcionarios de Universidades Estatales,
8. Artículo 33, sobre Bono Atacama.
9. Artículo 34, sobre el Bono Especial para los Asistentes de la Educación, homologando la línea de corte del beneficio al Ingreso Mínimo del Estamento Auxiliar.

- 10.** Artículo 35, sobre la asignación por desempeño en condiciones difíciles al personal asistente de la educación.
- 11.** Artículo 44, sobre el bono mensual de cargo fiscal para trabajadores del Estado de menores ingresos.
- 12.** Artículo 46, sobre bonificación especial compensatoria para el personal asistente de la educación beneficiario de Bono de Zonas Extremas, la referida norma la transformó en permanente.
- 13.** Artículo 58, Ley N°21.306, sobre Bonificaciones de Zona Extrema de la Ley N°20.212.
- 14.** Artículo 59, Ley N°21.306, sobre Bonificaciones de Zona Extrema de la Ley N°20.198.
- 15.** Artículo 60, Ley N°21.306, sobre Bonificaciones de Zona Extrema de la Ley N°20.250.
- 16.** Artículo 61, Ley N°21.306, sobre Bonificaciones de Zona Extrema de la Ley N°20.313.
- 17.** Proponemos se dé el mismo tratamiento a otros articulados legislados como beneficios permanentes en leyes de reajuste anteriores, particularmente de concretarse nuestra demanda por la vía de DFL.

#### **D. PERFECCIONAMIENTO DE LA COBERTURA DE LA NORMA DE INGRESOS MÍNIMOS Y DEL BONO PARA MENORES INGRESOS**

Demandamos el perfeccionamiento de las normas referidas a Ingresos Mínimos (Artículo 21 Ley N°19.429) y del Bono Mensual de cargo fiscal para trabajadores/as de menores ingresos (Artículo 44 Ley N°21.405, en función de cumplir dos objetivos esenciales:

- Extender la cobertura de su aplicación a todos/as los trabajadores/as representados por la Mesa del Sector Público, particularmente a quienes se desempeñan en la APS, al personal Asistente de la Educación, al personal Código del Trabajo.
- Incorporar, en ambos instrumentos, mecanismos que garanticen la correcta aplicación proporcional de ambas normas, al personal que se desempeña en jornadas parciales.

#### **E. REFORMAR LAS NORMAS DE SALUD INCOMPATIBLE**

La Mesa del Sector Público viene a demandar **se reformen las normas estatutarias que facultan a los jefes superiores de servicio a declarar la Vacancia por Salud Incompatible**, implementando de forma plena y definitiva el acuerdo alcanzado el año 2017 en la materia, así como refrendando la reiterada jurisprudencia de la Corte Suprema, en cuanto a declarar la ilegalidad del ejercicio de la citada facultad, por vulnerar garantías constitucionales de los/as funcionarios recurrentes, como por requerir la obligatoriedad del informe previo de un organismo técnico (COMPIN) sobre la materia.

Es así que la modificación introducida por el Artículo 63 de la Ley N°21.050, no refrendó el acuerdo alcanzado y, por la vía de la interpretación realizada por la Contraloría General del República, ha mantenido la facultad discrecional del jefe superior del servicio para declarar la vacancia por salud incompatible, previo a requerir a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud.

Demandamos por tanto que se legisle, en la Ley de Reajuste General, en función de corregir esta anomalía, por cuanto su derogación fue un compromiso del programa del Presidente Gabriel Boric.

#### **F. REACTIVACIÓN INCENTIVOS AL RETIROS PARA MAYORES DE 65, AMPLIACIÓN Y ASIGNACIÓN PRIORITARIA DE CUPOS**

Atendiendo a la compleja situación económica que enfrenta nuestro país, así como de las cuantiosas pérdidas del valor de los fondos previsionales, la Mesa del Sector Público viene a proponer que la Ley de Reajuste para el año 2023, legisle en función de garantizar las siguientes condiciones especiales, que permitan a los/as trabajadores/as del Estado, postular a los instrumentos de Incentivo al Retiro existentes:

- 1.** Otorgando, para el año 2023, un plazo excepcional de postulación a los/as funcionarios/as de 65 años o más, respecto de todas las leyes de Incentivo al Retiro existentes (Leyes N°20.919, 20.921, 20.948, 20.964, 20.976, 20.996, 21.003, 21.084, 21.135, 20.986 y 21.043), en el formato implementado por el Artículo 55 de la Ley N°21.405.
- 2.** Asimismo, y atendiendo a la efectividad que tuvo la aplicación de la norma antes citada y los efectos que, de la propuesta anterior, la Mesa del Sector Público requiere se amplíen los cupos de las leyes de incentivo al retiro, en la siguiente cantidad: 500 cupos para la Ley N°20.964; 4000 cupos para la Ley N°21.135; 5.250 cupos para la Ley N°20.919; 600 cupos para la ley N°20.996; 200 cupos para la Ley N°21.043.
- 3.** Reactivando, para el año 2023, las normas de priorización de trabajadores/as que padecen enfermedades terminales o catastróficas para todas las leyes de Incentivo al Retiro que operen con cupos, replicando las formulaciones de los Artículos 47 de la Ley N°21.306 y 56 de la Ley N°21.405.
- 4.** Finalmente, demandamos que se rehabilite para el año 2023, el plazo excepcional para exfuncionarios de postulación al Bono Postlaboral de la Ley N°20.305, en el formato que lo realizó el Artículo 80 de la Ley N°21.306, atendiendo a falencias de información y comunicación que impidieron a un número de exfuncionarios hacer uso del derecho que, en esa oportunidad, se les otorgó.

## **G. CONTINUIDAD DE MEDIDAS EN CONTEXTO DE PANDEMIA**

- 1.** En el marco de la continuidad de los esfuerzos realizados por los/as trabajadores/as de la Salud en el control de la pandemia y recuperación de las brechas generadas en la provisión de atención a la población, demandamos que la Ley de Reajuste reitere las normas acordadas para los años 2020 y 2021 referidas al cumplimiento de Metas Sanitarias y PMG, así como la Asignación de Trato Usuario para el año 2023. (Artículos 41, 42 y 43 Ley N°20.405)
- 2.** Asimismo, solicitamos la extensión de la norma de acumulación de feriados para el año 2024. (Artículo 58 Ley N°20.405)
- 3.** Asimismo, atendiendo a la exclusión sufrida por algunos/as trabajadores/as respecto de las normas de la Ley N°21.409, sobre Descanso Reparatorio para trabajadores/as de la Salud, reconocimiento de continuidad laboral trabajadores traspasados a la contrata, habiendo cumplido labores de forma continua a honorarios, como bajo formatos de prestación de servicios por intermedio de empresas, así como aquellos acogidos al artículo 72 del Estatuto Administrativo por razones de cuidado..

## **H. DEMANDAS SECTORIALES Y DE NIVELACIÓN**

- 1.** Demandamos que se incorpore plenamente a los mecanismos vigentes de Asignación de Zona y Bonos de Zonas Extremas, a los trabajadores/as de la APS y Asistentes de la Educación. Asimismo, regidos por la Ley N°21.109, demandamos que se homologue el Bono de Zona Extrema de la Provincia de Chiloé al de la Provincia de Palena.
- 2.** Demandamos, que se elimine la autorización a las Universidades Estatales, para contratar en base a honorarios más allá de lo que los marcos legales que rigen dicha forma de contratación. (Artículo 48 Ley N°21.094)
- 3.** Demandamos dar continuidad a la Homologación del Bono de Modernización de JUNJI, en función de reducir la brecha existente en relación a los otros Servicios.
- 4.** Demandamos incorporar en la Ley de Reajuste, la derogación del Art. 9 Ter de la ley 19.803, sobre los programas de Mejoramiento de la Gestión del Sector Municipal.
- 5.** Requerimos que, en el marco de nuestra demanda de Cobertura General, se tomen las medidas para garantizar que los traspasos de fondos a las Universidades Estatales para pagar Aguinaldos, Bonos y Reajuste a sus trabajadores/as, se inicien y realicen durante el mes de diciembre, permitiendo así a las Universidades su pago oportuno a los/as trabajadores/as.
- 6.** Demandamos que se verifique e implemente el incremento del máximo presupuestario definido en el Artículo 9º de la Ley N°20.645, sobre Bono Trato Usuario de la APS, de acuerdo con el incremento de la población inscrita, así como de la dotación.

7. Los formatos de externalización, tercerización, suministro de personal, así como el abuso en la contratación de honorarios, de forma más evidente cuando se realizan en subtítulos no habilitados para contratación de personal, constituyen mecanismos de precarización del empleo público que rechazamos. Requerimos se incorpore a la Ley de Reajuste General una norma que impida estos formatos de precarización, tanto para el Estado Central, como el descentralizado.
8. Demandamos el traspaso de los Establecimientos de Salud Experimentales (CRS Maipú y Peñalolén).
9. Demandamos que, respecto del Derecho de Alimentación otorgado a los Trabajadores de los Servicios de Salud, se regule y homologue su acceso y provisión.

### **III. CUMPLIMIENTO DE LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS: CONCRETAR LA AGENDA DE TRABAJO 2022**

#### **A. DEFENSA DE LA ESTABILIDAD LABORAL**

Requerimos que, de forma inmediata, al inicio del proceso de negociación, se ratifiquen, perfeccionen y amplíen los Oficios Circulares N°30/2021 y N°31/2021 del Ministro de Hacienda, en materia de Renovación de Contratas.

Requerimos que el gobierno emita un instructivo sobre la materia, acordado con la Mesa del Sector Público, a más tardar la segunda semana de noviembre. Éste debe recoger la evaluación de las experiencias anteriores.

Por ello, requerimos que se incorpore a la circular las modificaciones necesarias para garantizar su efectividad, entre otras:

- Instalar las Mesas de Trabajo desde la primera semana de diciembre de 2022, para abordar las no renovaciones en un período en que aún es factible corregir administrativamente los casos que se ajusten a sus contenidos, tanto a nivel centralizado, como descentralizado..
- Incorporar en la circular a la totalidad de la cobertura de la Mesa del Sector Público, incluyendo instituciones autónomas o descentralizadas.
- Incorporar a dichas Mesas de Trabajo a representantes del Ministerio de Hacienda, la Dirección de Presupuesto, la Dirección Nacional del Servicio Civil, así como de las Subsecretarías de cada ramo o de los jefes de servicio en caso de las entidades autónomas o descentralizadas, así como de las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público.

Entendemos que las medidas descritas, además del fortalecimiento de la redacción del instructivo, se constituyen, no sólo en una garantía de respeto de los derechos de los/as trabajadores/as, sino que protegen el interés al prevenir que se produzcan despidos arbitrarios e ilegales que, por la vía de Reclamos, ante la Contraloría General de la República, Recursos de Protección o Tutelas de Derechos Fundamentales, en sede

judicial, terminan reintegrando a funcionarios/as, o condenando al fisco a indemnizaciones, con altos impactos presupuestarios.

## B. MESAS DE TRABAJO INSTALADAS Y OPERATIVAS DURANTE EL AÑO 2022

Estando aún a la espera de los resultados y posibles acuerdos de las Mesas de Trabajo instaladas durante el año 2022, que de concretar acuerdos que se viabilicen por vía legislativa, demandamos se incorporen al articulado de la Ley de Reajuste General, requerimos que, de ser necesaria la continuidad de dichas instancias, el gobierno comprometa como parte de los acuerdos del proceso de negociación cronogramas de trabajo de cada una, que proyecten la emisión de un informe final de las evaluaciones, análisis y acuerdos alcanzados, al mes de mayo de 2023, en función de concretar las medidas administrativas o legislativas que resulten necesarios, a más tardar, durante el tercer trimestre de 2023.

Nos parece indispensable representar que, si bien la mayor parte de las Mesas de Trabajo han funcionado con regularidad y coordinando la participación de representantes de las subsecretarías y servicios incumbentes en las materias, la falta de propuestas y criterios de definición política, por parte del ejecutivo, se ha constituido en un factor de dilación en el diálogo y del avance en acuerdos concretos. Es indispensable para el buen funcionamiento de las Mesas de Trabajo que el gobierno amplíe su capacidad de respuesta.

Las Mesas de Trabajo a que nos referimos, cuyos alcances y objetivos constan en el Protocolo de Acuerdo del año 2021, así como en el Cronograma de Trabajo propuesto por la Mesa del Sector Público, son las siguientes:

- |                              |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| 1. Seguridad Funcionaria     | 7. DFL 4 MINSAL            |
| 2. Salud Mental              | 8. DFL 31 MINSAL           |
| 3. Cuidado Infantil          | 9. Universidades Estatales |
| 4. Asignación Técnica MINSAL | 10. ASE MUCH               |
| 5. Horas Promedio MINSAL     | 11. CONFEMUCH              |
| 6. DFL 5 MINSAL              |                            |

Lamentamos particularmente la falta de avance en la **Mesa de Cuidado Infantil**, respecto de la que requerimos un compromiso más activo por parte del ejecutivo. Para su continuidad para el año 2023, demandamos ampliar su agenda, con los siguientes objetivos:

**Ampliar, por medio de una garantía legal, la cobertura de cuidado infantil a todos los/as niños/as, de dos a doce años, hijos/as de funcionarios/as públicos/as, tengan el derecho al Cuidado Infantil.**  
**Ampliando el acceso a la Educación Inicial**, en el tramo de edades correspondiente, considerando la existencia y el acceso a los jardines infantiles del Estado, ello dado que este segmento etario de

niños/as hoy no tiene asegurado este derecho fundamental. Y ampliando la oferta de cobertura de Cuidado Infantil garantizado, desde los 6 años en adelante.

**Fortalecimiento de la oferta institucional y pública de cuidado infantil con un plan de inversión que asuma la 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**, garantizando cobertura desde los 3 meses hasta los 12 años de edad.

**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, como una forma indispensable de avanzar en corresponsabilidad parental.

**Legislar en función de regular de forma permanente, mecanismos de protección que garanticen el acceso y oportunidad respecto de las necesidades y derechos de cuidado**, ante situaciones excepcionales (alerta sanitaria, estado de excepción).

### C. ESTUDIOS CONCORDADOS Y EN PROCESO

En base al compromiso refrendado por la DIPRES, en cuanto a desarrollar los Estudios sobre Incentivo al Retiro, Viáticos y Remuneraciones con foco en detección de brechas, solicitamos se confirmen los plazos comprometidos para su realización y entrega.

Lamentamos que el Estudio de Cargas Laborales MINSAL siga sin avances y requerimos el cumplimiento de este compromiso, fijando su entrega para el segundo trimestre del año 2023.

Requerimos que partir de los Estudios de Viáticos y Remuneraciones, se establezcan Mesas de Trabajo para el año 2023:

1. **Mesa de Viático Único:** con el objetivo de nivelar los valores del sistema de viáticos, igualando 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 el mismo objetivo. 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.
2. **Mesa de Remuneraciones con foco en Brechas**, que revise las problemáticas de las estructuras de grados, desarrolle una evaluación y revisión de asignaciones y su impacto en la Brechas Salariales, para concordar iniciativas de racionalización de las estructuras de remuneraciones, con foco en reducción de brechas salariales.

Proponemos que ambas Mesas de Trabajo se instalen una vez cerrada la negociación y entreguen resultados y propuestas legislativas, al tercer trimestre del año 2023.

#### **IV. PROFUNDIZAR UNA AGENDA DE TRABAJO DECENTE PARA FORTALECER LA FUNCIÓN PÚBLICA**

##### **A. 40H**

La Mesa del Sector Público requiere al gobierno la instalación, al más breve plazo, de la Mesa de Trabajo que aborde la implementación de la reducción de la Jornada a 40 horas en el sector público, en los mismos plazos que se realizará para el Código del Trabajo.

Lamentamos que a 2 meses del compromiso expresado por los Ministros de Hacienda y Trabajo, en la materia, pese a los requerimientos de nuestras organizaciones, no se haya posibilitado el inicio de este trabajo. Proponemos que la Mesa se instalen una vez cerrada la negociación y entreguen resultados y propuestas legislativas, al tercer trimestre del año 2023.

##### **B. IMPLEMENTACIÓN CONVENIO C190 DE LA OIT**

Para la Mesa del Sector Público, la erradicación de toda forma de violencia y acoso de nuestros espacios de trabajo, incluidos la violencia y acoso en razón de género, es una prioridad. Es por ello que aspiramos a que la ratificación e implementación de este instrumento normativo internacional, nos permita avanzar sustantivamente en esta dirección.

Para ello, requerimos la ratificación por parte del gobierno de instalar una Mesa de Trabajo con la MSP, y la asistencia técnica de la OIT, en función de determinar las medidas legislativas, normativas, de gestión y presupuestarias, necesarias para la implementación del referido Convenio en el Sector Público, que inicie inmediatamente tras la aprobación en el Congreso Nacional de la ratificación del mismo. se instalen una vez cerrada la negociación y entreguen resultados y propuestas legislativas, al tercer trimestre del año 2023.

##### **C. MESAS DE INCENTIVOS AL RETIRO**

Las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público demandan proyectar las leyes de Incentivo al Retiro vigentes, más allá del año 2024 y para que sean permanentes. A partir del Estudio sobre la materia, comprometido en el Protocolo de Acuerdo del año 2021, requerimos instalar las Mesas Sectoriales que permitan perfeccionar y fortalecer los instrumentos vigentes.

Requerimos que el gobierno comprometa, en el marco de esta negociación, un cronograma de trabajo que instale y desarrolle las Mesas de Trabajo en formato Sectorial, con el objetivo de alcanzar acuerdos en dichas instancias, al segundo trimestre del año 2023, proyectando un trámite legislativo durante el segundo semestre

del año, que permitan dar certezas a los/as trabajadores/as que estarán en condiciones de acceder a dichos beneficios.

#### **D. MESA DE TELETRABAJO**

Ante el avance, ausente de una regulación general que establezca y proteja los derechos y norme los deberes de los/as trabajadores/as que se desempeñan en formatos remotos o en teletrabajo, así como regule las obligaciones del empleador Requerimos la instalación de una Mesa de Trabajo que avance en la legislación sobre Teletrabajo en el Sector Público, así como en la implementación de líneas presupuestarias e instrumentos salariales y compensatorios permanentes, en todos los sectores de la administración, para permitir su implementación. Proponemos que la Mesa se instalen una vez cerrada la negociación y entreguen resultados y propuestas legislativas, al tercer trimestre del año 2023.

#### **E. BRECHAS DE GÉNERO / PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

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.

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.

Para ello, proponemos:

1. Que se instale una Mesa de Igualdad de Oportunidades, al alero de la Mesa del Sector Público, que discuta y proponga iniciativas que permitan desarrollar una agenda de fortalecimiento de los derechos de las trabajadoras del Sector Público, así como de los instrumentos y mecanismos de lucha contra la discriminación.
2. Que se retome el desarrollo de la iniciativa, realizada con el apoyo técnico de la OIT, de Evaluación de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género, en instituciones públicas de los distintos sectores representados por la Mesa del Sector Público, en función de perfeccionar los instrumentos de identificación de Brechas Salariales de Género, así como las políticas y reformas legales que permitan su superación.

#### **F. MESA TRIPARTITA SOBRE PROCEDIMIENTO SANCIONATORIO**

Requerimos al gobierno, instalar una Mesa de Trabajo que analicé la normativa estatutaria referida a procedimientos sancionatorios, en que participe la Contraloría General de la República, con el objetivo de

desarrollar una revisión general de la normativa, para identificar y concordar modificaciones legales que superen tanto las problemáticas que afectan a los/as funcionarios/as en el respeto a su Derecho a la defensa y al Debido Proceso, como aquellas que dan cuenta de la falta de efectividad respecto de la investigación y sanción de las conductas de Acoso y Maltrato.

Por la especificidad de la materia, requerimos que el ejecutivo disponga los recursos necesarios para que la Mesa de Trabajo, en acuerdo de las partes, pueda contratar las asesorías, informes y estudios que se evalúen necesarios para diagnosticar y proponer las modificaciones legales necesarias.

## **G. MESA DE ZONAS EXTREMAS**

En el marco del Protocolo de Acuerdo suscrito el año 2021, la Mesa del Sector Público requiere la instalación con el Ejecutivo de la Mesa de Trabajo de Zonas y Zonas Extremas, para abordar una agenda de trabajo que abordará de forma general las demandas en la materia, iniciando con las siguientes demandas:

1. 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 redunda en un considerable menoscabo en los ingresos al pensionarse, en base a un proceso gradual de implementación de carácter similar al desarrollado respecto de la imponibilidad del Bono de Zonas Extremas.
2. 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.

Esta mesa funcionará a nivel nacional, y estará integrada por los representantes que definan los Directorios Nacionales de las organizaciones integrantes de la MSP.

## **H. INCORPORACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DEL ESTADO AL SEGURO DE CESANTÍA**

En el marco de nuestra aspiración de ampliar y universalizar los derechos de Protección Social para avanzar hacia la expansión del Trabajo Decente, y retomando el 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 ríjan. 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 ejerzan funciones 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.

## **I. SEGURO COVID**

Siendo una Mesa de Trabajo comprometida para el año curso que no se implementó, la Mesa del Sector Público reitera el requerimiento de instalar una mesa técnica de trabajo, con participación de la Superintendencia de Seguridad Social, que permita identificar y analizar las brechas de cobertura de los beneficios de la Ley N°16.744, respecto de los trabajadores públicos afectados por COVID, así como proyectar la continuidad del Seguro Covid para el año 2023, así como el establecimiento de una norma permanente y equivalente a la del Título II de la Ley N°21.342, cuya cobertura se limitó a trabajadores/as regidos por el Código del Trabajo.

## **J. TRASPASO Y REGULARIZACIÓN DE HONORARIOS Y REEMPLAZOS**

La Mesa del Sector Público requiere la instalación de una Mesa de Trabajo para evaluar la implementación y fortalecer la continuidad del proceso de regularización de los empleos permanentes provistos bajo la modalidad de honorarios. Este proceso cobra mayor relevancia y urgencia, atendiendo al Dictamen N°E173171, de 10 de enero de 2022, que configuró un profundo cambio de la jurisprudencia en materia, en base a una reinterpretación de las normas estatutarias. De esta forma se ha dado la razón a nuestras organizaciones que, por décadas, sostuvieron que esta forma precarización del Empleo Público vulneraba 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”.

En este marco, es que proponemos que se incorpore a la discusión, mecanismos de traspaso y regularización respecto de trabajadores/as que cumplen funciones permanentes en otras modalidades: aquellos que realizan reemplazos y suplencias por largo tiempo, más allá del período mínimo de 1 año requerido para el traspaso de honorarios, y que en justicia requieren también ser considerados como sujetos de un proceso de regularización y de incorporación a formatos de trabajo permanente; aquellos que cumplen funciones a honorarios en otros subtítulos (S22, S24, S31, etc.) o contratados como empresa.

## **K. TRABAJADORES DE LA SALUD NO DEPENDIENTES DEL MINSAL**

En el marco de la diversidad de funciones que representa las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público, relevamos la necesidad de establecer una Mesa de Trabajo que permita abordar las condiciones laborales, regulaciones legales y realidades remuneratorias de los/as trabajadores/as de instituciones de Salud que no dependen del MINSAL. Particularmente, estimamos necesario evaluar las brechas y condiciones que regulan a las instituciones clínicas dependientes de los Centros Clínicos y Hospitales Institucionales de las Fuerzas Armadas y de Orden, así como del Hospital Clínico de la Universidad de Chile.

## **L. DEMANDAS SECTORIALES Y DE NIVELACIÓN**

1. Demandamos se instale una Mesa de Trabajo para reformar la Planta del Instituto de Salud Pública.

2. Demandamos que, en línea con nuestra demanda en materia de Ingresos Mínimos para el Sector Público, se modifiquen las leyes de planta del MINSAL para eliminar los grados de inicio de las Plantas, en función de avanzar y verificar normativamente la disminución de brechas salariales.

## V. PARA UNA AGENDA DE MODERNIZACIÓN DEL ESTADO CON LOS/AS TRABAJADORES/AS

El gobierno ha ratificado el desarrollo de una Agenda de Modernización del Estado y la constitución de un Consejo Asesor Presidencial sobre la materia. Las experiencias anteriores, han demostrado que la plena participación y la incorporación de las propuestas de las organizaciones sindicales, ha resultado no sólo ser un aporte fundamental en la construcción de medidas efectivas, sino que indispensable a la hora de implementar y plasmar los cambios que se legislan. En cada una de las materias que se identifican a continuación, la Mesa del Sector Público, demanda la instalación de instancias que permitan a sus organizaciones integrantes canalizar propuestas y concordar planteamientos que puedan ser recogidos por la agenda del gobierno.

### A. 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.

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.

### B. CARRERA FUNCIONARIA

**Reivindicamos el derecho a desarrollar una carrera funcionalia**, 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. Una 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.

Aspiramos a avanzar significativamente en la materia, por medio de la titularidad de las plantas y las modificaciones a DFL que otorguen la posibilidad de traspaso y regularización en servicios que han sido discriminados por largo tiempo, de conjunto con nuestras organizaciones, para terminar con las modalidades altamente discrecionales vigentes y garantizar sistemas de carrera funcional 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.

*Por la Central Unitaria de Trabajadores CUT y las 16 Organizaciones que componen la Mesa de Negociación Colectiva del Sector Público.*

**ORGANIZACIONES FIRMANTES**

- 1. COLEGIO DE PROFESORES A.G.

Carlos Díaz Marchant

- 2. ANEF

José Pérez Debelli

- 3. ASE MUCH

Juan Camilo Bustamante

- 4. CONFENATS

Manuel Ramírez Alfaro

- 5. FENTESS

Freddy Sepúlveda Jaramillo

- 6. CONFUSAM

Gabriela Flores Salgado

- 7. AJUNJI

Silvia Silva Silva

- 8. CONFEDEPRUS

Margarita Paz Araya F

9. FENFUSSAP

Ricardo Rivera Troncoso


10. CONFEMUCH

Arturo Escárez Opazo

11. FENAFUCH

Myriam Barahona Torres

12. FENAFUECH

David López Valencia

13. ANTUE

Mónica Álvarez Mancilla

14. FENATS UNITARIA

Ricardo Ruiz Escalona

15. FENATS NACIONAL

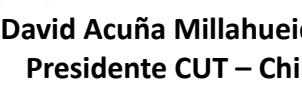
Karen Palma Tapia

16. FAUECH

Carlos Gómez Díaz



Eric Campos Bonta  
Secretario General CUT – Chile


David Acuña Millahueique  
Presidente CUT – Chile


Carlos Insunza Rojas  
Consejero Nacional CUT – Chile  
Coordinador del Sector Público

