

**CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
PALACIO DE LA MONEDA**

Código: EXPR2018-22360
Fecha: 09-oct.-2018 Hora:
14:36:02



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA





PARA: PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA
SEÑOR SEBASTIAN PIÑERA ECHEÑIQUE

DE: CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
SECRETARIA MESA DEL SECTOR PÚBLICO

REF.: ADJUNTO PLIEGO DE NEGOCIACION

PROPUESTA DE REAJUSTE Y MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES
LABORALES Y SALARIALES DEL SECTOR PÚBLICO,
CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO

SANTIAGO, Octubre 09 de 2018

Señor Presidente de la República:

Junto con saludarle, remitimos a usted, junto a las organizaciones de trabajadores del estado el presente pliego de negociación 2017-2018.

Al respecto, adjuntamos los antecedentes antes señalados para su conocimiento y fines que estime pertinentes.

SALUDAN ATENTAMENTE A USTED

Andr. Palacios
ANDREA PALACIOS RIQUELME
Secretaria de M.S.P.
Consejera Nacional CUT



Ana Maria Gutierrez Ramirez
ANA MARIA GUTIERREZ RAMIREZ
Coordinadora M.S.P.
Consejera Nacional CUT

MESA DEL SECTOR PÚBLICO

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

OCTUBRE 2018

Los representantes de las 15 organizaciones firmantes del presente proyecto de negociación, debidamente identificadas y en nombre de las/os Trabajadoras/os del Estado, tanto del sector centralizado como descentralizado, afiliadas a la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, que coordina y dirige el Proceso de Negociación, que cada año se efectúa con el Ejecutivo sobre condiciones laborales, reajuste de remuneraciones y otras materias, vienen a 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 las/os trabajadoras/es 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, MSP, para su implementación a nivel de la propia Mesa o en formatos sectoriales, cuando así se concuerde.

I. NEGOCIACIÓN DE LAS Y LOS TRABAJADORAS/ES DEL ESTADO PARA ALCANZAR UNA MEJOR DISTRIBUCIÓN

La experiencia del proceso de negociación del reajuste para el período 2017 – 2018, derivó en un complejo escenario que confrontó al Gobierno con las organizaciones de los trabajadores del Estado, sosteniendo sus capítulos más álgidos en los hemiciclos del Congreso Nacional que dejaron un sinnúmero de calificativos en una relación que pudo concluir de forma más amigable. En esta ocasión, se expresa el más fuerte deseo por evitar dicho escenario, en la medida en que consenso sea el punto central de una nueva conversación del gobierno y las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público. Por lo tanto, es indispensable la existencia de un pacto y la voluntad de abordar con alturas de miras una nueva negociación que permita un acercamiento de posiciones entre los actores para alcanzar una Ley de Reajuste General que dé cuenta de la realidad que enfrentan los trabajadores del Estado.

La tramitación de la Ley de Reajuste General del Sector Público del año pasado no estuvo ajena a controversias y cuyo resultado fue impuesto por el Gobierno haciendo uso de la mayoría parlamentaria, resolviendo imponer un criterio que ha tenido como efecto un menor valor adquisitivo de las remuneraciones de los trabajadores del Estado y de otros servicios de la Administración Pública. Materializándose, así, una vez más, una política fiscal restrictiva, que descargó sobre los/as trabajadores/as los costos de la desaceleración económica. Con lo anterior es imposible reconciliar las visiones economicistas y neoliberales

que dicha decisión evidencia, con los compromisos de superar la severa inequidad que persiste en nuestro país, y que el programa de gobierno de la Nueva Mayoría comprometió con la ciudadanía.

La Mesa del Sector Público ha expresado por años, y ante gobiernos de distinto signo, que el Reajuste de Remuneraciones de los/as trabajadores/as del Estado es una variable salarial y de justicia social, y no una variable de ajuste macroeconómico, como parecen comprenderlo los economistas más conservadores y de corte neoliberal.

Sin embargo, no sólo es perceptible la baja efectiva del valor adquisitivo de los trabajadores públicos, a raíz de un estancamiento real de los salarios que durante los últimos años que se han mantenido, en promedio, en torno a **un 0,2 % de reajuste** sino que también es tangible la lentitud y escasa voluntad para lograr hacer cumplir algunos compromisos sectoriales que han tardado mucho más de lo presupuestado para concluir protocolos y disposiciones que permitan un mejoramiento en las condiciones laborales de los funcionarios públicos.

La Mesa del Sector Público, conjuntamente con los gremios de los trabajadores del ámbito público, ha elaborado un nuevo pliego de Negociación que ha recogido las opiniones directas de las asociaciones bases, a través de sus respectivos dirigentes. Este proceso de Negociación abarca un conjunto de materias económicas, salariales, de derechos laborales, sociales y sindicales, que apuntan en una perspectiva de superar las profundas inequidades existentes en nuestro país, considerando que entre unos pocos grupos económicos concentran la mayoría de las riquezas de nuestro país y muchos sólo logran subsistir. Los representantes de las organizaciones de trabajadores que componen la Mesa del Sector Público, están conscientes que este año es muy particular, puesto que el ámbito del diálogo social y negociación se verán expuestos a espacios más reducidos a raíz de los efectos de un período económico complejo, que, sin dudas marcará el acento en estas conversaciones. Por tal razón, para las organizaciones de los funcionarios del sector público es necesario abordar anticipadamente este proceso e invita al Ejecutivo a tener una mirada de equidad para lograr un consenso que nos permita abordar en buenos términos éste nuevo proceso de negociación.

II. CONTINUIDAD DE LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACUERDO 2017

Al hacer las evaluaciones relativas a los compromisos suscritos entre la MSP y el Ejecutivo concordamos que durante el último período se aprecian sustantivos avances, especialmente en el ámbito de una legislación que permita que aquellos funcionarios en edad de retiro puedan efectuarlo, a pesar de las reducidas

pensiones que se les proyectan. Pero también debemos representar que algunos gremios no han quedado conformes y otros aún abogan por obtener acuerdos y legislación, en estas materias, solicitado durante el mandato de la Presidenta Bachelet. Así mismo ésta mesa que reúne a las organizaciones gremiales de los trabajadores públicos enfatiza que, a pesar de los avances, aún persisten aspectos que han quedado rezagados en el cumplimiento de sus aspiraciones. Tales como la evaluación y traspaso del personal a Honorarios a las respectivas plantas de los servicios estatales. Como así mismo la aplicación de restricciones a la contratación de este tipo en aquellas funciones que son permanentes en los respectivos servicios de la administración del Estado.

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

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

La Negociación 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. En el marco del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2014, se instalaron 3 Mesas de Trabajo para abordar algunas de estas exclusiones, lo que constituye un importante reconocimiento por parte del Estado 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 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 particulares 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 como los VTF, Vía Transferencia de Fondos, Estatuto Asistentes de la Educación, ley N°21.109 y los servidores públicos códigos del trabajo dependientes de las instituciones de Salud y productivas de las FFAA.

En todos los casos los beneficios regulados por la Ley de Reajuste General, deben contemplar las transferencias presupuestarias completas de los fondos necesarios para su aplicación.

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

Demandamos que, **en todos los casos y para todas las medidas, se contemple la transferencia íntegra de los fondos fiscales que financien el costo global de cada una**, incluidas las asignaciones. Demandamos asimismo que las normativas de derechos laborales que se concuerden contemplen su plena cobertura en la legislación que se apruebe. Ésta es la única forma de garantizar el alcance universal de las medidas propuestas y es, por tanto, el criterio inicial que la Mesa del Sector Público expone.

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

Las y los trabajadores públicos solicitamos un incremento nominal del 8%, una cifra bastante realista para iniciar un proceso de negociación con un Gobierno electo recientemente, un Gobierno que nos prometió tiempos mejores, un Programa que corregiría el rumbo para así avanzar por un camino de mayor justicia social, el cual hemos esperado por años en uno de los países más desiguales del mundo. Si la economía de nuestro país crece, entonces los trabajadores debemos incrementar nuestros ingresos, si la banca, el retail, las AFP, las Isapres mantienen cuantiosas utilidades entonces los trabajadores también debemos ganar más; si el país no ha invertido más en programas sociales, bajo el argumento de generar fondos de ahorro para momentos de menor ritmo económico, entonces utilicemos parte de esos fondos para dinamizar la economía y mejorar la renta de los trabajadores. No resulta comprensible que Gobiernos que se erigen como progresista terminen rebajando ingresos de los trabajadores, tal cual como ocurrió en la negociación pasada **donde el 0,6% de incremento** de renta, por sobre el IPC acumulado, terminó desdibujándose bajo la expropiación de Bonos, en diferentes magnitudes, como ocurrió el 2015 por el conjunto de las y los trabajadores públicos. Si la desaceleración del ritmo de la economía deben pagarla las y los trabajadores para entregar señales a los grandes empresarios y al capital internacional, entonces Chile tiene hipotecada su estrategia de desarrollo a la venia de poderes económicos nacionales e internacionales, si es así entonces no

podríamos reconocer diferencia entre un Ministerio de Hacienda de adscripción neoliberal y uno que se pretende progresista.

4.1. Reajuste de Remuneraciones.

Reajuste nominal de un 8,0 % para el período Diciembre 2018 – Noviembre 2019 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 o el Código del Trabajo, en el Sector Público Municipal, Universidades Estatales, Servicios Traspasados, **Colegios subvencionados**, administración delegada decreto N° 3166, funcionarios regidos por el artículo 2° Ley 19.464, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM y jardines infantiles sin fines de lucro como los **VTF, Vía Transferencia de Fondos**, Estatuto Asistentes de la Educación, ley N°21.109. En todo caso la transferencia de los fondos debe ser íntegra, incluidas las asignaciones.

4.2. Remuneraciones Mínimas del Sector Público.

Es deber del Estado asegurar Trabajo Decente, cuyo punto de partida es una remuneración justa y que garantice condiciones de vida dignas. Existiendo hoy una fijación de estas remuneraciones mínimas para los estamentos auxiliares, administrativos y técnicos, estimamos necesario incorporar al estamento profesional a dicho mecanismo. Para la Mesa del Sector Público es de suma importancia continuar avanzando en esta dirección, por lo cual demanda que a partir del 1 de diciembre del año 2018 ningún trabajador/a que se desempeñe en el Sector Público, universo definido anteriormente, obtenga un ingreso líquido mensual por estamento inferior a:

ESTAMENTOS	Ingreso Mínimo
AUXILIARES	\$420.000
ADMINISTRATIVOS	\$467.419
TÉCNICOS	\$497.225
PROFESIONALES	\$600.000

Para el efecto de lo dispuesto, debe otorgarse al personal referido anteriormente y afecto al sistema remuneraciones vigentes en el Sector Público, una bonificación mensual de un monto equivalente a la

diferencia entre su remuneración bruta mensual y la cantidad mínima antes establecida, la que irá disminuyendo en la medida que la remuneración bruta mensual del funcionario se incremente por cualquier causa. Esta bonificación será imponible sólo para salud y pensiones y no será considerada base de cálculo para determinar cualquier otra clase de remuneraciones ni para ningún otro efecto legal. Se debe considerar, para los efectos de esta norma, que integran la remuneración bruta mensual respectiva los estipendios de carácter permanente o habitual, excluyéndose las diversas asignaciones y bonificaciones de zona.

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

4.3. Valores de Beneficios Diciembre 2018 – Noviembre 2019.

Beneficios	Valores	Línea de corte	Renta Tope
	\$	2018 - 2019	2017 - 2018
Aguinaldo Navidad alto	58.744	≤ \$ 784.914 Líquido	-----
Aguinaldo Navidad bajo	31.074	> \$ 784.914 Líquido	\$ 2.647.358 Bruto
Aguinaldo Fiestas Patrias alto	75.638	≤ \$ 784.914 Líquido	-----
Aguinaldo Fiestas Patrias bajo	52.505	> \$ 784.914 Líquido	\$ 2.647.358 Bruto
Bono Escolaridad General	73.559	S/línea de corte	\$ 2.647.358 Bruto
Bono Adicional Escolaridad	31.074	≤ \$ 784.914 Líquido	-----
D. Ley 249 Art. 23 (Bienestar)	128.142	S/línea de corte	S/ L. exclusión
Bono Vacaciones (alto))	150.000	≤ \$ 784.914 Líquido	-----
Bono Vacaciones (bajo)	105.000	> \$ 784.914 Líquido	\$ 2.595.981 Bruto
Bono de Término de Neg. Alto	250.000	≤ \$ 784.914 Líquido	-----
Bono de Término de Neg. Bajo	125.000	> \$ 784.914 Líquido	\$ 2.595.981 Bruto

Demandamos que el cálculo de la Línea de Corte excluya como haber la bonificación especial de zonas extremas, cuyo fin es compensar el mayor costo de vida de los funcionarios públicos que laboran en zonas extremas del país, en consecuencia su incorporación con haber en la fijación de la línea de corte contraviniendo el sentido mismo de la existencia de esta bonificación.

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 N°3166-81, funcionarios regidos por en el artículo 2º de la ley N°19.464, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM y en jardines infantiles sin fines de lucro con los **VTF, Vía Transferencia de Fondos**, Estatuto Asistentes de la Educación, ley N°21.109.

En todos los casos, demandamos la transferencia íntegra de los fondos y asignaciones que financien el costo global de esta medida.

V. UN ESTADO EMPLEADOR QUE GARANTICE TRABAJO DECENTE

La Mesa del Sector Público reivindica, para el conjunto de los/as trabajadores/as del Sector Público contar con un empleo justamente remunerado y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto de la dignidad humana durante todo su ciclo de vida laboral. La plena implementación del Trabajo Decente en el Estado es un objetivo irrenunciable y que debe movilizar todos los esfuerzos necesarios para que el Estado, en su calidad de empleador, se convierta en un ejemplo y referente para el sector privado.

Los avances contenidos en el Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2017 constituyen un impulso que el gobierno ha demostrado ser incapaz de materializar con nuestras organizaciones, por lo tanto se requiere que este acelere la evaluación y las soluciones comprometidas, además de concretar las modificaciones legislativas necesarias para cerrar las brechas y carencias que persisten.

El cambio de gobierno, y particularmente sus impactos en los/as funcionarios/as del Estado Central, han dejado nuevamente a la vista la precariedad e inestabilidad del Empleo Público. Rechazamos los despidos masivos, arbitrarios e ilegales que han afectado a miles trabajadores/as desde el 11 de marzo a la fecha. Es indispensable y prioritario avanzar hacia un nuevo modelo de Empleo Público que separe con claridad los cargos de confianza, particularmente de gabinete, de aquellas funciones que cumplen funcionarios/as permanentes del Estado, para terminar con la práctica de usar la Función Pública como botín del gobierno de turno. En este sentido, la aplicación de las Normas Rectoras aprobadas por el Servicio Civil son una base

mínima que es urgente aplicar, por cuanto por lo demás son de carácter obligatorio para los servicios de la administración central del Estado.

5.1. Erradicación del Trabajo Precario en el Estado.

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

En consecuencia, requerimos dar continuidad al proceso de regularización de los empleos permanentes provistos bajo la modalidad de honorarios, situación que vulnera la ley que expresamente permite el régimen a honorarios, sólo cuando se trata de “labores accidentales y que no sean las habituales de la institución”. Este proceso debe incorporar a todas las modalidades existentes, sean a suma alzada (subtítulo 21 y 22) 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.

Reiteramos, en el marco del proceso de regularización en marcha este año 2018, nuestra demanda en orden **a ampliar dicho proceso a todos/as los/as trabajadores/as a honorarios, más allá del subtítulo presupuestario por el cuál son financiadas sus remuneraciones, así como el que dichos traspasos deben realizarse a igual remuneración líquida promedio, asumiendo el costo de imposibilidad de sus remuneraciones con costo fiscal.** De otra forma, se está imponiendo a los/as trabajadores/as a honorarios una inaceptable reducción de sus ingresos familiares. Este formato de traspaso, que ha sido planteado en diversas instituciones, no tiene ningún sustento en el marco del mecanismo progresivo concordado con la Mesa del Sector Público, ya que la progresividad del mecanismo se concordó justamente teniendo en cuenta el costo fiscal de la medida.

Asimismo, demandamos que al primer semestre del año 2019 se acuerden los marcos e instrumentos que implementen dicho proceso de regularización de honorarios en las instituciones del sector descentralizado y desconcentrado.

En concordancia con lo anterior y en el mismo plazo planteado, requerimos el desarrollo e implementación de las iniciativas legislativas necesarias para establecer una regulación clara y expresa que restrinja la modalidad de contratación a honorarios, únicamente a las funciones de asesoría y consultoría, definiendo como único

modo de contratación por parte del Estado para el cumplimiento de sus funciones permanentes, las condiciones generales del empleo público.

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

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

Finalmente, la Mesa del Sector Público estima necesario regular, en función de restringir y acotar, las funciones que el Estado puede licitar para que sean desarrolladas por empresas privadas, excluyendo expresamente todo ejercicio de función pública de dicho ámbito. En el intertanto, y ante situaciones reiteradas y evidentes de incumplimiento de derechos laborales y sindicales por parte de empresas que licitan con el Estado, demandamos que en las labores que el Estado licita **se modifiquen los marcos vigentes de la Ley de Compras Públicas para garantizar que los/as trabajadores/as que cumplan dichas funciones cuenten con condiciones dignas de trabajo y salarios decentes.** Las normas de control actualmente vigentes establecen mínimos insuficientes sobre esta materia, restringidos prácticamente al cumplimiento de las obligaciones previsionales y a la exclusión de empresas condenadas por vulneración de derechos fundamentales, lo que constituye un estándar insuficiente.

5.2. Estabilidad laboral.

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

Es por ello que enfatizamos nuestra **demanda de modificación del sistema de empleos a contrata para establecer su renovación automática al término de su vigencia**. Por ello proponemos la mantención de un mínimo ético para su renovación. Por lo anterior, estarán sujetos a renovación de sus contrataciones:

- Funcionarios de larga data que cumplen funciones propias de la institución en funciones técnicas o con las competencias profesionales y que se encuentran bien evaluados.
- Que se encuentren con Licencia Médica debidamente procesada y tengan salud recuperable.
- Que se encuentren bien calificados, con procesos administrativos en curso.
- Que son acreedores al Principio de Confianza Legítima, conforme a dictamen de la Contraloría General de la República y lo indicado por la Corte Suprema de Justicia.
- Que se encuentre a cinco años de jubilar o de proceder a su trámite de retiro.
- Asimismo, la Mesa del Sector Público expresa su **rechazo a la inestabilidad laboral generada por la Ley SEP**, que afecta a un importante y creciente número de trabajadores/as del ámbito de la educación. En consecuencia, demandamos que se modifiquen los cuerpos legales que rigen a estos/as trabajadores/as para garantizar su estabilidad laboral e impedir que los mecanismos de financiamiento sean excusa para precarizar el trabajo de los/as trabajadores/as de la educación.

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

5.3. Carrera Funcionaria.

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

En esta línea, valoramos los contenidos del Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de las Personas, cuyos contenidos incorporan visiones sobre la materia que compartimos. Sin embargo, y nuevamente en una materia en que los avances de los acuerdos alcanzados ha sido insuficiente,

requerimos consolidar acuerdos que permitan que esta política de gobierno se proyecte como una Política de Estado, que cuente con un sustento legal y administrativo que la mantenga y proyecte.

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

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

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

Exigimos el cumplimiento las normativas legales que limitan el número de funcionarios a contrata de una Institución. De esta forma **demandamos específicamente, regularizar esta situación por la vía de incrementar los cargos de planta o de su ingreso a la calidad de titulares**, ya sea se trate de trabajadores del sector centralizado, descentralizado, municipal, servicios traspasados o universidades estatales, Estatuto Asistentes de la Educación, ley N°21.109.

La Mesa del Sector Público valora los avances alcanzados en materia de ampliación y regularización de plantas y de titularidad en el sector municipal, de profesores y la atención primaria de salud, así como los acuerdos en implementación en la salud centralizada. Entendemos que esta línea de acción debe ampliarse al conjunto de los sectores representados en la Mesa del Sector Público, para dotar al conjunto de los/as trabajadores/as del Estado de empleos basados en titularidad.

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

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

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

Solicitamos incluir en la Agenda de Trabajo Gobierno – MSP la revisión de la Estructura de Remuneraciones de las y los trabajadoras/as públicos caracterizada por una enorme dispersión salarial, inaceptables discriminaciones, sobrepoblación de haberes que complejizan tanto su comprensión como administración, ello con miras a converger en una estructura de remuneraciones simplificada, que pague ingresos similares para trabajos, responsabilidades, funciones, ambientes y calificaciones similares, accediendo a un sistema único de remuneraciones para el conjunto de los/as Trabajadores/as del Estado.

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

Se solicita homologar el porcentaje del Bono de Modernización, en relación al Sector Centralizado, para trabajadores y trabajadoras de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

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

6.1. Un Nuevo Sistema Previsional Público, Sin Fines de Lucro, Solidario y de Reparto.

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

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

Asimismo, a pesar de los compromisos adquiridos en la Negociación del año pasado, el gobierno no ha dado cumplimiento al requerimiento de la Mesa del Sector Público de exponer y dialogar con el Comité de

Ministros, establecido por la Presidenta de la República para definir propuestas en materia previsional. Constatada la opacidad con la Comisión Asesora Presidencial que ya definió sus planteamientos, y la polarización entre actores comprometidos con la industria de las AFP, respecto de aquellos que visibilizaron las carencias del sistema, no resulta aceptable que el gobierno vuelva a transitar por el expediente de resolver una propuesta legislativa a puerta cerrada y de espaldas al mundo del trabajo.

Hoy, cuando la masiva Movilización Social impone en la agenda política la urgencia de transformaciones estructurales en el ámbito previsional, las organizaciones representativas de los/as trabajadores/as del Estado vuelven a expresar esta demanda, requiriendo al gobierno que, con máxima urgencia, abra las puertas a un debate en que se ponga en el centro las demandas y necesidades de los/as trabajadores/as, así como las de los/as pensionados/as, por sobre la voz de los actores empresariales que buscan mantener el uso espurio que por décadas han dado a las cotizaciones previsionales, en beneficio de la concentración del poder y la riqueza que ha caracterizado a la sociedad chilena desde la imposición del sistema de AFP en dictadura.

6.2. Ampliación del Bono Post-laboral e Incentivos al Retiro.

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

En este contexto, reiteramos al gobierno nuestra demanda de que, en el marco del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2017, se otorgue la mayor urgencia a los procesos aún pendientes en esta materia, así como a la tramitación legislativa de aquellos que ya se encuentran concordados por las respectivas organizaciones.

Adicionalmente, y en función de mejorar las precarias condiciones de retiro que enfrentan los/as trabajadores/as del Estado, **solicitamos ampliar el Bono Post-laboral, regido por la Ley 20.305**, modificado por la Ley 20.636 en el entendido que se trata del único instrumento vigente que garantiza un incremento permanente de las pensiones. Proponemos que **se amplíe su cobertura, se incremente significativamente su monto y se revisen los criterios de tasa de reemplazo que lo rigen**, con objeto de incrementar los ingresos

permanentes de quienes decidan retirarse del sector público. Las condiciones de acceso al Bono Post-laboral, en estas nuevas condiciones, deben asumir su plena compatibilidad con cualquier otro instrumento de incentivo al retiro, atendiendo a que se trata de medida una inmediata ante la incapacidad del sistema previsional vigente de garantizar pensiones dignas, para lo cual no es factible esperar a que las transformaciones estructurales del sistema, a las que aspiramos, modifiquen esta realidad. Sólo de esta forma comprendemos se puede avanzar hacia la posibilidad de los/as trabajadores/as del Estado de retirarse dignamente.

Demandamos que se dé cumplimiento al N° 4 del párrafo II, del Protocolo de Acuerdo 2017, la necesidad de legislar para que aquellos funcionarios/as que por situaciones no imputables a sus decisiones hayan perdido la posibilidad de postular al Bono Post-laboral, se establezca un plazo especial de postulación que los habilite a cumplir los requisitos, lo que hemos detectado particularmente respecto de trabajadores/as de las Universidades Estatales y de la Atención Primaria de Salud.

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

De igual manera demandamos que se proceda a generar un espacio de trabajo que permita la extensión de los beneficios de las leyes de incentivo al retiro a todos aquellos trabajadores del sector público que tengan Bono de Reconocimiento y por lo tanto las mismas condiciones de daño previsional, más allá del año 2024.

6.3. Seguro de Cesantía.

En el marco de la implementación del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2017, reiteramos nuestra demanda de incorporación de los/as funcionarios/as públicos/as representados en esta negociación al Seguro de Cesantía, en tanto se trata de un derecho laboral y social que debe tener carácter universal para todos/as los/as trabajadores/as indistintamente del empleador o los marcos laborales que los rijan. Se trata de superar una discriminación arbitraria que se ha mantenido hacia los/as trabajadores/as del Estado, y que los ha excluido de uno de los componentes de la seguridad social garantizados para los/as trabajadores/as chilenos/as. El derecho al seguro de cesantía deberá garantizarse para el conjunto de trabajadoras/es públicos ya sea que estén contratados en régimen de planta o en calidad de contrata, y deberá

operar independientemente de las causales de desvinculación, como un derecho de protección social universalmente garantizado.

6.4. Cuidado Infantil de cobertura universal.

- Solicitamos que todos/as 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, incluidas todas las Unidades académicas y administrativas de la Universidad de Chile, y las otras Universidades Estatales, 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, exigimos que se fortalezca la oferta institucional y pública de cuidado infantil con un plan de inversión que asuma a protección de los/as hijos/as menores de los/as trabajadores/as del Estado que se desempeñan en sistemas de turnos, por medio de Clubes Escolares o Centros Infantiles donde sean necesarios.
- Demandamos, asimismo, la ampliación del derecho a Sala Cuna para todos los funcionarios públicos, derecho que hoy asiste a las mujeres como obligación legal, excluyendo a los hombres.
- Ante la realidad de aquellos territorios más aisladas y desfavorecidas de nuestro país, en que persisten comunas que no cuentan con oferta de cuidado infantil, demandamos legislar para que, en dichos casos, se provean medias alternativas que garanticen la posibilidad de los/as funcionarios/as públicos de ejercer el derecho a cuidado infantil que les asiste.

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

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

6.5. Aportes de Bienestar.

En el marco de la implementación del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2017, los que en esta materia han sido incumplidos por el gobierno, demandamos concordar los mecanismos para la extensión del Aporte de Bienestar para el conjunto de los/as trabajadores/as públicos/as representados en esta negociación y cuya cobertura fue definida anteriormente, concordando los plazos y procesos necesarios para su completa realización, instalando definitivamente las Mesas de Trabajo sobre la materia, fijando un plazo de 3 meses, después de finalizada la negociación, para la plena implementación de dichos acuerdos, Estatuto Asistentes de la Educación, ley N°21.109, ley N°19.378, Universidades Estatales, art. 2º ley N° 19.464, incluir socios Pasivos.

VII. CONDICIONES DE TRABAJO

7.1. Asignación Técnico de nivel Superior.

- Exigimos el reconocimiento de todos/as los/as funcionarios/as públicos/as con título técnico de nivel superior a través del pago de una asignación económica, ello en mérito de la culminación de estudios técnicos post secundarios en entidades debidamente reconocidas por el Estado, cuya duración sea de cuatro o más semestres. Se trata de una demanda que tiene antecedentes en la ley 19.699, cuyo reconocimiento parcial constituye una discriminación que debe ser corregida para constituir una Asignación Técnica de carácter universal, ya sea que estas trabajadoras o trabajadores pertenezcan al sector centralizado, descentralizado, municipal, funcionarios regidos por en el artículo 2º de la ley N°19.464, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM, servicios traspasados o universidades estatales, indistintamente del grado que ostenten (Estatuto Asistentes de la Educación, ley N°21.109 y ley N°19.378).

7.2. Asignación de Zona y Zonas Extremas.

- Pedimos 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.

- Solicitamos 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, imponibilidad de costo del Empleador.
Estatuto Asistentes de la Educación, ley N°21.109. Art. 61 ley N° 19.464, Estatuto Asistentes de la Educación, ley N°21.109.
- Demandamos el complemento de zona para todos los funcionarios y funcionarias de Salud Atención Primaria Ley N°19.378, concordante con la Ley N°19.354 artículo primero.
- Exigimos homologar la base de su cálculo, respecto a las FFAA, para las trabajadoras y trabajadores de las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Aysén, Magallanes, las provincias de Chiloé, Palena y las comunas de Cochamó, Isla de Pascua y Juan Fernández (ley N° 19.378 art. 1º ley N°19.354).
- Solicitamos que el Bono Zonas Extremas, regido por la ley N°20.313, se extienda a los/as funcionarios/as de la administración central de Educación Municipal, DAEM, DEM y a la Administración de Educación, salud y cultura de las Corporaciones Municipales. Junto a lo anterior, requerimos que la extensión del Bono de Zonas Extremas a los trabajadores de Atacama, así como de las comunas de Calbuco y Lonquimay, que dado su ubicación geográfica resulta igual su aislamiento que la Isla de Chiloé. Asimismo, demandamos que para la Provincia de Chiloé, el Bono de zonas extremas se homologue al de la provincia de Palena.
Solicitamos que la imponibilidad del Bono de Zonas Extremas Ley N°20.313, art. 31 debe ser de cargo del empleador.
- Requerimos extender el Bono Anual Ley N°20.883 artículos 44 y 45, en forma permanente a partir del año 2019.
- Solicitamos la continuidad de la Bonificación otorgada bajo el amparo de la Ley N°20.924 a los funcionarios públicos de Atacama, regidos por el Estatuto Administrativo y extensivo a la administración central de Educación Municipal, DAEM, DEM , la Administración de Educación y Cementerios.

- Demandamos la **modificación del Bono establecido en la Ley N°20.883, Art. 44 y 45** de manera que se excluya la asignación de zona de la base de cálculo de su línea de corte, garantizando que el beneficio sea percibido por un número mayor de funcionarios/as de las zonas extremas del país, tal como fue anunciado durante la tramitación legislativa de la referida norma.
- Hacer extensiva la Asignación de Desempeño Difícil a todos los trabajadores públicos centralizados y descentralizados de las zonas llamadas “de sacrificio”.
- Solicitamos incorporar un Bono de Desempeño para trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en sectores de difícil acceso, en especial en zonas rurales, para todas las unidades educativas que reciben aporte estatal.
- 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.
- Urge se elimine la asignación de zona de la línea de corte, para los efectos de cálculo, garantizando con ello que el beneficio económico sea percibido por un número mayor de funcionarios/as de las zonas extremas del país, tal como fue anunciado durante la tramitación legislativa de la referida norma, con el objeto de no provocar el despropósito de que un emolumento se convierta en un menoscabo para el 90% de los funcionarios/as que no pueden acceder a este beneficio, para lo cual se requiere un aporte adicional de \$40.000 al incremento que se realiza a las líneas de corte para favorecer a quienes son beneficiarios de la asignaciones zona y residen en zonas extremas.
- Solicitamos modificar artículo noveno de las disposiciones transitorias, de la ley N°20.922, agregando el siguiente inciso final: “Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero del presente artículo , los reglamentos que fijan o modifican las plantas del personal de las municipalidades, que fueron ingresados para la toma de razón de la Contraloría General de la República, durante el año 2018 y que serán publicados en el Diario Oficial durante el año 2019, entrarán en vigencia a partir del 1 de enero de 2019”.

7.3. Viáticos.

- En el marco del avance parcial concordado en el Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2017, volvemos a reiterar nuestra demanda en cuanto a establecer un viático único, igualando y nivelando el monto de los viáticos al tramo más alto, eliminando la diferencia de pago entre grados, que hacen discriminatorio y desigual el pago de esta prestación a funcionarios y funcionarias de grados inferiores. Dicho proceso de nivelación debe también incorporar la racionalización de las diversas modalidades de viáticos parciales existentes (parcial, de faena, de campamento, etc.) para nivelar sus montos con sus objetivos. Asimismo, reiteramos la demanda de extender el derecho a viático para el conjunto de los/as trabajadores/as públicos. Esto en atención a que dicho pago tiene por fin compensar las necesidades de alimentación y alojamiento de los/as funcionarios/as que se destina a desarrollar transitoriamente funciones fuera de su lugar habitual de trabajo, ante lo que la diferenciación de monto resulta absolutamente arbitraria y discriminatoria.
- Demandamos dejar sin efecto el Decreto N° 90 de fecha 08.03.2018 que modifica la estructura de los conglomerados urbanos y suburbanos, ya que no da cuenta de la realidad que se vive en regiones y que conspira al buen desarrollo de las tareas institucionales.

7.4. Ampliación del Derecho a Colación de los/as funcionarios/as Públicos centralizados y descentralizados.

Dado que existe un beneficio de colación de la Ley 19.378, demandamos ampliar la cobertura a todos los empleados públicos centralizados y descentralizados.

7.5. Política de Autocuidado y Entornos Saludables.

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

7.6 Establecer mesa de trabajo que permita abordar formas de prevención de agresiones a que están expuestos los trabajadores que en su función contempla la atención usuaria de cualquier forma.

Formas de control de usuarios o visitas a los diferentes servicios y que prevengan o eviten riesgos o peligro a la función y al funcionario.

Penalización como acto delictivo ante cualquier agresión física que sufren funcionarios en ejercicio de sus labores, debiendo la institución proporcionar y facilitar asistencia legal a los trabajadores agredidos.

Particularmente, y al alero de la exitosa experiencia piloto realizada en el Instituto de Seguridad Laboral, de Evaluación de Puestos de Trabajo con perspectiva de género, la Mesa del Sector Público viene a demandas la extensión de dichos procesos de evaluación al conjunto de las reparticiones públicas, y la incorporación de legislación que garantice la superación de las inequidades que se detecten, las que para el gobierno central, de acuerdo a información del Ministerio de Hacienda, alcanzan un 10% de brecha salarial entre mujeres y hombres.

VIII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

8.1. Política de Compatibilización de Responsabilidades Familiares y Laborales

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

En el marco de los desafíos que la Equidad de Género impone al mundo del Trabajo, el Estado Empleador debe ser ejemplo en proyectar avances decididos para superar la discriminación de género y particularmente las brechas salariales entre hombres y mujeres. En esta perspectiva, los compromisos adquiridos por el Estado de Chile en el ámbito internacional y nacional sobre la materia, exigen desarrollar procesos de diálogo social y negociación sobre la materia.

8.2. Código de Buenas Prácticas Laborales.

En el marco de la implementación del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2017, expresamos la necesidad de dar un marco legal obligatorio del Código de Buenas Prácticas Laborales,

perfeccionado sus contenidos y aplicación. Su implementación, bajo el formato de instructivo presidencial, tiene un importante valor para nuestras organizaciones, sin embargo es evidente que resulta imperioso que diversas materias contenidas en el mismo, se reflejen cabalmente en el ordenamiento jurídico, para dotar de fuerza normativa y obligatoriedad a sus mandatos.

Asimismo, requerimos la continuidad del proceso de participación de las organizaciones sindicales en la implementación del Instructivo Presidencial, así como a que el gobierno profundice los esfuerzos para garantizar su implementación en todas las instituciones públicas, centralizadas y descentralizadas (Agenda Ley de Normas Rectoras Fortalecimiento, Código se vuelca a las Normas Rectoras)

8.3. Igualdad de Remuneraciones.

- Destacamos 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.
- Demandamos la derogación del Artículo 49 de la Ley N°19.803 y con ello dar garantía del pago total de remuneración a los y las trabajadores regidos por la Ley N°18.883.

8.4. Planes de Igualdad de Oportunidades y Equidad de Género.

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

8.5. Fortalecimiento de los Derechos Maternales

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

IX. LIBERTAD SINDICAL

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

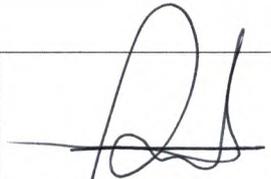
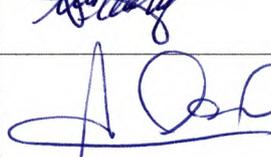
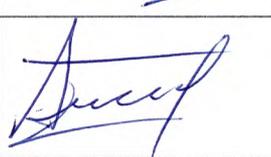
Es por ello que venimos a insistir, en tanto actor representativo para éste diálogo, se establezcan los espacios necesarios de trabajo con la Mesa del Sector Público, para conocer los alcances que su gobierno asigna al anuncio sobre “*institucionalización de modalidades eficaces de negociación colectiva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

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

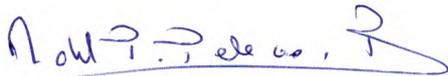
- Demandamos superar las restricciones al pleno ejercicio de la Libertad Sindical, por parte de los/as trabajadores/as del Estado, que persisten en nuestro ordenamiento jurídico, tanto a nivel constitucional, como en los distintos cuerpos legales que rigen a la función pública.
- Requerimos se cumpla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

En el marco de la implementación del Acuerdo alcanzado por la Mesa del Sector Público el año 2017, reiteramos la necesidad de avanzar en la plena incorporación de los/as trabajadores/as públicos/as al procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales, para otorgar sede judicial a los/as funcionarios/as que vean vulnerados sus derechos, y particularmente para garantizar la investigación y sanción de las Prácticas Antisindicales y el conjunto de Derechos de Ciudadanía Laboral que dicho instrumento resguarda.

ORGANIZACIONES FIRMANTES

1	ANEF	CARLOS INSUNZA ROJAS	
2	ANTUE	SERVANDO CONTRERAS ILLANES	
3	ASEMUCH	RAMON CHANQUEO FILUMIL	
4	CONFENANTS	ZULEMA SANDOVAL SANDOVAL	
5	FENTESE	FREDDY SEPULVEDA JARAMILLO	
6	CONFUSAM	GABRIELA FLORES SALGADO	
7	AJUNJI	SILVIA SILVA SILVA	
8	FENFUSSAP	ALIDA PEREZ AVILEZ	
9	FAUECH	CARLOS GOMEZ DIAZ	
10	CONFEMUCH	ARTURO ESCAREZ OPAZO	
11	FENAFUCH	MYRIAM BARAHONA TORRES	

12	FENAFUECH	MARIA CRISTINA CASTRO PEREZ	
13	FENATS UNITARIA	RICARDO RUIZ ESCALONA	
14	FENATS NACIONAL	OCTAVIO NAVARRO DIAZ	
15	COLEGIO DE PROFESORES A.G.	MARIO AGUILAR AREVALO	



ANDREA PALACIOS RIQUELME
Consejera Nacional CUT
Secretaria Mesa del Sector Público



ANA MARIA GUTIERREZ RAMIREZ
Consejera Nacional CUT
Coordinadora Mesa del Sector Público



BARBARA FIGUEROA SANDOVAL
Presidenta Nacional CUT

Santiago, OCTUBRE de 2018.-