



## MESA DEL SECTOR PÚBLICO

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

**OCTUBRE DE 2021**

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 definir las como ámbito exclusivo de negociación y resolución de la Mesa del Sector Público, para su implementación a nivel de la propia Mesa o en formatos sectoriales, cuando así se concuerde.

## **I. RECONOCER LA FUNCIÓN PÚBLICA EXIGE NO SEGUIR DESCARGANDO SOBRE LOS/AS TRABAJADORES/AS LA CRISIS, CUMPLIR LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS Y PROYECTAR MEJORES CONDICIONES LABORALES**

Si bien, nuestro país mostraba una clara tendencia a un estancamiento del crecimiento económico previamente, los efectos de la Revuelta Popular de 2019 y posteriormente de la Pandemia, han desatado una Crisis Económica y Social, en un contexto de Crisis Sanitaria aún en desarrollo. Más allá de la profundidad de los efectos de la contingencia, tenemos la convicción de que enfrentamos la expresión del agotamiento del modelo de desarrollo que ha primado por más de 30 años en nuestro país y que, si bien fue capaz de incrementar el PIB y disminuir las altísimas tasas de pobreza legadas por la dictadura cívico-militar, ha condenado a Chile al sitio de ser el país más desigual de América Latina, tal como lo ratificó recientemente el Informe Regional de Desarrollo Humano 2021 del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). El informe, destaca que Chile es el país donde hay mayor desigualdad en la distribución de los ingresos: el 10% más rico de la población acumula 60% de la riqueza; mientras que en México la cifra llega a 59%, y en Brasil es de 57%.

Pero tal como señala el PNUD, la desigualdad en los ingresos es solo uno de los factores que agudiza la situación de desigualdad en la región. A 2 años del 18 de octubre de 2019, resulta más claro aún que la Revuelta Popular tuvo su origen en estos otros factores, que podemos sintetizar en la vivencia cotidiana del abuso y la ausencia de derechos, en una modelo sociedad que redujo a mercancía, sujeta al lucro, de cada una de las facetas de la vida. Nuestra confianza, y la de millones de habitantes de nuestro país, está puesta en el proceso constituyente en marcha, para superar esta matriz de desarrollo inequitativo y precario, para avanzar a una Estado Democrático, Social de Derechos.

La evolución que han tenido las condiciones de vida de las mayorías del pueblo chileno, dan cuenta de una evidente degradación, cuyas proyecciones futuras resultan aún más inciertas y alarmantes. No sólo por la tardía y mezquina respuesta del gobierno frente a los evidentes efectos económicos generados por la Crisis Sanitaria, sino principalmente por la degradación del mercado laboral: por la masiva pérdida de empleos, con su efecto directo en los presupuestos familiares; por la degradación en la calidad del empleo; por el intensivo uso de los ahorros previsionales y de seguridad social de los/as trabajadores/as que han paliado la crisis; y por sobre todo porque la crisis se ha descargado también en términos salariales sobre los/as trabajadores/as, empeorando sustantivamente la distribución del producto entre capital y trabajo, cuyos efectos en la desigualdad seguirá, sin duda, incrementándose.

El gobierno no sólo promovió esta nefasta lógica para enfrentar la crisis en curso, sino que la aplicó ejemplarmente en el proceso de Reajuste General del año 2020, imponiendo, sin acuerdo de nuestras organizaciones, una ley que, por primera vez desde que esta negociación se desarrolla, redujo el poder adquisitivo de todos/as los/as trabajadores/as del

Estado, pese a los componentes remuneratorios que suponían reconocer el rol jugado por los/as trabajadores/as de la Salud durante la pandemia. Mientras el gran empresariado, particularmente las grandes fortunas de nuestro país, que se concentran en el 1% más rico de la población, incrementaron su patrimonio, los/as trabajadores/as redujeron sus ingresos, y a los/as funcionarios/as, por decisión del gobierno, se nos niveló hacia abajo.

El Pliego que presentamos este año 2021, parte de las consideraciones antes expuestas y se propone como objetivo, que esperamos el ejecutivo comparta, el que la negociación que iniciamos se proyecte para que para el año 2022 todos/a los/as trabajadores/as del Estado recuperen plenamente el poder adquisitivo perdido por efecto de la inflación e reciban un reajuste real que dé cuenta del crecimiento económico; recupere los beneficios perdidos el año en curso; y se avance con claridad en el cumplimiento de los compromisos adquiridos con las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público, en las agendas sectoriales y transversales, cuyo ciclo de reuniones de cierre, resultó una decepción más, ante la nula respuesta y avance informados.

Estimamos que el momento que vivimos, no permite proyectar una discusión extensa y dilatada del proceso de negociación que por medio de la entrega de este Pliego de Negociación iniciamos. Es por ello que, en función de optimizar los cortos tiempos políticos disponibles, en medio de un proceso electoral presidencial y parlamentario, 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:

- Las materias que se plantean para ser abordadas en el espacio de negociación con el objetivo de alcanzar acuerdos que se implementen por medio de la Ley de Reajuste General. (Título II)
- Las demandas de transformaciones estructurales acordadas por la Mesa del Sector Público en perspectivas de legislaciones particulares o de su viabilización a través de la nueva Constitución. (Título III)
- Los compromisos adquiridos por el gobierno, con las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público, respecto de los cuáles se demanda respuesta durante el proceso de negociación, en función de implementarlos por la vía más expedita. (Título IV)
- Las materias de proyección que la Mesa del Sector Público requiere proyectar en Mesas de Trabajo para el año 2022, cuyos alcances generales y plazos de discusión se propone queden reflejados en el articulado de la Ley de Reajuste General. (Título V)

## **II. DEMANDAS PARA UNA LEY DE REAJUSTE GENERAL QUE RECONOZCA A LOS/AS TRABAJADORES/AS DEL ESTADO**

### **A. REAJUSTE DE LAS REMUNERACIONES**

**Reajuste nominal de un 7,5%** para el período Diciembre 2021 - Noviembre 2022 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 2° 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). Enfatizamos la demanda de cobertura universal,

teniendo particularmente en vista el Proyecto de Ley, que aún no ha sido publicado, que vino a corregir la exclusión sufrida por trabajadoras/es de VTF.

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 nominal parejo de un 7,5%, 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 termino acá planteados, así como en mejorar los mínimos por estamentos más allá del reajuste general de remuneraciones, construyendo por esta vía una propuesta de Reajuste General único, que atienda a lógicas de mejoramiento escalonado de los/as funcionarios/as públicos/as.

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

Demandamos que, a que a partir del 1 de diciembre del año 2021, 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:

<b>ESTAMENTOS</b>	<b>Ingreso Mínimo</b>
AUXILIARES	444.294
ADMINISTRATIVOS	494.457
TÉCNICOS	525.987

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.

## **C. 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 2° 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 \$750.000.- y que se desempeñen por una jornada completa, **aquellos trabajadores que se desempeñen en jornada parcial recibirán un monto proporcional a su jornada**. 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: \$65.000.- b.- Valor afecto a bono: corresponde al 31,70772% de la diferencia entre la **remuneración bruta mensual** y \$ 545.000.- Este bono será imponible y tributable, y no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

#### D. VALORES DE BENEFICIOS DICIEMBRE 2021 – NOVIEMBRE 2022

Beneficios	Valores \$	Línea de corte	Renta Tope
Aguinaldo Navidad (alto)	63.894	≤ \$ 853.710 Líquido	-----
Aguinaldo Navidad (bajo)	33.798	> 853.710 \$ Líquido	\$ 2.827.042 Bruto
Aguinaldo Fiestas Patrias (alto)	82.267	≤ 853.710 \$ Líquido	-----
Aguinaldo Fiestas Patrias (bajo)	57.108	> 853.710 \$ Líquido	\$ 2.827.042 Bruto
Bono Escolaridad General	80.008	S/línea de corte	\$ 2.827.042 Bruto
Bono Adicional Escolaridad	33.798	≤ \$ 853.710 Líquido	-----
D. Ley 249 Art. 23 (Bienestar)	139.374	S/línea de corte	S/ L. exclusión
Bono Vacaciones (alto)	135.058	≤ \$ 853.710 Líquido	-----
Bono vacaciones (bajo)	94.200	> \$ 853.710 Líquido	\$ 2.827.042 Bruto
Bono de Término de Neg. (alto)	209.963	≤ \$ 775.276 Líquido	-----
Bono de Término de Neg. (bajo)	103.847	> \$ 775.276 Líquido	\$ 2.823.516 Líquidos

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.

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

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

Queremos expresar enfáticamente que rechazamos la dinámica de despidos arbitrarios que se repite año con año. Y exigimos que se apliquen plenamente los mecanismos estatutarios vigentes para garantizar la renovación automática de todos/as los funcionarios/as cuyas evaluaciones de desempeño no impliquen, de acuerdo con la legislación vigente, su desvinculación.

Es por ello que, requerimos que de forma inmediata, al inicio del proceso de negociación, se ratifique, perfeccione y amplíe el Oficio Circular N°39/2020 del Ministro de Hacienda, en materia de Renovación de Contratas. Además, resulta evidente que el proceso eleccionario en marcha, así como la complejidad del debate presupuestario, han profundizando la incertidumbre que este período del año conlleva para los/as funcionarios/as públicos/as.

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, las que a nuestro juicio, han redundado en mesas de trabajo con el Ministerio de Hacienda, lideradas por la Subsecretaría de Hacienda, sobre revisión del cumplimiento de la circular, que sólo sirvieron como un antecedente más, para constatar que los jefes de servicio no habían cumplido con los procedimientos indicados, pero no rectificaron los despidos arbitrarios informados, y en algunos casos dieron como resultado renovaciones parciales de la contrata, que sólo postergaron el despido, situación que rechazamos y estimamos requiere ser regulada en el oficio.

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 2021, para abordar las no renovaciones en un período en que aún es factible corregir administrativamente los casos que se ajusten a sus contenidos.
- 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.

## **F. CONTINUIDAD Y PERFECCIONAMIENTO DE NORMAS VIGENTES**

Requerimos que respecto de las siguientes normas, actualmente vigentes, se incorporen al acuerdo y la Ley de Reajuste General 2021, dando continuidad y perfeccionando los beneficios que otorgan:

Artículo 29, Ley N°21.306, sobre el Bono de Desempeño Laboral para los Asistentes de la Educación, se reitere para el año 2022, la redacción vigente.

Artículo 34, Ley N°21.306, sobre el Bono Especial para los Asistentes de la Educación, se reitere para el año 2022, la redacción actualmente vigente, reajustando sus valores de acuerdo con el Reajuste General, y homologando la línea de corte del beneficio al Ingreso Mínimo del Estamento Auxiliar.

Artículo 35, Ley N°21.306, sobre la asignación por desempeño en condiciones difíciles al personal asistente de la educación, se reitere para el año 2022, la redacción vigente.

Artículo 30, Ley N°21.306, sobre asignaciones del Servicio Médico Legal, se reitere para el año 2022, la redacción vigente, reajustando los montos pertinentes.

Artículo 69, sobre traspaso de honorarios, requerimos dar continuidad al proceso de regularización de los empleos permanentes provistos bajo la modalidad de honorarios, situación que vulnera la ley que expresamente permite el régimen a honorarios, sólo cuando se trata de “labores accidentales y que no sean las habituales de la institución”. Demandamos que se incremente el número máximo de personas a ser traspasadas a 10.000 para el año 2022. 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 y desarrollar el traspaso por orden de antigüedad. Asimismo resulta indispensable que en la Ley de Reajuste se garanticen los presupuestos necesarios para implementar los referidos traspasos.

Artículo 55, que autoriza a las Universidades Estatales a contratar en base a honorarios, en concordancia con lo anterior, requerimos no continuar con la suspensión de la norma permanente del artículo 48 de la Ley N°21.094, terminando con este subterfugio que precariza el empleo de los/as trabajadores/as universitarios/as.

Artículos 31, 32, 33, 58, 59, 60 y 61, Ley N°21.306, sobre Bonificaciones de Zonas y Zonas Extremas, se reitere la redacción vigente, reajustando sus valores de acuerdo con el Reajuste General, e incorporando la imposibilidad de dichas bonificaciones de cargo del empleador. Demandamos, asimismo, que se homologue el Bono de Zona Extrema de la Provincia de Chiloé al de la Provincia de Palena.

Artículo N° 10, ley N° 21.342, sobre seguro Covid-19 que cubre al sector privado, para ampliar la cobertura de dicho beneficio al conjunto de los/as funcionarios/as públicos/as. Atendiendo a las particularidades del Empleo Público, y a la cobertura involucrada, estimamos razonable que el gobierno evalúe y proponga a nuestras organizaciones, formatos de financiamiento de menor costo fiscal, siendo condición para ello, al menos mantener plenamente los beneficios de la

norma vigente para los/as trabajadores/as del sector privado

Artículos 62, 63, 65, Ley N°21.306, sobre medidas laborales para abordar la pandemia, y en atención a que, tal como ratifica la experiencia internacional, la Crisis Sanitaria no ha terminado, se reitera la redacción vigente, reajustando sus valores, cuando resulte pertinente, de acuerdo con el Reajuste General, y actualizando su vigencia para el año 2022, incorporando la impositividad de dichas bonificaciones con cargo al empleador.

Artículos 47, 80, 84, Ley N°21.306, que arbitran diversas medidas, en materias de Incentivos al Retiro, para enfrentar la situación de pandemia, se reiteren las redacciones vigentes. Adicionalmente, requerimos se modifique el Artículo 16 de la Ley 20.921, de tal manera que aquellos/as funcionarios/as que hayan hecho uso del beneficio, puedan ser contratados de forma excepcional para enfrentar la necesidad de personal calificado y con experiencia, y se amplíe la cobertura la Ley N°20.948 para hospitales institucionales y Enaer.

En este mismo marco, conscientes que la compleja situación económica que enfrentamos, 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 2022, legisle en función de garantizar un plazo excepcional de postulación a los/as funcionarios/as de 65 años o más, así como aquellos que sufran enfermedades catastróficas, respecto de todas las leyes de Incentivo al Retiro existentes, ajustando los cupos y vacantes cuando ello resulte necesario. El formato de dicha implementación deberá ser resuelto a nivel sectorial con las organizaciones, respecto de las Leyes N°20.919, 20.921, 20.948, 20.964, 20.976, 21.096, 21.135.

Asimismo, demandamos que se legisle en función de garantizar la heredabilidad de los Incentivos al Retiro, en el caso de funcionarios/as que pudiendo percibirlo hayan fallecido por Covid-19 o cualquier otra razón, habiendo o no iniciado el proceso de postulación.

### **III. TRABAJO DECENTE Y DERECHOS SOCIALES DE LOS/AS TRABAJADORES/AS DEL ESTADO**

#### **A. 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 reemplazo 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. Ninguna modificación legal, en el marco de las AFP, es la solución que los trabajadores públicos demandamos, nuestra reivindicación es terminar definitivamente con el sistema actual de capitalización individual para reponer un sistema de reparto que garantice a las y los trabajadores una pensión digna y justa.

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

## B. 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.

## C. CARRERA FUNCIONARIA

**Reivindicamos el derecho a desarrollar una carrera funcionaria**, entendida ésta como un sistema integral que promueva el desarrollo y promoción de las y los funcionarios a través de su vida laboral y que permita alcanzar niveles de excelencia y calidad de la función pública. Una carrera basada en principios de objetividad, transparencia, fluidez y justicia, vinculados a los conceptos de trabajo decente, que significa un empleo estable, con seguridad social, con carrera efectiva y respeto a los derechos laborales. 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 funcionaria para los/as funcionarios/as públicos/as, basados en procesos conocidos y objetivos, que relevén 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.

#### **D. RATIFICACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL CONVENIO 190 DE LA OIT**

En junio de 2019, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó el Convenio N°190 sobre la eliminación de la Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo. El gobierno de Chile en dicha conferencia aprobó el referido convenio y ha tenido un poco más de dos años para revisarlo y someter a consideración de las autoridades su contenido.

Seguimos aspirando que los Servicios Públicos sean espacios laborales libres de violencia y acoso, incluidos la violencia y acoso en razón de género, además de erradicar otras prácticas y comportamientos inaceptables, como las distintas vulneraciones a derechos fundamentales del trabajo y discriminaciones de todo tipo, es por ello que aspiramos que este instrumento normativo internacional cuya ratificación e implementación en nuestra legislación nacional, permitirá avanzar sustantivamente en esta dirección.

Demandamos que se dé inicio al proceso que permita avanzar a su ratificación en el Congreso Nacional, tras el proceso de consulta tripartita que dicho instrumento requiere.

#### **IV. CUMPLIR LOS COMPROMISOS ADQUIRIDOS**

Nos encontramos en el último proceso de negociación del período de gobierno, en un escenario en que nuestras organizaciones. Pese a los esfuerzos de diálogo y propuesta, que hemos impulsado incansablemente, damos cuenta de extensos incumplimientos por parte del ejecutivo, en diversas materias de carácter sectorial. La Mesa representa con desazón al gobierno, que los resultados de los procesos de diálogo llevados adelante durante el año 2020, han sido totalmente decepcionantes. Por ello, el conjunto de la Mesa del Sector Público, en un esfuerzo final ante la presente administración, viene a requerir se responda a dichos compromisos y se informe a cada sector y organización, como concretarán dichas demandas, en el marco del presente proceso de negociación.

**En consecuencia, ratificamos la voluntad de la Mesa del Sector Público de dar cabal cumplimiento a las materias que aún se encuentran pendientes y requerimos al gobierno atender especialmente las siguientes materias:**

#### **TRABAJADORES MUNICIPALES**

Ley 20.922: Legislar la extensión del artículo noveno transitorio de la ley N°20.922 para prorrogar la facultad concedida por el artículo 49 bis de la Ley N° 18.695 hasta el 31 de diciembre de 2022, y en lo sucesivo seguir la normas dispuestas en el artículo 49 quater de la citada ley.

Artículo primero de la Ley N° 20.922 Asignación Profesional: extender el a las Plantas Técnicas, Administrativas y Auxiliares. Con ello dar justicia a los/as trabajadores/as Municipales, quienes somos los únicos trabajadores/as del sector público, quienes no reciben en todos sus estamentos la asignación profesional.

Asignación Técnica: Ajustar las normas sobre Asignación Técnica de Nivel Superior, de forma que todos/as quienes cumplan los requisitos puedan acceder a ella.

Derogación del artículo 9 ter de la Ley 19.803, que no permite a funcionarios afectados a recibir el total de sus remuneraciones, por concepto de bonificación por resultados del programa de mejoramiento de la gestión municipal (PGM).

## **ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN**

Asignación de zona: igual para todos y todas los funcionarios públicos centralizados, descentralizados, particularmente respecto de los asistentes de la educación regidos por la Ley 21.109.

Reiteramos la demanda de incorporar a los Asistentes de la Educación a los Sistemas de Bienestar.

## **JUNJI**

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.

## **SUBSECRETARÍAS DEL MINSAL**

Como Demanda de FENFUSSAP, exigimos la continuidad y resolución de la mesa tripartita por la estabilidad laboral, para concretar la actualización de los DFL5/2004, ambos del Ministerio de Salud, que se trabajará en conjunto con el DFL4/2004 por planteamiento del ejecutivo, textos legales que fijan las Plantas de las subsecretarías del Ministerio de Salud.

## **ORGANIZACIONES DE SALUD (G7)**

Concretar el compromiso de legislar en materias de Descanso Compensatorio y Fuero Laboral para trabajadores/as de las instituciones de salud del Estado.

Reiterar las medidas acordadas el año 2020, atendiendo a la continuidad de la pandemia, en materias de cumplimiento de Metas Sanitarias y PMG, así como la Asignación de Calidad de Trato Usuario y Bono Covid. Recuperación de horas promedio.

Dar cumplimiento a los compromisos de reforzamiento de los dispositivos de Cuidado Infantil, garantizando de forma inmediata las transferencias presupuestarias comprometidas, garantizando su ejecución tanto en mantención o ampliación de infraestructura, como de contratación de personal y aseguramiento de su implementación, incluyendo la alimentación de niños/as.

## **UNIVERSIDADES ESTATALES**

Modificar la redacción del Artículo 1, último final de la Ley de Reajuste, para establecer que “las universidades estatales deberán reajustar las remuneraciones de sus funcionarios, de acuerdo con el reajuste a que se refiere este artículo”.

Asimismo, dar respuesta y continuidad al trabajo de la Mesa de Universidades, garantizando la participación del Ministerio de Educación a través de la Subsecretaría de Educación Superior, junto a la Superintendencia de Educación

Superior y la Contraloría General de la República. Profundizando el trabajo en los temas planteados el año 2021 en dicha mesa, tales como: Aporte a los Servicios de Bienestar, acceso a Jardines infantiles en terrenos universitarios para trabajadores/as universitarios, realización de un estudio y análisis de las leyes de incentivo al retiro vigentes: N° 20.996, N° 21.043 y N° 20.374, para un diagnóstico sobre la evolución, operatividad, ejecución financiera, resultados y problemas normativos.

## **V. PROYECTAR MEJORES CONDICIONES LABORALES PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Comprometer Mesas de Trabajo que queden reflejadas en la propia de Ley de Reajuste General, cuyo desarrollo y avance, tenga la obligación de ser reportado a la Cámara de Diputados y el Senado, por medio de las Comisiones pertinentes.

### **1. Cobertura e Inequidades**

La Mesa del Sector Pública ha expresado reiteradamente que **todas las demandas económicas y laborales que se detallan en cada año en el 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.

Demandamos la instalación de una Mesa de Trabajo que identifique, evalúe y avance en un formato de Cobertura Universal, así como en la homologación y creación de Asignaciones Técnicas en las instituciones que hoy no cuentan con ellas.

Asimismo, requerimos que dicha Mesa de Trabajo desarrolle un estudio de Brechas Salariales en el Sector Público de forma de identificarlas y proyectar un proceso de cierre de brechas, que nivele al alza a los sectores en que éstas se verifiquen.

### **2. Honorarios y Trabajo Precario en el Estado**

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

**En concordancia con lo anterior y en el mismo plazo planteado, requerimos se concuerden las iniciativas legislativas necesarias para establecer una regulación clara y expresa que restrinja la modalidad de contratación a honorarios**, únicamente a las funciones de asesoría y consultoría, definiendo como único modo de contratación por parte del Estado para el cumplimiento de sus funciones permanentes, las condiciones generales del empleo público. Para ello demandamos desarrollar un Estudio de Cargas Laborales que determine las dotaciones permanentes necesarias, en función de definir las dotaciones necesarias según estamento.

Nuestra demanda se extiende a aquellos trabajadores/as que se desempeñan en programas u otras figuras presupuestarias, ya que la evidencia demuestra que, en su gran mayoría, no se trata de funciones esporádicas, ni

acotadas, sino de funciones permanentes de las instituciones que persisten bajo estas figuras. Demandamos también la regularización de estos/as trabajadores/as en las mismas condiciones mencionadas anteriormente.

Incluso en el caso en que el Estado defina el desarrollo de iniciativas de carácter no permanente, demandamos que se garanticen condiciones de contratación que aseguren a los/as trabajadores/as derechos sociales y laborales plenos. No existe razón para que el Estado mantenga a miles de ellos en condiciones de precariedad, o sujetos a contratos de honorarios de mejor o peor calidad, dependiendo de la voluntad de cada institución.

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

### **3. Reducción de la Jornada Laboral a 40 horas**

Relevamos la aspiración de los/as funcionarios/as públicos/as para avanzar hacia un mejor equilibrio entre tiempos dedicados al trabajo, a la recreación y al descanso, dando cuenta del principio de compatibilización de Responsabilidades Familiares y Laborales. La modernización del Estado y el consecuente incremento de la productividad del trabajo, debe reflejarse también en la posibilidad de los/as trabajadores/as de reducir la jornada laboral. Demandamos la instalación de una Mesa de Trabajo que proyecte la reducción de la Jornada Laboral en el Sector Público a 40 horas semanales.

### **4. 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.

### **5. Análisis y Proyección 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. En función de perfeccionar los instrumentos vigentes, la Mesa demanda desarrollar una análisis y evaluación de las leyes vigentes, que permitan perfeccionar sus normativas, y establecer las instancias de negociación sectorial que permitan dar certezas a los/as trabajadores/as que estarán en condiciones de acceder a dichos beneficios. Particularmente, resolviendo

### **6. Seguridad Funcionaria**

La dignificación de la Función Pública exige fortalecer la protección de la seguridad, así como la integridad física y psíquica de los/as funcionarios/as públicos/as. Demandamos la instalación de una Mesa de Trabajo que evalúe las

experiencias de normas legales recientes, como la Ley N°21.188, para perfeccionar sus mecanismos y ampliar su aplicación al conjunto de los/as trabajadores/as del Estado.

## **7. Seguridad y Salud en el Trabajo - Salud Mental**

La salud de los/as funcionarios/as es responsabilidad del Estado. Las responsabilidades del Estado empleador están claramente definidas en la Ley N°16.744, y exigen fortalecer y avanzar en su pleno cumplimiento, en las complejas condiciones que la pandemia y las particulares condiciones de trabajo que ha implicado. La salud de los/as trabajadores/as se ha visto afectada, más que nunca, en tiempos de Crisis Sanitaria. Es necesario aprender las lecciones del período excepcional que aún vivimos, e institucionalizar sus aprendizajes y haciéndose cargo de las falencias que se han evidenciado. El período que vivimos ha incrementado sustancialmente los riesgos, no sólo de contagio, sino particularmente de Salud Mental y Riesgos Psicosociales.

Es indispensable generar unidades de Salud Laboral, con recursos específicos, para asistir en cuanto a prevención promoción, asistencia y seguimiento de la salud física y mental. Asimismo, es necesario garantizar espacios de trabajo seguros en infraestructura, garantizando el acceso a elementos de protección suficientes y con planes de retorno seguros definidos con los/as trabajadores/as.

## **8. Unificación de Viáticos**

**Reiteramos nuestra demanda en cuanto a establecer un viático único**, igualando y nivelando el monto de los viáticos al tramo más alto, eliminando la diferencia de pago entre grados, que hacen discriminatorio y desigual el pago de esta prestación a funcionarios y funcionarias de grados inferiores. Dicho proceso de nivelación debe también incorporar la racionalización de las diversas modalidades de viáticos parciales existentes (parcial, de faena, de campamento, etc.) para nivelar sus montos con sus objetivos. Asimismo, reiteramos la demanda de extender el derecho a viático para el conjunto de los/as trabajadores/as públicos. Esto en atención a que dicho pago tiene por fin compensar las necesidades de alimentación y alojamiento de los/as funcionarios/as que se destina a desarrollar transitoriamente funciones fuera de su lugar habitual de trabajo, ante lo que la diferenciación de monto resulta absolutamente arbitraria y discriminatoria.

## **9. Cuidado Infantil de Cobertura Plena, para Madres y Padres**

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

**Complementariamente, demandamos que se fortalezca la oferta institucional y pública de cuidado infantil con un plan de inversión que asuma 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.

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

#### **10. Asignaciones y Bonificaciones Zonas y Zonas Extremas**

Demandamos otorgar el carácter de imponible a las asignaciones de zona, ello con cargo al erario fiscal, dada la relevancia en la renta que en muchas zonas alcanza, lo que redundaría en un considerable menoscabo en los ingresos al pensionarse, ello al no definirse esta asignación como imponible. Proponemos que dicha medida sea realizada en un proceso gradual de implementación de carácter similar al desarrollado respecto de la imponibilidad del Bono de Zonas Extremas.

Demandamos extender el beneficio de asignaciones de zona a todas y todos los trabajadores del sector público, que laboran en localidades que generan este derecho, incorporando así a aquellos funcionarios y funcionarias que por distintos motivos hoy no la reciben.

Finalmente, requerimos que los estudios y modificaciones de las Asignaciones y Bonificaciones de Zonas que el gobierno ha anunciado, sean tratadas con la Mesa del Sector Público garantizando que toda implementación en la materia cuente con la participación y acuerdo de sus organizaciones integrantes.

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. ASEMUCH

Ramón Chanqueo Filumil

4. CONFENATS

Jaime Araya

5. FENTESS

Freddy Sepúlveda Jaramillo

6. CONFUSAM

Gabriela Flores Salgado

7. AJUNJI

Silvia Silva Silva

8. CONFEDPRUS

Márgarita Araya

9. FENFUSSAP

Ernesto Rojas

10. CONFEMUCH

Arturo Escáñez Opazo

11. FENAFUCH

Myriam Barahona

12. FENAFUECH

David López

13. ANTUE

Mónica Álvarez

14. FENATS UNITARIA

Ricardo Ruiz Escalona

15. FENATS NACIONAL

Patricia Valderas

16. FAUECH

Carlos Gómez



CARLOS INSUNZA ROJAS  
Consejero Nacional CUT

Coordinador de la Mesa del Sector Público

  


SILVIA SILVA SILVA  
Presidenta Nacional CUT