



MESA DE NEGOCIACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO

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

DICIEMBRE 2011 - NOVIEMBRE 2012

Las organizaciones abajo firmantes, todas debidamente identificadas, representantes de funcionarios públicos, tanto del sector centralizado como descentralizado, afiliadas a la Central Unitaria de Trabajadores, la que coordina y dirige el Proceso de Negociación que cada año se instala con el Ministro de Hacienda sobre reajuste de remuneraciones y otras materias, vienen en presentar el siguiente petitorio de carácter nacional:

PRESENTACIÓN GENERAL:

Durante el presente año distintos sectores sociales se han movilizad y expresado su malestar por el tipo de país que se ha venido construyendo, el descontento demostrado es producto del cansancio respecto a la profunda desigualdad social que se expresa en la sociedad chilena que tiene su raíz en la mala distribución de la riqueza y en la concentración de ésta en un sector reducido de la sociedad.

Cada año buscamos mejorar nuestros ingresos, pero la política de mercado, cada año también los reduce con los precios especulativos y cuando se trata de acceder a bienes fundamentales para el desarrollo humano estos son inalcanzables, al menos que las familias terminen endeudadas y sometidas a altas tasas de interés.

La educación, la salud, la seguridad social no deberían estar en el mercado ni menos con fines de lucro. El Estado debe garantizar estos derechos esenciales y no dejarlos en manos de entidades privadas.

Un tema de la mayor preocupación de quienes participamos de esta instancia tiene que ver con las bajas y deficientes pensiones que entrega el Sistema de AFP a sus afiliados los que, en el mejor de los casos, deben acostumbrarse a vivir con un tercio de su remuneración al momento de pensionarse.

Por ello es que es urgente un cambio de enfoque previsional, ya una persona por si sola no tiene la capacidad de ahorrar para su vejez, más si tiene que pagar por la administración de sus fondos.

La inversión de los fondos provisionales, tanto dentro como fuera del país, están expuestos a los vaivenes de la economía mundial, dañando aún más a quienes son obligados a cotizar en las AFP, tal situación genera incertidumbre y angustia en los que están próximos a pensionarse, las pérdidas en estos últimos meses son abundantes, sin contar lo ocurrido en el caso La Polar, en el cual ni la autoridad ni las administradoras se han dignado a dar explicaciones a quienes fueron dañados.

Al respecto, las organizaciones demandamos un debate de cara al país donde tengamos la oportunidad de dar a conocer nuestras propuestas.

Análisis Económico Global

Países de Norteamérica y Europa están en una situación de bajo crecimiento, pero al parecer el momento más complejo a pasado y Europa no crecerá a tasas como las acostumbradas, pero proyecta un crecimiento de 1,5% para este año con signos de recuperación para el próximo año.

Estados Unidos crecerá un 2,5% este año y se proyecta en mejoría hacia adelante, lo que indica que lo peor ya pasó. China está desacelerando su crecimiento en forma programada y lo proyecta en un 8% el próximo año, pero lo hará con sus productos de exportación, por tanto, seguirá consumiendo cobre, petróleo y otros productos para su industria.

Nuestro país, por lo que se estima, no verá afectada su tasa normal de crecimiento tampoco, al menos por un buen tiempo, será alterada su política inflacionaria, el que fluctuará en niveles como los observados, 3 y 3,5%. No es conveniente entonces que hablemos de posible crisis, ni menos de pérdida de empleos.

REAJUSTE DE LAS REMUNERACIONES

Según informes la economía crecerá a un 6,5% y la tasa de inflación proyectada para el 2011 es de 3,3%; considerando dicho dato esta Mesa a resuelto solicitar al Gobierno **un reajuste nominal de un 9,8%** para el período Diciembre 2011/Noviembre 2012, valor que deberá ser incrementado en un tercio para aquellas remuneraciones más bajas en la escala del sector.

Este aumento fijado por ley deberá incluir a todos los funcionarios públicos, indistintamente del marco laboral que los rige, sea laboren en el sector centralizado o descentralizado regidos por 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, jardines infantiles y transferencia, Junji en todos los casos la transferencia de los fondos debe ser íntegra, incluida asignaciones, en concreto, el costo global de este reajuste debe ser íntegramente financiado.

REMUNERACIONES MÍNIMAS DEL SECTOR PÚBLICO

Así mismo planteamos la necesidad de asegurar empleos con remuneraciones que garanticen las condiciones mínimas de vida digna, por lo cual demandamos que a partir del 1 de diciembre del año 2011, ningún trabajador del sector público, incluido los funcionarios regidos por el artículo 2º de la ley Nº 19.464, que se desempeñen tanto en establecimientos de enseñanza municipal como particulares subvencionados y de administración delegada por decreto 3166-81.

En razón a lo anterior, solicitamos que la ley garantice como ingresos mínimos por estamentos los siguientes valores:

ESTAMENTOS	Ingresos Mínimos Propuestos
AUXILIARES	\$280.000
ADMINISTRATIVOS	\$305.000
TECNICOS	\$330.000
PROFESIONALES	\$630.000

Para el efecto de lo dispuesto, debe otorgarse al personal referido anteriormente y afecto al sistema de escalas de 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 el pago de las diversas asignaciones de zona.

1.1 Valores de Beneficios Diciembre 2011 – Noviembre 2012:

BENEFICIOS	
Aguinaldo Navidad	70.000
Aguinaldo Fiestas Patrias	70.000
Escolaridad (a partir de los 2 años)	75.000
Suplemento Escolaridad	55.000
D. Ley 249 Art. 23 (Bienestar)	110.000
Bono de Vacaciones	220.000

Además de lo anterior, demandamos la incorporación de un bono por concepto de locomoción de \$120.000, para todos los trabajadores y trabajadoras del sector público.

1.2 Bienestar.

Solicitamos que el aporte de Bienestar llegue al conjunto de los funcionarios públicos representados en esta negociación, ya sea se desempeñen en el sector centralizado, descentralizado, regidos por el código del trabajo en el sector público, municipal, universidades estatales, servicios traspasados, colegios subvencionados y de administración delegada por decreto 3166-81, funcionarios regidos por en el artículo 2º de la ley Nº 19.464, 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.

1.3 Bono Término de Negociación

Una vez culminado este proceso se fijará un Bono de Término cuyo monto será determinado y concordado por ambas partes.

II. CONDICIONES LABORALES Y TRABAJO DECENTE.

Para nuestras organizaciones resulta de suma importancia el cumplimiento de los derechos laborales de las y los trabajadores del sector público, para asegurar el avance hacia un Trabajo Decente como lo considera la OIT esto es, en condiciones de igualdad, seguridad, libertad y dignidad. La inestabilidad laboral a la que está sujeto el personal a contrata y los funcionarios regidos por el Código del Trabajo, los a honorarios y de otras formas contractuales atenta contra estos principios que debe ser asumida y superada.

La estabilidad en los puestos de trabajo permite que la función pública se realice con calidad y eficiencia, a diferencia de la inestabilidad, la amenaza permanente del despido atentan contra este objetivo y debilita el buen servicio que el Estado debe entregar a los ciudadanos por ello, afirmamos que la continuidad en los puestos de trabajo, la estabilidad laboral de las y los trabajadores públicos no debe estar sujeto a los cambios de gobierno después de cada proceso electoral.

El proceso de renovaciones de contrata en el mes de diciembre de cada año, resulta innecesario y abre espacios a la arbitrariedad y discrecionalidad de las jefaturas de los Servicios; el Estado cuenta con instrumentos de evaluación del desempeño los que están legalmente acreditados y por ello, deben ser el factor determinante en dichos procesos.

La implementación del Trabajo Decente en el Estado, exige poner término a las figuras de contratación precarias que existen en la Administración Pública, en particular los contratos a honorarios utilizados para el personal regular y permanente, más allá de su dependencia y función. Desde este punto de vista todas y todos los trabajadores a honorarios que han permanecido durante 12 meses o más con jornadas completas cumpliendo funciones permanentes y regulares deben ser incorporados a las dotaciones de los servicios. Indistintamente de las normas futuras que les permitan gradualmente ir cotizando para sus fondos previsionales.

Por lo anteriormente expuesto solicitamos lo siguiente:

- 2.1** Iniciar un plan progresivo de traspaso de personal a contrata a cargos de planta, por medio de la ampliación y modernización de éstas en los Servicios, dando cumplimiento a lo establecido por el Estatuto Administrativo, sobre porcentaje máximo de contrata, para este cálculo debe considerarse el total de la dotación existente en cada uno de los servicios.
- 2.2** Establecer la renovación automática del personal a contrata.
- 2.3** Establecer medidas que aseguren mayor estabilidad a los contratados por el Código del Trabajo y otras formas contractuales.
- 2.4** Establecer un proceso de regularización de las actuales trabajadoras y trabajadores a honorarios que culmine en la plena incorporación de éstos a la contrata.
- 2.5** Dar pleno cumplimiento al compromiso contraído verbalmente en la discusión del reajuste anterior en el sentido de informar a las organizaciones respecto a: número de trabajadores a honorarios en el sector público, ubicación por servicio y propuesta de estabilidad laboral.
- 2.6** Desarrollar y/o profundizar la Carrera Funcionaria, estableciendo un sistema de ingreso por mérito, programas de capacitación permanentes, de calificaciones justas y sistemas de promoción informados, objetivos, transparentes y fluidos.

III. ASIGNACIÓN DE ZONA.

- 3.1** Demandamos extender el beneficio de asignaciones de zona a todas y todos los trabajadores del sector público, incorporando a aquellos que por distintos motivos hasta hoy no lo tienen.
- 3.2** Demandamos homologar la base de su cálculo, respecto a las FFAA, para las trabajadoras y trabajadores de las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Aysén, Magallanes, las provincias de Chiloé, Palena y las comunas de Isla de Pascua y Juan Fernández. Lo anterior sin perjuicio de las negociaciones sectoriales.
- 3.3 Bono zonas extremas:** Solicitamos que este beneficio regido por la ley N° 20.313 se extienda a los funcionarios de la administración central de Educación Municipal, DAEM, DEM y a la Administración de Educación, salud y cultura de las Corporaciones Municipales. Junto a lo anterior, demandamos que este beneficio se extienda a los trabajadores de la Comuna de Calbuco y Cochamó, que dado su ubicación geográfica resulta igual su aislamiento que la Isla de Chiloé.

IV. INCENTIVO AL RETIRO

Valoramos la voluntad del Gobierno en iniciar conjuntamente con la CUT y los gremios las mesas de negociación sectorial relativas a esta materia, sin embargo, queremos señalar que, si bien es cierto, algunos gremios han podido llegar a acuerdo, muchos de los integrantes de esta Mesa no han logrado hacerlo. Reconocemos que estos planes han demostrado un relativo alivio a las condiciones de retiro de miles de trabajadoras y trabajadores que como muchos chilenos que están en el sistema de capitalización individual y que no logran en su vida laboral una pensión digna y acorde a los aportes que han realizado al país. **El actual sistema previsional sigue siendo injusto y poco solidario, los trabajadores y trabajadoras del sector público aspiramos a cambiarlo por uno de reparto solidario.**

Por lo anteriormente expuesto, solicitamos lo siguiente:

- 4.1 Ampliar los planes de retiros a los servicios que aun no los han implementado y a las trabajadoras y trabajadores que por distintas razones no les fue posible acogerse a ellos, esto particularmente por la grave situación que se vivió por la importante pérdida de los fondos de capitalización individual de las Afps, consecuencia de la crisis financiera de los años anteriores.**
- 4.2 Establecer planes de retiro permanentes, lo cual aseguraría un flujo conocido y constante, posible de cuantificar y presupuestar y que incentivaría a las trabajadoras y trabajadores a planificar su retiro en sus respectivas instituciones.**
- 4.3 Las Leyes que se establezcan para planes de retiro deben dar continuidad desde el último día de la Ley anterior y debe afectar también a aquellos que se fueron entre el término de la Ley anterior y la futura Ley que se promulgue.**
- 4.4 Proponemos incorporar al incentivo al retiro a aquellas trabajadoras y trabajadores que jubilan por invalidez o enfermedades catastróficas y agregar otras variables para acceder a este beneficio, como enfermedades invalidantes y/o permanentes y los periodos de trabajo pesado. Este derecho debe estar disponible para el trabajador al momento de cesar sus funciones en la administración pública y no sólo cuando cumpla la edad de jubilar por vejez.**
- 4.5 Reactivar a la brevedad los planes de incentivo al retiro y en la misma modalidad realizada en procesos anteriores con sus trabajadores, considerando como base, las condiciones incorporadas en los planes vigentes o ya vencidos, y proceder a estudiar en conjunto con las organizaciones de los trabajadores, planes en aquellos servicios que no lo han realizado hasta el momento.**
- 4.6 Considerar en los planes de incentivo al retiro como elementos básicos en su diseño, la voluntariedad de la decisión y la compatibilidad de este beneficio con otros adquiridos en leyes anteriores, particularmente demandamos modificar la ley 20.305 a fin de hacerla vinculante con los planes de incentivo al retiro vigentes y futuros.**

V. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

Resulta fundamental establecer los mecanismos necesarios desde el gobierno para mejorar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, implementando políticas específicas que promuevan a las mujeres e impidan situaciones de discriminación en su trayectoria laboral en el Estado.

5.1 En relación al cuidado infantil:

- Todos los niños y niñas tienen derecho a recibir protección y bienestar brindado en las salas cunas cuando sus padres trabajan, esto independiente de la situación contractual de los mismos, llámese contrata, honorarios u otra situación contractual.
- El Estado debe asegurar salas cuna en cada servicio de la administración pública.
- Asegurar el derecho para el cuidado del niño en edad preescolar, asegurando la existencia de jardines infantiles en cada servicio.
- El Estado debe asumir su rol en la tarea del cuidado de los hijos recién nacidos, en la formación de los niños/as en edad preescolar y escolar generando políticas concretas, no sólo en cuanto a infraestructura sino que en la calidad de lo servicios.
- Se debe implementar un sistema de fiscalización eficiente y de sanción al incumplimiento de las normas y políticas de cuidado infantil tanto en el sector público como privado.

5.2 Postnatal

Insistimos en que la decisión de flexibilizar el uso del postnatal parental debe ser decisión exclusiva de la trabajadora y que cualquier reglamento respecto a la Ley de Postnatal debe ser elaborado de conjunto con las organizaciones del sector y no unilateralmente, por lo que solicitamos una Comisión Bipartita Especial a efecto de revisar el Reglamento ya establecido.

5.3 Sobre remuneraciones:

- Construir de común acuerdo e incorporar al Estatuto Administrativo un mecanismo que permita el seguimiento y la plena aplicación de la Ley de Igualdad de Remuneraciones para hombres y mujeres en el sector público.

5.4 En el ámbito de las relaciones laborales:

- Revisar la actual normativa para el seguimiento al acoso sexual en el Estado y se establezca un sistema ad hoc a la naturaleza del problema, como lo establece el Código de Buenas Prácticas Laborales.
- Incorporar a todos los servicios centralizados y descentralizados reglamentos de prevención y sanción al acoso laboral como lo establece el mismo Código de Buenas Prácticas Laborales, CBPL.
- Establecer un sistema de apoyo para personas víctimas de violencia intrafamiliar y realizar una campaña de prevención a la violencia de género.
- Instalar una mesa bipartita Gobierno/Sector Público para optimizar el cumplimiento y seguimiento al Código de Buenas Prácticas Laborales, CBPL que erradique todo tipo de discriminación en el Empleo Público.

5.5 En cuanto al fortalecimiento de la temática de género:

- Establecer un fondo para el incremento, promoción, desarrollo y fortalecimiento de las temáticas de género e igualdad de oportunidades.

VI LIBERTAD SINDICAL Y ACOSO LABORAL

Demandamos el pleno respeto al Convenio 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y a la Legislación vigente para el sector público respecto a la organización sindical y sancionar de manera ejemplar a quienes la ejecuten. Del mismo modo insistimos en la plena aplicación de la Ley de Acoso Laboral y la sanción a quienes incursionen en ella.

Desde hace un tiempo, las trabajadoras y trabajadores del sector público han venido sufriendo un permanente acoso, que dificulta su función el cual se deriva de la intención de ejercer sus derechos. Asimismo, en algunos casos, no se respetan las horas de permiso sindical adquirido y hemos conocido algunos hechos de persecución y hostigamiento a los dirigentes de base.

Reclamamos también que cese desde el Gobierno las permanentes descalificaciones y desprestigios que, utilizando los medios de comunicación personeros de alto nivel han llevado a cabo, en contra de respetables organizaciones de trabajadores y sus dirigentes.

P. La Central Unitaria de Trabajadores CUT y la 14 Organizaciones que componen la mesa de negociaciones del sector público.

Firman.,

ORGANIZACIONES FIRMANTES PROPUESTA SECTOR PUBLICO 2011 - 2012

1. COLEGIO DE PROFESORES A.G.	JAIME GAJARDO ORELLANA	_____
2. AGRUP. NAC.EMP. FISC. ANEF	RAÚL DE LA PUENTE PEÑA	_____
3. ASEMUCH	OSCAR YAÑEZ POL	_____
4. CONFENATS	ROBERTO ALARCÓN GÓMEZ	_____
5. FENTESS	SILVIA AGUILAR TORRES	_____
6. CONFUSAM	CAROLINA ESPINOZA TAPIA	_____
7. AJUNJI	JULIA REQUENA CASTILLO	_____
8. FENPRUSS	CLAUDIO GONZÁLEZ JARA	_____
9. FENFUSSAP	LORENZO GONZÁLEZ CABRERA	_____
10.CONFEMUCH	ARTURO ESCAREZ OPAZO	_____
11.FENAFUCH	CARLOS ABARCA GONZÁLEZ	_____
12.FENAFUECH	SERGIO ESPARZA URIBE	_____
13. ANTUE	EMELINA INZUNZA AGUAYO	_____
14. FENATS UNITARIA	RICARDO RUIZ ESCALONA	_____

MANUEL BRAVO MUÑOZ
 Consejero Nacional CUT
 Coordinador

ARTURO MARTINEZ MOLINA
 Presidente Nacional CUT

Santiago, Noviembre de 2011

