

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN
PALACIO DE LA MONEDA

Código: EXPR2020-39580
Fecha: 19-oct.-2020 Hora:
13:24:02



PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA



PARA: PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA
SEÑOR SEBASTIAN PIÑERA ECHEÑIQUE

DE: CENTRAL UNITARIA DE TRABAJADORES
SECRETARÍA MESA DEL SECTOR PÚBLICO

REF. : ADJUNTO PLIEGO DE NEGOCIACIÓN
PROPUESTA DE REAJUSTE Y MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES Y
SALARIALES DEL SECTOR PÚBLICO, CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO.



SANTIAGO, 19 de Octubre de 2020.-
Señor Presidente de la Republica:

Junto con saludar, remitimos a usted, junto a las organizaciones de trabajadores del estado el presente Pliego de Negociación 2020 – 2021

Al respecto, adjuntamos los antecedentes antes señalados para su conocimiento y Fines que estime pertinentes.

SALUDAN ATENTAMENTE A USTED.

Andrea Palacios Riquelme

ANDREA PALACIOS RIQUELME
SECRETARÍA M.S.P.
Consejera Nacional CUT

ANA MARIA GUTIERREZ RAMIREZ
Coordinadora M.S.P.
Consejera Nacional CUT





MESA DE NEGOCIACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO

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

DICIEMBRE 2020 - NOVIEMBRE 2021

1. DEFENSA A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS PÚBLICAS

Resulta innegable que las condiciones de vida de nuestro país durante el 2020 han cambiado. El año precedente fue un tiempo marcado por grandes movilizaciones, donde fuimos millones los/las que salimos a las calles para manifestar el descontento con la forma en que la sociedad se organiza, produce y reproduce y el gran impacto de esto en las condiciones de calidad de vida y bienestar de los sectores más vulnerables del país. Así también, el 8 de marzo las calles se coparon de millones de mujeres contra la precarización de la vida y la violencia. Fueron tiempos de denuncia y de lucha por generar los cambios necesarios en un modelo que día a día precariza más nuestras vidas y que, hoy más que nunca, queda en evidencia con esta pandemia donde un estado subsidiario y que no garantiza derechos como salud, educación, vivienda y seguridad social pone en riesgo nuestras vidas.

Hoy somos el país con mayores niveles de desigualdad, donde un reducido grupo de familias se lleva más del 90% del ingreso nacional, brecha que por años no se ha podido cerrar pues sigue sosteniéndose en una constitución que no colabora a un cambio de modelo y que tenemos la oportunidad por fin de cambiar y construir de forma participativa para sustentar un estado solidario y garante.

Desde el decreto del Estado de catástrofe las medidas económicas y sociales que se han adoptado desde el gobierno han estado orientadas a sostener la economía por sobre la vida salud y seguridad de las personas, favoreciendo de esta manera al empresariado y sosteniendo una política subsidiaria para responder a las necesidades básicas de las personas, de los/as trabajadores. El Gobierno ha sido incapaz de garantizar las condiciones mínimas para que la población pueda realizar los confinamientos requeridos para el control de la pandemia y ha establecido políticas de retorno que continúan sin dar garantías de seguridad.

Los/as trabajadores/as públicos/as hemos sostenido durante este tiempo un trabajo continuo y permanente para asistir a la población, demostrando una vez más, nuestro gran compromiso público, a pesar de que no hemos contado con las garantías para proteger nuestra vida y salud ni menos con el reconocimiento concreto de nuestro desempeño.

No cabe duda que en estos tiempos de pandemia uno de los sectores que más ha evidenciado su precarización y en donde más han sido afectados/as los/as trabajadores/as es el sector salud. Las grandes dificultades observadas en estos días de crisis sanitaria han venido a reforzar nuestra convicción de que es urgente reconocer la Salud como un derecho, y relevar se considere como un estado de bienestar general determinado por factores sociales y comprender que dichos factores marcan la manera en que se nos priva a la clase trabajadora y a los/as habitantes más vulnerados/as, de una calidad de vida, de alcanzar nuestros sueños y aspiraciones y las de nuestras familias.

Será imprescindible considerar los recursos presupuestarios necesarios, para mantener el financiamiento adicional incorporado y de esta manera, garantizar la oportunidad y calidad de atención y para dar garantía a los/as trabajadores/as de contar con adecuadas condiciones laborales y muy especialmente a los/as trabajadores de salud quienes en este tiempo han sufrido un alto agotamiento físico y emocional el cual requerirá de condiciones específicas de reparación mediante el descanso necesario y el reconocimiento concreto de la labor desempeñada en este tiempo en que han sostenido la salud del país.

De la misma manera vemos con preocupación cómo se han develado las graves deficiencias del sistema de educación, tanto en infraestructura, como en recursos disponibles para garantizar la continuidad de EDUCACIÓN, educación inicial, escolar y universitaria. Siendo necesario considerar en particular las garantías de estabilidad para profesores/as, mejoramientos estructurales y disponibilidad de insumos para desarrollar la labor, garantizando las condiciones de seguridad para la implementación de cualquier plan de retorno.

Hoy más que nunca garantizar la estabilidad en el empleo y el trabajo decente resulta imprescindible, de modo que se asegure una calidad de vida mediante el acceso a un ingreso mínimo digno que garantice el sustento de la vida. De esta manera poner fin a la persistente precariedad de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as públicos que hoy alcanza al 70% y poner a disposición de los trabajadores/as los recursos necesarios para el resguardo de su vida y salud.

Cada uno de los capítulos siguientes del presente Pliego de Negociación, establece demandas que la Mesa del Sector Público presenta para su resolución en los marcos del actual proceso de negociación y, define aquellas de carácter estructural, que demandan procesos de discusión y evaluación de mayor alcance, para su incorporación en una agenda de trabajo de mayor cobertura.

1.2 COBERTURA UNIVERSAL Y DIRECTA DE LA NEGOCIACIÓN CON FINANCIAMIENTO FISCAL

Requerimos que el conjunto de los beneficios aquí planteados, incluido el aporte de Bienestar, llegue a todos los/as funcionarios/as públicos/as representados en esta negociación, ya sea se desempeñen en el sector centralizado, descentralizado, regidos por los Estatutos sectoriales o el Código del Trabajo en el Sector Público, municipal, universidades estatales, servicios traspasados, colegios subvencionados y de administración delegada por decreto 3166-81, funcionarios regidos por en el artículo 2º de la Ley N° 19.464, los regidos por la Ley N° 21.109 y los funcionarios de los Servicios Locales de Educación Pública, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM y en jardines infantiles sin fines de lucro con transferencia JUNJI. En todos los casos, demandamos la transferencia íntegra de los fondos y asignaciones que financien el costo global de esta medida.

El efectivo alcance universal de los resultados de la negociación que iniciamos con la presentación del presente documento, y en consecuencia del Proyecto de Ley de Reajuste General que el Ejecutivo remitirá al Parlamento, es de primera prioridad para la Mesa del Sector Público. Rechazamos la persistencia y profundización de criterios de inequidad y discriminación entre funcionarios/as públicos, por el sólo hecho de desempeñarse en instituciones regidas por cuerpos legales diversos.

Exigimos que, en todos los casos y para todas las medidas, se contemple la transferencia íntegra de los fondos fiscales que financien el costo global de cada una, incluidas las asignaciones. Demandamos asimismo que las normativas de derechos laborales que se concuerden y contemplen su plena en cobertura en la legislación que se apruebe. Ésta es la única forma de garantizar el alcance universal de las medidas propuestas y es, por tanto, el criterio inicial que la Mesa del Sector Público expone.

Respecto del personal contratado bajo las normas del Código del Trabajo, solicitamos se deje expresamente establecidos los recursos y procedimientos para que éstos/as tengan derecho al reajuste, aguinaldos, bonos y demás beneficios que se pacten, sin exclusión alguna.

2 CONTINUIDAD Y CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS DE PROTOCOLOS ANTERIORES

2.1 MESAS DE TRABAJO

Valoramos la continuidad del trabajo de las Mesas iniciadas producto de los protocolos de años anteriores, poniendo énfasis en los siguientes temas:

2.1.1 Mesa cuidados infantiles

En términos generales, requerimos que la Mesa funcione de manera efectiva y entregue soluciones concretas a las problemáticas asociadas a cuidado infantil, puesto que esta Mesa se creó hace al menos 3 años, teniendo las mismas solicitudes en relación a mejorar el cumplimiento de la obligación de sala cuna por parte del Estado para con sus funcionarios/as y en avanzar a una mayor cobertura de los cuidados infantiles. Asimismo, señalamos estar alertas ante respuestas pendientes en materia de financiamiento de

soluciones de cuidado infantil y, en general, un incumplimiento de la obligación del Estado como empleador respecto de esta materia, especialmente en ciertos sectores.

En esta línea, se hizo énfasis en que algunas de las peticiones concretas han sido:

2.1.1.1 Continuidad tanto en la jornada de cuidado (sin pausas o lagunas, jardines infantiles 24 horas, como también en los rangos de edad de niños y niñas

2.1.1.2 Extender los cuidados infantiles en sus todas sus dimensiones: sala cuna, jardín infantil y club escolar.

2.1.1.3 Cierre de brechas respecto de la calidad de los servicios de cuidados infantiles exigiendo que se cumpla el mejor estándar de calidad, incrementando recursos financieros a los jardines infantiles de los establecimientos de la red de los Servicios de Salud, con el propósito de acreditar y cumplir con los estándares dados por la Superintendencia de Educación Parvularia.

2.1.1.4 Derecho a padre y madre de acceso a cuidado infantil.

2.1.1.5 Garantizar que la infraestructura de los actuales centros infantiles se ajuste a criterios de la acreditación y que se consideren estas directrices en los nuevos establecimientos hospitalarios con el fin de que respondan a la capacidad que se requiera.

2.1.1.6 Aprobación de proyectos presentados hace dos años al Minsal y Ministerio de Desarrollo Social.

2.1.1.7 Fin a la compra de servicios de salas cuna, ya que no cumple con las necesidades básicas de poder amamantar hijos, cercanía, entre otros.

2.1.1.8 Exigimos que el recurso humano para cuidados infantiles sea en calidad contrata o titular, para que puedan contar con todas las garantías laborales y se cumpla con la cantidad de personal señalada por la Superintendencia de Educación Parvularia.

2.1.1.9 Exigimos se cumpla con los protocolos de seguridad de acuerdo a Protocolo Laboral del Plan Paso a Paso y se aseguren las condiciones del lugar de trabajo según el DFL 5.

2.1.1.10 Asignación de un bono compensatorio de sala cuna.

2.1.1.11 Demandamos que las trabajadoras y trabajadores de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, puedan matricular a sus hijos e hijas en el mismo Jardín Infantil o sala cuna en que desempeñen funciones. Lo anterior, a modo de asegurar los cupos y modificar lo que indica la Ley de Presupuesto sobre restricción por disponibilidad presupuestaria.

2.1.2 Mesa Miscelánea

Requerimos completar los diagnósticos, para avanzar en las solicitudes concretas realizadas de las que destacamos:

2.1.2.1. Bono de retiro Ley 21.135 (118 casos enfermedades terminales)

2.1.2.2. Ley 21.143

2.1.2.3. 9 Ter, tema que no implica costos.

2.1.2.4. Ley N°21.143

2.1.2.5. Reglamento de Plantas pendientes, Subdere

2.1.2.6 Asignar cupos adicionales a la Ley N° 20.964 de incentivo al retiro para aquellos/as asistentes de la Educación que tienen una enfermedad grave y/o terminal.

2.1.2.7 Zonas Extremas, imponibilidad

2.1.2.8 Ley 21.109 Art. Duodécimo Transitorio

2.1.2.9 Zonas Extremas, Magallanes

2.1.2.10 Bono Atacama

2.1.2.11. Sobre el **Bono Post Laboral**, se dividió en dos partes, una en el contexto del artículo en ampliar los 180 días y modificar de manera que incluya a todos los exfuncionarios que por razones administrativas aun no obtienen el Bono.

2.1.2.12 Las Capacitaciones se coordinaron y se entregaron a casi 250 personas a nivel nacional por Dipres, Tesorería Genera, por medio virtual por Plataforma de la CUT.

2.1.2.13 DFL 5 Fija Planta de Personal para la Subsecretaría de Salud Pública

2.1.3 Mesa Empleo Público

2.1.3.1 Renovación de las Contratas

2.1.3.2 Generar una modificación a ley del Servicio Civil para que pueda acompañar y asesorar los servicios públicos descentralizados en materias de capacitación, acoso laboral y sexual.

2.1.3.3 Ambientes Laborales y Calidad de Vida producto de la "Pandemia

2.1.3.4 Sistema de Integridad y el Rol Sindical en los Comités de Ética.

2.1.3.5 Procesos de Calificaciones en el marco del Estado de Excepción.

2.1.3.6 Ratificación convenio 190 de la OIT, violencia y acoso en el mundo del trabajo

2.1.3.7 Consultorio Seguro Ley 21.188 incorporar a otros sectores de la Mesa.

2.1.3.8 Modelo Empleo Público, avance agenda de Modernización.

2.1.4 Mesa Universidades

2.1.4.1 Fijar agenda de trabajo Mesa Universidades para periodo 2021.

2.1.4.2 Entregar el aporte fiscal para otorgar beneficios de Bienestar en forma gradual a todos/as los/as funcionarios/as de las Universidades Estatales.

- 2.1.4.3 Asimismo, en un eventual retorno a actividades debe considerar que las condiciones sanitarias de los recintos de cuidado infantil deben ser óptimas. Al efecto, se dio como caso de interés el del jardín infantil del Hospital Clínico de la Universidad de Chile, el que cerró por problemas de condiciones óptimas para su funcionamiento en el contexto actual de la pandemia.
- 2.1.4.4 Acceso a cursos del Servicio Civil.
- 2.1.4.5 Regularizar traspaso de trabajadores a honorarios a la Contrata por intermedio de concursos internos en cada servicio público centralizado o descentralizado, los cuales deberán tener a lo menos un año en esta relación contractual y que realicen funciones habituales en cada servicio.
- 2.1.4.6 Zonas extremas, resguardar que el bono de la ley 20.883 Art. 44 y 45 se prolongue por un año más, excluir la asignación de zona para que se amplíe la cobertura. (este bono lo reciben las Universidades de Tarapacá, Arturo Prat, Antofagasta, Aysén y Magallanes).
- 2.1.4.7 Bienestar. Hacer el aporte fiscal para entregar este beneficio en forma gradual a todos los funcionarios de las Universidades Estatales.

2.2 TEMAS PENDIENTES

Resulta imperioso dar urgencia al cumplimiento de los acuerdos establecidos en protocolos de años anteriores y que aún se mantienen pendientes, tales como:

BONO ZONAS EXTREMAS

- 2.2.1 Imponibilidad del bono zonas extremas para los trabajadores regidos por ley N°19.464 y N°21.109.
- 2.2.2 Agregar al artículo 1° de la Ley N°19.354 a los/as funcionarios/as de la Ley N°19.378 y homologar bono Zona Extremas de la Ley N°20.250, con las otras instituciones del Sector Público.
- 2.2.3 Bono adicional de Zonas extremas, resguardar que el bono de la Ley N° 20.883 Art. 44 y 45 se prolongue por un año más, excluir la asignación de zona para que se amplíe la cobertura.
- 2.2.4 Modificar el art. 12 de la Ley N°20.374 incluyendo dentro de las Universidades, a la Universidad de Aysén, creada por ley el 2015 y así incluirla en el bono de zonas extremas para funcionarios de Universidades estatales.
- 2.2.5 Mantener y Homologar Bono Zonas Extremas de Chiloé a la provincia Palena.
- 2.2.6 Homologación de la fórmula de cálculo a otras reparticiones del Estado como Fuerzas Armadas usando como base el total de haberes.
- Incluir al igual que en años anteriores este bono se pague a los/as Funcionarios/as de la Administración Central. DAEM. DEM-
- 2.2.7 Homologación del bono de modernización para los trabajadores de JUNJI en relación a las otras instituciones del sector público.
- 2.2.8 Incorporar a las organizaciones descentralizadas de educación y universidades, al aporte estatal de bienestar.
- 2.2.9 Continuidad de Ley N° 20.924 e incorporar a funcionarios regidos por código de trabajo pertenecientes a las Direcciones de administración de Educación Municipal y los Cementerios Municipales, y los regidos por ley N°21.109, generando las instancias para que puedan recibir iguales beneficios a través de sus empleadores en el marco de la normativa que regula sus remuneraciones.
- 2.2.10 Generar instancias de trabajo para crear nueva ley de incentivo al retiro posterior al 2024 en concordancia con Bono Post laboral.

2.2.11 Conceder el beneficio de avanzar en 3 grados por 2 años consecutivos a los/as funcionarios/as prontos/as a jubilar y que aún se encuentran en grados que distan del grado tope y que por más de 20 años no han podido avanzar en la carrera funcionaria.

2.2.12 Concretar la ampliación de la Ley N° 21.188 a todos/as los/as funcionarios/as públicos/as y municipales.

III. REAJUSTE DE REMUNERACIONES Y BENEFICIOS ECONÓMICOS PARA AVANZAR EN CRECIMIENTO Y EQUIDAD

3.1 REAJUSTE DE LAS REMUNERACIONES ESCALONADO

Reajuste nominal de un 3,0% para el período Diciembre 2020 - Noviembre 2021 para todos/as los/as funcionarios y funcionarias del Sector Público, indistintamente del marco laboral que los rige, sea que laboren en el sector centralizado o descentralizado, regidos por los Estatutos sectoriales o el Código del Trabajo, en el sector público municipal, universidades estatales, servicios traspasados, colegios subvencionados, administración delegada decreto 3166, funcionarios/as regidos por el artículo 2° Ley N° 19.464, los regidos por la Ley N° 21.109 y los/as funcionarios/as de los Servicios Locales de Educación Pública, funcionarios de la administración central de los DAM/DEM y jardines infantiles sin fines de lucro con transferencia JUNJI.

Las y los trabajadores del universo antes mencionado, que cumplen con las condiciones establecidas en el artículo 1° de la Ley N° 21.196, en mérito de la cual fueron acreedores de un reajuste adicional de la misma magnitud, obtendrán un **reajuste nominal de remuneraciones de un 4%**, vale decir el reajuste de 3% general se incrementará para ellos/as en un 1%.

En todos los casos las transferencias fiscales de fondos para cubrir dichos gastos deben ser íntegras a todas y cada una de las Instituciones.

3.2 BONO MENSUAL RENTAS INFERIORES

Se pagará un bono mensual, de cargo fiscal, a todos los funcionarios y funcionarias del Sector Público, indistintamente del marco laboral que los rige, sea que laboren en el sector centralizado o descentralizado, regidos por los Estatutos sectoriales o el Código del Trabajo, en el sector público municipal, universidades estatales, servicios traspasados, colegios subvencionados, administración delegada decreto 3166, funcionarios regidos por el artículo 2° Ley N° 19.464, los regidos por la Ley N° 21.109 y los funcionarios de los Servicios Locales de Educación Pública, funcionarios de la administración central de los DAM/DEM y jardines infantiles sin fines de lucro con transferencia JUNJI; cuya remuneración bruta en el mes de su pago sea inferior a \$758.405.- y que se desempeñen por una jornada completa, aquellos trabajadores que se desempeñen en jornada parcial recibirán un monto proporcional a su jornada. El monto mensual del bono será equivalente a la cantidad que resulte de restar al aporte máximo el valor afecto al bono. Para estos efectos se entenderá por: a.- Aporte máximo: \$50.000.- b.- Valor afecto a bono: corresponde al 20,885% de la diferencia entre la remuneración bruta mensual y \$ 519.000.- Este bono será imponible y tributable, y no servirá de base de cálculo de ninguna otra remuneración.

3.3 REMUNERACIONES MÍNIMAS DEL SECTOR PÚBLICO

Demandamos que a partir del 1 de diciembre del año 2020 ningún trabajador/a que se desempeñe en el Sector Público, de acuerdo con el universo definido anteriormente, obtenga un ingreso mensual por estamento inferior a:

ESTAMENTOS	Ingreso Mínimo
AUXILIARES	409.016
ADMINISTRATIVOS	455.196
TECNICOS	484.223
PROFESIONALES	850.000

Para el efecto de lo dispuesto, debe otorgarse al personal referido anteriormente y afecto al sistema 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, dentro de la anualidad respectiva, en la medida que la remuneración bruta mensual del funcionario/a 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 estos mínimos por estamento, que integran la remuneración bruta mensual respectiva los estipendios de carácter permanente o habitual, excluyéndose las diversas asignaciones y bonificaciones de zona.

Ante la constatación realizada por la Mesa del Sector Público respecto de la falta de aplicación universal de esta norma, requerimos la revisión general de la eficacia jurídica y administrativa de esta norma y particularmente el que se garantice su aplicación para los/as trabajadores/as de la Atención Primaria de Salud.

3.4 VALORES DE BENEFICIOS DICIEMBRE 2020 – NOVIEMBRE 2021

Beneficios	Valores \$	Línea de corte	Renta Tope
Aguinaldo Navidad (alto)	60.188	≤ \$ 835.133 Líquido	-----
Aguinaldo Navidad (bajo)	31.837	> \$ 835.133 Líquido	\$ 2.765.522 Bruto
Aguinaldo Fiestas Patrias (alto)	77.496	≤ \$ 835.133 Líquido	-----
Aguinaldo Fiestas Patrias (bajo)	53.796	> \$ 835.133 Líquido	\$ 2.765.522 Bruto
Bono Escolaridad General	75.367	S/línea de corte	\$ 2.765.522 Bruto
Bono Adicional Escolaridad	31.837	≤ \$ 835.133 Líquido	-----
D. Ley 249 Art. 23 (Bienestar)	131.291	S/línea de corte	S/ L. exclusión
Bono Vacaciones (alto)	127.225	≤ \$ 835.133 Líquido	-----
Bono vacaciones (bajo)	88.737	> \$ 835.133 Líquido	\$ 2.765.522 Bruto
Bono de Término de Neg. (alto)	220.000	≤ \$ 758.405 Líquido	-----
Bono de Término de Neg. (bajo)	110.000	> \$ 758.405 Líquido	\$ 2.762.073 Líquidos

Demandamos la eliminación de líneas para el reajuste y bonos del sector público en zonas extremas. Por lo anterior se requiere excluir N°20.883 artículos 44 y 45, eliminando así las líneas de corte para la obtención del bono, en forma permanente a partir del año 2020.

3.- CONDICIONES LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

Dada la crisis sanitaria que vive Chile y el mundo, es imprescindible que el Estado establezca políticas de resguardo de la estabilidad en el empleo, por lo cual demandamos:

Garantizar la renovación automática de todos/as quienes estén en listas 1, 2 y 3 o sus equivalentes y un instructivo Presidencial a negociar con el gobierno para garantizar las renovaciones 2020-2021 conforme a derecho.

Asegurar para el 2021 la estabilidad laboral a todos/as los/as profesores del país asegurando un funcionamiento basal, tomando como referencia para efectos de subvenciones los datos de asistencia del año 2018.

Ley N° 19.378 que favorece el traspaso de contratados a plazo indefinido.

3.1 REMUNERACIONES Y ASIGNACIONES

3.1.1 Iniciar un estudio de remuneraciones a nivel de todo sector público centralizado y descentralizado, con el fin de realizar nivelaciones y generar remuneraciones más equitativas, buscando unificar la estructura de la Escala de Remuneraciones y bonos de desempeño asociados del sector público centralizado y descentralizado y servicios traspasados. Asimismo, resulta urgente realizar procesos de evaluación de brechas salariales de género y definir en forma conjunta la implementación de planes piloto para la superación de las mismas de forma sectorial.

3.1.2 Dar garantías concretas de resguardo de las remuneraciones fijas y variables.

3.1.3 Aumentar el sueldo base y sueldos mínimos para todos/as los/as funcionarios/as de salud pública incluyendo establecimientos centralizados, descentralizados y traspasados.

3.1.4 Otorgar las asignaciones pendientes, garantizando la provisión de la asignación con el asumo de funciones.

3.1.5 Extender Decreto 479, artículo tercero, a todos los estamentos regidos por la Ley N° 19.378 y extender el artículo primero de la Ley N° 20.922 a las plantas Técnicas, Administrativas y Auxiliares.

3.1.6 Nivelar los viáticos.

3.1.7 Dar por cumplidos los Programas de Mejoramiento de Gestión, Convenio de Desempeño Colectivo, metas y evaluaciones asociadas por las condiciones de alerta sanitaria, para que de esta manera puedan ser pagadas las asignaciones variables a todos/as las y los trabajadores de la salud. (Ley 19813 metas APS, 20645 ley trato usuario APS, ley 19490 art.4 y 5).

3.1.8 Ubicar a todos los establecimientos de salud en tramo 1 en la medición de trato al usuario, pagando la asignación correspondiente al nivel más alto, como una medida de reconocimiento real a la gran labor que han realizado los trabajadores de la salud, atendiendo al estado de alerta sanitaria.

3.1.9 Mantener el pago de subvenciones fijando el año 2018 como referencial para el cálculo y mantener invariables las plantas de profesores, asegurando para el 2021 la estabilidad laboral a todos/as los/as profesores del país.

3.1.10 Otorgar asignación relacionada con la obtención de grado académico que se asimile a la asignación por competencia profesional del Artículo 10 y 11 de la Ley N° 20.707 y al reconocimiento que hace la ley N° 19.378 en su Art. 42, inciso 5, para todos/as los/as funcionarios/as públicos/as.

3.1.11 Destinar la asignación técnica de nivel superior para todos/as quienes cumplan los requisitos.

3.1.12 Dar continuidad y avanzar en la homologación del Bono de Modernización para superar la profunda inequidad que ha afectado injustamente por años a las/os funcionarios/as de la JUNJI respecto de otros Servicios centralizados de Estado.

3.1.13 Igualar la asignación de zona para todos y todas los/as funcionarios/as públicos/as centralizados, descentralizados, municipales y asistentes de la educación, demanda que ha sido una lucha por mucho tiempo de los compañeros de las Regiones extremas.

3.1.14 Definir que la impondibilidad del bono zonas extremas sea de costo del empleador para los/as asistentes de la Educación.

3.1.15 Recuperación del Derecho al promedio de horas.

3.1.16 Asignación de horas gremiales a los/as profesores dirigentes de todos los niveles directivos.

3.1.17 Implementar asignación por catástrofe en relación a covid19.

3.2 RECURSOS HUMANOS

3.2.1 Mantener la dotación de recursos humanos por pandemia para garantizar la atención y cobertura de descanso del personal.

3.2.2 Fiscalizar, por la Contraloría General de la República, durante el año 2021 a los servicios públicos centralizados y descentralizados en materia de cumplimiento del Art. 10, inciso 2, de la Ley N° 18.834, con el objetivo de realizar los avances correspondientes en los servicios que no han realizado sus ajustes de planta.

3.2.4 Eliminar la facultad de las jefaturas de contratar personal en calidad de honorarios para cumplir labores propias, habituales y permanentes de los Servicios Públicos.

3.2.5 Prohibir la contratación de honorarios (Art. 48 de la Ley 21.094). Que el contratar personal en base a honorario en los servicios públicos centralizado o descentralizado, esta relación contractual solo sea para técnicos, profesionales y expertos en determinadas materias por un lapso no superior a 6 meses en labores accidentales y que no sean habituales de la institución.

3.2.6 Establecer claramente los cargos de confianza en las universidades del Estado.

3.2.7 Regularizar el traspaso de trabajadores a honorarios a la contrata por intermedio de concursos internos en cada servicio público centralizado o descentralizado, los/as cuales deberán tener a lo menos un año en esta relación contractual y que realicen funciones habituales en cada servicio.

3.2.8 Ley de alivio, ley N°19.378 que favorece el traspaso de contrata a plazo indefinido.

3.2.8 Iniciar la planta técnica en grado 19 alcanzando el grado 8, incrementando los cupos de ingreso a la planta y considerar en los concursos de ingreso la antigüedad completa.

3.3 JORNADA DE TRABAJO DE 40 HORAS

Apoyamos la solicitud de una jornada laboral para los/as trabajadores del sector privado y que considere para el sector público, un horario de trabajo con un límite en las 40 horas semanales. Demandamos:

3.3.1 Disminuir la jornada laboral de las universidades del estado de 44 hrs., progresivamente a 40 hrs., en un lapso de dos años sin que los/as funcionarios/as sufran menoscabo en las remuneraciones.

4. SALUD

A siete meses de pandemia por covid-19 en Chile, las y los trabajadores de la salud han sido la columna vertebral de este país, con una alta carga laboral, desgaste físico, mental y emocional, quienes independiente de los requerimientos no resueltos desde la autoridad, se han mostrado dispuestos/as y con gran vocación de servicio, dando lo mejor de sí mismos/as para entregar una atención digna y oportuna a las/os usuarias/ en este tiempo de agudización de la crisis sanitaria producto de la pandemia, la que ha venido a develar la precarización y desmantelamiento de la Salud Pública y a profundizar las precarias condiciones de las/os trabajadoras de la salud privada.

En este contexto, relevamos la importancia de fortalecer los programas de salud actuales y que los programas nuevos incorporen el recurso humano necesario, con contrataciones dignas y financiamiento concordante a los grados definidos desde el nivel central y asignaciones correspondientes asociadas a la función desde el inicio de la relación laboral. Asimismo, vemos la necesidad de:

4.1.1 Fortalecer los programas de salud pública en consideración de los efectos de la pandemia.

4.1.2 Incorporar a los aranceles Fonasa, la codificación de los nuevos insumos, procedimientos y medicamentos que se están utilizando en el desarrollo de la medicina.

4.1.3 Mantener y aumentar los centros de toma y procesamiento de muestras covid-19 así como garantizar que se cuente con los insumos, el equipamiento y el personal necesario para su operación.

4.1.4 Realizar un estudio de dotaciones de personal en todos los servicios de salud del país y hacer reingeniería.

4.2 RECONOCIMIENTO Y DESCANSO

Dado que el enfrentar la pandemia ha sido un desgaste físico y emocional muy importante que sabemos sólo se repara con descanso efectivo, requerimos se establezca para todos/as los/as funcionarios/as de los servicios de salud del país, independiente de su estamento, remuneración y función:

4.2.1 Enviar proyecto de ley desde el Ejecutivo que otorgue reconocimiento a todas/os las/os trabajadoras de la salud e incluya tiempo de descanso. Los que podrán hacer efectivos desde la fecha de la publicación de la Ley o resolución que lo indique y tendrá un plazo, para hacer uso de ellos, hasta diciembre del 2022, siendo compatibles con cualquier otro beneficio que tengan los/as funcionarios/as considerando los recursos humanos para reemplazo de las funciones para no sobrecargar al equipo de salud.

4.2.2 Permitir el traspaso de feriados legales para años siguientes (2021- 2022), con el fin de garantizar el derecho a descanso reparador del/la trabajador/a y tiempo recreativo en familia.

4.2.3 Eliminar la exigencia de tomar feriados legales por periodos de 10 días.

4.2.4 Legislar en función de ampliar a funcionarios/as de la Ley N° 18.834, el beneficio equivalente al otorgado a la Ley médica N° 19.664, en la cual, al cumplir 20 años de trabajo en unidades críticas, el/la

funcionario/a no continúa haciendo turnos, siendo liberados/as y manteniendo sus respectivas asignaciones.

4.2.5 Incluir en los beneficios que se obtengan de las respectivas organizaciones, a funcionarias y funcionarios civiles de los Hospitales de las Fuerzas Armadas e Interior.

4.3 SALUD FUNCIONARIA

4.3.1 Presupuesto para fortalecer las unidades de Salud del Personal. Asegurar salud laboral para funcionarias/os.

4.3.2 Creación de policlínico de los/as funcionarios/as creación de policlínico de los/as funcionarios/as en los establecimientos, que funcione en horario de 08:00 a 17:00 hrs, que incorpore horas profesionales exclusivas para estas unidades para garantizar un abordaje biopsicosocial efectivo, por profesionales tales como psicólogos/as, médicos/as, enfermeros/as, matronas/es, odontólogos/as, kinesiólogos/as y nutricionistas para atender oportunamente las necesidades de nuestras/os funcionarias/os en promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación.

4.3.3 Instalación de Mesa Salud Mental. Con participación vinculante de los gremios, con la misión de monitorear y proponer Programas Salud Mental para los y las trabajadores que cuenten con los recursos adecuados.

4.3.4 Crear Programa Salud Mental para los y las trabajadores.

4.3.5 Generar mesa de trabajo para mejorar la norma de las Unidades de Salud de Trabajadores incorporando el rol de las mutualidades.

4.3.6 Fortalecer la gestión de pago por la Compin del debido y oportuno reembolso de las licencias médicas que presentan los/as funcionarios/as de los Servicios de Salud.

4.3.7 Incorporar presupuesto asociado a la Norma General Administrativa 22 (derogada) por Modelo para la gestión biopsicosocial de ausentismo laboral, para priorizar atención de los/as funcionarios/as en cirugías y tratamientos.

4.3.8 Garantizar fondos específicos para complementar gastos de salud de funcionarias/os a través de un incremento de un 20% en el aporte estatal para los Servicios de Bienestar., lo anterior se desprende de las innumerables repercusiones que tiene la pandemia sobre la salud de las funcionarias y funcionarios públicos y el incremento natural de trabajo por solicitudes de ayuda.

4.3.9 Implementar un Seguro complementario de salud y de vida. Para todos/as los/as funcionarios/as de la salud centralizada y descentralizada, con participación gremial en su concepción.

4.4 SEGURIDAD FUNCIONARIA

4.4.1 Fortalecer los Comités de Emergencias locales (COE) con participación de las/os trabajadores.

4.4.2 Establecer mesa de trabajo en los servicios de salud que permita abordar formas de prevención de agresiones a que están expuestos los trabajadores que en su función contempla la atención usuaria de cualquier forma.

4.4.3 Elaborar y evaluar protocolos para la prevención de agresiones físicas que sufren funcionarios/as en ejercicio de sus labores, debiendo la institución proporcionar y facilitar asistencia legal a los/as trabajadores agredidos/as.

4.4.4 Asegurar la disponibilidad y calidad de acuerdo a las recomendaciones sanitarias internacionales de las mejores medidas para un trabajo seguro en el escenario de Pandemia respecto a elementos de protección personal, entorno laboral y distanciamiento físico.

4.4.5 Implementar estrategias como rotativa de turnos y trabajo remoto.

Durante la pandemia covid-19, se evidenció que la falta de disponibilidad de elementos de protección suficientes para los/as funcionarios/as pone en riesgo alto su salud, su vida y la atención a la población. Es por esto que hoy queremos insistir en garantizar la provisión de implementos de seguridad del personal y la continuidad de disponer de ellos para todo el personal de salud y que labore en recintos sanitarios. De la misma forma, exigimos insumos de protección específicos para el personal en contacto directo con covid-19 que cumplan los estándares de calidad internacionales y recomendaciones con una mirada preventiva.

Demandamos un protocolo de seguimiento y atención para todos/as los/as integrantes del equipo de salud covid-19 positivos/as y en aislamiento preventivo, que proteja sus condiciones de bienestar, dando resolución a la toma de muestras y entrega de resultados con urgencia en un tiempo acotado y considerando la alta exposición que tenemos en la atención de pacientes.

Concordantemente, requerimos:

- Garantizar el trabajo remoto, para todo el personal que pueda realizar sus funciones en forma remota con garantía de redes y equipos necesarios provistos por el empleador. Considerando en esto, trabajos administrativos, grupos de riesgo y trabajadores/as sin redes de apoyo y necesidades de cuidado directo a hijos/as y/o adultos mayores otorgando posibilidades de modificación de funciones si fuese necesario.
- Implementar rediseño de turnos para funcionarios/as, agregando a la figura de 24 horas, alternativas rotativas con extensión de días, medida profiláctica que permita a los/as funcionarios/as disminuir riesgo de exposición, evitar contagio y cuidarse para mantener su disponibilidad. Se debe considerar en estas modificaciones la compensación económica y asignaciones con criterio de justicia.
- Adoptar medidas que faciliten el traslado seguro y oportuno del personal sanitario hacia los establecimientos y desde ellos a sus domicilios o residencias, sobre todo considerando las comunas en estado de cuarentena o cordón sanitario y donde la locomoción colectiva está limitada.

Hoy más que nunca refrendamos esa posición desde estas solicitudes concretas y urgentes de ejecutar en la red asistencial, a lo que nos mantendremos vigilantes, pues es nuestra obligación funcionaria y jurídica como representantes de los/as trabajadores y un acto de compromiso con entregar una salud pública digna, oportuna y de calidad, sobre todo en esta situación de pandemia nacional y mundial.

4.5 LEY DE INCLUSIÓN

Implementar la ley de inclusión a cabalidad en los servicios de salud y aplicar medidas de mejoramiento en la infraestructura como de mejoramiento de calidad de vida para los/as funcionarios/as.

Destinar por ley los espacios de tiempo para realizar Pausas Activas Saludables para la recomposición psicoemocional de todo el personal de las unidades educativas.

5. EDUCACIÓN

Respaldamos el fortalecimiento de la Educación Pública, mediante la garantía de recursos disponibles para asegurar salarios y mejoramiento de la infraestructura que permita un retorno seguro a clases presenciales cuando las condiciones sanitarias lo permitan, para lo cual solicitamos:

5.1 Aumentar el % de PIB destinado para Educación.

5.2 Creación de financiamiento extra para implementación de elementos de protección y distanciamiento laboral.

5.3 Garantizar el 1% para capacitación.

5.4 Capacitación en Emergencias y desastres.

5.5 Generar programas de capacitación al profesorado en el manejo de nuevas plataformas para la educación online.

5.6 Generar programas de prosecución de estudio y nivelación con directrices desde el ministerio de salud con participación gremial.

5.7 Garantizar el acceso y tiempo asignado para realizar capacitaciones en horario laboral por vía e-learning para funcionarios/as públicos/as. Considerar que cuando éstas se hagan fuera del horario laboral se acceda a la compensación con devolución de tiempo.

5.8 Otorgar Beca de educación superior para hijos/as de funcionarios/as públicos/as que no tengan acceso a la gratuidad y en instituciones que estén adscritas a ella, con participación gremial en la construcción de programa y sus condiciones.

5.9 Recuperar la Beca Presidente de la República para acceder a grado académico para funcionarios/as públicos/as.

Dada la crisis sanitaria se requiere con urgencia:

5.10 Mejoramiento general de Escuelas, Liceos Municipales y SLE para un desarrollo seguro del proceso educativo.

5.11 Implementar en las Escuelas y Liceos del país todas las medidas sanitarias indicadas por la Comisión asesora Covid -19, especialmente en baños y casinos a fin de evitar contagios resguardando los espacios para distanciamiento, la limpieza y la sanitización permanente en todos los establecimientos educacionales.

Demandamos priorizar el retorno a las clases presenciales solo cuando las medidas sanitarias estén aseguradas en todos los colegios del país.

5.12 El Estado debe colaborar con la función docente en este contexto de pandemia, entregando soluciones para el aseguramiento de conectividad para estudiantes y trabajadores/as proveyéndoles de Notebook y WiFi para todos/as.

5.13 Durante el tiempo en que el profesorado mantenga las clases online, exigimos reducir consistentemente la carga de trabajo administrativo burocrático que no aporta al proceso de enseñanza y aprendizaje, para evitar el agobio laboral.

5.14 Exigimos crear financiamiento de emergencia que compense los gastos realizados por las universidades del Estado, para minimizar los efectos de la pandemia en la educación superior y seguir con la continuidad del servicio, que corresponden a más de diez mil millones de pesos.

5.15 Promover el apoyo de los Gobiernos Regionales a proyectos de las universidades regionales.


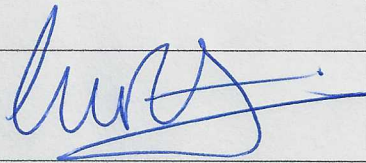
6. SEGURIDAD SOCIAL

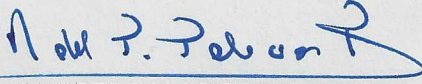
Requerimos medir efectivamente los impactos que está teniendo la utilización de las tablas de mortalidad para hombres y mujeres, con expectativas de vida hasta los 109 años. Más aún, cuando estudios han demostrado que las personas con un bajo nivel socioeconómico muestran menores expectativas de vida, por tener peor acceso a la salud, mayor estrés psicosocial, falta de apoyo social, y por un menor acceso a los sistemas sanitarios, entre otras cosas. En este contexto, se pueden calcular pensiones con indicadores de esperanza de vida obteniendo una mayor tasa de reemplazo de inmediato y que además esté asociada a un Seguro de sobrevivencia.

ORGANIZACIONES FIRMANTES

1	COLEGIO DE PROFESORES A.G.	MARIO AGUILAR AREVALO	
2	ANEF	JOSE PEREZ DEBELLI	
3	ASEMUCH	RAMON CHANQUEO FILUMIL	PP. A del P. Perun
4	CONFENATS	JAIME ARAYA GODOY	
5	FENTESS	FREDDY SEPULVEDA JARAMILLO	
6	CONFUSAM	GABRIELA FLORES SALGADO	
7	AJUNJI	SILVIA SILVA SILVA	
8	FENFUSSAP	ERNESTO ROJAS BASAURE	
9	FAUECH	CARLOS GOMEZ DIAZ	
10	CONFEMUCH	ARTURO ESCAREZ OPAZO	
11	FENAFUCH	MYRIAM BARAHONA TORRES	
12	FENAFUECH	RENE ASTUDILLO CASTILLO	PP. A del P. Perun
13	ANTUE	SERVANDO CONTRERAS ILLANES	PP. A del P. Perun
14	FENATS UNITARIA	RICARDO RUIZ ESCALONA	

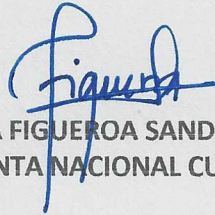
14

15	FENATS NACIONAL	PATRICIA VALDERAS SILVA	
16	CONFEDERUS	M. CONSUELO VILLASEÑOR SOTO	



ANDREA PALACIOS RIQUELME
Consejera Nacional CUT
Secretaría Mesa del Sector Público

ANA MARÍA GUTIERREZ RAMIREZ
Consejera Nacional CUT
Coordinadora Mesa del Sector Público



BARBARA FIGUEROA SANDOVAL
PRESIDENTA NACIONAL CUT