



## MESA DE NEGOCIACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO



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

DICIEMBRE 2013 – NOVIEMBRE 2014

Las organizaciones abajo firmantes, todas debidamente identificadas, representantes de los/as Trabajadores/as del Estado, tanto del sector centralizado como descentralizado, afiliadas a la Central Unitaria de Trabajadores, la que coordina y dirige el Proceso de Negociación Colectiva que cada año se instala con el Ejecutivo sobre reajuste de remuneraciones y otras materias, vienen en presentar el siguiente petitorio de carácter nacional.

## I. ÁMBITO ECONÓMICO

Felipe Larraín Bascuñán, Ministro de Hacienda escribió a inicios de este año en El Mercurio “es fundamental que la creación de empleo y el crecimiento económico estén –junto con la equidad- en el centro de las preocupaciones de los gobernantes”. Coincidimos con el Ministro acerca del crecimiento con equidad, es más justamente la equidad constituye la piedra angular sobre la cual las y los trabajadores públicos han construido su pliego de peticiones. El Ministro menciona el ingreso per cápita de Chile, por lo cual nos parece pertinente abordar la equidad a partir de este indicador. Si tomamos el ingreso per cápita del año 2012, US\$ 15.363 y lo llevamos a pesos chilenos (a valores de diciembre 2012 y con un dólar equivalente a \$500) resulta un ingreso per cápita mensual de \$640.125, vale decir un ingreso familiar mensual de \$2.560.500 (considerando una familia promedio de cuatro integrantes) la pregunta que nos hacemos y le hacemos al Ministro es ¿dónde están los otros dos millones de ingresos mensuales que, en promedio, le faltan a cada una de nuestras familias? ¿No será mínimamente justo demandar un 8,8% de aumento, y 10% para los ingresos más bajos, con la inequidad que arrojan estas cifras? ¿Cuál es la fórmula para alcanzar la equidad pregonada por el Ministerio si no es a través de un considerable aumento real de los salarios?, en el entendido que nos encontramos bajo un contexto macroeconómico sano como el que vive Chile y del cual es majadero el Ministro en el propio artículo a través de las cifras de inflación, crecimiento, empleo, clasificación de la deuda pública, tasa récord en la colocación del bono soberano, ubicarse entre las 5 y 10 economías que más crecen en el mundo. ¿Será posible que esta solidez macroeconómica se derrumbe por dar un pequeñísimo paso en la senda de la equidad que parece compartimos?

Quedamos a la espera de las respuestas del Ministro y del Gobierno.

### 1.1 . COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN Y FINANCIAMIENTO DE LAS MEDIDAS

Exigimos que **todas las demandas económicas y laborales que se detallan en el presente Proyecto de Negociación se hagan extensivas a todos los/as funcionarios/as públicos/as**, indistintamente del marco laboral que los rige, sea que laboren en el sector centralizado, descentralizado y en organismos autónomos, estén regidos por Estatutos sectoriales, el Código del Trabajo o leyes particulares, en el sector público municipal, universidades estatales, servicios traspasados,

colegios subvencionados, administración delegada por Decreto 3166/81, funcionarios regidos por el artículo 2° Ley 19.464, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM y en jardines infantiles sin fines de lucro con transferencia JUNJI.

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.

Demandamos 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. 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.

## **1.2 . REAJUSTE DE LAS REMUNERACIONES**

**Reajuste nominal de un 8,8%**, valor que corresponderá a un 10% para todos los funcionarios y funcionarias que al 30 de noviembre del presente año obtengan un ingreso líquido mensual, excluyendo las asignaciones de zona y zonas extremas, inferior a \$750.000.

Reiteramos nuestra demanda de cobertura en orden a que este aumento, fijado por ley, deberá incluir a todos los/as funcionarios/as públicos/as, 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 19.464, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM y jardines infantiles sin fines de lucro con transferencia JUNJI. En todos los casos la transferencia de los fondos debe ser íntegra, incluidas las asignaciones.

## **1.3 . REMUNERACIONES MÍNIMAS DEL SECTOR PÚBLICO.**

Es deber del Estado asegurar Trabajo Decente, cuyo punto de partida es una remuneración justa y que garantice condiciones de vida dignas. Existiendo hoy una fijación de estas remuneraciones mínimas para los estamentos auxiliar, administrativo y técnico, **estimamos indispensable establecer esta fijación para el estamento profesional**. Por lo cual la

Mesa del Sector Público demanda que a partir del 1 de diciembre del año 2013 ningún trabajador/a que se desempeñe en el Sector Público, universo definido anteriormente, obtenga un ingreso líquido mensual por estamento inferior a:

<b>ESTAMENTOS</b>	<b>Ingreso Mínimo</b>
AUXILIARES	\$ 296.621
ADMINISTRATIVOS	\$ 336.389
TECNICOS	\$ 361.831
PROFESIONALES	\$650.000

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 en la medida que la remuneración bruta mensual del funcionario 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 esta norma, que integran la remuneración bruta mensual respectiva los estipendios de carácter permanente o habitual, excluyéndose las diversas asignaciones y bonificaciones de zona.

#### 1.4 . Valores de Beneficios Diciembre 2013 – Noviembre 2014.

<b>Beneficios</b>	<b>Valores</b>	<b>Línea de corte</b>	<b>Renta Tope</b>
	<b>\$</b>	<b>2013-2014</b>	<b>2013-2014</b>
<i>Ag. Navidad alto</i>	53.071	≤ \$ 750.000 Líquido	-----
<i>Ag. Navidad bajo</i>	28.159	> \$ 750.000 Líquido	\$ 2.200.000 Bruto
<i>A Fiestas Patrias alto</i>	68.329	≤ \$ 750.000 Líquido	-----
<i>A Fiestas Patrias bajo</i>	47.598	> \$ 750.000 Líquido	\$ 2.200.000 Bruto
<i>B. Escolaridad General</i>	66.630	S/línea de corte	\$ 2.200.000 Bruto
<i>B. Adicional Escolaridad</i>	27.869	≤ \$ 750.000 Líquido	-----
<i>Bienestar</i>	115.805	S/línea de corte	S/ exclusión
<i>B. Vacaciones alto</i>	120.000	≤ \$ 750.000 Líquido	-----
<i>B. Vacaciones bajo</i>	80.000	> \$ 750.000 Líquido	\$ 2.200.000 Bruto

Demandamos la **unificación de la Línea de Corte** para todos los beneficios en \$750.000 líquidos. Exigimos asimismo que esta **Línea de Corte excluya las asignaciones y bonificaciones de zona y zonas extremas**, cuyo fin es nivelar los salarios de los funcionarios públicos que laboran en zonas extremas y aisladas del país y cuya incorporación en su determinación, distorsiona la entrega de dichos beneficios para este universo de trabajadores del Estado.

Reiteramos 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 Nº19.464, 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.

### **1.5 . Bono Término de Negociación.**

En la fase final del proceso de negociación el Gobierno y la Mesa del Sector Público convendrán un Bono de Término, cuyo monto será determinado de común acuerdo entre las partes.

## **II . TRABAJO DECENTE.**

La Mesa del Sector público reivindica, para el conjunto de los/as trabajadores/as del Sector Público contar con un empleo justamente remunerado y en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto de la dignidad humana durante todo su ciclo de vida laboral.

### **2.1 . Estabilidad laboral**

**Demandamos estabilidad laboral para el conjunto de trabajadoras y trabajadores públicos**, más allá de los instrumentos y regímenes que regulen las relaciones contractuales en cada servicio público. Particularmente, exigimos la plena aplicación de los mecanismos de evaluación existentes, como únicos instrumentos para determinar la continuidad laboral y la eliminación de toda forma de discrecionalidad en su aplicación e implementación.

La Mesa del Sector Público expresa su más completo **rechazo a la inestabilidad laboral generada por la Ley SEP**, que afecta a un importante y creciente número de trabajadores/as del ámbito de la educación. En consecuencia

demandamos que se modifiquen los cuerpos legales que rigen a estos/as trabajadores/as para garantizar su estabilidad laboral e impedir que los mecanismos de financiamiento sean excusa para precarizar el trabajo de los/as trabajadores/as de la educación.

Asimismo, requerimos se tomen las medidas administrativas y legislativas necesarias en función de **garantizar empleos estables para todos/as aquella/os trabajadoras/es contratadas por Proyectos** y que se desenvuelven en labores propias y permanentes de los servicios y entidades públicas.

## **2.2 . Protocolo garante de la estabilidad laboral**

Requerimos **la ratificación del Instructivo sobre Renovación del Personal a Contrata** que formó parte de los acuerdos de la negociación del año 2012. **Evaluando los incumplimientos que tuvo dicho instructivo en el proceso anterior, demandamos que éste se exprese ahora de manera vinculante** para quienes no ejercen labores de carácter transitorio, debiendo esto reflejarse en los instrumentos administrativos y legales correspondientes, garantizando en consecuencia que las decisiones de los Jefes de Servicios y autoridades competentes deberán estar alineadas con el sistema legal de evaluación del desempeño y calificaciones, sobre la base de información transparente y participación efectiva de las asociaciones de funcionarios y organizaciones sindicales representativas.

## **2.3 . Carrera Funcionaria.**

**Reivindicamos el derecho a desarrollar una carrera funcionaria**, entendida ésta como un sistema integral que promueva el desarrollo y promoción de las y los funcionarios a través de su vida laboral y que permita alcanzar niveles de excelencia y calidad de la función pública. Una carrera sustentada en principios de objetividad, transparencia, fluidez y justicia, vinculados a los conceptos de trabajo decente, que significa un empleo estable, con seguridad social, con carrera efectiva y respeto a los derechos laborales.

## **2.4 . Traspaso del personal a contrata a la calidad jurídica de planta.**

Exigimos el cumplimiento la normativa legal que establece que el número de funcionarios a contrata de una Institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al 20% del total de los cargos de la planta del personal. De ésta forma **demandamos específicamente, regularizar esta situación por la vía de incrementar los cargos de planta**, ya sea se trate de trabajadores del sector centralizado, descentralizado, municipal, servicios traspasados o universidades estatales.

## **2.5 . Regularización de honorarios permanentes.**

**Corresponde de igual forma regularizar los empleos permanentes provistos bajo la modalidad de honorarios**, situación que vulnera la ley que expresamente permite el régimen a honorarios, sólo cuando se trata de “labores accidentales y que no sean las habituales de la institución”.

Solicitamos adicionalmente informar a las organizaciones respecto al número de trabajadores que laboran a honorarios en el sector público, su ubicación por servicio y las propuestas para otorgarles estabilidad laboral y traspasarlos a las condiciones contractuales propias de los empleos permanentes en cada sector.

En este marco, exigimos la concreción aún pendiente de las propuestas del gobierno, en cuanto a la regularización de trabajadores a honorarios, en la continuidad de trabajo del acuerdo del año 2012, y demandamos que en este proceso de negociación se resuelva la situación de los/as trabajadores/as que no fueron considerados en dicha propuesta.

## **2.6 . Escala y estructura de remuneraciones trabajadoras/es públicos.**

Solicitamos **incluir en la Agenda de Trabajo Gobierno – MSP la revisión de la Estructura de Remuneraciones de las y los trabajadoras/as públicos** caracterizada por una enorme dispersión salarial, inaceptables discriminaciones, sobre población de haberes que complejizan tanto su comprensión como administración, ello con miras a converger en una estructura de remuneraciones simplificada, que pague ingresos similares para trabajos, responsabilidades, funciones, ambientes y calificaciones similares.

## **2.7 . Seguro de Cesantía.**

**Demandamos la incorporación del los/as funcionarios/as públicos/as representados en esta negociación al Seguro de Cesantía**, en tanto se trata de un derecho laboral y social que debe tener carácter universal indistintamente del empleador o los marcos laborales que los rijan. Se trata de superar una discriminación arbitraria que se ha mantenido hacia los/as trabajadores/as del Estado, y que los ha excluido de uno de los componentes de la seguridad social garantizados para los/as trabajadores/as chilenos/as. **El derecho al seguro de cesantía deberá garantizarse para el conjunto de trabajadoras/es públicos ya sea que estén contratados en régimen de planta o en calidad de contrata, y deberá operar independientemente de las causales de desvinculación, como un derecho de protección social universalmente garantizado.**

### III . CONDICIONES DE TRABAJO.

#### 3.1 . Asignación Técnico de nivel Superior.

**Exigimos el reconocimiento de todos/as los/as funcionarios/as públicos/as con título técnico de nivel superior a través del pago de una asignación económica**, ello en mérito de la culminación de estudios técnicos post secundarios en entidades debidamente reconocidas por el Estado, cuya duración sea de cuatro o más semestres. Ya sea que estas trabajadoras o trabajadores pertenezcan al sector centralizado, descentralizado, municipal, funcionarios regidos por en el artículo 2º de la ley N°19.464, funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM, servicios traspasados o universidades estatales, indistintamente del grado que ostenten.

#### 3.2 . Asignación Profesional.

**Demandamos el pago de la asignación profesional para todos/as los/as profesionales que laboran en el Sector Público**, ya sea en el sector centralizado, descentralizado, municipal, servicios traspasados o universidades estatales, funcionarios regidos por en el artículo 2º de la ley N°19.464 y funcionarios de la administración central de los DAEM/DEM, con la sola excepción de aquellos regidos por la escala fiscalizadora.

#### 3.3 . Asignación de Zona y Zonas Extremas.

- **Demandamos extender el beneficio de asignaciones de zona a todas y todos los trabajadores del sector público**, que laboran en localidades que generan este derecho, incorporando así a aquellos funcionarios y funcionarias que por distintos motivos hoy no la reciben.
- **Demandamos homologar la base de su cálculo, respecto a las FFAA**, para las trabajadoras y trabajadores de las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Aysén, Magallanes, las provincias de Chiloé, Palena y las comunas de Isla de Pascua y Juan Fernández.
- Bono zonas extremas: **Solicitamos que este beneficio regido por la ley N°20.313 se extienda a los funcionarios de la administración central de Educación Municipal, DAEM, DEM y a la Administración de Educación, salud y cultura de las Corporaciones Municipales**. Junto a lo anterior, demandamos que este beneficio se extienda a los trabajadores de Atacama, así como de las comunas de Calbuco, Cochamó y Lonquimay, que dado su ubicación geográfica resulta igual su aislamiento que la Isla de Chiloé.

- **Exigimos otorgar el carácter de imponible a las asignaciones y bonificaciones de zona y zona extrema, ello con cargo al erario fiscal**, dada la relevancia en la renta que en muchas zonas alcanza, lo que redundaría en un considerable menoscabo en los ingresos al pensionarse, ello al no definirse esta asignación como imponible.

### **3.4 . Aportes de Bienestar**

**Demandamos la extensión del Aporte de Bienestar** para el conjunto de los/as trabajadores/es públicos representados en esta negociación y cuya cobertura fue definida anteriormente. Asimismo, requerimos que el gobierno garantice que el aporte correspondiente al artículo 23 del decreto ley N°249, de 1974 será destinado exclusivamente para cubrir pagos de bienestar efectivo de las y los funcionarios públicos y en caso alguno destinado a transacciones en beneficio o lucro de terceros ajenos al funcionario/a.

### **3.5 . Viáticos.**

**Requerimos se concrete el acuerdo alcanzado en la continuidad del proceso de negociación del año 2012, en cuanto a establecer un viático único**, igualando y nivelando el monto de los viáticos al tramo más alto, eliminando la diferencia de pago entre grados, que hacen discriminatorio y desigual el pago de esta prestación a funcionarios y funcionarias de grados inferiores. Asimismo, reiteramos la demanda de extender el derecho a viático para el conjunto de los/as trabajadores/as públicos. Esto en atención a que dicho pago tiene por fin compensar las necesidades de alimentación y alojamiento de los/as funcionarios/as que se destina a desarrollar transitoriamente funciones fuera de su lugar habitual de trabajo, ante lo que la diferenciación de monto resulta absolutamente arbitraria y discriminatoria.

### **3.6 . Becas de estudios**

Solicitamos la creación de Fondos de Becas en el Sector Público para los/as funcionarios/as y sus hijo/as en el sector centralizado, descentralizado, municipal, servicios traspasados y Universidades Estatales.

### **3.7 . Pago del Incremento Previsional.**

Solicitamos, para aquellos/as trabajadores/as que nos lo perciben, la aplicación del incremento previsional del Decreto-Ley N°3.501, fundada en la calificación de remuneraciones imponibles de los haberes correspondientes. La exclusión de estos haberes constituye una violación de los Convenios N°35 y 37 (ratificados y vigentes en Chile), por

cuanto disminuyen arbitraria e ilegalmente el monto de la remuneración sobre la cual debe aplicarse el incremento previsional del Decreto-Ley N°3.501, afectando así gravemente tanto el monto de los fondos constituidos para atender el pago de las pensiones de vejez e invalidez, como la cuantía de las correspondientes pensiones individualmente asignadas.

#### **IV . CONDICIONES DE RETIRO**

##### **4.1 . Nuevo Sistema Previsional**

**Las y los trabajadores del Sector Público abogamos por un sistema previsional de reparto, solidario, sin fines de lucro, que garantice una tasa de remplazo digna de a lo menos un 70%, que permita la libre elección entre un sistema de capitalización individual y uno de reparto solidario, con participación garantizada de las y los trabajadores y un rol preponderante del Estado.**

Para avanzar en este nuevo sistema previsional resulta imperioso impulsar cambios estructurales al sistema actual, que aseguren una pensión decente para las trabajadoras y trabajadores chilenos así como una inversión de estos fondos potenciando el desarrollo nacional en vez de alimentar el lucro de entidades especulativas tanto nacionales como extranjeras. En consecuencia señalamos que una AFP estatal no es la solución que los trabajadores públicos demandamos, nuestra reivindicación es terminar definitivamente con el sistema actual de capitalización individual para reponer un sistema de reparto que garantice a las y los trabajadores una pensión digna y justa.

##### **4.2 . Incentivo al Retiro.**

- **Demandamos ampliar los planes de retiros a los servicios que aun no los han implementado.**
- **Requerimos incorporar en la ley de reajuste un acápite que permita a las trabajadoras y trabajadores, que por cualquier motivo no accedieron a los planes de retiro vigentes, acogerse a los mismos independiente de las causas por las cuales no hicieron uso de este derecho.**
- **Demandamos establecer planes de retiro permanentes,** lo cual aseguraría un flujo conocido y constante, posible de cuantificar y presupuestar y que incentivaría a las trabajadoras y trabajadores a planificar su retiro en sus respectivas instituciones.
- Proponemos incorporar al incentivo al retiro, atendiendo a sus condiciones particulares, a aquellas trabajadoras y trabajadores que jubilan por invalidez o enfermedades catastróficas y agregar otras variables para acceder a

este beneficio, como enfermedades invalidantes y/o permanentes y los periodos de trabajo pesado. Este derecho debe estar disponible para el/la trabajador/a al momento de cesar sus funciones en la administración pública y no sólo cuando cumpla la edad de jubilar por vejez.

- **Exigimos el mayor esfuerzo del gobierno para concluir, en lo que resta de su mandato, las negociaciones pendientes de los planes de incentivo al retiro** y teniendo como base las modalidades realizada en procesos anteriores con sus trabajadores/as, considerando como base mínima, las condiciones incorporadas en los planes vigentes o ya vencidos, y proceder a estudiar en conjunto con las organizaciones de los/as trabajadores/as, planes en aquellos servicios que no lo han realizado hasta el momento.

## **V . IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**

### **5.1 . Proyecto de Ley Salas Cunas**

**La Mesa del Sector Público rechaza el contenido actual del proyecto de ley que modifica el derecho de Salas Cunas,** dado que no asegura el acceso a las hijas e hijos de todos los y las trabajadoras en los Niveles Sala Cuna y Medio Menor. La MSP demanda participar en la discusión del Proyecto a objeto de modificar la accesibilidad de los beneficiarios/as, la política de financiamiento y su cobertura. **La exclusión de dicho proyecto de ley de los/as Trabajadores/as del Estado constituye un incumplimiento grave de la buena fe en los procesos de negociación, en atención a que durante los intercambios realizados con el gobierno en continuidad de los acuerdos de la negociación del año 2012, se planteó a nuestras organizaciones que nuestras demandas sobre la materia serían incorporadas en dicho proyecto de ley.**

### **5.2 . Cuidado Infantil.**

**Demandamos que todos los/as niños/as, de dos a cuatro años once meses, hijos/as de funcionarios/as públicos/as, tengan el derecho a la Educación Inicial,** considerando la existencia y el acceso a los jardines infantiles, ello dado que este segmento etario de niños/as hoy no tiene asegurado este derecho fundamental.

**Demandamos asimismo, la ampliación del derecho a Sala Cuna para todos los funcionarios públicos,** derecho que hoy asiste a las mujeres como obligación legal, excluyendo a los hombres.

En ambos casos, requerimos que se asignen o transfieran los recursos necesarios para cumplir esta demanda en los Presupuestos de los Servicios e Instituciones, y que su provisión sea de costo estatal, de acuerdo a los principios de Cobertura y Financiamiento de la presente negociación.

Es función de Estado velar por la fiscalización del cumplimiento de la Ley sobre el derecho a salas cunas de las trabajadoras, bajo este marco solicitamos la implementación de salas cunas y jardines infantiles en todos aquellos servicios públicos que aún no lo implementan.

### **5.3 . Acoso Sexual.**

Se debe garantizar la elaboración de un reglamento al interior del Estatuto Administrativo que posibilite una investigación más eficiente en materia de acoso sexual, a objeto de cumplir de manera eficiente la ley 20.005, específicamente en lo que dice relación con sus sanciones.

### **5.4 . Código de Buenas Prácticas Laborales.**

Que se incorpore la necesidad de dar un marco legal obligatorio del Código de Buenas Prácticas Laborales, perfeccionado sus contenidos y aplicación y que tengan una sanción explícita para quienes lo transgredan.

### **5.5 . Remuneración íntegra bajo el permiso postnatal parental.**

Todo/a funcionario/a que esté haciendo uso del descanso prenatal y postnatal tendrá derecho a la mantención del total de su remuneración y su pago corresponderá al servicio o institución empleadora.

## **VI . LIBERTAD SINDICAL**

Demandamos la eliminación de las restricciones legales existente en la Constitución Política, el Estatuto Administrativo, el Código del Trabajo y toda otra normativa que impidan el pleno ejercicio de la Libertad Sindical.

Demandamos además el término de las prácticas antisindicales contra las y los dirigentes sindicales del sector público, entre ellas el no pago de sus remuneraciones íntegras, como actualmente está ocurriendo con parte de las y los dirigentes que laboran en sistemas de turnos.

Requerimos el que se reconozca que el procedimiento de tutela de derechos fundamentales, que se ha incorporado a nuestra legislación, resulte plenamente aplicable a los/as funcionarios/as públicos/as, superando la denegación de sede judicial para resolver los conflictos laborales que puedan suscitarse.

Estas demandas se insertan en la obligación que tiene el Estado de Chile de cumplir con los Convenios de Libertad Sindical ratificados ante la OIT y son la expresión del cumplimiento de las recomendaciones que los órganos de la OIT (Comité de Administración, Comisión de Expertos, Comité de Libertad Sindical) han remitido al Estado de Chile.

**P. La Central Unitaria de Trabajadores CUT y la 14 Organizaciones que componen la mesa de negociaciones del sector público.**

**ORGANIZACIONES FIRMANTES PROPUESTA SECTOR PÚBLICO 2013 - 2014**

1. COLEGIO DE PROFESORES A.G. JAIME GAJARDO ORELLANA

2. AGRUP. NAC.EMP. FISC. ANEF RAÚL DE LA PUENTE PEÑA

3. ASEMUCH OSCAR YAÑEZ POL

4. CONFENATS ROBERTO ALARCÓN GÓMEZ

\_\_\_\_\_

5. FENTESS SILVIA AGUILAR TORRES

\_\_\_\_\_

6. CONFUSAM ESTEBAN MATURANA

7. AJUNJI JULIA REQUENA CASTILLO

8. FENPRUSS GABRIELA FARIAS TAMAYO

9. FENFUSSAP LORENZO GONZÁLEZ CABRERA

10. CONFEMUCH

ARTURO ESCAREZ OPAZO

11. FENAFUCH

CARLOS ABARCA GONZÁLEZ

12. FENAFUECH

SABY ABURTO BUSTO

13. ANTUE

EMELINA INZUNZA AGUAYO

14. FENATS UNITARIA

RICARDO RUIZ ESCALONA

**CARLOS INSUNZA**

Consejero Nacional CUT

Coordinador de la Mesa del Sector Público

**BARBARA FIGUEROA**

Presidenta Nacional CUT

Santiago, 27 de Septiembre de 2013