

Presentación ANEF

Agrupación Nacional de Empleados Fiscales

Comisiones Unidas de Salud y Trabajo
Senado de la República
Mayo 2011



La ANEF es la organización sindical de representación de los y las trabajadores/as de la Administración Central del Estado

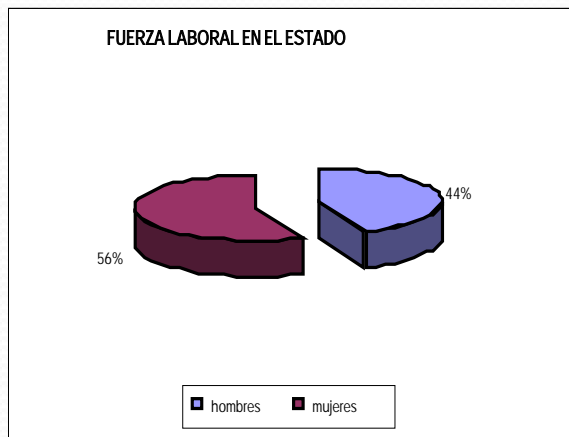
En la actualidad tiene afiliados/as **60.881** funcionarios/as alcanzando una tasa de participación laboral de un **85%**

Estos funcionarios/as están representados/as en **223** asociaciones base a través de todo el territorio nacional.

En la ANEF se reproduce entre los/as afiliados/os la misma proporción que existe en la Administración entre hombres y mujeres (52% v/ 48% aprox.)

La ANEF en su declaración estatutaria ha incorporado el principio de Igualdad de Oportunidades y Derechos entre hombres y mujeres.

El Estado es el mayor empleador de mujeres en el país. Si bien pequeño cuantitativamente, no más allá del 7% del total de la fuerza laboral, la distribución de trabajadores/as entre los géneros, en los Servicios Centralizados, Descentralizados y Autónomos, es alrededor de un 43% de hombres y 57% de mujeres.



La participación femenina en la fuerza laboral total es un 43,6% y, en el Estado un 56%. Esto sobrepasa ampliamente la media nacional.

En la Administración Pública trabajan más mujeres que hombres.

La proporción de Mujeres y hombres no ha variado significativamente en los últimos 9 años.

Este es uno de los rasgos diferenciadores con el sector privado donde hay mayor presencia masculina.

Los ministerios de educación y salud tienen el porcentaje más alto de mujeres en su dotación efectiva. En

Educación de un total de 13.507 personas, las mujeres son 10.491 (77%).

En Salud de un total de 89.371 personas 59.036 (66%) son mujeres.

Año	Mujeres	Hombres
2000	56,58%	43,42%
2001	56,08%	43,92%
2002	56,50%	43,50%
2003	56,07%	43,93%
2004	56,22%	43,78%
2005	56,24%	43,76%
2006	56,16%	43,84%
2007	56,49%	43,51%
2008	56,56%	43,44%
2009	56,72%	43,28%

Fuente: Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público Dipres 2009

La mayoría de las funcionarias públicas están en edad reproductiva

- En cuanto al perfil etario de la dotación efectiva, en el 2008, el promedio de edad es de 43.5 años.
- El 87 % de los funcionarios del Gobierno central está en pleno ciclo laboral, es decir de 25 a 59 años de edad, si tomamos como tope superior la edad oficial para jubilar de las mujeres.
- El personal a edad de jubilar (60 años las mujeres y 65 años los hombres) y con edad superior a la edad de jubilación asciende a 17.174.
- La edad reproductiva de las mujeres es de 15 a 45 años. En este tramo de edad se encuentra la mayoría de las funcionarias públicas del Estado,
- Por esta razón es que la ANEF manifiesta sus reparos a la propuesta de ley de posnatal dados los impactos que puede generar en este sector.

Mujeres en la Administración Central, según edad reproductiva, año 2009

Edad	Mujeres	%
44 años o menos	57.963	56,16%
45 años o más	45.245	43,84%
Total	103.208	100,00%

Fuente: Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público Dipres 2009

Antecedentes Preliminares

- La Protección a la Maternidad en Chile esta regulada y normada en el Título II del Código del Trabajo porque es una materia de **derecho laboral** que apunta a dos objetivos fundamentales:
 - 1.- Proporcionar a niños y niñas, hijos/as de mujeres trabajadoras, los cuidados y protección necesarios desde su gestación y durante la etapa inicial de su vida que les garantice su desarrollo normal en igualdad de condiciones que aquellos cuyas madres no están vinculadas a una actividad remunerada.
 - 2.- Proteger el Puesto de Trabajo y el Salario de la Mujer Trabajadora para que pueda cumplir su función social de maternidad, cuando se encuentra vinculada a un trabajo remunerado.
- En la actualidad una de las ventajas comparativas que registra el empleo público en relación al privado es la alta cobertura que alcanza la legislación laboral en materia de maternidad (87,4%)

La propuesta del gobierno amenaza un grave retroceso en lo que se refiere a mantención del puesto de trabajo y salario por lo siguiente:

FUERO MATERNAL

- La mayoría de las mujeres de la Administración Pública no tiene asegurado su derecho a FUERO MATERNAL, es decir su puesto de trabajo por tener contrato a plazo fijo.
- Según el proyecto del gobierno estas mujeres se verán perjudicadas por la calidad de sus contratos ya que actualmente la mayoría de las funcionarias públicas cuenta con un contrato cuya duración expira el 31 de diciembre.
- El 57,1% se encuentra a Contrata, lo que las pone en condición de vulnerabilidad en caso de maternidad, ya que el proyecto de ley de postnatal establece el término automático de los derechos de la madre al término del contrato a plazo fijo.
- Por otra parte, es posible suponer que las funcionarias de planta tienden a tener mayor edad que las funcionarias a contrata u honorarios, por lo que la precariedad del contrato afecta especialmente a mujeres en edad reproductiva.

Mujeres en la Administración Pública, según contrato, año 2009

	Mujeres	%
Planta	46.924	42,07%
Contrata	63.693	57,10%
Código del Trabajo	646	0,58%
Honorarios asimilados a grado	3	0,00%
Jornales permanentes	280	0,25%
Total	111.546	100,00%

Fuente: Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público Dipres 2009

FUERO MATERNAL

Por tanto el proyecto profundiza la inestabilidad laboral de las funcionarias públicas porque:

- 1.- Expone al despido a estas trabajadoras con contrato de plazo fijo, al igual que aquellas con contrato por obra o faena en cualquier momento de su gravidez o de cuidado de sus recién nacidas/os.
 - En el país afecta a 476.575 trabajadoras con estos contratos. En la administración pública estamos hablando de 63.693 mujeres a contrata de las cuales el 57% están en edad fértil.
- 2.- Al hacer prevalecer por sobre la Protección a la Maternidad la vigencia del contrato, le quita el derecho de estas trabajadoras a defender su fuero en la justicia.
- 3.- Disminuye el actual fuero maternal o impedimento al despido de todas las mujeres trabajadoras en 3 meses, reduciéndolo de 24 a 21 meses, afectando con ello también a las mujeres de planta.
- 4.- Además, si el padre trabajador usa el permiso de postnatal parental, este tiempo de fuero se le descuenta a la madre trabajadora, reduciendo para ella aún más su propio fuero el cual duraría para ella sólo 7 meses después del parto.
 - A modo de ejemplo solo en el Servicio Nacional de la Mujer del total de la dotación el 87% de las trabajadoras son a contrata.

• **Total dotación SERNAM: 404**

Contratas: 324

Plantas: 47 (12,6%)

Honorarios: 35

Subsidios

- **¿Qué funcionarias públicas disminuyen sus ingresos después del 3° mes de postnatal?**
- El proyecto de ley fija un tope máximo de 30 UF para el subsidio entre el 3° y 6° mes de postnatal. Para tener una idea de qué tipo de funcionarias verían reducidos sus ingresos al superar la remuneración de 30 UF, se revisaron las remuneraciones de dos instituciones, la Presidencia de la República y el Servicio Nacional de Menores. (En fotocopia)
- Se hizo el cálculo teniendo como referencia la UF del día 9 de mayo, correspondiente a \$ 21.763,52. En ese día el ingreso de 30 UF corresponde a una remuneración bruta de \$ 652.905. Lo que comparado con el escalafón único de sueldos permite establecer que desde el **grado 13 del escalafón administrativo hacia arriba**, las funcionarias públicas verían reducidos sus ingresos al superar la remuneración de 30 UF de remuneración.

Escala de Remuneraciones de la Presidencia de la República año 2011

	Grado EUS	Total Remuneración Bruta Mensualizada	En UF al 9 de mayo (\$21.763,52)
Autoridad de Gobierno	A	7.697.453	353,69
Directivo	2	3.039.682	139,67
Directivo con asignación Profesional	4	2.701.822	124,14
Profesional	4	2.423.785	111,37
Profesional	6	2.077.585	95,46
Profesional	7	1.912.219	87,86
Directivo	4	1.793.619	82,41
Profesional	8	1.740.671	79,98
Profesional	9	1.622.060	74,53
Directivo con asignación Profesional	9	1.614.100	74,17
Directivo con asignación Profesional	10	1.500.900	68,96
Profesional	10	1.498.965	68,88
Directivo	6	1.457.381	66,96
Profesional	11	1.402.750	64,45
Directivo	7	1.358.886	62,44
Profesional	12	1.288.796	59,22
Directivo	8	1.260.591	57,92
Profesional	13	1.176.575	54,06
Directivo	9	1.152.088	52,94
Profesional	14	1.079.521	49,60
Directivo	10	1.057.798	48,60
Directivo	11	972.612	44,69
Profesional	16	909.167	41,77
Directivo	12	891.836	40,98
Directivo	13	836.763	38,45
Profesional	17	833.566	38,30
Administrativo	10	776.348	35,67
Administrativo	11	734.715	33,76
Administrativo	12	699.869	32,16
Administrativo	13	664.261	30,52
Administrativo	14	629.463	28,92
Administrativo	15	597.092	27,44
Administrativo	16	559.413	25,70
Administrativo	17	533.066	24,49
Administrativo	18	509.709	23,42
Administrativo	19	488.656	22,45
Auxiliar	19	488.656	22,45
Auxiliar	20	459.256	21,10

Escala de Remuneraciones del Servicio Nacional de Menores año 2011

Estamento	Grado EUS	Remuneración Bruta Mensualizada	En UF al 9 de mayo (\$21.763,52)
Directivo	2	4.607.605	211,71
Directivo	4	2.614.438	120,13
Profesional	4	2.336.404	107,35
Profesional	5	2.214.011	101,73
Directivo	6	2.121.947	97,50
Profesional	6	2.077.585	95,46
Directivo	7	1.932.762	88,81
Profesional	7	1.912.215	87,86
Profesional	8	1.748.146	80,32
Profesional	9	1.629.438	74,87
Profesional	10	1.518.260	69,76
Técnico con asig profesional	10	1.498.538	68,86
Técnico con asig profesional	11	1.381.222	63,47
Profesional	11	1.346.979	61,89
Profesional	12	1.288.795	59,22
Técnico con asig profesional	12	1.270.067	58,36
Profesional	13	1.176.573	54,06
Técnico con asig profesional	13	1.154.003	53,02
Administrativo con asig. profesional	13	1.154.003	53,02
Profesional	14	1.079.520	49,60
Técnico con asig profesional	14	1.058.612	48,64
Administrativo con asig. profesional	14	1.058.612	48,64
Profesional	15	990.655	45,52
Técnico con asig profesional	15	971.546	44,64
Administrativo con asig. profesional	15	971.546	44,64
Profesional	16	909.166	41,77
Técnico con asig profesional	16	891.857	40,98
Administrativo con asig. profesional	16	891.857	40,98
Profesional	17	834.565	38,35
Técnico con asig profesional	17	819.133	37,64
Administrativo con asig. profesional	17	819.133	37,64
Técnico	10	776.349	35,67
Técnico con asig profesional	18	768.272	35,30
Administrativo con asig. profesional	18	768.272	35,30
Profesional	18	768.210	35,30
Técnico	11	734.716	33,76
Profesional	19	704.168	32,36
Técnico con asig profesional	19	701.629	32,24
Administrativo con asig. profesional	19	701.629	32,24
Auxiliar con asig. profesional	19	701.629	32,24
Técnico	12	699.871	32,16
Directivo	16	684.225	31,44
Técnico	13	664.260	30,52
Administrativo	13	664.260	30,52
Técnico con asig profesional	20	635.608	29,21

SUBSIDIOS

- Ejemplo en Escalas de Remuneraciones Fiscalizadoras
- En el SII, el nivel de cobertura, con el tope de 30UF, cubriría hasta el grado 18 técnico y administrativo, dejando fuera de su cobertura a los grados superiores de esos escalafones y a los escalafones profesional, fiscalizador y directivo en todos sus grados.
- Proyectando los datos reales de los últimos 3 años, la implementación del proyecto de ley excluiría 257 de las 292 funcionarias que fueron madres, es decir al 88% de las mismas.
- En el caso de los trabajadores de código de trabajo y jornales también se ocasiona una pérdida de salarios significativa.

En relación al subsidio para las licencias médicas, la nueva propuesta agrava en el Sector Público aún más la discriminación salarial anterior cuando se trata del cuidado de los hijos/as menores de un año, porque hace un escalonamiento del subsidio antes de llegar al tope de las 30 UF

CORRESPONSABILIDAD DEL PADRE

- Las mujeres ganan menos que los hombres en igual cargo en la administración pública

POSICIÓN RELATIVA DEL PERSONAL AFECTO A LA ESCALA ÚNICA DE SUELDOS

Mediana según Estamento y Sexo

Al 30 de Junio de 2007

- Al comparar los grados asignados a hombres y mujeres del mismo estamento, se puede constatar que a las mujeres se les asignan grados más bajos que a ellos.
- En la mayoría de los estamentos la media de la mujer es 2 grados más baja que la de los hombres y si se tiene en cuenta el total de funcionarios y funcionarias la diferencia es de 3 grados menos para la mujer.

	MUJERES	HOMBRES	N° de FUNCIONARIOS (a)		
	Mediana (grado)	Mediana (grado)	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Autoridad de Gob. y Jefes de Servicios	2	2	74	140	214
Directivos Profesionales	8	6	1.550	2.078	3.628
Directivos no Profesionales	12	12	547	930	1.477
Profesionales	13	10	22.720	14.043	36.763
Técnicos Profesionales	16	14	1.175	1.443	2.618
Técnicos no Profesionales	22	20	29.722	14.533	44.255
Administrativos	18	17	18.582	8.883	27.465
Auxiliares	25	23	6.663	11.910	18.573
Total	19	16	81.033	53.960	134.993

CORRESPONSABILIDAD DEL PADRE

El proyecto propone que al padre trabajador, que tanto en el uso de prenatal paternal o de cuidado del hijo/a menor de un año, en ambos casos su subsidio se calcula sobre el ingreso de la madre.

Esta propuesta discrimina al padre trabajador porque no lo hace titular de ningún derecho como persona.

Además el menor ingreso de la mujer respecto del hombre muestra la inviabilidad del permiso parental para el padre, debido a que ningún hogar que acaba de tener un nuevo integrante, puede darse el lujo de reducir sus ingresos.

DERECHO DE ALIMENTACIÓN Rechazamos además que se quite el derecho al tiempo para la alimentación a los hijos/as de las trabajadoras a tiempo parcial, ya que en Chile esta modalidad de trabajo se ha ido expandiendo a múltiples sectores, lo que afecta a miles de mujeres.

ENFERMEDAD DEL HIJO MENOR DE UN AÑO : Rechazamos la distinción que se hace entre enfermedad grave y gravísima del menor de un año, porque hace prevalecer por sobre la salud de los menores, los ahorros fiscales

PARA LA ANEF, es prioritario buscar formas de extender la cobertura, rompiendo el círculo de exclusión que existe actualmente por la precarización de los contratos que produce una odiosa regresividad en la entrega del subsidio, e impide el acceso a ningún derecho de maternidad casi al 40% de mujeres trabajadoras.

En el Estado está precarización se grafica en las mujeres a honorarios.

El problema de cobertura es para la ANEF el nudo ético de fondo para modificar la actual legislación sin embargo, las mujeres de más escasos recursos no están excluidas de la protección a la maternidad por su condición social, no porque son pobres, sino porque están sujetas a formas de contratos indecentes con la alta informalidad del trabajo que existe en el país.

Por ello consideramos discriminatorio que se castigue en el salario a las mujeres que tienen contratos formales para cubrir al sector informal.

Creemos que el gobierno en su proyecto no hace ninguna propuesta para mejorar el sistema laboral y evitar los abusos contractuales que son la principal causa de la exclusión.

La propuesta del gobierno en esta materia es además insuficiente porque exige requisitos de acceso que solo podrán cumplir una minoría de las trabajadoras hoy excluidas, y con un subsidio que no ni la décima parte del salario mínimo.

En el caso de las mujeres a honorarios, podrán acceder a los derechos de protección a la maternidad casi dos años después de promulgada la ley, si comienzan en el 2012 a imponer sus cotizaciones previsionales.

OTROS EFECTOS DEL PROYECTO

- **TRANSGRESIONES A LA CONSTITUCIÓN Y CONVENIOS INTERNACIONALES**
- Transgrede principios, convenciones internacionales y la propia Constitución de la República, como:
- **Transgrede la Convención de los Derechos del Niño y de la Niña**, al someter las posibilidades de cuidado para los recién nacidos a los mayores o menores ingresos de sus progenitores.
- **Violenta el principio de Igualdad ante la ley** al establecer derechos desiguales para las trabajadoras según sus diferencias salariales.
- **Violenta la Convención de las Naciones Unidas contra la discriminación de la Mujer** porque la castiga salarialmente en un mismo lugar de trabajo a las trabajadoras que asumen la maternidad, versus aquellas que no lo hacen.
- **Transgrede el Convenio OIT sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares** porque obstaculiza que los hombres trabajadores puedan ejercer sus derechos de participación en la crianza de sus hijos/as desde la primera infancia.

OTROS EFECTOS DEL PROYECTO

- Por estas razones para la ANEF Este proyecto es insuficiente, desprotege a las madres, a sus hijos/as, a los padres, y provoca retrocesos para las familias trabajadoras del país.
- El Proyecto beneficia directamente a los empleadores y empresarios, regalándoles uno de sus más ambiciados impedimentos al despido como lo es el fuero maternal y los releva de parte de su responsabilidad social al ahorrarles 3 meses de pago de sala cuna para una gran cantidad de trabajadoras.
- Para la ANEF este proyecto **no debe ser aprobado** en las condiciones que ha sido presentado.
- **Solicitamos al Congreso que se busque** otro proyecto que realmente recoja las necesidades de las trabajadoras y que no vulneran derechos irreductibles como el salario y el fuero

Propuestas

Teniendo en consideración las opiniones tanto de mujeres como de hombres del Sector Público, hacemos las siguientes propuestas:

1. Reafirmamos que no puede haber ninguna modificación a la actual legislación de protección a la maternidad que ponga en riesgo los derechos adquiridos.
2. Que las modificaciones que se propongan no sean a expensas de una mayor flexibilización o precarización de las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras.
3. Que las propuestas deben prioritariamente buscar las formas de extender la cobertura para el ejercicio de los derechos de protección a la maternidad a todas las mujeres trabajadoras,.
4. Que las medidas que se propongan permitan la promoción específica de la responsabilidad compartida de las tareas familiares, redistribuir las deberes de cuidado y crianza de los hijos entre hombres y mujeres, lo que pueda posibilitar una mayor sintonía en ambos espacios, y asegurar mejores oportunidades de empleo para las mujeres.

Propuestas

- 1.- Mantener el derecho a Fuero Maternal o Impedimento al despido, para todas las trabajadoras, independiente de su tipo de contrato.
-
- 2.- Eliminar como causal de desafuero la vigencia del contrato a plazo fijo, obra o faena.
-
- 3.- Mantener para las trabajadoras a plazo fijo, por obra o faena el derecho a defenderse del despido en período de maternidad o del desafuero en los tribunales de justicia.
-
- 4.- Mantener el fuero actual de **DOS AÑOS** para todas las trabajadoras madres.
-
- 5.- Que el padre sea también titular del derecho a postnatal parental y que su fuero se extienda hasta que el hijo/a cumpla un año de edad.
-
- 6.- Que se mantenga el tope de actual para el pago de subsidios tanto para el postnatal parental como para el cuidado del hijo/a enfermo/a menor de un año.
-
- 7.- No fijar tramos de pagos de licencias escalonadas por enfermedad del menor de 1 año
-
- 8.- No distinguir entre enfermedades graves o gravísimas. Dejar a criterios de los pediatras según sus enfermos y sus condiciones reales de atención sanitaria.

Propuestas

- 9.-- Que al padre trabajador se le calcule sobre su propio salario el subsidio de postnatal parental y el pago de la licencia por enfermedad grave de un hijo/a menor de un año
- 10.- Que se rebajen los requisitos para acceder a los subsidios y licencias a las mujeres de mayor vulnerabilidad laboral y en cesantía temporal, considerando solo tres cotizaciones previsionales y que solo se divida según los meses trabajados.
-
- 11.- Que se extienda el derecho a alimentación al padre trabajador.
-
- 12.- Que se mantenga el derecho de alimentación para trabajadores/as de contrato parcial.
-
- 13- Que se incorporen recursos frescos suficientes al fondo de prestaciones familiares para la ampliación de cobertura.

- El país debe invertir para fortalecer la familia, la infancia, la corresponsabilidad familiar y, mejorar la participación de las mujeres al trabajo remunerado.
- Exigimos al gobierno y al parlamento acoger estas propuestas para que se cree un verdadero postnatal de seis meses que beneficie a trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares y por sobretodo a sus hijos e hijas en su primera infancia tan determinante para su futuro desarrollo como ciudadanos y ciudadanas de este país.