



Plataforma de Lucha Anef 2024

La ANEF y su visión del Empleo Público en el país.

ANEF lucha por un nuevo modelo de empleo público que, junto con servir al país, dignifique la función pública, estando consciente, a su vez, que bajo un Estado subsidiario resulta difícil avanzar en este objetivo, por ello asumimos que lograr un Empleo Decente requiere una ardua lucha social y política, este norte nos impone tanto desafíos estructurales como otros de más corto alcance que desde ya nos haga caminar en una senda de Trabajo Decente en el Estado.

ANEF expresa, de manera clara y categórica, que la Modernización del Estado no puede ser sinónimo de “*externalización, atomización y tercerización*” de funciones propias del aparato público. Como fuerza sindical de las y los trabajadores públicos, reivindicamos un sistema de contratación que atienda a su mérito, obviando consideraciones políticas, entendiendo que si bien ésta es dirigida por el Gobierno no se identifica con él, pues persigue objetivos permanentes que trascienden la duración de éste, pues efectivamente las y los trabajadores de la Administración Pública son funcionarios y funcionarias del Estado y no del gobierno de turno. El Estado tiene el deber de respaldar la limitación discrecional por parte del Presidente de la República, respecto al enorme número de funcionarios de su exclusiva confianza que hoy designa. De esta forma se requiere una modificación y reformulación del Sistema de Designación por Alta Dirección Pública, que efectivamente garantice la profesionalización, transparencia, idoneidad y objetividad en el perfil de las altas autoridades que sirven en el Estado.

La articulación de las relaciones laborales entre el Estado y sus trabajadores y trabajadoras deben ser estructuradas bajo el principio del Diálogo Social propiciado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con pleno respeto del principio de representatividad y legitimidad que poseen las organizaciones sindicales en defensa de los derechos individuales y colectivos de sus afiliados y afiliadas

El nuevo Empleo Público que reivindicamos, debe necesariamente considerar estabilidad, defensa del empleo y función pública, así como el desarrollo de una carrera funcionaria que garantice la movilidad interna, que permita superar la precariedad, flexibilidad y temporalidad en el empleo. De esta forma, se debe reemplazar la contrata, por una figura de empleo estable. Así mismo, se debe limitar al máximo las y los funcionarios a honorarios, con el objetivo de cambiar y mejorar la actual realidad precarizada e inestable de dichos trabajadores.

Asumimos que la construcción de un “**Nuevo Modelo e Empleo Público**” es una progresión que, dada la actual correlación de fuerzas políticas, avanzará más lento de lo que esperamos, sin perjuicio de



ello esperamos establecer las bases de un sistema normativo que cumpla con los principios antes esbozados, tarea que es indispensable abordar también en esta mesa ANEF – Gobierno.

Agenda a resolver en la Negociación ANEF - Gobierno 2024

Existen hoy problemas acuciantes y urgentes de despejar en materia de Empleo, los cuales deben resolverse como resultado de corto plazo y mediano plazo en esta Mesa de Negociación ANEF – Gobierno. Hemos sistematizado estos puntos en los 4 ejes que se presentan a continuación.

I. EJE CONDICIONES DE EMPLEO Y MOVILIDAD

1.1 Ley Karin

Reconocemos y destacamos su promulgación, su mérito consiste no solo en ser la primera ley que se dicta para cumplir la obligación de adecuar la legislación interna a las disposiciones del Convenio 190 y Recomendación 206; sino por tratarse de una ley que supone un cambio profundo, al establecer obligaciones que actualmente no existen. No obstante, existen distancias importantes entre la ley y el Convenio; distancia que se hace mayor si la cotejamos con la Recomendación 206.

Debido a ello solicitamos para su implementación lo siguiente:

- Aumento de dotación para el desempeño de todas las obligaciones que se imponen en materia de prevención, en aquellos Servicios o Ministerios que señala la Ley.
- Aumento de dotación para poder cumplir con el mandato legal de otorgar dedicación exclusiva a estos casos. Evidentemente, requerimos también formación específica en materias de violencia y género.
- Formación de funcionarios (as) públicos (as) interesados en especializarse en cuestiones de violencia y acoso.
- Inclusión de medidas concretas de reparación (especialmente, otorgar asesoría jurídica y eventual patrocinio a las víctimas al requerir tutela judicial).
- En el caso de la SUSESO, sugerimos que, dentro de sus políticas internas, se propongan revisar los criterios de enfermedad profesional bajo la óptica de la Ley Karin, cuestión que, según creemos, no se satisface si es que no se modifica la relación “causal” entre la violencia y la enfermedad.
- Se elabore proyecto de ley para incluir a los trabajadores públicos excluidos (organismos autónomos, parlamento y otros).



- La creación de un PMG que vincule, evalúe y corrija los aspectos relacionados con la implementación de la Ley Karin.

1.2 Distinción entre funcionarios de Gobierno (personal de confianza) y funcionarios de Estado (de línea). Establecer una línea divisoria entre ambas categorías de personal dependiente del Estado, en cuanto a la estabilidad en el empleo de los primeros y la transitoriedad de los segundos. Las atribuciones de los jefes de servicio de nombrar funcionarias y funcionarios de confianza deben tener como correlato que éste personal deberá abandonar el Servicio juntamente con la autoridad política que lo reclutó. Proponemos fijar un porcentaje establecido según dotación del servicio o entidad respectiva, disposición que debe incluirse en el Estatuto Administrativo como norma expresa. También debe considerarse un marco mínimo de competencias (hacer, saber y ser) de aquellas personas que entrarán a esta “dotación especial o de confianza”.

1.3 Creación del Observatorio Laboral de la Función Pública

ANEF propone la creación de un Observatorio Laboral de la función pública, de carácter bipartito, ANEF-Gobierno, instancia que deberá encargarse de producir, sistematizar y proveer conocimientos de las políticas públicas, su gestión y su impacto en la en función pública.

Asumimos que, para alcanzar una acción gubernativa robusta, políticas públicas de elevado y positivo impacto, así como una profundización de la democracia, es esencial impulsar una reflexión sistematizada sobre estas materias entre ANEF y el Gobierno.

Este espacio nos permitirá procesar diversos temas que requieren estudios y análisis previo, entre ellos podemos mencionar la aplicación del Convenio 151 en Chile, la suscripción y aplicación del Convenio 154 de la OIT, el tema de equidad salarial, las brechas Inter Servicios, entre otras, así como la evaluación y el impacto de diversas leyes y políticas públicas.

1.4 Sistema de Alta Dirección Pública. Consideramos la reformulación de este sistema, proponiendo una progresión legítima en la alta dirección de los servicios (jefes división, departamentos, jefes regionales y provinciales o similares) de los funcionarios pertenecientes a la Administración del Estado, primeramente, los pertenecientes al servicio u organismo respectivo y luego abierto a los demás funcionarios del sector público del Estado.

1.5 Movilidad de funcionarios/as a contrata

i) Movilidad horizontal

Principio de Indemnidad: Se establecerá un principio irrestricto de indemnidad para la movilidad horizontal, garantizando que las y los funcionarios conserven todos sus derechos, tales como remuneración, grados, antigüedad, confianza legítima, bienios, entre otros.



Voluntariedad del Cambio: Todo cambio de función o trabajo debe ser voluntario y no impuesto por la autoridad. Esto asegura que los funcionarios tomen decisiones informadas y consensuadas sobre su carrera.

Límites y Competencias: La movilidad horizontal deberá considerar las competencias del funcionario/a en relación con el nuevo cargo, (hacer, saber y ser) así como su antigüedad en la función previa. Mayor antigüedad en una misma labor implicará una mejor puntuación para la movilidad.

Se establecerá un conjunto de factores ponderados que, de ser cumplidos, obliguen al servicio o entidad pública a autorizar la movilidad solicitada por el funcionario/a.

Aceptación del Cambio: Si la movilidad es requerida por el servicio, deberá siempre respetarse la esencia voluntaria del cambio. La realización de dicha movilidad estará sujeta a la aceptación o rechazo fundado por parte del funcionario/a.

ii) **Movilidad Vertical o Ascendente:**

Establecimiento de Mecanismos de Movilidad: Se propone establecer mecanismos que permitan el aumento de grado o remuneración cada cierta cantidad de años (por ejemplo, cada 3 años). Esto deberá alinearse con las políticas promovidas por el Servicio Civil y limitar las facultades de la Dirección de Presupuestos (DIPRES) en materia de gestión de personas, para hacer viable la movilidad.

Fondo Permanente: Cada Ministerio u Organismo del Estado deberá crear un fondo permanente, calculado según la dotación y proyección de las materias de función pública de cada Servicio. Este fondo obtendrá recursos a través de la ley de presupuesto de la Nación, bajo un subtítulo o glosa correspondiente.

Este mecanismo permitirá continuar con la aplicación del sistema de movilidad, incluso en situaciones de crisis económica o catástrofes nacionales o mundiales, eliminando la excusa de falta de presupuesto, que suele posponer las legítimas aspiraciones de mejora salarial de los funcionarios/as públicos/as.

Protocolos de Movilidad: Se establecerá un marco integrado por factores comunes y de igual ponderación para los protocolos de movilidad ascendente. Estos factores incluirán antigüedad en el grado, capacitaciones, calificaciones y notas de mérito.

La movilidad ascendente constituirá un derecho. Esto significa que, una vez cumplidos los elementos exigibles, se deberá aumentar la remuneración en al menos un grado.

Este derecho será armonizado con la obligatoriedad del otorgamiento del presupuesto para tales fines, asegurando así la viabilidad y continuidad del sistema.



- 1.6 Seguridad funcionaria.** Sin perjuicio de la normativa existente pero sin duda insuficiente, se propone plantear un marco regulatorio que garantice el accionar del servicio o entidad respectiva en caso de vulneraciones a los derechos fundamentales de los/as funcionarios/as públicos/as en el ejercicio de su cargo o como consecuencia del mismo, para hacer efectiva la actuación judicial pertinente y establecer las medidas de prevención, mitigación o compensación necesarias, a través de un agente fiscalizador, que debería ser el ISL en coordinación con el Servicio Civil, considerando que la naturaleza de este último debe trascender a ser un órgano garante de los derechos de los/as funcionarios/as públicos/as.
- 1.7 Confianza legítima.** Establecer en rango legal la interpretación administrativa y jurisprudencial de la Confianza Legítima, en conformidad al dictamen de la Contraloría General de la República N° E156769 de 17 de noviembre de 2021¹.
- 1.8 Plazos del sumario administrativo.** Considerando que la recepción en el derecho interno del contenido del Convenio 190 de la OIT, en la forma de leyes adecuatorias (Ej. Ley Karim, Ley N.º 21.643) los protocolos de denuncia de Maltrato y Acoso Laboral y/o Sexual (MALS) evidentemente irán al alza, lo que puede determinar que sea necesario de una vez por todas establecer reglas que establezcan plazos precisos (Fatales) para la actuación en el Sumario Administrativo de los fiscales designados, puesto que la duración excesiva de estos procedimientos, sin que la institución del decaimiento sea generalizado jurisprudencialmente, redundará en una verdadera denegación de justicia.² Los fiscales deben ser especializados en las materias de que conozcan lo cual es prioritario en materia de denuncias MALS, en las cuales deben tener una sensibilización acorde.
- 1.9 Estudio crítico de la causal Infracción grave a la probidad administrativa.** La modalidad de despido por grave infracción a la probidad administrativa fue introducida en el Estatuto Administrativo por la Ley N°19.653, publicada el 14 de diciembre de 1999, pretendía establecer mayor claridad en las causales de despido, sin embargo, siguió siendo un criterio de interpretación abierta, incompatible con el debido proceso, resultando manifiestamente arbitrario para fundamentar una decisión tan grave como un despido de funcionaria o funcionario público.

1

El número de dictamen que establece la confianza legítima en la Contraloría General de la República es el N°E156769, emitido el 17 de noviembre de 2021. Este dictamen actualiza y complementa las instrucciones y criterios sobre confianza legítima en las contrataciones, recogiendo lo resuelto de manera constante en fallos de los Tribunales Superiores de Justicia sobre la materia. Además, hace referencia a dictámenes anteriores como los N°85700 de 2016 y N°6400 de 2018, que también tratan sobre la confianza legítima

2

La institución del Decaimiento en el ámbito del derecho administrativo se refiere a la extinción de un acto administrativo debido a circunstancias sobrevinientes que afectan su contenido jurídico, volviéndolo inútil o ilegítimo. Este concepto alude a la idea de que un



acto administrativo, aunque inicialmente dictado conforme a derecho y habiendo producido sus efectos adecuadamente, puede perder su validez jurídica debido a un cambio de circunstancias

1.10 Derogación del Art. 151 del Estatuto Administrativo. Debe suprimirse la atribución que se otorga al jefe superior del Servicio de declarar la salud incompatible de las y los funcionarios que hagan uso de licencia médica por un lapso superior a seis meses en los dos últimos años, sin mediar tal declaración de los organismos autorizados para ello. Esta disposición constituye un arbitrio inexcusable, se basa en una teoría de la sospecha que es incompatible con los derechos constitucionales a la salud y la integridad corporal de las trabajadoras y trabajadores públicos.

1.11 Otorgar a las disposiciones y recomendaciones del Servicio Civil, en cuanto a la protección y regulación de los derechos de funcionarias y funcionarios, un carácter obligatorio desde la perspectiva administrativa. Esto es, que constituyan un imperativo para la administración. En resumen, estamos hablando de *dotar de dientes* al Servicio Civil.

1.12 Incorporación de mecanismos de reclamación administrativa y jurisdiccional como el Procedimiento de Tutela, hoy plenamente aplicable en favor de las y los trabajadores de la administración del Estado. Que protejan de manera efectiva los derechos de las y los funcionarios ante la arbitrariedad e ilegalidad muchas veces en el accionar de las y los jefes de servicio.

1.13 Propender al fortalecimiento sindical a través del establecimiento de un marco jurídico de negociación colectiva. Consideramos que, si bien se ha logrado históricamente posicionar una negociación de hecho con las autoridades de Gobierno, representantes de nuestro empleador, el Estado, y producto de la cual se establecen instrumentos denominados Protocolos de Acuerdo, que per se, obligan a las partes a su cumplimiento, pero demasiadas veces devienen en cuestionamientos interpretativos e incumplimiento total o parcial. El Convenio 151 de la OIT señala en su artículo 8: *“La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.”* Abogamos, en el marco de la Mesa ANEP/Gobierno, revestir el actual proceso de negociación factual, de la legalidad necesaria, que garantice un procedimiento con mecanismos y herramientas imparciales que faciliten el oportuno y efectivo cumplimiento de los actuales protocolos de acuerdos, sin perjuicio del desarrollo de esta temática en la Mesa del Sector Público.



II. EJE TELETRABAJO

Para ANEF, el trabajo híbrido en el Estado debe ser regulado a través de una ley permanente, que reconozca esta nueva modalidad de trabajo no presencial, como una nueva forma de trabajo en el sector público, sin que ello signifique pérdidas de derechos laborales, sin discriminación arbitrarias y siempre en el marco del trabajo decente y defensa de la función Pública.

Para ello, consideramos imprescindible que en el marco de la negociación ANEF–GOBIERNO, se defina cuáles son las funciones públicas teletrabajables y un procedimiento reglado luego de la negociación, para que se pueda aplicar, sin los nudos críticos que actualmente se detectan en los formatos pilotos y leyes transitorias que la regulan en la actualidad.

La nueva modalidad de trabajo, como parte de la Modernización del Estado, en la que se busca mejorar la política pública a través de las nuevas tecnologías, debe también significar mejoras en la experiencia laboral y calidad de vida de las y los trabajadores, por lo que ANEF propone una modalidad de teletrabajo híbrido, que permite la vinculación de las y los trabajadores con su entorno laboral, compañeros de trabajo y asociación de funcionarias(as) o sindicato.

Relevamos que debe adecuarse a la naturaleza del servicio público respectivo y que debe regularse la facultad del jefe superior del servicio garantizando la participación vinculante de las asociaciones, para determinar dichas funciones teletrabajables y el procedimiento para acceder a el.

Creemos necesario que el tratamiento de este tema no solo debe involucrar a la Dipres y al Servicio Civil, también debe sumarse al Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dado que cómo nueva modalidad de trabajo en el sector público, no puede ser ajeno a que se realice en estricto cumplimiento de los derechos laborales como respeto a la jornada de laboral, derecho a la desconexión, cuidado de salud laboral, cumplimiento de obligación de entrega de medios de trabajo por parte del empleador y todos los derechos que resguardan derechos de protección a la maternidad, enfermedad común/profesional, conciliación vida laboral familiar, entre otros aspectos relevantes para la no precarización del empleo público.

A nivel de asociaciones, se debe consagrar la instancia formal de participación vinculante, en cada una de las reparticiones públicas, que garantice regular la facultad del jefe superior de servicio en la aplicación de la normativa, estableciendo un procedimiento en base a la función pública y criterios comunes en acuerdo con los representantes de las y los trabajadores.

Reivindicamos la necesidad de desarrollar capacitación pertinente para las partes involucradas en esta nueva modalidad de trabajo híbrido, tanto para las y los trabajadores como a las jefaturas de



equipos híbridos, como a las y los beneficiarios de las políticas públicas que se definan teletrabajables.

III. EJE 40 HORAS EN EL SECTOR PÚBLICO

ANEF está disponible para ser un ejemplo de avanzada para que se aplique a sus funcionarias/rios públic@s de la Administración del Estado, servicios relacionados, gobiernos regionales y servicios autónomos, la rebaja de jornada sin gradualidad y se implemente el sello 40horas en el Estado.

Proponemos una Ley de rebaja de jornada 40 horas para el sector público ANEF que contemple todos los ministerios/servicios descentralizados, autónomo y gobiernos regionales, con artículos diferenciados para jornadas ordinarias y jornadas especiales.

Las condiciones que propone ANEF para la implementación de las 40 horas respecto de los ámbitos en que se desenvuelven sus asociadas/os son:

Ley sin vacancia, que comience inmediatamente se publique en el diario oficial, vale decir sin la progresividad de la ley del sector privado, que parta a 40 horas para todas y todos los trabajadores que tienen jornadas ordinarias. Esta propuesta incluye una implementación de la rebaja sin gradualidad para el sector ANEF código del trabajo, al igual que para los del estatuto administrativo. No permitir la mensualización de la jornada para no perder horas extras ni horas compensatorias, armonizar la ley de los códigos del trabajo funcionarios públicos/estatuto administrativo.

Distribución de Jornadas en 5 días, jornadas ordinarias y revisar su armonización con las y los trabajadores del Códigos del Trabajo pertenecientes al sector público.

Garantizar una glosa presupuestaria necesaria para mantener la continuidad de la función pública bajo las 40 horas.

Modificar leyes vinculadas a los beneficios asociados a la jornada completa, ejemplo incentivo al retiro y bonos de colación entre otros, de tal modo de asegurar que no exista menoscabo.

Resolver en la ley de 40 Horas del sector público todos los temas pendientes de los códigos del trabajo que ya están en la etapa de implementación de la ley del sector privado, como en las Caj tema de jornadas continuas.

En el marco de la reducción de jornada a 40 horas es necesario regular las jornadas especiales y los sistemas de turno que se ejercen en distintas instituciones del Estado, considerando



asimismo los mecanismos particulares de cumplimiento de la reducción jornada que sean compatibles con las mismas.

Cualquier gradualidad en caso de jornadas especiales, la comisión señala que el tope a implementar sería no más allá del 11 de marzo 2026, fecha de término de este Gobierno.

IV. EJE INCENTIVO AL RETIRO

Temporalidad de la propuesta ANEF, “Incentivo al Retiro Permanente”.

Gama de beneficios.

- i. Proponemos modificar las normas de la Ley N°20.948 que refieren a pensionados por invalidez, ampliando la posibilidad de percibir los beneficios, cumpliendo los demás requisitos, si la vacancia o retiro se produce hasta 5 años de cumplir la edad jubilación (55 años en el caso de las mujeres y 60 en el caso de los hombres), y realizando el pago de los beneficios, producida la salida del servicio en los mismos plazos generales contemplados en la ley.
- ii. Requerimos que los/as trabajadores/as regidos por el Código del Trabajo beneficiarios de la Ley N°20.948 perciban, de pleno derecho, la indemnización por años de servicio que les correspondería en virtud de la aplicación del término de contrato por necesidades de la empresa, del artículo 161 del Código del Trabajo.

Monto de los Beneficios:

- i) Se propone el Bono de antigüedad para aplicar desde los 30 años de servicio y con un máximo de UF150 (escalafones administrativos y auxiliares).
- ii) Se propone incrementar el bono de trabajo pesado para aumentar a un máximo de UF 150.

Universo de beneficiarios.

- i. Proponemos ampliar la cobertura de la Ley N° 20.305, para cubrir a los/as funcionarios/as que sufrieron daño previsional por subcotización en AFP, hasta la dictación de la Ley N°19.200.
- ii. Demandamos ampliar la cobertura de los beneficios de la Leyes N°20.948 de forma permanente a las trabajadoras y trabajadores Código del Trabajo de los hospitales



institucionales de las FF.AA. y de Orden y ampliarla a los trabajadores y trabajadoras de ENAER.

Revisión de requisitos y procesos de postulación

- i.** Ajustar las expresiones que refieren al cumplimiento de requisitos a la fecha de presentación de la renuncia y no de la postulación como señala el actualmente el inciso primero del artículo 1 y la letra a) del artículo 2, ambos de la Ley N°20.948, así como el inciso tercero del artículo séptimo de la Ley N°19.882. Lo anterior, refiere a los 5 años continuos en el servicio desde el que se postula, como a los 20 años de servicio.
- ii.** Unificar los plazos de retiro contemplados para la percepción completa de los beneficios contenidos en las Leyes N°19.882 y N°20.948.
- iii.** Unificar fechas de pago de beneficios contemplados en las Leyes N°19.882 y N°20.948, a los de ésta última.
- iv.** Resolver sobre reconocimiento de años servidos a honorarios respecto de los cuales no existe registro de su ejercicio a jornada completa.
- v.** Resolver situaciones de nuevas instituciones o el traspaso tardío de honorarios de largo desempeño en la administración, dado que impide a funcionarios/as cumplir con los 5 años continuos en la institución.
- vi.** Habilitar el acceso a las Leyes N°19.882 y N°20.948, a los/as funcionarios/as que ejercen cargos de jefaturas asimilables al tercer nivel jerárquico que se consideran administrativamente de "confianza".
- vii.** Proponemos rediseñar el sistema de postulación, permitiendo a los/as funcionarios/as postular en una sola ocasión, quedando su postulación vigente, más allá del desistimiento que en algún período pudiera resolver, así como ampliar el plazo de postulación hasta un año antes de cumplir la edad requerida. Lo anterior, además de simplificar el proceso, en nuestra opinión, fortalece las normas de heredabilidad de los beneficios, contemplada en la ley N°20.948, cuyos alcances debieran extenderse también a la Ley N°19.882.
- viii.** Perfeccionar la normativa para fortalecer las obligaciones que corresponden a las entidades empleadoras.



- ix. Incorporar el tiempo servido en calidad de suplente, para cumplir con el requisito de años de servicios.

Diseño para Rezagados

i) **Diseño Inicial.**

Habilitar un plazo extraordinario para todos los mayores de 65 años para que, postulando en el primer período semestral tras la publicación de la ley, puedan presentar su renuncia voluntaria recuperando el derecho a la percepción total de los beneficios.

ii) **Diseño Estructural**

Incorporar un mecanismo de percepción decreciente del bono adicional, el bono de antigüedad y de trabajo pesado, que permita postular desde los 66 años en adelante, aplicando en paralelo las normas de percepción decreciente del Incentivo al Retiro de la Ley 19.882. La reducción gradual tendría el siguiente formato de reducción acumulativa.

- **3% a los 66 y 67 años.**
- **4% a los 68 años.**
- **6% a los 69 años**
- **7% por año a partir de los 70 años**

DIRECTORIO NACIONAL ANEP