Nueva hoja de ruta ASEMUCH 2018 -2020

Elaborada por Comisión Capacitación y Formación Gremial ASEMUCH

Fuente: Pre-Congreso El Tabo, Mayo 2017; Congreso Los Vilos, Julio 2018.

Seminario Santa Cruz, 11 septiembre 2018.

Asamblea Nacional Extraordinaria, Santiago, 25 septiembre 2018

VISIÓN

"Defensora de los Funcionarios Municipales de Chile siempre en la búsqueda de mejorar su calidad de vida laboral y familiar"

MISION

"Representar a los funcionarios y funcionarias municipales del país, en el respeto de los Derechos Fundamentales de los trabajadores. Fomentar la capacitación permanente de sus dirigentes. Presentar propuestas de acción que fortalezcan a la organización, su desarrollo y sustentabilidad futura"

Ejes fundamentales Asemuch 2018 -2020

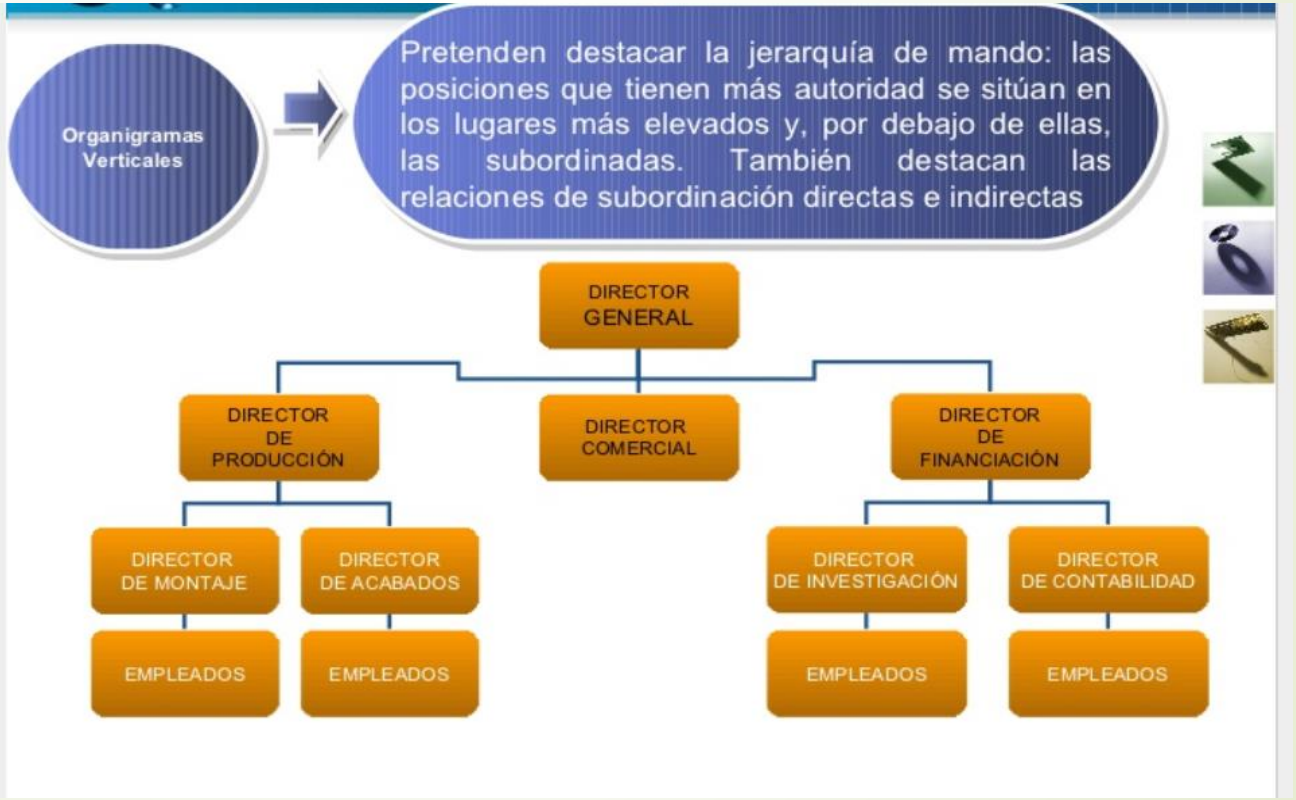
I. Participación y Organización
II. Modernización y Pliego
III Capacitación y Formación Sindical
IV Defensa de los Derechos fundamentales

1. Cuál es la estructura orgánica que consideramos necesaria hoy para fortalecer y democratizar la ASEMUCH ?

- Democrática
- Descentralizada
- Garantizar y asegurar la participación de las regiones
- Fortalecer la participación en equidad de género

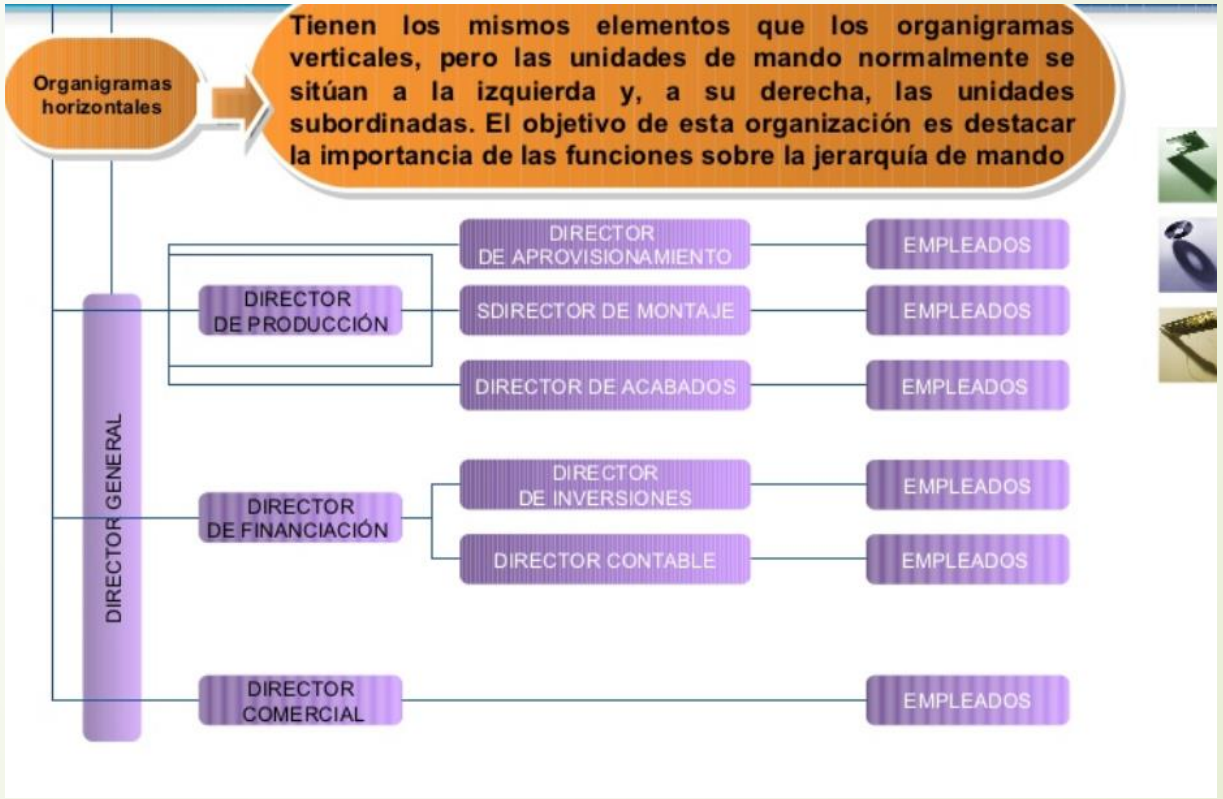
1b.- Cómo deben relacionarse los distintos espacios orgánicos de ASEMUCH ? DN, Federaciones, Asociaciones Base.

Organigrama de tipo vertical, vale decir poniendo énfasis en las jerarquías



1b.- Cómo deben relacionarse los distintos espacios orgánicos de ASEMUCH ? DN, Federaciones, Asociaciones Base

Organigrama horizontal.
Esquema funcional, vale decir el rol o quehacer de cada uno de los espacios definidos (eventualmente del tipo horizontal)



2. ¿Como vigorizamos y amplificamos el trabajo de las Comisiones?

1) Creando una Comisión de Ética (radicada en el Consejo de Presidentes) y una Comisión de Finanzas para fortalecer la gestión de la Tesorería de ASEMUCH.

- Las comisiones creadas deben tener definidos sus objetivos e informar los resultados logrados en un periodo definido.
- La Comisión de Finanzas debe estar conformada por representantes de Tesoreros de las Asociaciones de Base.

2) Publicando un informe mensual de asociaciones con cuotas sociales al día.

2. ¿Como vigorizamos y amplificamos el trabajo de las Comisiones?

3) Incorporando representantes de las Asociaciones de Base en las Comisiones.

4) Creando una Cooperativa Municipal de Servicios orientada al Bienestar Social de los asociados(as) de la Confederación.

2b. ¿Como hacemos para que las iniciativas de las Comisiones estén siempre conectadas con el sentir, con las demandas de las y los asociados?

1) Mejorando y actualizando Comunicaciones y Plataforma digital

- Se debe tener una comunicación efectiva, vertical y única, la cual debe ser retroalimentada;
- Debe existir un relato único y un lenguaje común;
- La página web, debe entregar más y mejor información
- Lo que se comunique, primero debe ser a los dirigentes de base y esa comunicación debe estar encriptada para que sólo el dirigente destinatario pueda leerla y así conservar la primicia de la noticia;
- La liberación de la noticia en la página web institucional, debe ser después que transcurra un tiempo prudente, para que ninguna otra persona se arrogue representaciones que no tienen, antes que los dirigentes de ASEMUCH;

2b. ¿Como hacemos para que las iniciativas de las Comisiones estén siempre conectadas con el sentir, con las demandas de las y los asociados?

1) Mejorando y actualizando Comunicaciones y Plataforma digital

- Es necesario que se apliquen todas las tecnologías de punta para lograr una comunicación efectiva;

- Se debe resguardar lo que se comunica a través de la transparencia de quienes comunican y lo que comunican y se insiste en que la comunicación debe ser, vertical, lenguaje común, relato único y retroalimentada.

- Se deben tener las precauciones necesarias para que la información no sea manipulada de acuerdo a intereses y para ello se debe ser transparente.

2b. ¿Como hacemos para que las iniciativas de las Comisiones estén siempre conectadas con el sentir, con las demandas de las y los asociados?

2) Creando Centro de Estudios de Formación Gremial

- El Centro de Estudios, debe crearse a partir de las capacidades y potencialidades profesionales que existen en los Municipios

- El Centro de Estudios por una cuestión de recursos, debe ser creado en etapas, en primera instancia en forma centralizada, luego de forma bi-regional y posteriormente regional, para terminar con capacitaciones provinciales y comunales

- Como una cuestión más de funcionamiento, se sugiere ocupar todas las herramientas que provee el Internet, E-Learning, convenios con ONGs, y por sobretodo aprovechar las ofertas que hace la CUT, para formación de dirigentes sindicales

2c. ¿Cómo evitamos que esas iniciativas se cupularicen?

1) Creando instancias participación efectiva en las negociaciones de la Directiva de ASEMUCH, a través de encuestas en línea.

- Debe existir la participación en las negociaciones a través de consultas en línea y/o correos.
- La participación toma muchas formas, pero de acuerdo a los tiempos, es necesario ocupar los adelantos tecnológicos y junto con ello los resguardos necesarios, para una adecuada transparencia.
- Por lo que se hace estrictamente necesario un reglamento claro y transparente de cómo será la participación y su validez en el proceso de negociación

2c. ¿Cómo evitamos que esas iniciativas se cupularicen?

1) Creando instancias participación efectiva en las negociaciones de la Directiva de ASEMUCH, a través de encuestas en línea.

- Tener el padrón de las asociaciones actualizado
- Tener claridad de la situación reglamentaria de las asociaciones que conforman ASEMUCH para establecer el derecho a votar, para lo cual se pide que los dirigentes sean más responsables para tener sus cuotas al día;
- El padrón debe ser público y de acceso libre en cuanto a la información reglamentaria.
- Cada vez que una decisión sea sometida al escrutinio de las Asociaciones de Base debe entregarse en un cuadro simple los resultados de la votación, pero con el requisito que debe publicarse qué posición tomo cada Asociación, lo que votó y los números de socios que representan.

2d. ¿Cómo evitamos que terminen muriendo por inanición?

1) Con otras propuestas de mejoramiento en el funcionamiento actual de ASEMUCH, tales como:

- Exigir cumplimiento estatutario de las Asambleas Nacionales y de los Consejos de Presidentes.
- Modificar el Reglamento de funcionamiento de las Asambleas Nacionales.
- Proponer que las asambleas duren al menos 2 días, para que en ellas las distintas comisiones entreguen una cuenta anual de la gestión realizada.
- Pedir que las comisiones informen en la página web los avances mensuales.
- Crear y certificar Organismo Técnico de Capacitación OTEC
  - Gestionar liberación del código SENCE para los funcionarios municipales como lo hacen con los trabajadores privados
  - Gestionar recursos para Evaluar y Certificar Competencias Laborales

3. ¿Qué modificaciones requiere nuestro Estatuto Gremial para actualizar y revitalizar la ASEMUCH?

- Conformar comisión que proponga una modificación estatuaria, independiente del directorio.
- Reforma estatutaria debe recoger el mandato de las bases.
- Debe estudiar la posibilidad de establecer sanciones a los directores.
- Separación de la votación en Asamblea Ordinaria de la cuenta financiera y administrativa, en sendas votaciones secretas.
- Buscar mecanismos que garanticen la cuota de género.
- Estudiar modificación en forma de la elección del Directorio Nacional (voto universal, votar solo por 8 candidatos para elegir a quienes sean las 15 primeras mayorías, otras.)

4. ¿Cuales son los vehículos de participación que el Directorio Nacional debe impulsar y sistematizar?

- Mantener permanentemente informados a los dirigentes respecto a negociaciones y/o acciones emprendidas por mandato de las bases.
- Visitas periódicas de Dirigentes Nacionales a las Asociaciones de Base.
- Realización anual de Olimpiadas Nacionales de FFMM, incorporando deporte, cultura y recreación.

4. ¿Cuales son los vehículos de participación que el Directorio Nacional debe impulsar y sistematizar?

- Fomento de la integración con otros gremios de la base reposicionando a ASEMUCH en la Mesa del Sector Público .
- Reposicionar la imagen de ASEMUCH, de modo de obtener reconocimiento de la ciudadanía y así generar empatía ante nuestras demandas.
- Participación activa en mesas regionales y comunales de la CUT, en donde participen las Asociaciones de Base de ASEMUCH.
- Participar activa y democráticamente en la CUT.

Ejes fundamentales ASEMUCH 2018 -2020

I. Participación y Organización
II. Capacitación y Formación Sindical
III. Modernización y Pliego
IV Defensa de los Derechos fundamentales

Fortalecer las capacidades de los dirigentes de bases en materias de liderazgo

- Cognitiva
- Corporal
- Emocional

Fortalecer las capacidades de los dirigentes de bases en materias de liderazgo

OBJETIVO ESTRATEGICO

Formulación de capacitaciones y formación sindical

OBJETIVO ESPECIFICO

- Proponer temas y formatos en materias de capacitación

1. ¿Qué temas debe impulsar ASEMUCH en materias de capacitación ?

- **Estatuto Administrativo** (Carrera funcionaria , Reglamentos internos ,Presupuesto Municipal, Sumarios Administrativos , Capacitación .) Impulsar la modernidad del Estatuto Administrativo de los FFMM.

- Certificación de competencias v/s titulo educación superior .

- Fortalecer las capacidades de los dirigentes de bases en materias de liderazgo, enfoque multicultural (integración pueblos originarios e inmigrantes), oratoria, comunicación efectiva, inteligencia emocional, otras.

2. ¿Cuales son los formatos en que debemos trabajar la capacitación ?

- Charlas con Expertos (Focus group)
- Plataforma virtual
- Talleres presenciales
- Foros , Página ASEMUCH
- Escuela Sindical con Malla Curricular

3.a ¿ En que ámbito debe impartirse la formación sindical ?

- Nivel Regional

3.b ¿A quienes les corresponde responsabilizarse en cada nivel ?

- Dirigentes Locales de cada Comuna
- Dirigentes de Federación a Nivel Regional
- Dirigentes Nacionales

3.c ¿Cúal es el rol del Directorio Nacional en cada nivel ?

- Participar , Coordinar , Orientar

- 4. ¿Con qué periodicidad mínima debieran impulsarse actividades de formación sindical ?

- Anual
- Semestral
- Trimestral

PRESENCIAL

E-LEARNING

Sugerencias y Desafíos

- Actualizar Estatuto Administrativo FF.MM
- Introducción al conocimiento y uso del lenguaje digital
- Poner en práctica la VISION y la MISIÓN Institucional de ASEMUCH
- Fortalecer capacidades y competencias de todos los dirigentes de ASEMUCH
- Facilitar la multiculturalidad (integración) como un desafio permanente.

Conclusiones: Capacitación y Formación Sindical

- ✓ La capacitación del Funcionario Municipal en las materias que nosotros hemos visto, son vitales para cumplir la Misión de cada Municipio, en beneficio de la comunidad y la protección de nuestra fuente laboral .

- ✓ En nuestro Rol de dirigentes es relevante el conocimiento para fortalecer los derechos y deberes de cada socio .

- ✓ Es de vital importancia que en el Directorio Nacional asuman las responsabilidades que en ellos se han delegado por sus bases, actuando como cuerpo colegiado.

Ejes fundamentales Asemuch 2018 -2020

I. Participación y Organización
II Capacitación y Formación Sindical
III. Modernización y Pliego
IV Defensa de los Derechos Fundamentales

1. ¿Qué oportunidades y amenazas representa la Modernización en el municipalismo chileno?

Oportunidades

- Mejorar o fortalecer la ley 20.922
- Análisis estructural de plantas
- Voluntad del alcalde (negociación)
- Liderazgo de las asociaciones (Escuela Sindical)
- Nueva Ley de rentas

1. ¿Qué oportunidades y amenazas representa la Modernización en el municipalismo chileno?

Amenazas

- Ingresos propios insuficientes
- Falta de cobros por concepto de patentes comerciales
- Mala infraestructura
- Falta de voluntad directiva (alcaldes, directores)
- Contratación cargos directivos vía Alta Dirección Publica (Boletín 12.025-03 del 21 agosto 2018, artículo quinto, sobre contratación DOM)
- Ingreso personal Código del Trabajo, asimilado a grado (derivados del proceso de Desmunicipalización)

2. ¿Qué tipo de modernización municipal debe alentar ASEMUCH?

- Valorización del empleo municipal (no a la externalización)
- Modernización de la gestión (nuevas tecnologías)
- Agilización de tramites municipales (norma ISO)
- Manuales de procedimientos de todas las unidades municipales
- Gestión Documental vía almacenamiento de la información digitalizada
- Acceso a capacitación universal (todos los estamentos)
- Actualizar y levantar nuevos perfiles de Competencias Laborales

2.1 Actualizar y levantar nuevos perfiles de Competencias Laborales

- Los asistentes concuerdan que es necesario y urgente actualizar los perfiles laborales y levantar nuevos;
- De acuerdo a información entregada se valora que ASEMUCH esté trabajando en la actualización y levantamiento de los perfiles;
- Se destaca la escasa importancia que los dirigentes de base le han dado a la construcción de estos perfiles de acuerdo al trabajo hasta ahora desarrollado;
- Se concuerda que los perfiles laborales permiten ayudar a construir las nuevas plantas

2.1 Actualizar y levantar nuevos perfiles de Competencias Laborales

- Se establece como requisito necesario y anterior al tema perfiles laborales, que la capacitación debe estar al alcance de todos los funcionarios, cuidando que el acceso a ella sea de modo transparente y con igualdad de acceso a las oportunidades;

- Los dirigentes deben cautelar que los municipios en el Plan de Capacitación entreguen las herramientas necesarias para que los funcionarios vayan completando los requisitos que sean fijados en la planta y así poder acceder a ascensos.

- Como corolario del punto anterior, se hace la advertencia respecto a la readecuación de las plantas, ya que esta nueva planta debe respetar la carrera funcionaria, debe ser elástica y que establezca parámetros asequibles para los funcionarios, pero también lo suficientemente rígida para que los ascensos que se produzcan sean los adecuados y con las competencias necesarias.

2.2 Convenio con un Centro de Evaluación y Certificación de Competencias Laborales registrado en Chile Valora.

- Los asistentes están de acuerdo en establecer convenios con Centros de Evaluación y Certificación para que ello posibilite el proceso de certificación de las competencias laborales;
- Se solicita asimismo que se pueda aprovechar las capacitaciones que se entregan en línea y las que entregan diferentes ONGs;
- Se pide también que se explote el camino de las capacitaciones que entrega la CUT y otras entidades gremiales.

3. Cómo construimos una nueva agenda gremial que incluya análisis del Petitorio 2014, mejoramiento de asignaciones existentes y generación de otras asignaciones nuevas?

- Búsqueda de solución definitiva para pago del correcto cálculo del Incremento Previsional Municipal (P1 Asamblea El Tabo 2017)
- Asignación Técnica y la Asignación de Especialidad (demostrable mediante competencias laborales certificadas). Esta misma ley debe reconocer el derecho a recibir Asignación Profesional a todos aquellos colegas que poseen Título Profesional y están en Escalafones Administrativos y/o Auxiliares. (P3 Asamblea El Tabo 2017)
- Asignación directivo-jefatura permanente Ley 20.922 (incluye a nuevos funcionarios).
- Asignación de desempeño para cargos calificados de trabajo pesado.

3. Cómo construimos una nueva agenda gremial que incluya análisis del Petitorio 2014, mejoramiento de asignaciones existentes y generación de otras asignaciones nuevas?

- Incorporación del Seguro de Cesantía e indemnización por años de servicio. (P5)
- Modificación de los artículos 147 y 148 de la ley 18.883 en lo relativo a salud incompatible con el cargo. (P7)
- Introducción de cambios a la ley 19.803 (PMG) en cuanto a las fechas de pagos y la injusticia que se produce con el personal despedido al no pagarles habiendo cumplido los objetivos (P8)
- Capacitaciones a todos los funcionarios
- Pago de horas de capacitación (cursos rendidos a todo nivel)

3. Cómo construimos una nueva agenda gremial que incluya análisis del Petitorio 2014, mejoramiento de asignaciones existentes y generación de otras asignaciones nuevas?

- Flexibilidad horaria (hora de ingreso, hora de salida)
- Que las investigaciones sumarias sean realizadas por una Fiscalía interna
- Pago de bienios permanentes.
- Concurso interno en primera instancia y luego concurso publico
- Avanzar en la calificación de trabajo pesado de los puestos que lo ameritan en el ámbito municipal (ver anexo al final de la presentación)

3. Cómo construimos una nueva agenda gremial que incluya análisis del Petitorio 2014, mejoramiento de asignaciones existentes y generación de otras asignaciones nuevas?

- Instalar en la Mesa del Sector Público una iniciativa legal que sancione a los agresores de funcionarios(as) municipales.
- Generar una instancia legal similar a la del artículo 45 de la ley 19.378 (Estatuto de la atención primaria de la salud municipal) relacionada con el pago de Asignación Especial de carácter transitoria.
- Respecto de la Ley 19.296 de Asociaciones Gremiales (P6), más allá de resultar deseable una mejoría de la misma, se estima no pertinente abocarse a una modificación de esta, dado que se evalúa como más urgente que la Confederación asuma un rol activo de defensa y acompañamiento legal permanente a los dirigentes y a través de ellos a los funcionarios de base.

Ejes fundamentales Asemuch 2018 -2020

I. Participación y Organización
II. Modernización y Pliego
III Capacitación y Formación Sindical
IV Defensa de los Derechos fundamentales

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

Definición Trabajo Decente, según expertos de la OIT, es un concepto desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo para establecer las características que debe reunir una relación laboral acorde a los estándares internacionales, de manera que el trabajo se realice en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana.

El **concepto de trabajo decente se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz social, democracias que actúan en beneficio de todas y todos**, y del crecimiento económico, además de aumentar las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo sostenible de las empresas.

El trabajo decente abarca 4 objetivos básicos, creación de empleo, garantizar los derechos de los y las trabajadores, extensión de protección social y promover el dialogo social.

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

Conceptos sobre los derechos fundamentales

- Los derechos fundamentales son aquellos derechos inherentes a la persona, reconocidos legalmente y protegidos procesalmente, es decir son los derechos humanos aplicados.

- También pueden conceptualizarse - los derechos fundamentales - como aquellos derechos subjetivos que corresponden a todos los seres humanos dotados de status de personas, de ciudadanos o personas con capacidad de obrar El titular de estos derechos, - cuando son vulnerados dentro del municipio

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

Conceptos sobre los derechos fundamentales

– tiene la facultad de exigir su respeto y observancia, pudiendo acudir para ello al órgano administrativo competente, sin perjuicio de recurrir a los Tribunales de Justicia, a quienes les corresponde en última instancia proporcionar el amparo de estos derechos, para ello deberá acudir a la Inspección del Trabajo competente, que corresponde a aquella en la cual se encuentra territorialmente ubicada la empresa o donde materialmente desarrolla las funciones el trabajador afectado en sus derechos fundamentales.

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

Conceptos sobre los derechos fundamentales

- Por lo expuesto, estos derechos fundamentales de incidencia laboral, constituyen el substrato básico imprescindible de nuestro Estado de Derecho laboral, no requiriéndose su consagración explícita en cada institución laboral, para su eficacia, bastando la consagración constitucional y excepcional legal que se ha hecho en la especie, en el artículo 5º del Código del Trabajo que indica "El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos." para que los empleadores se encuentran en la obligación legal de respetarlos. Por lo expuesto, no es necesario que el Código del Trabajo indique con detalle y en forma minuciosa que está prohibido a los empleadores una infinidad de conductas, como que se encuentran en la obligación de respetar las garantías o derecho que tiene toda persona por ser tal, por ejemplo el Código del Trabajo no indica explícitamente que está prohibido a los empleadores azotar a sus trabajadores, pero ninguno de ellos podría cuestionar la improcedencia y prohibición jurídica de ese tipo de conducta

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

Conceptos sobre los derechos fundamentales

Encuentran su consagración a nivel constitucional, entre otros los siguientes derechos fundamentales:

- derecho a la integridad física y psíquica (artículo 19 Nº1)
- derecho de igualdad y de no discriminación (artículo 19 Nº 2 y Nº16) libertad de conciencia y de religión (artículo 19 Nº 6)
- derecho al honor y a la intimidad personal (artículo 19 Nº4)
- inviolabilidad de las comunicaciones (artículo 19 Nº 5)
- libertad de opinión –expresión- e información (artículo 19 Nº 12)
- derecho de reunión (artículo 19 Nº 13)
- libertad para el ejercicio de actividades económicas (artículo 19 Nº 21 y Nº22)

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

Se definen tres ejes:

- formal o legal
- informal
- plataforma de lucha sindical

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

Formal o legal

- Entrega de conocimientos sobre derechos de las y los trabajadores
- Asesoría legal en materia de reclamación de derechos
- Apoyo legal en materia de reclamación de derechos

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

Informal

- Creación de manuales y reglamentos
- Redacción de protocolos

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

Plataforma de lucha sindical

- Reivindicación de derechos por medio de creación de leyes
- Búsqueda de reconocimientos y dignidad

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

Comunicado ASEMUCH N°4 de 18 de mayo de 2018 Recibidos ×

Asemuch Chile <asemuchchile@gmail.com> vie., 18 may. 20:10

para Asemuch, bcc: yo

Estimados/as
Directores Nacionales
Federaciones Regionales y
Asociaciones Comunales de Base
Presente:

Tengo a bien saludar muy cordialmente a ustedes y por encargo de don Francisco Almendra Riquelme, Secretario General y don Ramón Chanqueo Filumil, Presidente Nacional de ASEMUCH, remito comunicado público relativo a ***Carrera Funcionaria y Acoso Laboral.***

Lo anterior para vuestro conocimiento y fines

Saluda cordialmente

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE
"ASEMUCH"

COMUNICADO 04 DE 18 MAYO 2018

Tema: Carrera Funcionaria y Acoso Laboral.

Nos hacemos un deber aclarar que:

1. El sistema de regulación del empleo público en nuestro País es el de Carrera Funcionaria y no el de El Job Position (sistema de puestos) como el de otros países.

Acorde con la Carta Fundamental, nuestro sistema legal privilegia el principio del concurso y del ascenso, no el principio de la libre designación, donde La Constitución Política de la República, en su artículo 38 inc. 1° señala que: "Una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes".

Lo refuerza el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.883 en su artículo 3°, letra e).

Lo enfatiza el TRIBUNAL CONSTITUCIONAL que lo reconoce como derecho fundamental.

TC Rol 239 "la denominada 'carrera funcionaria' en la Administración del Estado [...] es un derecho fundamental de los funcionarios públicos" . Lo destaca la Contraloría General de la República en su dictamen N° 7.318, de 2010, entre otros.

1. ¿Cómo podemos lograr una instrumentalización eficaz para la defensa del trabajo decente?

2.- La función pública es muy diferente del régimen laboral común o sector privado, y las diferencias fundamentales son tres:

a) Para acceder a la función pública se debe pasar una serie de pruebas sean discutibles o no, pero tiene el sentido de que los mejores preparados, según esas pruebas, accedan a la función pública. En el régimen privado esa selección no se da, es más arbitrario la designación, la elección o la contratación de las personas.

b) Los funcionarios públicos están investidos de lo que se llama, el derecho al imperium (poder público), la auctoritas (autoridad), que la ejercitan precisamente porque están integrados a la administración pública incluso de forma coactiva puede imponer su decisión.

c) El funcionario público posee estabilidad (el personal laboral no) y esta estabilidad es importante para comprender lo que está sucediendo, porque lo que algunos pueden pensar que es un privilegio de la clase funcionaria en realidad es una garantía de cierta objetividad en la administración y en la actuación administrativa, porque el funcionario le puede decir a su superior que no está de acuerdo o que eso que le esta ordenando está en contra de la ley. En cambio el personal laboral si le señala eso a su jefe podría ser desvinculado, o como muchos casos conocidos mediáticamente en el caso de contrataciones a honorarios o contratas donde a denunciantes no se les renueva sus contratos a fin de año siendo con otras palabras una desvinculación oculta. Esta estabilidad garantiza una independencia frente al poder político y la continuidad del funcionamiento de la Administración.

2. ¿Cual debería ser la estrategia para lograr la erradicación de la violencia en los puestos de trabajo, manifestada mediante el acoso laboral y sexual?

1.- Conocimiento / información / capacitación

2.- Redacción de protocolo

a)Identificación de acoso

b)Pasos a seguir en caso de existir acoso

c)Apoyo judicial (asociaciones, departamentos de recursos humanos, comité paritario, comité de protocolo riesgos psicosociales)

2. ¿Cual debería ser la estrategia para lograr la erradicación de la violencia en los puestos de trabajo, manifestada mediante el acoso laboral y sexual?

1.- Conocimiento / información / capacitación

2.- Redacción de protocolo

a)Identificación de acoso

b)Pasos a seguir en caso de existir acoso

c)Apoyo judicial (asociaciones, departamentos de recursos humanos, comité paritario, comité de protocolo riesgos psicosociales)

2. ¿Cual debería ser la estrategia para lograr la erradicación de la violencia en los puestos de trabajo, manifestada mediante el acoso laboral y sexual?

V . Defensa de los Derechos fundamentales

2. ¿Cual debería ser la estrategia para lograr la erradicación de la violencia en los puestos de trabajo, manifestada mediante el acoso laboral y sexual?

M. Cristina Díaz G.

Directora

Magíster en Gerencia y Políticas Públicas, Máster en Dirección y Gestión de Personas, entre otros postgrados.

Estudió Servicio Social en la Universidad de Chile. Se ha desempeñado en distintas funciones en instituciones de seguridad social. Docencia en pre y postgrados en varias universidades.

María France Hirigoyen, Iñaki Piñuel

V . Defensa de los Derechos fundamentales

3. ¿Cómo podemos alcanzar una adecuada forma de calificación de trabajo pesado?

1.- Conocimiento / información / capacitación

Trabajo pesado es todo aquel que en promedio de una jornada demanda una sobre carga mayor que el 40% de la capacidad aeróbica de la persona.

2.- Ideas para avanzar en la calificación de trabajo Pesado

a) Elaboración de trípticos; distribuir a: asociaciones, departamentos de recursos humanos, comité paritario.

b) Buscar y solicitar calificación de trabajo pesado

3. ¿Cómo podemos alcanzar una adecuada forma de calificación de trabajo pesado?

Comunicado ASEMUCH N°19 de 22 de Agosto de 2018 Recibidos ×

Asemuch Chile <asemuchchile@gmail.com> 22 ago. 2018 16:54

para Asemuch, bcc: yo

Estimados/as

Directores Nacionales

Federaciones Regionales y

Asociaciones Comunales de Base

Presente:

Tengo a bien saludar muy cordialmente a ustedes y por encargo de don Francisco Almendra Riquelme, Secretario General y don Ramón Chanqueo Filumil, Presidente Nacional de ASEMUCH, remito comunicado público N°19 relativo a **"CALIFICACIÓN CARGO DE TRABAJO PESADO "**.

Lo anterior para vuestro conocimiento y fines.

Saluda cordialmente

3. ¿Cómo podemos alcanzar una adecuada forma de calificación de trabajo pesado?

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE
"ASEMUCH"

COMUNICADO N° 19 DE 22 AGOSTO 2018

TEMA: CALIFICACION CARGO DE TRABAJO PESADO

Estimadas y estimados dirigentes y dirigentas, junto con el agrado de saludar, adjuntamos al presente, documentos preparados por nuestra Comisión de Estudios Técnicos, relativos a la calificación de cargos de trabajo pesado. Este tema fue desarrollado en una de las Mesas de Trabajo ("Defensa de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores y Trabajadoras") del Seminario-Taller realizado en la ciudad de Los Vilos, entre el 03 y 06 julio 2018, en el contexto del II Congreso Programático-Ideológico de ASEMUCH.

El artículo 11 del proyecto de ley sobre incentivo al retiro voluntario señala: *"Otorgase un bono por trabajo pesado, por una sola vez, a los funcionarios señalados en los artículos 1 y 3 que perciban la bonificación por retiro que señalan dichos artículos, siempre que al hacer efectiva su renuncia voluntaria se encuentren realizando o acrediten haber realizado trabajos calificados como pesados. La certificación de los trabajos pesados se efectuará conforme a las normas vigentes del respectivo régimen previsional."*

Nuestra Confederación al detectar que no en todos los Municipios existen certificaciones por este concepto cuyo desempeño acelera el desgaste físico, intelectual o psíquico en la mayoría de quienes lo realizan, solicitó a su Comisión de Estudios Técnicos confeccionar un catastro de Municipios y puestos de trabajos que han sido calificados por la Comisión Ergonómica Nacional (CEN) como Trabajo Pesado para su comparación y posible solicitud en sus Municipios para que beneficien a nuestros colegas. Podrán solicitar un requerimiento de calificación de una labor como pesada el trabajador interesado, el Empleador, el Sindicato respectivo o el delegado de Personal

3. ¿Cómo podemos alcanzar una adecuada forma de calificación de trabajo pesado?

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE
"ASEMUCH"

CATASTRO MUNICIPAL DE PUESTOS DE TRABAJO CALIFICADOS COMO TRABAJO PESADO
(APROBADOS Y RECHAZADOS)
FUENTE: SEGÚN LA COMISION ERGONOMICA NACIONAL

Desarrollado por Comisión Estudios Técnicos Asemuch Chile 2018 - 2020

Nº	Nº REQUERIMIENTO	PUESTO DE TRABAJO	AREA DE TRABAJO	EMPLEADOR	RUT EMPLEADOR	FECHA EJECUTORIA	SOBRE-COTIZACION	REBAJA
1		PONCHADOR I	AREA DEPARTAMENTO DE ASEO	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE VALPARAISO	69060900-2	07-02-2002	1%	1 x 5
2		NOCHERO	DIRECCION COMUNAL DE SALUD MUNICIPAL	ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE LINARES	69130300-4	12-09-2002	1%	1 x 5
3	017-2004-OF-13	BARREDOR DE CALLES Y FERIAS LIBRES	-	I. MUNICIPALIDAD DE MAIPU		24-02-2005	2%	2 x 5
4		CONDUCTOR DE CAMION TOLVA						
5		CHOFER DE CAMION RECOLECTOR						
6		PEONETA DE TOLVA						
7		PEONETA RECOLECTOR						
8	006-2004-OF-13	BARREDOR DE CALLES Y FERIAS LIBRES	-	I. MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO		24-02-2005	2%	2 x 5
9		CONDUCTOR DE CAMION TOLVA						
10		CHOFER DE CAMION RECOLECTOR						
11		PEONETA DE TOLVA						
12		PEONETA RECOLECTOR						
13	005-2004-OF-13	BARREDOR DE CALLES Y FERIAS LIBRES	-	I. MUNICIPALIDAD DE PROVIDENCIA		24-02-2005	2%	2 x 5
14		CONDUCTOR DE CAMION TOLVA						
15		CHOFER DE CAMION RECOLECTOR						
16		PEONETA DE TOLVA						
17		PEONETA RECOLECTOR						
18	013-2004-OF-13	BARREDOR DE CALLES Y FERIAS LIBRES	-	I. MUNICIPALIDAD DE TALAGANTE		24-02-2005	2%	2 x 5
19		CONDUCTOR DE CAMION TOLVA						
20		CHOFER DE CAMION RECOLECTOR						
21		PEONETA DE TOLVA						
22		PEONETA RECOLECTOR						
23	003-2005-R-13	BARREDOR DE VIAS PUBLICAS	CALLES DEL CENTRO DE SANTIAGO	I. MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO		12-05-2005	1%	1 x 5
24	009-2005-R-13	AUXILIAR DE ASEO	TODA LA VIA PUBLICA			12-05-2005	2%	2 x 5

3. ¿Cómo podemos alcanzar una adecuada forma de calificación de trabajo pesado?

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE
"ASEMUCH"

COMISIÓN ESTUDIOS TÉCNICOS

CERTIFICACIÓN DEL TRABAJO PESADO

Ante diversas consultas relacionadas por el Proyecto de ley que Otorga beneficio de incentivo al retiro para los funcionarios. Boletín 11570-06 donde indica:

Artículo 11.- Otórgase un bono por trabajo pesado, por una sola vez, a los funcionarios señalados en los artículos 1 y 3 que perciban la bonificación por retiro que señalan dichos artículos, siempre que al hacer efectiva su renuncia voluntaria se encuentren realizando o acrediten haber realizado trabajos calificados como pesados. La certificación de los trabajos pesados se efectuará conforme a las normas vigentes del respectivo régimen previsional.

El bono por trabajo pesado ***ascenderá a 10 unidades de fomento por cada año cotizado o que estuviere certificado como trabajos pesados, con un máximo de 100 unidades de fomento****. El valor de la unidad de fomento que se considerará para el cálculo de este beneficio será aquel que corresponda al último día del mes inmediatamente anterior a su pago.*

Nuestra Confederación al detectar que no en todos los Municipios existen certificaciones por este

3. ¿Cómo podemos alcanzar una adecuada forma de calificación de trabajo pesado?

CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE
"ASEMUCH"

COMISIÓN ESTUDIOS TÉCNICOS

Documentos requeridos

Para iniciar el proceso de calificación es necesario presentar los siguientes formularios:

https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-propertyvalue-10161.html

Documento	Descripción	Descarga
Instructivo de llenado de los formularios	Instructivo que guía el proceso de llenado de cada formulario que se relaciona con la calificación de Trabajo Pesado **Se sugiere leer previamente**	Instructivo para el llenado de formularios
Formulario de Requerimiento	Formulario oficial para presentar el requerimiento de 1 puesto de trabajo. (Se pueden sumar otros documentos que den cuenta de las condiciones de trabajo, como estudios internos de la empresa (ambientales, psicosociales, organizacionales, etc.), fotografías, videos, peritajes particulares, etc.)	Formulario de requerimiento calificación 2018
Certificado del Empleador	Éste debe ser firmado por un representante autorizado del empleado. En caso que no pueda ser firmado por un representante del empleador, se debe solicitar una **Declaración Escrita ante la Inspección del Trabajo** (ese organismo dispone del formato)	Certificado del empleador
Formulario de Apelación	Para apelar, se debe presentar el siguiente formulario por cada requerimiento dictaminado por la CEN	Formulario de apelación

4.- ¿Cómo lograr una aplicación exigente de los convenios internacionales de ASEMUCH y ampliar su gama de oportunidades?

- Los Convenios suman un total de 63
- La Internacional de Servicios Públicos ISP nos invita a movilizar a los trabajadores por la suscripción y cumplimientos de estos Convenios por parte del Estado de Chile
- La Organización Internacional del Trabajo OIT nos demanda una participación activa en estas materias
- Se propone buscar Convenios con otros países para mejorar procesos gremiales y municipales
- Se propone crear Equipo de trabajo con dirigentes de base y nacionales para:
  - ✓ Estudiar
  - ✓ Aplicar
  - ✓ Mejorar
  - ✓ Retroalimentar

Nueva hoja de ruta ASEMUCH 2018 -2020

Elaborada por Comisión Capacitación y Formación Gremial ASEMUCH

Fuente: Precongreso El Tabo Mayo 2017 y Congreso Los Vilos Julio 2018.

Santiago, 21 agosto 2018.

Anexo Trabajo Pesado

TRABAJOS PESADOS

Permite rebajar la edad legal del retiro, para pensionarse por vejez a quienes se desempeñen en puestos de trabajo calificados como trabajo pesado por la Comisión Ergonómica Nacional (CEN).

LEY 19.404
del 21 Agosto 1995

La calificación de una labor considerada pesada corresponde a la Comisión Ergonómica Nacional (CEN), creada por la ley 19.404, del 21 de Agosto de 1995.

La Comisión de Apelaciones (CA) es el organismo que resuelve los reclamos presentados por las partes referente al rechazo o aprobación de trabajo pesado, dentro del plazo de 30 días hábiles.

Para puestos de trabajo desempeñados antes de Agosto de 1995, sólo pueden ser calificados los cargos de trabajadores afiliados a los Antiguos Sistemas Previsionales, cuya función se encuentra radicada en el Instituto de Previsión Social (IPS), quien solicitará un informe técnico al SEREMI de Salud de la región que corresponda

TRABAJOS PESADOS

El trabajador afiliado a una AFP que cumpla con los requisitos para que su puesto de trabajo sea calificado como trabajo pesado, podrá acceder a una pensión de vejez anticipada en:

Dos años por cada 5 años en que hayan efectuado la cotización del 2% (tanto del trabajador como de su Empleador) con un máximo de 10 años de rebaja

Un año por cada 5 en que hayan efectuado la cotización del 1% (del trabajador y su empleador), con el máximo de 5 años de rebaja

En el caso de los trabajadores afiliados al antiguo régimen previsional (IPS) la rebaja en la edad de pensión es:

De un año por cada 5 en que se haya realizado trabajos pesados con un tope de 5 años de rebaja

De dos años por cada 5 en que haya realizado trabajos pesados en minas o fundiciones, con un tope de 10 años.

¿CUANTO TIEMPO SE PUEDE ADELANTAR LA JUBILACION POR TRABAJOS PESADOS?

TRABAJOS PESADOS

El requerimiento de la calificación de una labor como trabajo pesado puede ser efectuada por :

- Trabajador
- Empleador
- Sindicato
- Delegado de personal
- La CEN (por oficio)

QUIEN DEBE SOLICITAR LA CALIFICACION

Debe ser presentado ante la SUPENS o las SEREMI del trabajo y previsión social correspondiente a cada región, remitiendo la solicitud a la CEN presentando el formulario que corresponda a quien realice la presentación, quien deberá emitir su dictamen por regla general en un plazo de 60 días contados desde que reciba su requerimiento pudiendo ampliar este plazo si requiere antecedentes técnicos complementarios

ERGONOMÍA Y TRABAJO PESADO

Factores de Carga de Trabajo Pesado (Ley Nº 19.404 y D.S. Nº 71):

•**Organizacional**: Exigencias derivadas de la organización y diseño de la labor y su entorno psicosocial. Este ámbito incluye trabajo en turnos, sobrecarga cualitativa y cuantitativa, y conflicto de roles.

•**Mental**: Demanda de esfuerzos adaptativos del sistema nervioso y de la estructura psicoafectiva del trabajador. Esto incluye, por ejemplo, manejo de la incertidumbre y de la complejidad, atención y vigilancia constante, entre otros.

TRABAJOS PESADOS

Factores de Carga de Trabajo Pesado (Ley Nº 19.404 y D.S. Nº 71):

•**Ambiental**: Presencia de agentes ambientales que pueden afectar negativamente la salud de los trabajadores, su bienestar y su equilibrio fisiológico. Incluye:
•Agentes físicos (exposición a ruido, vibraciones, calor, frío, etc.)
•Agentes químicos (exposición a gases, vapores, humos, polvos, etc.)
•Agentes biológicos (exposición a virus, bacterias, hongos).

•**Físico**: Exigencias que demandan un esfuerzo adaptativo fisiológico, reflejado en mayor gasto energético y con modificaciones del metabolismo. En este ámbito, se incluyen también las exigencias biomecánicas, por ejemplo las asociadas al desarrollo de fuerza, postura sostenida y el trabajo repetitivo.