



**AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES**  
Alameda 1603 Edificio Tucapel Jimenez A. Santiago de Chile  
Fundada el 5 de Mayo de 1943 Fono: 6962957 FaX : 6979764  
Mail: [info@anef.cl](mailto:info@anef.cl) [anefnacional@gmail.com](mailto:anefnacional@gmail.com) [http : www.anef.cl](http://www.anef.cl)

## **PLIEGO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL 2010**

### **1.-Presentación**

Este año 2010 corresponde, según lo pactado con el Gobierno anterior en su calidad de empleador, una nueva negociación colectiva sectorial y por ello, la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF, representada por su Directorio Nacional, reafirmando el ejercicio de negociación que nuestra organización ha desarrollado consistentemente con todos los gobiernos democráticos, al amparo de los convenios internacionales suscritos por el Estado de Chile, particularmente los Convenios 89, 97 y 151 de la OIT y en nombre de las trabajadoras y trabajadores afiliados a la ANEF, venimos en presentar al gobierno del Presidente Sebastián Piñera, el presente Pliego de Negociación Colectiva Sectorial .

El presente instrumento tiene por objeto ser la base del proceso de Negociación Sectorial ANEF-Gobierno, estableciendo un marco de cobertura, procedimientos, demandas y propuestas en que se desenvolverá el desarrollo del proceso de Negociación al que da inicio.

### **2.-Ámbito y Cobertura**

La ANEF representa a 60.881 trabajadores/as que pertenecen a 223 Asociaciones bases afiliadas a nuestra organización y en consecuencia el ámbito de cobertura de las propuestas de negociación que se incluyen en el presente Pliego de Negociación Colectiva Sectorial, y posteriormente de los acuerdos que se suscriban, abarcan a todos los ministerios, servicios públicos, corporaciones, organismos autónomos y/o empresas del estado de todo el país, en los que se encuentra presente la ANEF por medio de sus organizaciones afiliadas.

Es claro, por tanto, que las materias que son objeto del proceso de Negociación Colectiva Sectorial que por este instrumento iniciamos, serán tratadas exclusivamente en este nivel de negociación, con la ANEF, y las temáticas más generales que abarcan al conjunto de los/as trabajadores/as del Estado serán tratados con la Mesa del Sector Público, coordinada por la Central Unitaria de Trabajadores, así como los temas particulares atinentes a un sólo Servicio o repartición con las Asociaciones en cada organismo.

### **3.-Plazos y Procedimientos**

El conjunto de Demandas y Propuestas, que se exponen en detalle a continuación, conforman nuestra Plataforma para la Negociación, la que visualizamos como un sólo proceso continuo, con una agenda que contenga temas estructurales a ser abordados en el transcurso de este año y una agenda con temas de corto plazo que deben ser resueltos durante el mes de agosto del presente año.

Los acuerdos que se vayan alcanzando y la finalización del proceso de negociación debe concretarse en la suscripción de Protocolos de Acuerdo, y su materialización deberá ser refrendada por el gobierno por medio de los proyectos de ley y actos administrativos que correspondan. El estudio, diseño y confección de estos instrumentos legislativos y administrativos deberán realizarse en instancias que cuenten con la participación de nuestra organización.

### **4.-Demandas y Propuestas**

#### **4.1.-Reincorporación de los Trabajadores/as Despedidos Arbitrariamente**

El Presidente Piñera en su Carta Abierta a los/as Funcionarios/as Públicos/as señaló:

*“Sé que a muchos les han dicho que, de triunfar nuestra candidatura, los servicios públicos donde laboran serán cerrados, sus plantas disminuidas o ustedes, derechamente, despedidos. Todo ello es falso y constituye una campaña del terror y un abuso de poder que daña al servicio público y a nuestro país. (...) En nuestro futuro gobierno todos los funcionarios públicos –ya sean de planta,*

contrata u honorarios – serán respetados en sus derechos y promovidos en función de sus méritos.”

ANEF esta comprometida desde su fundación con el fortalecimiento del Estado en favor de todos los/as ciudadanos/as y por ello, afirmamos que el empleo público no puede ser utilizado como el “Botín” de quienes ganan las elecciones. Somos trabajadores/as del Estado y no de los gobiernos de turno, la Estabilidad Laboral y el Trabajo Decente son una garantía para la continuidad de la función pública y para la calidad de las prestaciones y servicios que las instituciones gubernamentales deben entregar.

Según la información que hasta ahora manejamos, se ha producido el despido, de a lo menos, 2.000 funcionarios/as a contrata u honorarios; despedidos arbitrariamente. No son jefaturas de confianza, sino auxiliares, chóferes, administrativos, técnicos y profesionales que realizan labores permanentes y propias de sus instituciones, cumplen jornada de trabajo, son supervisados y evaluados por las jefaturas de las que dependen. Muchos de ellos, ingresaron por procesos de selección, han sido capacitados y están altamente calificados para cumplir sus labores.

Se argumenta que se trataría de operadores políticos, cargos de confianza o que sus labores no se justificarían. Todo ello es falso y no se ha entregado ningún antecedente ni fundamento que acrediten estas aseveraciones. Además los/as afectados/as han sido sometido a un trato indigno y vejatorio, violentado sus derechos humanos y laborales básicos. No se ha considerado su evaluación, antigüedad, proximidad a jubilar, condición de salud, violando, en algunos casos, incluso los fueros maternales y licencias médicas.

Por ello Demandamos que:

- Se detengan los despidos,
- Se fije una política única y uniforme en esta materia, teniendo como base la Circular N° 10 del Servicio Civil del año 2005
- Se reviertan las desvinculaciones y se reintegre a los/as trabajadores/as despedidos.
- Se establezca los entes responsables de este proceso, los procedimientos para su implementación y los espacios de participación necesarios.

#### **4.2.-Estabilidad Laboral**

Entendemos nuestra demanda de Estabilidad Laboral como una defensa de la Función Pública y de Servicios Públicos de Calidad, por eso reafirmamos nuestra convicción de que un empleo decente con personal profesional, estable y permanente que dé seguridad en su cargos a los funcionarios/rias, significa también garantizar la continuidad de los servicios y derechos que el Estado presta y reconoce a sus ciudadanos. La inestabilidad laboral a la que está sujeto el personal a contrata y los funcionarios regidos por el Código del Trabajo, atenta contra estos principios y debe ser superada.

El proceso de Renovaciones de Contrata que se da cada mes de diciembre, resulta innecesario y abre espacios a la arbitrariedad y discrecionalidad de las jefaturas de los Servicios. Para eso existen los instrumentos de evaluación del desempeño los que están legalmente acreditados y por ello, deben ser el factor determinante en dichos procesos.

La cimentación de Trabajo Decente en el Estado exige el término de las figuras contractuales precarias en la Administración Pública, particularmente de los Contratos a Honorarios para el personal regular y permanente de la administración, más allá de su dependencia funcional.

Entendemos que todos/as aquellos/as trabajadores/as a honorarios que han permanecido en funciones durante 12 meses, con jornada completa, son trabajadores/as que cumplen funciones permanentes y regulares en el Estado y por tanto deben ser incorporados a las dotaciones de los Servicios.

Por ello Demandamos:

- Iniciar un plan progresivo de traspaso de personal a contrata a cargos de planta, por medio de la ampliación y modernización de las plantas en los Servicios, dando cumplimiento en esta materia a lo prescrito por el Estatuto Administrativo, sobre porcentaje máximo de contrata.
- Establecer la Renovación automática de las contrata, (salvo deficiente evaluación de

desempeño).

- Establecer medidas que otorguen mayor estabilidad a los contratados por el Código del Trabajo
- Establecer un Proceso de Regularización de los actuales Trabajadores/as a Honorarios que culmine con la plena incorporación de éstos a la Contrata.

#### **4.3.-Bono Especial de Retiro**

Esta materia se relaciona con el daño previsional que sufren los empleados públicos afiliados obligatoriamente al régimen de capitalización individual, administrado por las AFP, por las bajas pensiones que se otorgan. Dichas pensiones equivalen en promedio a un tercio de sus remuneraciones imponibles, lo que significa que al jubilar, los afectados ven disminuidos sus ingresos en casi un 70%.

Nuestro planteamiento en esta materia es la reconstrucción de un verdadero Sistema de Seguridad Social, conforme a los convenios de la OIT suscritos en esta materia por nuestro país y sobre la base de un Sistema de Reparto Solidario administrado por el Estado y con participación de los/as trabajadores/as.

No obstante lo anterior, como un paliativo a este grave problema que obliga a los funcionarios y funcionarias a elegir entre jubilar con una pensión miserable o mantenerse indefinidamente en sus trabajos, se logró con el gobierno anterior, el bono retiro del artículo sexto transitorio de la Ley 20.212, beneficio que es complementario y compatible con los incentivos de las leyes 19.882 y 20.305.

Si embargo, el artículo vigésimo transitorio de la ley 20.212, dispone que el bono de retiro se extinguirá el 31 de julio de 2010 y aun existen funcionarios dañados previsionalmente que no pudieron hacer uso del beneficio oportunamente, especialmente debido a la baja sufrida en sus fondos producto de la crisis y otros que están fuera de la cobertura fijada por esa norma legal. Por tanto resulta urgente, necesario y de toda justicia prorrogar este bono y que se homologue o unifique con los plazos y procedimientos de los beneficios de esta misma naturaleza, establecidos por las leyes 19.882 y 20.305,

Por lo anterior, en esta materia demandamos el pronto envío al Congreso de un Proyecto que modifique en lo pertinente la Ley 20.212, a objeto que:

- Se acojan al beneficio los que no lo pudieron hacer en su oportunidad,
- Sea aplicable quienes cumplan la edad y requisitos después del 31 de Julio de 2010 en adelante y
- Se extienda el derecho al Bono de Retiro a todo el ámbito de representación de la ANEF.

#### **4.4.-Asignación de Modernización:**

Esta asignación fue fijada por la ley N° 19.553, lográndose en sucesivas negociaciones aumentos periódicos en su componente base y en los incrementos por desempeño institucional y por desempeño colectivo, lo que se refrendó en las leyes 19.882 y 20.212.

Esta asignación además ha tenido un importante impacto en la gestión de los servicios y forma parte fundamental en los ingresos de nuestros afiliados y su último mejoramiento correspondió a este año 2010

Por ello, demandamos negociar y alcanzar un acuerdo que permita aumentar esta asignación a partir del mes de Enero del año 2011.

#### **4.5.- Asignación de Zona:**

En esta materia persiste la injustificada y arbitraria discriminación que sufren nuestros afiliados con derecho a este beneficio, debido que a los funcionarios públicos que pertenecen a las distintas ramas de las FF.AA. se les paga la asignación de zona calculada sobre el 100% de sus haberes imponibles, en cambio a los funcionarios/as que representa la ANEF, se les calcula solo sobre el sueldo Base incrementado en un 40%.

En atención a lo anterior, demandamos se modifique, en el caso de nuestros afiliados, la base de cálculo de este beneficio y que se utilice para este efecto, el mismo procedimiento que se emplea para pagar esta asignación al personal de las FF.AA.

#### **4.6.- Premio a la Excelencia**

Este beneficio fue establecido en la ley 19.882 y modificado por la ley 20.212.

Al respecto demandamos, aumentar y mejora su porcentaje, cobertura y número de servicios premiados y establecer categorías para distintos servicios con realidades diversas.

#### **4.7.- Viáticos**

Se ha mantenido por muchos años una forma de discriminación y desigualdad, en el pago de este beneficio que busca reembolsar los gastos incurridos por funcionarios públicos, cuando estos deben cumplir sus funciones fuera del lugar de su residencia.

Dichos gastos corresponden por concepto de alimentación y alojamiento según corresponda. Pero al existir tramos diferenciados se producen iniquidades en el sentido que los que mas ganan y tienen mejor sueldo, reciben un viático de un mayor monto, en cambio quienes tiene menores ingresos reciben un viático menor. Esto sin considerar que las necesidades de alojamiento y alimentación a ser cubiertas son similares.

Por lo anterior, se demanda por una parte, aumentar el monto actual del viático y por otra, eliminar los tramos estableciendo viáticos de un mismo monto y porcentaje para todos.

#### **4.6.- Participación**

Los funcionarios/rías que trabajan en los Servicios, tienen toda la experiencia y conocimiento necesario, para aportar en el desarrollo y mejoramiento de la gestión de sus Instituciones. Por ello, es menester establecer las instancias y espacios para que éstos por medio de sus organizaciones representativas puedan ser debidamente informados y participar en la marcha de dichas reparticiones.

En atención a lo anterior demandamos el establecimiento de una política que instruya a los Jefes de Servicios la obligación de informar, pedir opinión y hacer participar a las asociaciones de funcionarios, en todos los ámbitos y materias relativas al quehacer institucional.

Además requerimos se aumente la representación de las asociaciones en todas las instancias actualmente existentes, tales como: Consejo de administración de los Servicios de Bienestar; Comités Bipartitos de Capacitación; Comités de Selección para el ingreso, promoción y cargos del tercer nivel; Juntas Calificadoras, etc.

#### **4.7.- Carrera Funcionaria**

La carrera funcionaria debe ser un sistema integral que promueva el desarrollo de los funcionarios a través de su vida laboral que permita alcanzar niveles de excelencia y calidad de la función pública y debe estar sustentada en los principios de Objetividad, Transparencia, Fluidez, Justicia y Participación.

Para una efectiva e integral Carrera Funcionaria es necesario contar con diseños institucionales acordes a las necesidades de las propias reparticiones y a las expectativas de desarrollo del personal y además es menester perfeccionar los instrumentos que actualmente la integran, especialmente aquellos relativos a los factores de los concursos, equilibrando el mérito y la capacitación, con la experiencia y eliminando factores subjetivos como aptitud para el cargo.

Las principales materias a perfeccionar dicen relación con el aumento de los recursos para la capacitación y el acceso igualitario ésta, el sistema de calificaciones y evaluación al desempeño y la participación de los funcionarios.

#### **4.8.- Relaciones Laborales**

La existencia de un régimen de hecho en relaciones colectivas de trabajo en el sector público, hace necesario formalizar un sistema de Relaciones Laborales.

En consideración a ello, demandamos.

- Perfeccionamiento y modernización de la Ley 19.296 sobre asociaciones de funcionarios
- Establecer fuero para dirigentes de ANEF regionales y provinciales,
- Regulación prácticas antisindicales,
- Reconocimiento por ley del derecho a negociar colectivamente y declarar la huelga.

## **DIRECTORIO NACIONAL DE ANEF**

SANTIAGO, Julio 15 de 2010.-