Asamblea Nacional Ordinaria ANEF 04 y 05 de junio 2019

Minuta de Contenidos

INDICE

MINUTA DE CONTENIDOS 1

ANTECEDENTES GENERALES 1

ANÁLISIS DE COYUNTURA 1

1. DEFENSA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA 3

2. DEFENSA DEL EMPLEO 6

2. DERECHOS COLECTIVOS: 11

4. REMUNERACIONES 14

Antecedentes Generales

El presente documento tiene por objeto poner a disposición de las y los delegados los temas que se abordarán el día 05 de junio y que estructurarán el debate y plenarias para acordar un plan de trabajo ANEF por el siguiente año.
Los temas expuestos son: Análisis de Coyuntura, Defensa de la Función Pública, Defensa del Empleo, Derechos Colectivos y Remuneraciones.

Análisis de Coyuntura

Los elementos presentados a continuación emanaron del trabajo en plenaria y en grupos de las jornadas del directorio nacional ampliado en los meses de abril y mayo. Para esto lo hemos dividido en Contexto internacional y Contexto Nacional.

Contexto internacional:

Se observa a nivel global y con énfasis en Latinoamérica, la agudización por parte de gobiernos de derecha de políticas de ajuste neoliberal de carácter brutal. **El empresariado internacional** ha desplegado acciones tendientes a **forzar a los gobiernos** a enmarcarse dentro de ciertos lineamientos planeados **por organismos como el FMI o el Banco Mundial.**

El auge de los gobiernos de derecha en el mundo y en la región.

América y Chile no están lejos de ese escenario, el arribo de los gobiernos de Bolsonaro, Moreno, Macri y Piñera constituye un elemento nuevo, no presente en anteriores análisis. Dichos gobernantes han constituido –pese a sus diferencias- un **bloque que de sostenerse en el tiempo, favorece la emergencia de espacios como Prosur, claramente proclives a las políticas de Trump, FMI y Banco Mundial.** Es un escenario internacional, en que se configura **una franja política e ideológica de los sectores más conservadores de la derecha** latinoamericana, incluyendo a Chile.

Contexto Nacional:

El ascenso de la derecha en el poder, ha liderado una política pública que golpea duramente los escasos avances en materia de **derechos sociales y civiles**. La agenda de reformas (o contrarreformas) impulsadas en materia laboral, previsional, salud, tributaria y de derechos colectivos (sala cuna por ejemplo), buscan disminuir a su más mínima expresión al Estado eliminando sus ya limitadas facultades fiscalizadoras y mercantilizando los derechos por medio del traspaso al empresariado de funciones estatales.

La Reforma Laboral profundiza la precarización a través de la liberalización en sentido amplio del mercado laboral, la flexibilización de las jornadas y modalidades contractuales, la completa validación de los modelos de tercerización y finalmente la precarización de la vida a través del trabajo. A nivel del sector público, en general la política actual ha estado marcada por **disminución de derechos laborales** y la implementación de la política de **despidos masivos** de la administración, apoyándose en la inestabilidad laboral que genera los escasos cargos de planta y la extensión que alcanzan los **contratos precarios** que condicionan la continuidad laboral como la contrata y los honorarios.

La reforma al sistema de Isapres, la profundización de mercantilización de la Salud a manos de privados aumentando el aporte estatal subsidiario; La modificación del Sistema de Evaluación de Impacto Ambiental. La ofensiva contra la Educación Pública y la creación del monopolio privado del servicio de educación preescolar en desmedro de oferta pública; el retroceso en materias de Igualdad de Género, y particularmente del aborto por las tres causales; la Reforma Tributaria y el beneficio que implica al gran empresariado;

El proceso de **descentralización** que implicará la elección de los/as Gobernadores/as Regionales que ya está en curso, es otra preocupación central en ANEF, pues la escasa claridad respecto del tratamiento de las y los trabajadores que deben modificar funciones y dependencias ha impactado profundamente a los equipos de trabajo de las regiones y provincias en diversos servicios públicos, generando despidos y atropellos a los derechos.

A nivel de liberalización económica y precarización de la vida, la implementación por ejemplo del Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP11) constituye una amenaza a las trabajadoras y trabajadores en tanto brinda poderosas herramientas técnico-jurídicas a las grandes corporaciones. El TPP es una potente herramienta jurídica

a favor de los grandes intereses empresariales: la posibilidad de dejar sin efecto normas, medidas y políticas públicas, e incluso demandar perjuicios al Estado.

La reforma previsional que se discute actualmente en el parlamento está lejos de resolver el problema de la seguridad social en Chile, pues la propuesta no modifica el centro del problema previsional a saber: el negocio de las AFP's.

El escenario político por ende tiene como centralidad un gobierno, con una clara política pro empresarial y una visión del Estado como elemento subsidiario de la iniciativa privada de grandes empresarios, aparece como necesaria la unidad de los trabajadores y sus organizaciones, así como entre éstas y los movimientos sociales que han aparecido en los últimos años. De otra parte el conjunto de situaciones de abuso por parte de los grandes capitales -que en Chile se concentran en un grupo de familias-, están amparados por la Constitución, impuesta en dictadura y vigente en su esencia ya casi 40 años. Necesariamente la ANEF debe encaminarse en conjunto con todas las fuerzas sociales que representan al pueblo chileno hacia un **nueva Constitución Política que sea el resultado de una Asamblea Constituyente**, que garantice la adecuada distribución de la riqueza del país y un modelo de relaciones sociales y laborales que permita el desarrollo, el progreso y una vida digna para la clase trabajadora y de los pueblos. Aparece así la necesidad de **unidad y la constitución de una fuerza social** consciente, crítica y propositiva que enfrente las posiciones de este gobierno y que reúna las diversas expresiones de lucha, tales como las organizaciones de trabajadores, movimiento No más AFP, la Coordinadora Feminista 8 de Marzo, las organizaciones medioambientales y los pueblos originarios.

En este escenario difícil y necesitado de unidad, la ANEF deberá **ordenar sus objetivos** de mediano y largo plazo, así como aquellos urgentes. Solo la claridad en cuanto a la forma concreta temporal en que se enfrentarán los problemas político-sindicales (corto, mediano y largo plazo) podrá ordenar y priorizar las tareas a realizar, según el estado de la correlación de fuerzas en el momento político.

Las tareas que asumen un carácter general y prioritario, según los lineamientos adoptados por la ANEF en los últimos años, son, por una parte: **La defensa de la Función pública como cuestión fundamental para el futuro de los trabajadores chilenos y las grandes mayorías sociales, y por la otra, la generación de una propuesta de Nuevo Modelo de Empleo Público que asegure el abordaje del conjunto de problemáticas que hoy afecta a las y los funcionarios públicos y que garantice al pueblo de Chile un estado que garantice y proteja sus derechos.**

Será en torno a ellas que se deberán diseñar metodologías de acción, relaciones de alianzas, apoyos mutuos y diseño de las tareas a acometer este año y los que siguen mientras las políticas de contrarreforma del gobierno de Piñera constituya la centralidad del periodo político.

1. Defensa de la función pública

Autoría: Victoria Escalante González

"Desde la Administración Pública, las/os funcionarios entregamos nuestro diario esfuerzo para que las/os chilenos puedan ejercer sus derechos ciudadanos. Estamos en todos los rincones del país, construyendo las rutas de las comunicaciones y el desarrollo, en los puertos, aeropuertos y las fronteras del comercio internacional; en la protección y promoción de los derechos de las/os niños, jóvenes, mujeres y ancianos; en la asistencia y vigilancia de los privados de libertad; en la fiscalización y regulación de los mercados, etc. Pero también somos quienes laboramos junto a la pobreza, y por ello conocemos de las necesidades y demandas de los más postergados de nuestro país. En nuestro trabajo cotidiano, palpamos el agudo impacto de la desigualdad que estremece la conciencia y el corazón de la Sociedad Chilena" **(Chile país de Mayorías, ANEF, 2005).**

El Chile del 2019, neoliberal de la post dictadura, bajo la aparente satisfacción del consumo compulsivo y el individualismo, ha fomentado una desigualdad estructural y una pauperización permanente y progresiva de la vida donde la precarización del empleo, el endeudamiento, la pobreza, la destrucción del medio ambiente, etc. son la base de la concentración de la riqueza de una minoría social. Es en esta realidad donde los servidores públicos cumplimos día a día con nuestra labor.

Sin embargo, en la ejecución de nuestra labor, los trabajadores fiscales debemos experimentar las limitaciones propias del Estado subsidiario. Esto porque el tipo de función pública que conocemos en Chile, es el resultado de la dictadura militar y las reformas estructurales, que son perpetuadas gracias al cambio constitucional del año 1980, que consagró en el Estado el principio de subsidiaridad, la supremacía del individuo y la prevalencia de la propiedad privada en la sociedad. Este principio de subsidiaridad focaliza las políticas públicas en la población más vulnerables y reduce la participación del Estado en la sociedad al mínimo.

Si bien el gasto fiscal destinado al cumplimiento de la función pública ha tenido un aumento sostenido desde el retorno de la democracia respecto del PIB, intentando "corregir" los errores del neoliberalismo y el Estado subsidiario, el gasto aún se mantiene por debajo de los países con mayores índices de desarrollo humano. Este gasto fiscal, "austero", sumado a un empleo precario con diferentes modalidades de contratación y la tercerización de la implementación de las políticas públicas, dificulta el desarrollo de la función pública.

Sólo la acción colectiva, a través de los movimientos sociales, ha sido en los últimos 20 años el factor más relevante para el aumento del gasto fiscal mediante la presión social sobre los gobiernos de turno. El movimiento estudiantil es un claro ejemplo de ello, así también como las propias organizaciones sindicales de empleados públicos que han puesto en la base de sus peticiones mejorar la función pública, requiriendo mayores recursos para la ejecución de la política pública de sus servicios o ministerios, pero sin que ello logre superar los límites del Estado subsidiario.

La disputa por la legitimidad del modelo sólo vino a darse 20 años después del retorno de la democracia, por la acción colectiva de diferentes movimientos sociales, que a lo largo de la década que finaliza, han desplegado ofensivas sectoriales por la recuperación de derechos sociales, como educación, seguridad social, equidad de

género, participación ciudadana, etc. y además, por el fortalecimiento del Estado y por ende, de la función pública. Parte importante de estas demandas fueron recogidas por el segundo gobierno de la Presidenta Bachelet, con la institucionalización de la gratuidad en la educación pública, el impulso de reforma tributaria, más otros proyectos inconclusos, como el proceso constituyente y la reforma al sistema de pensiones.

Dado todo lo anterior, el gobierno de Sebastián Piñera significa un retroceso para la función pública en virtud del freno a la reforma educacional; la reforma tributaria para la disminución del rol recaudador y fiscalizador del SII; la reforma a Fonasa, Isapre y el sistema de pensiones; la eliminación y/o modificación de políticas públicas con enfoque de género; el deterioro de la capacidad fiscalizadora de múltiples organismos; la incorporación de procesos automatizados que eliminan cargos de trabajadores, la precarización del empleo mediante el despido arbitrario y masivo de 4.000 trabajadores en el primer año del Gobierno actual. La cuenta pública del Presidente del 1 de junio, no hace más que profundizar esta tendencia.

Frente a todo lo anterior, la acción de ANEF no puede ser otra que contribuir a la oposición social contra el gobierno de Sebastián Piñera, reivindicando las históricas demandas de nuestra organización: Participación activa en los procesos de reforma y modernización del Estado; Democratización y modernización del Estatuto Administrativo, y de todas las normas legales atingentes a los/as trabajadores/as públicas; Estabilidad Laboral para el conjunto de trabajadores públicos; Establecer una Reforma al Sistema Previsional en base a la propuesta del movimiento social No + AFP, del cual somos parte.

Esto no es posible si no fortalecemos la capacidad de movilización de nuestra organización, haciendo imperioso dar carne a la consigna "fortalecer la unidad y la capacidad de lucha de ANEF".

Junto con lo señalado, también es necesario fortalecer el vínculo y trabajo con los movimientos sociales que luchan por más derechos sociales y un mayor rol del Estado, como se ha estado haciendo con los estudiantes y el movimiento 8M.

Además, siguiendo el legado de Clotario, es fundamental fortalecer la capacidad de propuesta de ANEF para enfrentar las iniciativas y propuestas del Gobierno. Por ejemplo, si nos oponemos a la reforma tributaria de Sebastián Piñera, debemos tener la capacidad de formular y difundir una propuesta que permita incrementar el gasto público y gravar con impuestos reales a las enormes utilidades del capital.

Preguntas provocadoras:

- **En el escenario de deterioro de la función pública ¿Qué otras demandas son pertinentes a las expuestas? ¿Por qué?**
- **¿Cómo fortalecemos la capacidad de movilización de ANEF y su convergencia con el resto de movimientos sociales?**
- **¿Cómo fortalecemos la capacidad de propuesta de ANEF para el fortalecimiento de la función pública?**

2. Defensa del empleo

Autoría: Carlos Insunza Rojas

I. Contexto Político

El gobierno de derecha del presidente Sebastián Piñera ha instalado una agenda legislativa y política de amplio espectro, con un énfasis en el intento por asentar Contrarreformas en los avances alcanzados durante el período presidencial de la presidenta Michelle Bachelet, y con fuertes componentes de ataque a los derechos sociales, laborales y un claro sesgo proempresarial, buscando reinstalar y profundizar los componentes regresivos en la estructura económica del país.

De esta forma, afirmamos que estamos ante un gobierno que constituye un peligro para los intereses de los/as trabajadores/as y el Movimiento Sindical. Sin que, hasta el momento, asuma el carácter fascista que otros procesos políticos de la región de América Latina demuestran, pero instalando un serio peligro de germinación de esas ideas y tesis.

La actual agenda de modificaciones legales y administrativas en materias laborales, previsionales, económicas y otras buscan disminuir a su más mínima expresión al Estado eliminando sus ya limitadas facultades fiscalizadoras y mercantilizando los derechos por medio del traspaso al empresariado de las funciones Estatales. Ejemplo de ello es el conjunto de iniciativas llamadas de "Modernización Laboral" que viene a profundizar la precarización a través de la liberalización total del mercado de trabajo, la flexibilización de las jornadas y modalidades contractuales, la completa validación de los modelos de tercerización y finalmente la precarización del trabajo.

En el Sector Público, si bien el gobierno ha declarado asumir algunos compromisos de Estado en materia de Empleo Público, particularmente componentes de la agenda acordados con el gobierno anterior, es evidente que el eje central de la actuación del gobierno avanza en la eliminación y restricción de derechos laborales y la aplicación de una política de despidos masivos de la administración, apoyándose en la inestabilidad y precariedad laboral estructural que vivimos los/as trabajadores/as del Estado.

Se trata de un escenario complejo, vivimos bajo un ataque permanente a la Función y al Empleo Público. Pero es justamente en estas circunstancias adversas que la ANEF debe fijarse una agenda y objetivos claros para actuar, no sólo en los conflictos particulares, sino abrir camino a procesos de negociación y reformas legales que asuman las problemáticas transversales de nuestros/as afiliados/as.

II. Diagnóstico de Coyuntura

Las definiciones y la conducción de nuestra organización durante el primer año de gobierno, estableció como prioridad del período la Defensa del Empleo y la Función Pública como eje central de su accionar.

Esta política se expresó en una línea de Defensa Jurídica articulada con nuestras asociaciones afiliadas, un agenda de interacción con el Congreso Nacional, la Contraloría General y el Poder Judicial, pero sobre todo la coordinación de las acciones de movilización a nivel nacional y en regiones, en rechazo a los despidos arbitrarios. Este esfuerzo se expresó coherentemente en nuestros espacios de negociación, tanto en los de negociación sectorial, como en la negociación de la Mesa del Sector Público. En este marco, avanzamos en el perfeccionamiento de la Circular del Ministerio de Hacienda sobre la materia y en la instalación de una instancia de monitoreo desde la Comisión de Hacienda de la Cámara de Diputados que nos permitió formalizar un formato de control sobre la Renovación de Contratas.

Nuestra acción colectiva puso freno a la aspiración del gobierno de ampliar los despidos. Si bien no contamos con datos plenamente fiables, las estimaciones que construimos durante el año dan cuenta de un volumen de despidos que alcanzó a cifras cercanas a los 4.500 durante el año -propios y entregados por la CGR y el propio gobierno-, contrastando con los 11.000 despidos del año 2010.

Por su parte, el proceso de Regularización de Honorarios, comprometido en la Ley de Presupuesto se vio absolutamente limitado por la incapacidad y falta de voluntad de la DIPRES de implementarlo.

III. Plataforma ANEF

Con la plena convicción de que la construcción de Trabajo Decente en el Estado, es la única vía para mejorar la gestión y dignificar la Función Pública, nuestra organización se ha planteado como objetivo estratégico, desde hace varios años, alcanzar la instauración de un Nuevo Paradigma o Sistema de Empleo Público, cuya implementación se proyecta, en forma progresiva y debe incluir todos los aspectos relacionados con la calidad y condiciones de empleo, el reclutamiento, la formación, promoción, desarrollo, y egreso de las personas del Estado.

Nos hemos propuesto, salir del espacio de las consignas para participar de un debate democrático que proyecte un Sistema de Empleo Público sustentado en el mérito, la ética y el ejercicio pleno de derechos, con preeminencia de las personas para el buen funcionamiento de los servicios públicos, con políticas que garanticen y desarrollen el máximo valor de los trabajadores, con estabilidad y protección frente a el despido arbitraria.

Afirmamos, sin temor a equivocarnos que, el Sistema de Empleo Público que promovemos es una condición crucial para resolver las brechas de desigualdad que cruzan a la sociedad chilena y, que por cierto, también impactan en quienes trabajan desde el Estado para atender a la ciudadanía.

Es así que en el debate del Directorio Nacional Ampliado, evaluando el contexto político, social y el marco de los desafíos centrales de nuestra confederación, hemos definido el propósito para el período "Construir y alcanzar un nuevo Modelo de Empleo Público, que garantice Estabilidad Laboral, Carrera Funcionaria, condiciones dignas para el retiro y que en general constituya un Trabajo Público Decente."

1. **Perspectivas de Mediano Plazo:**

En respuesta al despliegue de la ANEF y sus bases en contra de los despidos y, particularmente, de las nefastas sentencias del Tribunal Constitucional, pero también de los vaivenes de la jurisprudencia del Poder Judicial, se han presentado, en ambas cámaras del Congreso Nacional, Mociones Parlamentarias para legislar sobre la materia, particularmente para establecer fehacientemente la certeza jurídica del acceso de los/as trabajadores/as del Estado a la Tutela de Derechos Fundamentales. Se trata de una aspiración y demanda que nuestra organización ha establecido durante los últimos ciclos de negociación. Es deber del conjunto de la ANEF participar activamente promoviendo esta legislación para terminar con el escape que las jefaturas de servicio utilizan para denunciar y limitar la arbitrariedad con que operan, en el marco de inestabilidad y precariedad laboral que persiste en el Empleo Público.

Asimismo, la implementación del proceso de Descentralización en marcha, implica desafíos enormes para nuestra organización. La elección de los gobernadores regionales, las nuevas facultades de los GOREs, los procesos de Transferencias de Competencias, exigen una evaluación de detalle respecto de sus implicancias en términos de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as públicos/as de las instituciones que se vean involucradas, así como los efectos que tenga en la provisión de servicios y bienes públicos para la ciudadanía. El Directorio Nacional Ampliado de la ANEF ha resuelto constituir una Comisión Especial de Descentralización para abordar el proceso, constituída por dirigentes/as nacionales y regionales.

2. **Funcionarios a Contrata**:

Requerimos avanzar hacia mejores condiciones laborales y mayor estabilidad laboral de los funcionarios a contrata, estimamos necesario recoger los alcances de la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, de la Contraloría General de la República, así como de los Oficios Circulares dictados por el Ministerio de Hacienda sobre la materia, considerando su fragilidad, para concretar una modificación legislativa del Estatuto Administrativo con los siguientes alcances:

1. Establecer la renovación automática de la contrata, terminando con la necesidad de su renovación anual en diciembre de cada año, recogiendo la jurisprudencia de Tribunales y la CGR sobre la materia, modificando el artículo 10 del Estatuto Administrativo.

2. Incorporar en la ley, el procedimiento y plazos para la determinación de la no renovación, así como las causales que facultan a ello, de acuerdo con lo expresado con los Oficios Circulares del Ministerio de Hacienda y la jurisprudencia de la Contraloría General de la República.

3. Extender los procedimientos y causales contemplados para la contrata para regular legalmente el término de contratos sujetos al Código del Trabajo.

4. Rechazar cualquier propuesta que pretenda avanzar en la legitimación y consolidación legal de mecanismos arbitrarios de despido en el Estado, como por ejemplo la instauración de Indemnizaciones por años de servicio.

5. Asignar al Servicio Civil, en el marco de sus facultades rectoras, la supervigilancia y control de dichos procesos, previo a su control de legalidad; a la Contraloría General de la República la supervisión del cumplimiento de las referidas normas respecto de las obligaciones de los jefes de servicio; así como a los tribunales laborales la posibilidad de reclamo por parte de los trabajadores cuyos derechos se vean vulnerados.

Respecto del acceso al Seguro de Cesantía, consideramos que se trata de un derecho social universal de los/as trabajadores/as chilenos/as, por lo que la exclusión de los/as funcionarios/as públicos/as de su cobertura por su dependencia del Estado empleador, no tiene sustento doctrinario, ni fáctico. Si la supuesta condición de estabilidad laboral fuera condición de exclusión, aquellas empresas privadas que demuestren condiciones de estabilidad laboral de su personal debieran poder suspender su cotización en el sistema, situación que obviamente no ocurre. Es por ello que proponemos que se incorpore a nuestro sector dicha garantía, pudiendo evaluarse alternativas en cuanto a la modalidad de cotización y a la gradualidad de dicha integración al sistema existente de seguro de cesantía.

Asimismo, demandamos que se modifiquen las leyes orgánicas de aquellas instituciones que mantienen la condición de funcionarios de confianza de la totalidad de su personal, pasando dichas entidades al régimen general de los/as funcionarios/as públicos/as.

3. Contratos a Honorarios:

En función de avanzar hacia mejores condiciones laborales y mayor estabilidad laboral de los trabajadores del Estado y particularmente de terminar con el abuso de la modalidad de contratación de trabajadores/as que cumplen funciones regulares y permanentes en condición de honorarios, estimamos necesario recoger los alcances de la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia sobre la materia, para concordar una modificación legislativa con los siguientes alcances:

1. Incorporar la contabilización de trabajadores a honorarios en la dotación total de los servicios, limitando su contratación a los subtítulos presupuestarios destinados a gastos en personal, prohibiendo expresamente a los servicios que se contrate personal por la vía de los subtítulos de bienes y servicios, iniciativas de inversión, transferencias de capital u otros destinados a funciones diferentes al pago de remuneraciones de personal.

2. Incorporar normas en la Ley de Presupuesto que instruyan que, respecto de los fondos de transferencia (sean corrientes, de inversión o de capital) destinados a municipios o entidades no estatales que permitan su uso en contratación de personal, sujeto a subordinación y dependencia, éstas deban realizarse en modalidades que garanticen Trabajo Decente, incorporando el mismo criterio respecto de las contrataciones en subtítulos de bienes y servicios, que ejecuten los propios servicios, para proveer funciones no permanentes.

3. Modificar el Artículo 11 del Estatuto Administrativo para regular la contratación a honorarios, normando el que no pueden escriturar, ni operar contrataciones de honorarios en modalidades de subordinación y dependencia (generando concordancia con lo establecido en el Artículo 3° del Código del Trabajo), limitando el plazo máximo de duración de dichos contratos, limitando las remuneraciones posibles de pactar a la de los grados máximos que cada institución contemple en sus leyes de planta o normativas regulatorias correspondientes para los perfiles de cargo correspondientes.

4. Asignar a la Contraloría General de la República la supervisión del cumplimiento de las referidas normas respecto de las obligaciones de los jefes de servicio, así como a los tribunales laborales la posibilidad de reclamo por parte de los trabajadores que se vean sometidos a la vulneración de sus derechos por esta vía.

4. Concursabilidad, Ascensos y Escalafones de Mérito:

En función de dar regularidad y certeza a los procesos de carrera funcionaria, proponemos una iniciativa legal de modificación del Estatuto Administrativo que otorgue obligatoriedad a los siguientes procesos, complementando y dando certeza jurídica a los contenidos del Plan Trienal promovido por el Servicio Civil en materias de Carrera Funcionaria:

1. Instaurar un plazo para el proceso de publicación y toma de razón de los escalafones de mérito, al mes de abril de cada año.

2. Normar la gestión oportuna de los ascensos, imponiendo su implementación administrativa en un plazo un máximo de 6 meses después de producida la respectiva vacante.

3. Normar la gestión oportuna de la promoción, imponiendo su implementación administrativa en un plazo un máximo de 12 meses después de producida la respectiva vacante.

4. Normar la gestión oportuna de la provisión de cargos vacantes de planta, imponiendo su implementación administrativa en un plazo máximo de 6 meses después de producidos los procesos de ascenso o promoción que habilitaron la respectiva vacante.

5. Normar la gestión oportuna de los cargos del tercer nivel jerárquico, terminando con los cargos de confianza del régimen anterior que aún pudieran estar vigentes

y normando la obligación de llamar a los concursos correspondientes en un plazo máximo de 6 meses desde su vacancia.

6. Ampliar el Comité de Selección, con participación de los representantes del personal, para conducir los procesos de concurso Ingreso a la Planta, de jefaturas intermedias y de Tercer Nivel Jerárquico.

7. Modificar las leyes de planta de los servicios que mantienen requisitos de carreras de 10 de semestres para los escalafones profesionales, en función de homogeneizar su regulación a los formatos actualmente en uso que fijan requisito de carreras de 8 semestres de duración.

8. Asignar al Servicio Civil, en el marco de sus facultades rectoras, la supervigilancia y control de dichos procesos.

2. Derechos Colectivos:

Autoría: Marcia Lara Acuña

Materia: PROYECTOS DE LEY DE CORRESPONSABILIDAD
BOLETIN 11888-13: Modificación Código del Trabajo para, objetivo equiparar los Derechos de la madre y padre, en materia de permiso posnatal y de fuero laboral.
BOLETIN 11942-13: Modificación Código del Trabajo para fortalecer la corresponsabilidad parental en las normas laborales sobre protección de la maternidad y la paternidad.
BOLETIN 11993-13: Modificación Código del Trabajo, establecer derechos de los trabajadores a asistir a controles del niño/a sano, respectos de sus hijos/as en las condiciones que indica
BOLETIN 10067-13: Modifica Código del Trabajo extendiendo al padre el fuero laboral de la madre trabajadora.
BOLETIN 11027-13: Modificación Código del Trabajo para regular el ejercicio del Derecho a Sala Cuna

Estado:
En Comisión Mujeres y Equidad de Género
Cámara de Diputados los Boletines: 11888-13; 11942-13; 11993-13; 10067-13; 11027-13
Observación:
En este aspecto, el proyecto busca dar los mismos derechos que hoy tiene la mujer respecto de la Protección del despido y los permisos.
En este sentido además los proyectos buscan que al momento de contratar no se discrimine, ya que ambos padres tendrás similares derechos corresponsales.

Propuesta:

Así mismo las y los funcionarios públicos adquieran los mismos derechos.

Hasta el momento nos hemos opuesto al proyecto porque no es un Derecho Universal por los diversos requisitos que se detallan en el proyecto. Hay una protección al nivel de educación y de calidad en materias de Educación Parvularia en sus dos primeros niveles. Ante la aprobación del proyecto de ley de la Reforma laboral, menos es el alcance de este supuesto beneficio Universal.
En cuanto al Proyecto de ley Sala Cuna Universal, se encuentra en trámite Cámara de Senado, Comisión Trabajo.
Por el momento se están recogiendo diversas opiniones de los sectores de Educación, organizaciones sociales, sindicatos.

Materia: MSP - CUIDADOS INFANTILES, SOBRE SALAS CUNAS Y JARDINES INFANTILES DEL SECTOR PÚBLICO.

Salas Cunas y Jardines Infantiles: El Gobierno compromete un estudio para el año 2015 que permita identificar las salas cunas y jardines infantiles existentes en los Servicios de la Administración Central del Estado, con el objetivo de reforzar y focalizar el compromiso de generar, a contar de 2016, un programa de inversión en infraestructura de cuidado infantil en los servicios que tienen establecimientos propios para prestar este servicio a sus funcionarias y funcionarios.
Hitos:
2015: Estudio diagnóstico.
2016-2017: Implementación del plan de inversiones en los servicios que cuenten con establecimientos propios.

Estado:
El Oficio circular N°1 del año 2016 sobre las Instrucciones Específicas para la aplicación de la Ley de Presupuestos, publicado el 7 de enero de 2016, incluye en el punto 7.5 las normas vinculadas al plan de inversión en infraestructura de cuidado infantil en los servicios que tienen establecimientos propios.
27 de noviembre 2018 en MSP, El gobierno indica que implementará Mesa de Trabajo con la MSP y evaluara el estado de las Brechas que existen en materia de cuidado infantil y se tomará como base el diagnóstico del año 2015.

Observación:
Propuesta, solicitar informe al Gobierno respecto a:
Los servicios que solicitaron recursos para mejora a la infraestructura
Servicios a los que se les aprobó recursos para estas mejoras
Montos de los recursos aprobados por Servicio
Estado de ejecución de estos recursos.
Estudiar el Derecho a cuidado infantil a todos los niños/as entre 2 a 4 años 11 meses de los hijos/as de funcionarios/as públicos.
Que se reanude la Mesa de Trabajo con suma urgencia.

Materia: ELIMINACION DE NORMAS CONSTITUCIONALES Y LEGALES QUE LIMITAN Y SANCIONAN EL EJERCICIO DE DERECHOS COLECTIVOS.

Estado: La modificación de la legislación nacional en función de ajustarse a los Convenios Internacionales en materia de Libertad Sindical suscritos por el Estado de Chile es una deuda largamente pendiente.

Observación:
Propuesta: Eliminar las normas constitucionales y legales que limitan y sancionan el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores del Estado, particularmente del derecho de sindicación, negociación colectiva y ejercicio de la huelga.

Materia: TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES:

El Gobierno ratifica su compromiso de efectuar en 2015 una revisión de la legislación vigente que permita unificar criterios en el derecho de Tutela laboral en el sector público e identificar mecanismos que permitan hacer efectivo este derecho. En la mesa de trabajo Gobierno - ANEF se estudiará la institucionalización de modalidades eficaces de negociación colectiva en el sector público, considerando mecanismos que se hagan cargo de sus especiales particularidades. Además, se abordarán las prohibiciones legales y constitucionales vigentes.
Hitos:
2015: Mesa de trabajo Gobierno – ANEF para estudiar mecanismos y unificar criterios respecto a Tutela Laboral y Negociación Colectiva
2016: proyectos de ley para implementación de los acuerdos.

Estado:
En materia de Tutela de Derechos Fundamentales se legisle formalizando el acceso de los Funcionarios Públicos a la acción, en concordancia con los fallos de los Tribunales de Justicia, que habilitan plenamente el derecho de los funcionarios a recurrir a este procedimiento especial, con el mismo catálogo de derechos. En el marco nuestra legislación vigente**.**
Rechazamos la alternativa de un sistema de Tutela distinto, especial o restringido para los funcionarios del sector público. Ya que la Corte Suprema fijó el alcance de esta acción judicial, en iguales términos que para los trabajadores del sector privado.

Materia: ACOSO SEXUAL Y MALTRATO LABORAL
El gobierno impulsara la implementación, seguimiento y re portabilidad en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género del instructivo presidencial 2018. Sobre igualdad de oportunidades, prevención y sanción del acoso laboral y sexual.

Estado:
Prevención de agresiones.
Gobierno estudiara la institucionalización del Instructivo Transformándolo en una norma.
Mejorar los Reglamentos.
Observación:
Plazo: Primer Semestre 2019.

4. Remuneraciones

Autoría: Cristián Inzunza Espinoza

La arbitrariedad en materia de remuneraciones es, lamentablemente, un sello de la administración pública. La cada vez más escasa planta y la absoluta inestabilidad de la contrata permite a la autoridad desplegar acciones arbitrarias y contrarias a toda probidad en materia de asignaciones, movilidad y carrera. Utilizando las remuneraciones como un botín al servicio de la definición y preferencia de la autoridad.

Asimismo, es evidente que en el último tiempo se ha orquestado una campaña de desprestigio respecto de las funcionarias y funcionarios públicos y sus rentas, acuñando la idea de que en el servicio público las rentas son altísimas y que se contarían con garantías que superan largamente el mundo privado. Esta campaña no tiene otro objeto que preparar un escenario para implementar la agenda de precarización en el Estado central. Lo que se ha ido demostrando con el ataque frontal a los funcionarios que ha implementado la administración desde su instalación, en ese marco ya se han dado señales respecto de la tónica del gobierno en un escenario de negociación que considere una discusión respecto de remuneraciones.

En este marco un estudio desarrollado por la Fundación Sol, afirma que en el sector público el "*promedio simple de sueldos asciende a $608.224 líquidos, la mediana o el umbral máximo alcanzado por la mitad de los trabajadores es de $440.000 líquidos. En otras palabras, 1 de cada 2 trabajadores públicos percibe menos de $440.000 líquidos.*"

Adicionalmente, otro de los grandes problemas de las remuneraciones en el sector público resulta de la diversidad de modalidades de remuneraciones y la enorme desigualdad en las rentas del sector, un rápido análisis de la información de remuneración publicada en transparencia revela diferencias abismantes al interior de los servicios, se registran situaciones donde la renta más alta pagada el 2018 es 33 veces el monto total de la renta más baja.

En dicho escenario, se ha desplegado el endurecimiento progresivo de los mecanismos de control de metas de los incentivos variables, tanto así que cada vez más Asociaciones de Funcionarios y sindicatos han tenido que movilizarse para luchar por el daño en su patrimonio que implica la suspensión o el desconocimiento del pago de las bonificaciones e incrementos variables. Del mismo modo se han implementado políticas de ajuste salarial que han afectado a diversos servicios, todas acciones desarrolladas con el objeto de beneficiar a determinados sectores en desmedro de las y los funcionarios de carrera.

En este sentido es un desafío para la ANEF desarrollar modalidades que permitan desarrollar datos propios que faciliten el enfrentamiento de la ofensiva comunicacional que distorsionan la realidad laboral de las y los funcionarios. Debemos ser capaces en el

corto plazo de elaborar análisis propios que faciliten el desarrollo de propuestas en miras a un nuevo modelo de empleo público. Actualmente no existe información detallada disponible respecto de las brechas salariales entre servicios, entre regiones y centro u otros datos que permitan "limpiar" la distorsión que se generan producto de los promedios.

PMG y asignaciones variables

De entre las asignaciones variables, sin duda la que ha adquirido mayor relevancia es el Programa de Mejoramiento de la Gestión (PMG), ello no por la magnitud que implica en la remuneración (toda vez que es menor el Convenio de Desempeño Colectivo) sino que dado que cada año las y los funcionarios públicos afectos a esta asignación debemos someternos a la amenaza de no aprobar la evaluación del cumplimiento y por lo tanto ver dañada nuestras remuneración.

Dicha evolución se ha desarrollado desconociendo las conclusiones y propuestas que emanan del Estudio de la Universidad de Chile en materia de remuneraciones y asignaciones variables del Sector Público que se desarrollo en el marco de los compromisos del protocolo Sectorial de Negociación.

Particularmente, a partir de la dictación del Reglamento 1232 que norma el funcionamiento del PMG, se implanta una visión que pierde el foco en la mejora continua de la administración para convertirse en un instrumento de control las acciones de los servicios y la desaparición de cualquier espacio de propuesta de mejora por parte de las funcionarias y funcionarios.

Considerando este escenario como ANEF, venimos a realizar las siguientes propuestas:

1. Discutir y proponer en el marco del Nuevo Modelo de Empleo Público un sistema remuneratorio que unifique los modelos de renta en el sector público y que asegure la movilidad, la mejora continua, el mérito y la carrera funcionaria.
2. Nivelar a las instituciones que mantienen sistemas de Mejoramiento de la Eficiencia Institucional y otros mecanismos equivalentes para incorporarlos plenamente al sistema que reemplace a los Programas de Mejoramiento de la Gestión, tanto respecto de sus procesos, como de sus componentes remuneratorios.
3. Respecto de los sistemas de desempeño institucional y colectivo, proponemos una modificación para establecer una proporcionalidad entre incentivo y nivel de cumplimiento, en rango que mantengan los efectos actuales y elimine los saltos del incentivo por subcumplimientos menores, ampliando su percepción bajo el 75% vigente en la nueva modalidad.
4. En cuanto a la reforma del Sistema de PMG, MEI y sistemas equivalentes, proponemos modificar los marcos de operación de los mismos para disminuir carga administrativa que hoy reportan a los servicios, diferenciando su aplicación de acuerdo con el tamaño de las instituciones, definiendo un conjunto de objetivos transversales de mayor simplicidad, así como de alto impacto

ciudadano, y agregando componentes que tengan un alineamiento claro con la misión institucional de cada servicio.

5. Legislar para eliminar los Componentes de Incentivo Individual que permanecen en vigencia en diversas instituciones, para incorporarlos al Sistema de Metas de Desempeño Colectivo de aplicación general.
6. Implementar estudios propios sobre la realidad de las remuneraciones y rentas variables por parte de ANEF en coordinación y alianza con organismos de investigación y estudios.

Equidad Salarial:

Es central en la Agenda de la ANEF avanzar hacia fórmulas que permitan avanzar en medidas de equidad salarial entre hombre y mujeres, Actualmente "Chile es el quinto país con mayor brecha salarial por género"; ello se expresa en la práctica en que "el sueldo de una mujer es en promedio un tercio más bajo que el de un hombre". Cuando nos focalizamos en el sector público, se puede cotejar que nivel nacional tan solo el 35 % de las mujeres empleadas en el sector público tienen un salario superior a $539.000. y la brecha de remuneraciones en promedio de las mujeres respecto de los hombres alcanza en el sector un total de 194.013 pesos.

En este marco se vuelve fundamental gestionar la modificación de la Ley de Equidad Salarial con el objeto de que incorpore su obligatoriedad de su aplicación en las entidades públicas.

Debemos avanzar en pesquisar dichas brechas, caracterizarlas y resolverlas, generando datos propios que faciliten la implementación de medidas focalizadas en servicios y unidades con el objeto de reducir las desigualdades de género que se identifiquen.

Del mismo modo, es central implementar un plan de sensibilización nacional relativo a las brechas salariales. Llamando a las bases de ANEF a desarrollar análisis críticos de las situaciones de los Servicios Públicos e incorporando acciones en el marco de la discusión presupuestaria para avanzar en la disminución de inequidad en las remuneraciones. Para ello es necesaria la incorporación de las materias y estudios en equidad salarial a las acciones de capacitación que ANEF despliega.

Asimismo, se requiere el desarrollo de una norma rectora que establezca el desarrollo de procesos bipartitos entre autoridad y asociaciones de funcionarios y que establezca como contraparte técnica al Servicio Civil y al Ministerio de la Mujer.

Zonas extremas

Debemos trabajar para elaborar una propuesta que permita generar mayores incentivos por labores desarrolladas en zonas extremas, ello en tanto se requiere fortalecer la presencia estatal en unidades instaladas en las zonas más alejadas. En dicho marco resulta fundamental proponer una actualización de la normativa en el marco del Nuevo Modelo de Empleo Público que facilite y promueva el despliegue de capacidad profesional en las zonas aisladas y extremas.

Además debemos generar propuestas en el marco del Proceso de Descentralización y elección de la autoridad regional, para que las nuevas disposiciones no impliquen impactos negativos en las asignaciones asegurando la mantención de las asignaciones con prescindencia de la unidad de dependencia.

Viáticos

Un elemento central para alcanzar un Estado presente y descentralizado es la cobertura de los gastos en el territorio, los viáticos del sector público deben permitir asegurar un adecuado despliegue de las políticas públicas y la cobertura oportuna de las necesidades de la ciudadanía. Es por lo que debemos iniciar la discusión sobre un sistema de asignación de viáticos que no reproduzca, ni agudice la desigualdad de las remuneraciones, además resulta central debatir en torno al Decreto exento N° 90 cuya formulación e implementación ha impactado significativamente en el presupuesto mensual de las y los funcionarios que desarrollan tareas en los territorios afectados y aislados.