

Petitorio Fenpruss Reajuste General de Remuneraciones y otras materias 2020

Formulamos este Petitorio ante la Mesa del Sector Público y los Poderes Ejecutivo y Legislativo. Hasta hoy no somos parte de la instancia de negociación debido a que se acordó nuestra salida de la Mesa. No estuvimos y no estamos de acuerdo con la razón esgrimida. Se dijo que era requisito estar afiliado a la CUT para integrar la Mesa. Sostenemos que la Central no puede apropiarse de ese espacio porque ello afecta la Libertad Sindical, consagrada en acuerdos internacionales y en la propia Constitución.

A nosotros nos importa la unidad de las y los trabajadores del Sector Público. Nos interesa que exista un frente único para entendernos con nuestro común empleador. Esa es la razón por la cual la Confederación Fenpruss coordinaba la Mesa del Sector Público al momento de ser alejados de la misma. Por esa misma razón, hemos insistido de manera formal en nuestro retorno a la Mesa sin tener respuesta. Continuamos requiriendo que las y los actuales integrantes de la Mesa modifiquen esa definición.

Ahora bien, ante este escenario y a nombre de la inmensa mayoría de las y los profesionales que representamos, ponemos a disposición nuestra propuesta de negociación de las y los profesionales de la salud centralizada, en el marco de la tramitación de la ley general de reajuste de remuneraciones y otras materias del Sector Público. Lo hacemos con el respaldo indesmentible que nos otorgan las y los 13.500 afiliadas y afiliados ubicados en todo el país.

1.- Término de la Precarización del empleo en el Estado, trabajo decente... ahorro para el Estado.

Existe un aumento desmedido de las contrataciones de empleo precario, ya sea por la modalidad de honorarios, de compra de servicios o contrato consensuales, todos ellos constituyen un tipo de contrato carentes de derechos, y cuyos trabajadores y trabajadoras cumplen funciones permanentes y necesarias, que cuentan con el reconocimiento de su labor por el aparato estatal, en especial en el sector salud. Creemos que es necesaria la erradicación de estas formas precarias de contrato en la Administración Pública pues, por un lado, daña profundamente a él o la trabajadora, y por otro desprestigia al Estado de Chile y al Gobierno de turno en tanto empleador que debe dar ejemplo de respeto al derecho laboral internacional.

Por otro lado, el aumento de la contratación de personal bajo la figura de compra de servicios, resulta ser una forma distinta de elusión de las leyes laborales, manteniendo la precariedad del empleo y siendo un 30% más onerosa para el Estado. Dicho lo anterior, solicitamos se establezca un programa de cierre de brechas de profesionales que sea entregada en número de cargos y horas de contrato formal, con la expansión adecuada de la dotación. En otras palabras, es un buen momento para que el Estado se sincere y reconozca la cantidad real de funcionarios y funcionarias que requiere, para cumplir con la función pública estipulada en la Constitución y las Leyes Orgánicas correspondientes, y les contrate con plenitud de derechos.

Para terminar con la situación antes expuesta la Confederación Fenpruss hace las siguientes propuestas:

- Incorporación de un articulado a la Ley de Presupuestos que establezca el aumento de la dotación del Recurso Humano de los Servicios de Salud equivalente al número total de funcionarios y funcionarias que laboran y se encuentran contratados bajo la modalidad de compra de servicios.
- Incorporación de un articulado a la Ley de Presupuestos,

que establezca el aumento de la dotación del Recurso Humano de los Servicios de Salud equivalente al número total de personal que se encuentren en calidad honorarios, continuando con la política de Estado de contar con la cantidad de funcionarios y funcionarias para entregar una atención de calidad a sus usuarios y usuarias.

2.- Disminución de la jornada de trabajo.

Vivimos en una sociedad con condiciones estresantes, donde todo es urgente y, por supuesto, esto incluye la atención que desde el sector público debemos dar como servicio. A esto se suma el estrés de tratar de cumplir los roles de funcionaria o funcionario público, y los roles familiares. El Estado debe procurar mejorar las condiciones de sus trabajadores y trabajadoras, creando condiciones que permitan un mejoramiento de la conciliación trabajo-familia. En ese sentido, nuestra Confederación viene discutiendo la disminución de la jornada desde el año 2009, (ratificada luego 2014) teniendo como precedente, que hasta el año 1974 el sector salud trabajaba 33 horas, pues el Estado reconocía su labor y cuidaba al sanador. En concordancia con lo anterior, creemos que ya es hora que el Estado disminuya la jornada laboral del personal, a **40 horas semanales**. Para lo cual, solicitamos modificar el Estatuto Administrativo, en el párrafo 2º – De la jornada de trabajo – , en el artículo 65, eliminando la palabra “y cuatro”.

3.- Mejoramiento Bono post Laboral y estudio de su continuidad.

Se hace necesario ampliar la cobertura y montos del Bono Post Laboral, de tal manera que el porcentaje de la tasa de reemplazo de la jubilación, sea mayor al 50% de la remuneración recibida por la o el trabajador público cuando se encontraba activo.

4.- Cuidado Infantil, nuestros niños y niñas son sujetos de Derecho.

El creciente reconocimiento de la importancia del cuidado infantil, contando con establecimientos de calidad y acreditados por la nueva estructura de la Superintendencia de Educación Parvularia, ha traído consigo la necesidad urgente de contar con apoyo estatal. En especial, el sector salud ha tenido una creciente demanda de cuidado infantil debido al recambio generacional, pero sus establecimientos están lejos de poder cumplir con la normativa, si no se inyectan recursos en infraestructura y personal. Es necesario que el discurso de “generar políticas de conciliación trabajo-familia para que las y los trabajadores puedan ejercer su derecho al cuidado de sus hijos e hijas”, se traduzca en acciones concretas.

En concordancia con lo anterior, presentamos las siguientes demandas:

- Implementación efectiva de Salas Cuna en el 100% de los establecimientos de salud del país, de tal forma que en las comunas más pequeñas, este beneficio sea de uso extensivo a otros trabajadores y trabajadoras del sector público de la misma área geográfica.
- Destinación de recursos exclusivos para cumplimiento de ley 20.832, que da cumplimiento a la normativa de Autorización de Funcionamiento de Salas Cunas y/o Jardines Infantiles institucionales, a través de planes de inversión, reparación, remodelación de los establecimientos.

5.- Estímulo a la descentralización.

El Estado debe tener una mirada país y hacer los esfuerzos para que las y los trabajadores públicos se sientan parte y tengan arraigo en el territorio en que se encuentran, en especial aquellos territorios alejados de la zona central o de difícil acceso. Por ello es necesario que el Gobierno instale

una mesa de trabajo que busque estimular, a través de beneficios pecuniarios y no materiales, el desarrollo laboral de dichos trabajadores y trabajadoras.

6.- Protección a la maternidad

En consideración a la aplicación de normas sobre fuero maternal, la Contraloría General de la República, ha declarado que se debe otorgar amparo a las funcionarias públicas y a aquellas que se desempeñan bajo una contrata de reemplazo, durante todo el tiempo que dure su fuero maternal. Así lo determina el **Dictamen N°20.921 de la Contraloría General de la República**, fecha 21 de agosto de 2018, el cual reconsideró el criterio instaurado por Dictamen N°24.490 de fecha 07 de abril de 2014, en cuanto a la aplicación de normas sobre fuero maternal, declarando que el amparo otorgado por la legislación del art. 194 del Código del Trabajo les asiste a funcionarias públicas y a aquellas que se desempeñan bajo una contrata de reemplazo durante todo el tiempo que contempla el art. 201 del Código del Trabajo.

En la realidad del sector público, donde el 70% de las funcionarias son mujeres, es indispensable adoptar las medidas de resguardo necesarias para posibilitar el legítimo ejercicio de los derechos fundamentales que asisten a la protección de la maternidad y de la vida del que está por nacer, en consonancia al espíritu de la normativa vigente.

En base a lo anterior, es necesario que el poder ejecutivo y legislativo busquen fórmulas que hagan posible corregir esta realidad, creando normativas que permitan el otorgamiento de recursos adicionales, para crear correlativos especiales nominativos fuera de la dotación y en extinción, de manera de poder dar contención y protección efectiva a los derechos mencionados por el periodo que corresponda en cada caso. Es por esto, que Fenpruss propone el siguiente articulado que se incorpore en una ley miscelánea para estos efectos:

“En aquellos casos en que una funcionaria se encuentre vinculada a un Servicio de Salud por medio de una contrata con ocasión de un reemplazo, y esta quedare embarazada encontrándose vigente su contratación, deberá procederse a la creación de cargos nominativos en extinción a contar del día inmediatamente siguiente al término de la causal que dio origen a su contratación. Los cargos que se creen no se considerarán aumento de dotación para ningún efecto legal.

Deberá procederse al respaldo de la nueva contratación por todo el periodo de protección que contempla la normativa del Título II del Libro II del Código del Trabajo, según corresponda en cada caso. La Subsecretaría de Redes Asistenciales podrá impartir a los Servicios de Salud instrucciones específicas para la aplicación de la presente disposición”.

7.- Reajuste y Asignaciones.

Tomando en cuenta que el Gobierno ha cifrado la proyección de crecimiento del país para el año 2019 en torno al 3,0 %, que la inflación Julio 2018- Julio 2019 es 2,9 % y que la inflación acumulada a la fecha es de un 1,8, es que la Confederación Fenpruss estima que el Estado está en condiciones de otorgar mejores condiciones remuneratorias a sus trabajadores y trabajadoras:

- 1. Reajuste Real de remuneraciones:** El reajuste real debe contener el aporte de las y los funcionarios públicos al desarrollo del país, que es alrededor del 20 % del PIB y debe considerar la importancia que tiene un aumento de nuestros sueldos en la estimulación de la demanda y su concatenación con la reactivación de la economía interna. Además, se debe tener en cuenta en el análisis, el crecimiento actual y futuro de PIB. Por lo anterior, nuestra propuesta es un aumento de **1,5 % real**.
- 2. Asignación de Vacaciones:** Ésta debe acercarse, progresivamente, a constituir el treceavo sueldo,

considerando que según estudios, sobre el 41% de las empresas otorgan Bono de Vacaciones (Encuesta Anual de Compensaciones, TRS – Total Remuneration Survey). Para avanzar en esta línea, estimamos una Asignación de Vacaciones de \$250.000, sin distinción de estamentos.

Directorio Nacional

Confederación Fenpruss