



AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES

Alameda 1603 Edificio Tucapel Jiménez A. Santiago de Chile

Fundada el 5 de Mayo de 1943 Fono: 224490560

Mail: info@anef.cl http : www.anef.cl

RESUMEN COMPROMISO SINDICAL TRABAJO HÍBRIDO DEL ESTADO

Desde la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales ANEF, una vez finalizado el trabajo sindical en la tramitación de la denominada “Ley corta, artículo único” referido a consagrar el “trabajo híbrido” en el Estado; mantenemos el acompañamiento y orientación de las directrices para fortalecer las “Mesas de Trabajo” entre las organizaciones sindicales y las autoridades respectivas; además con el trabajo en la Mesa del Sector Público, denominada Mesa “Teletrabajo”, aspectos que detallamos a continuación:

El día martes 23 de enero del 2024, se retomó la mesa por teletrabajo en el sector público de la MSP y DIPRES, en la que ANEF tiene participación y en la cual se hicieron presente las dificultades en cuanto a tramitación legal de la prórroga de los Art. 66 y 67 de la Ley de reajuste, la que finalmente fuera aprobada en la Ley corta N° 21.652.

Al respecto cabe señalar que ANEF hizo presente en esta reunión lo siguiente:

1.- Desde la Pandemia, la valoración del trabajo remoto en el Estado ha ido creciendo, desde que nos permitiera seguir cumpliendo con nuestra función pública con resguardo de la vida, la salud de las y los trabajadores y los miembros de sus grupos familiares, hasta por modernización del Estado; como medio para mejorar la calidad de vida y también una medida frente a la crisis de cuidados, quedada en evidencia desde la Pandemia.

Sin embargo, la precarización laboral por la falta de recursos aportados por el empleador y las dificultades en la cobertura de enfermedad y accidentes laborales, sigue siendo el punto más débil de esta nueva modalidad, ya que los medios de producción en gran medida han sido puestos por las y los trabajadores que acceden a él, lo que en una ley en régimen no podría seguir ocurriendo.

2.- Con miras a una ley definitiva de Teletrabajo y con clara intención de avanzar hacia una nueva modalidad de trabajo en el estado, mediante un formato de trabajo híbrido, con resguardo de los derechos laborales, ANEF ha propiciado su continuidad al término de la alerta sanitaria, siempre teniendo en la mira resolver las dificultades que se han ido dando en la práctica, para lo cual se ha llevado a cabo encuentros con las y los dirigentes sindicales ANEF y DIPRES y recabando información mediante encuesta, las que se han puesto a disposición tanto de DIPRES como a la Subsecretaría del Trabajo, sobre dichos hallazgos y las incipientes propuesta de mejoras.

3.- La decisión del Gobierno de dar continuidad al trabajo remoto en el 2024, fue bien recibida por ANEF, no obstante la iniciativa legal con la modalidad híbrida 3*2, de manera rígida, no fue parte de ningún acuerdo con ANEF y desde su instalación en el proyecto de ley de reajuste, se requirió a la contraparte DIPRES su cambio, en cuanto agregar la indicación que permitiera a cada jefe superior del servicio público con la participación de las asociaciones para que pudieran acordar un régimen de trabajo híbrido distinto al propuesto por el gobierno, conforme a la función pública tele trabajable, la naturaleza del servicio público y /o en las circunstancias especiales de sus trabajadores(as), como el caso de cuidadores(as). Todos sabemos el resultado final, debido al rechazo en el parlamento y que se resolvió con un acuerdo político de la Mesa del sector público con el Gobierno para reponer en la ley corta la prórroga que actualmente tenemos como ley.



AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES

Alameda 1603 Edificio Tucapel Jiménez A. Santiago de Chile

Fundada el 5 de Mayo de 1943 Fono: 224490560

Mail: info@anef.cl http : www.anef.cl

4.- Otro punto importante dado a conocer en la reunión con DIPRES, es que se relevó que la exclusión de jefaturas intermedias no directivas, era una dificultad en cuanto no se abordaba con perspectiva de género y significaba en la práctica que esta disposición es el claro reflejo del llamado "techo de cristal" para las mujeres que acceden a cargos de responsabilidad y que deberán elegir entre conciliar vida familiar y laboral o estos cargos de responsabilidad que tanto les cuesta acceder, por lo que consideramos que es un punto a reflexionar de cómo podemos eliminar dicha barrera en el ascenso de mujeres a cargos de jefaturas.

5.- También se hizo presente que el caso de la función mixta del art. 67, se necesita resolver la exclusión absoluta que tienen los cargos de atención de usuarios y salidas a terreno, puesto a que hemos detectado que la función pública en muchos casos, mediante modalidad híbrida es compatible de realizar atención de público y de terreno de manera presencial o a través de las tecnologías, lo que en sí mismo ya es modernizar el estado, tanto como en los tiempos que no lo destinan a la atención de usuarios o salidas a terreno, para estar realizando otras funciones que perfectamente la puedan realizar de manera remota, por lo que es del todo necesario revisar esa disposición tanto en los pilotos en curso, cómo en la futura ley.

6.- Manifestamos también, nuestro acuerdo en la necesidad que el año 2024 sea un año de evaluación para la propuesta de Ley de teletrabajo en el Estado, donde esperamos no solo participar sino incidir en este proyecto de ley, ya que la mayoría de los pilotos y de los 40 servicios públicos que están haciendo uso del Art. 66 y 67 son sector ANEF y dicha experiencia la estamos monitoreando y recibimos constante retroalimentación de nuestras bases para mejorar la actual normativa y la futura ley.

7.- Finalmente se le hizo ver a DIPRES, que la incorporación de cuidadores y cuidadoras como priorización en un avance, sin embargo con restricción en el formato 3*2, enrareció la discusión de teletrabajo en el Estado, generando hasta la fecha disconformidad de nuestras bases, lo que no podemos dejar de representar y que por consiguiente, como política pública de cuidados no puede ser ni la única ni la más importante medida de la política pública para conciliación vida familiar laboral y además se debe armonizar con la ley de conciliación del sector privado para que todas y todos los trabajadores tengan el mismo derecho a la protección de la maternidad, paternidad y conciliación familiar.

DIPRES acordó, a requerimiento de los integrantes de la MSP que, frente a las distintas interpretaciones del 102 de la ley de reajuste, mediante instructivo aclare las interpretaciones e instruya a los jefes superiores de servicio su implementación, para resolver los conflictos internos que se están generando por este motivo, reforzando la necesaria participación de las asociaciones en las mesas de teletrabajo/trabajo remoto que mandata la ley a través del rol informativo, participativo y consultivo, ratificando DIPRES que está requiriendo medios de verificación a cada Servicio para garantizar este paso previo a la aprobación de pilotos y reglamentos.

La Mesa de teletrabajo continuará sesionando a contar de marzo y conforme al cronograma informado por DIPRES, se proyecta para los meses de abril y mayo la primera evaluación de los pilotos de teletrabajo y consolidación de reglamentos, que se está haciendo también con Servicio Civil, sin perjuicio de que en la segunda quincena de marzo pudiéramos tener nuevamente una



AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES

Alameda 1603 Edificio Tucapel Jiménez A. Santiago de Chile

Fundada el 5 de Mayo de 1943 Fono: 224490560

Mail: info@anef.cl http : www.anef.cl

capacitación en ANEF para las dudas y propuesta de los Servicios Públicos que permita una retroalimentación directa.

Aprovechamos de adjuntar dictamen de la CGR sobre el teletrabajo, publicado recientemente esta semana sobre jurisprudencia administrativa del 102 de la ley de reajuste 2024.

Compartimos la presentación realizada por DIPRES en la reunión de la Mesa de Teletrabajo.




NÁYADE ZUÑIGA ROMO
SECRETARIA GENERAL ANEF


JOSÉ PÉREZ DEBELLI
PRESIDENTE NACIONAL ANEF



VICTORIA ESCALANTE GONZALEZ
VICEPRESIDENTA MODERNIZACIÓN DEL ESTADO ANEF