



**CUT** *Chile*  
Central Unitaria de Trabajadores



**MESA DE NEGOCIACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO**

**PROYECTO DE REAJUSTE Y MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES  
DEL SECTOR PÚBLICO, MUNICIPALIDADES Y  
UNIVERSIDADES ESTATALES**

**DICIEMBRE 2010 - NOVIEMBRE 2011**



## **Organizaciones de Trabajadores integrantes de la Mesa del Sector Público:**

- **COLEGIO DE PROFESORES DE CHILE A.G.**
- **AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES ANEF**
- **CONF. NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE. ASEMUCH**
- **CONF. NACIONAL DE TRABAJADORES DE LA SALUD. CONFENATS**
- **FEDERACIÓN NAC. DE ASOC. DE FUNCIONARIOS TÉCNICOS DE LOS SERV. DE SALUD FENTESS**
- **CONFEDERACIÓN NAC. DE FUNC. DE SALUD MUNICIPALIZADA. CONFUSAM**
- **ASOC. NAC. DE TRABAJADORES DE LA JUNTA NACIONAL DE JARDINES INFANTILES . AJUNJI**
- **FEDERACIÓN NAC. DE PROF. UNIVERSITARIOS DE LOS SERVICIOS DE SALUD. FENPRUSS**
- **FEDERACIÓN NAC. DE FUNC. DE LA SUBSECRETARIA DE SALUD PÚBLICA. FENFUSSAP**
- **CONFEDERACIÓN NAC. DE ASOC. DE FUNCIONARIOS DE EDUCACIÓN MUNICIPALIZA DE CHILE. CONFEMUCH**
- **FEDERACIÓN NAC. DE FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD DE CHILE. FENAFUCH**
- **FEDERACIÓN NAC. DE ASOC. FUNCIONARIOS UNIVERSIDADES ESTATALES DE CHILE. FENAFUECH**
- **AGRUPACIÓN NACIONAL DE TRABAJADORES DE LAS UNIVERSIDADES ESTATALES. ANTUE**

Todas ellas afiliadas, coordinadas y dirigidas por la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, y sin perjuicio de la autonomía de cada organización para mantener el desarrollo y presentación de sus agendas específicas con los Ministros o autoridad que corresponda, presentan a las autoridades de Gobierno las reivindicaciones centrales de los Trabajadores del sector para ser tratadas en la negociación del presente año.



## **PRESENTACIÓN.**

### **DEMANDAS DE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO.**

Esta es la primera negociación que las organizaciones de trabajadoras y trabajadores del sector público realizaremos con la nueva administración.

En estos primeros meses de la actual administración se han generado un número importante de despidos en distintas instituciones públicas, dejando en el desamparo y la cesantía a trabajadoras y trabajadores que por años hicieron un importante aporte en los distintos servicios al Estado de Chile. Este hecho no sólo ha causado daño a los despedidos sino también a quienes ven amenazadas sus fuentes de trabajo, laborando en un clima de incertidumbre y viendo afectado su futuro y la calidad de vida de sus familias.

Esta negociación tiene lugar cuando en el país existen mejores expectativas económicas; en proyección de crecimiento, en tasa de inflación y desempleo, a lo que hay que agregar el buen precio del cobre, cuyo valor de acuerdo a las estimaciones realizadas por analistas podría llegar a un valor de cinco dólares por libra en los próximos años.

El país ha crecido sostenidamente desde hace 20 años, el Estado chileno es más rico, sin embargo, la desigualdad se ha incrementado sustancialmente, así lo demuestra la encuesta CASEN 2010 y los informes internacionales que ubican a nuestro país como uno de los 15 países en el mundo con la peor distribución de la riqueza; el origen de la desigualdad se encuentra en los ingresos del trabajo expresada en la precariedad y los bajos salarios, por ello es necesario que el Estado chileno corrija en forma definitiva su deuda social con las trabajadoras y trabajadores públicos.

Es fundamental mejorar las condiciones laborales sobre la base de los criterios del Trabajo Decente establecidos por la OIT, es decir, un empleo con remuneración justa, con seguridad social, con estabilidad laboral que permita el desarrollo profesional y personal.

Las organizaciones que representamos a las trabajadoras y los trabajadores del sector público centralizado y descentralizado concebimos el Estado como el actor y principal responsable en la construcción de un proyecto de país basado en la justicia social, en la democracia donde el trabajo sea el centro de todo valor humano y el pilar fundamental para una sociedad más justa e inclusiva y, es en este aspecto donde el Estado debe ser el principal fiscalizador del cumplimiento de las obligaciones y derechos de los trabajadores y por ende el ejemplo para el sector privado.

Por nuestra parte reclamamos la participación organizada en el diseño e implementación de programas y políticas públicas que busquen superar las carencias sociales presentes en nuestra sociedad. Concebimos nuestro rol como trabajadoras y trabajadores públicos en la



implementación de dichas políticas donde podemos aportar de manera efectiva, pertinencia y calidad; esto será posible sólo si se generan espacios de participación, deliberación y reconocimiento a nuestro trabajo.

## **I.- REMUNERACIONES, SUELDOS MINIMOS Y BONOS.**

### **1.1 Reajuste a las Remuneraciones:**

La crisis económica mundial afectó de manera importante nuestra economía nacional durante los años 2008 y 2009, esto significó aumento de las tasas de desempleo y nulo crecimiento, nuestras organizaciones asumieron dicha situación colaborando con propuestas que apoyaran los procesos de reactivación, que el gobierno pasado desarrolló a través de políticas contra cíclicas.

Hoy y desde el punto de vista económico, nuestro país se encuentra en un proceso de recuperación y con expectativas económicas positivas, esto se puede ver, en los indicadores que muestran un crecimiento potencial de la economía de un 5,5% para el 2010 y un 6,5% para el 2011, una moderada tasa de inflación para este año de un 3,9%, y un desempleo que al final de año debería llegar en torno a un 6%.

Estimamos que es necesario hacer el esfuerzo como país, para que las trabajadoras y trabajadores del sector público mejoren sus remuneraciones y colaboren a fortalecer el mercado interno.

**Por lo anterior demandamos de parte del Gobierno un reajuste de un 8,9% nominal para el período diciembre 2010 noviembre 2011, cifra que deberá ser incrementada en un tercio para aquellas trabajadoras y trabajadores con remuneraciones más bajas.**

Solicitamos una redacción de la ley que asegure este aumento a todos los funcionarios públicos, indistintamente del marco laboral específico que les rija, ya sea laboren 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, funcionarios regidos por en el artículo 2° de la ley N° 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 este reajuste y mejoras en las condiciones laborales.

### **1.2 Remuneración Mínima del Sector Público:**

Es deber del Estado asegurar empleos con remuneraciones que aseguren condiciones mínimas de vida digna, por lo cual demandamos que a partir del 1 de diciembre del año 2010, ningún trabajador que se desempeñe en el sector público, incluido los funcionarios regidos por el artículo 2° de la ley N° 19.464, que se desempeñe tanto en establecimientos



de enseñanza municipal como particulares subvencionados y de administración delegada por decreto 3166.

En consecuencia, solicitamos que la ley garantice como ingresos mínimos por estamentos los siguientes:

<b>ESTAMENTOS</b>	<b>Ingresos Mínimos Propuestos</b>
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.

### **1.3 Valores de Beneficios Diciembre 2010 – Noviembre 2011:**

<b>BENEFICIOS</b>	
Aguinaldo Navidad	60.500
Aguinaldo Fiestas Patrias	60.500
Escolaridad (a partir de los 2 años)	66.000
Suplemento Escolaridad	55.000
D. Ley 249 Art. 23 (Bienestar)	110.000
Bono de Vacaciones	220.000

### **1.4 Bienestar.**

El aporte de Bienestar debe llegar al conjunto de los funcionarios públicos representados en esta negociación, ya sea laboren 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, funcionarios regidos por en el artículo 2° de la ley N° 19.464, y en jardines infantiles sin



finés 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.

### **1.5 Bono Término de Negociación**

Al final del proceso se fijará un Bono de Término cuyo monto será concordado por las 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 y debe ser superada.

La estabilidad en los puestos de trabajo permite que la función pública se realice con calidad y eficiencia, por el contrario la inestabilidad, la amenaza 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.

### **Por ello demandamos:**

- 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 de las contrata.
- 2.3 Establecer medidas que otorguen 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 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 Exigimos 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 tiene
- 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 en curso.

### **IV. INCENTIVO AL RETIRO**

Durante los últimos años se han logrado importantes acuerdos para implementar planes de incentivo al retiro para trabajadoras y trabajadores del sector público, esto principalmente para enfrentar el grave daño previsional sufrido. Estos planes han demostrado un relativo éxito, pues han logrado mejorar en parte las malas condiciones de jubilación de miles de trabajadoras y trabajadores que como muchos chilenos que están en el sistema de capitalización individual, no logran terminar su vida laboral con 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.

#### **Es por esto que demandamos:**

- 4.1 Ampliar los planes de retiros a lo 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 Ampliar las variables consideradas para efecto de acceder a dichos planes, pues hasta hoy se limita este derecho solo a quienes hayan cumplido la edad legal para jubilar. Proponemos incorporar 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 permanente y los periodos de trabajo pesado.
- 4.4 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.
- 4.5 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.**

Durante estos últimos meses se han realizado despidos arbitrarios que han afectado a mujeres en los períodos de fuero maternal, en algunos servicios públicos, demandamos su reincorporación a sus puestos de trabajo para que prevalezcan los derechos de protección al fuero maternal por sobre la situación contractual.

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.

### **Por lo anterior demandamos:**

#### **5.1 En el ámbito de los derechos de Protección a la Maternidad:**

- Extender la cobertura para el ejercicio de los derechos de protección a la maternidad a todas las mujeres trabajadoras. En el Estado se debe garantizar el ejercicio de estos derechos a todo evento para las contratas, honorarios y otras formas contractuales.
- Postnatal de 6 meses con la posibilidad de compartir con el hombre una proporción de éste, con el consentimiento de la madre, manteniendo inalterables las 12 primeras semanas para la alimentación maternal.



## 5.2 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 lo que no puede ser reemplazado por vouchers o cualquier otro instrumento.
- 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 los 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.

## 5.3 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:



- Institucionalizar de manera permanente la asignación del fondo para el incremento, promoción, desarrollo y fortalecimiento de las temáticas de género e igualdad de oportunidades.

#### **ORGANIZACIONES FIRMANTES PROPUESTA SECTOR PUBLICO 2010 - 2011**

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



---

**MANUEL BRAVO MUÑOZ**  
**MOLINA**  
Consejero Nacional CUT  
Coordinador

**ARTURO MARTINEZ**  
Presidente Nacional CUT

ANEF CHILE, 2010