

Negociación del sector público: La derrota del discurso del “ganan mucho”

Estimados/as socias y socios Fenpruss, y trabajadores/as del Estado en general:

Estos últimos meses, como sucede todos los años, se debatió el **reajuste del sector público** en el marco de las discusiones sobre la Ley de Presupuesto de la Nación. Este 2022, sin embargo, la situación fue especial, principalmente por la alta inflación que afecta al país que ha disminuido el poder adquisitivo de todas y todos. En este contexto, el reajuste era algo muy esperado por las y los funcionarios de distintos niveles, con un deseo justo de lograr un porcentaje que permitiera no disminuir el sueldo real ante el alza del costo de la vida.

La negociación llevada a cabo por la Mesa del Sector Público (MSP) con el Gobierno, sin embargo, terminó en un acuerdo que, en la práctica, discriminó a un sector importante de profesionales de la salud al establecer una línea de corte muy baja para acceder al 12% de reajuste. Desde Fenpruss venimos denunciando hace largo tiempo nuestra exclusión de la MSP por motivos políticos, y esta coyuntura demostró que **la situación de división también afecta la calidad de la negociación, en tanto se pierde la voz y el aporte de más de 15 mil profesionales de la salud organizados desde Arica a Puerto Williams.**

En ese sentido, tuvimos que ser organizaciones fuera de la MSP quienes diéramos la voz de alerta e iniciáramos una escalada de movilizaciones y conversaciones para remediar la situación de discriminación que consagraba el proyecto de Ley acordado con solo una parte de los gremios. Fenpruss, junto a la Mesa

Complementaria del Sector Público, organizaciones del Poder Judicial, Colegio Médico, Colegio de Cirujanos Dentistas, Colegio de Bioquímicos y otras asociaciones; pudimos presionar para que, finalmente, el Congreso y el Ejecutivo llegaran a un **acuerdo para cubrir la brecha de reajuste durante el 2023.**

La exigencia de estas organizaciones no pasó inadvertida, y no fueron pocos los sectores, incluso de trabajadores/as, que cuestionaron o derechamente se opusieron a que sus compañeras y compañeros recibieran el mismo porcentaje de reajuste. También muchas autoridades de gobierno, que con suerte estarán cuatro años trabajando para el Estado, y que llegaron a sus puestos sin concursos ni sorteos, cuestionaron el derecho al 12% de profesionales que llevan más de 25 años de servicio público, así como de quienes realizan turnos y/o tienen una especialización determinada, y que por su trabajo pueden obtener un sueldo de 2,2 millones bruto (del cual hay que descontar para salud y previsión).

A las autoridades se les olvidaba mencionar que, según los datos, las y los profesionales públicos tienen remuneraciones menores que sus pares del sector privado.

Ante estos cuestionamientos, es importante recalcar que **las y los profesionales NO son los responsables de que tengamos funcionarias y funcionarios públicos con malos sueldos, ni mucho menos que el sueldo mínimo en Chile no alcance para una vida digna.**

Hace más de 20 años que las autoridades vienen señalando que hay que disminuir la brecha entre quienes ganan más y quienes ganan menos; pero lo paradójico es que nuestros parlamentarios y parlamentarias, algunos de los cuales manifestaron que nuestros profesionales «ganan mucho», reciben una remuneración equivalente a 33 sueldos mínimos. Si quieren de verdad disminuir la brecha y dejar los buenos discursos, el Estado tiene que abocarse a subir el sueldo base de sus trabajadores que, casi en un 70%, no alcanza al sueldo mínimo. **Esto es**

importante para el buen funcionamiento de los equipos de trabajo, porque aquellos acusados de “ganar mucho” manifestamos que los que ganan menos merecen un sueldo digno, y luchamos por sus condiciones también.

Las lecciones de la negociación de este año son evidentes. En primer lugar, las autoridades no pueden pasar por alto que la inflación y el alza del costo de la vida están afectando notoriamente a las personas, sean o no profesionales, y debe existir un compromiso para enfrentar esta situación sin hacer diferencias entre las y los trabajadores. En segundo lugar, que la negociación del sector público debe hacerse de forma unitaria, escuchando todas las voces sin excluir organizaciones. Tanto la CUT como la Mesa del Sector Público deben tomar este aprendizaje y dar un giro hacia la unidad en pos de una mayor fuerza para las y los trabajadores del Estado.

Las y los socios Fenpruss deben tener claro que, así como lo hicimos en esta negociación y ha sido nuestra tónica en 27 años de historia, no les dejaremos solos. Seguiremos llevando la voz de las y los profesionales donde sea necesario, siempre apostando a la unidad y los derechos que todas y todos merecen.

CONFEDERACIÓN FENPRUSS