

Solución al Daño Previsional ¡Ahora!

el compromiso de la Presidenta

“Implementar a la brevedad un mejoramiento de las condiciones de retiro de los funcionarios públicos, en base al proyecto en trámite en el Parlamento, y dar prioridad a una solución adecuada a los funcionarios que fueron afectados por el Daño Previsional causado en los años 80, instruyendo al Consejo de Reforma Previsional que incluya el tratamiento de este tema en su labor y proponga medidas pertinentes, de acuerdo con una política de gasto público acorde con un manejo responsable de la economía y del gasto fiscal.”

Solución al Daño Previsional

La lucha por la solución plena del Daño Previsional, es una demanda histórica

de la ANEF. Son miles los funcionarios públicos cuya única opción es seguir trabajando hasta el día de su muerte, o asumir vivir en la pobreza.

La Comisión Marcel ha incumplido el compromiso de la Presidenta Bachelet, de proponer medidas pertinentes para su solución. Por lo que debemos seguir exigiendo una solución que contemple al menos:

1. Garantizar Tasas de Reemplazo de 70% al momento de jubilar.
2. Desafiliación de la AFP y reincorporación al INP.
3. Proyecto FOSTRAR (Fondo Solidario Transitorio de Reparación)

por un Bono Post-Laboral Digno

La Comisión Marcel ha reafirmado en sus conclusiones la pretensión de que el proyecto de Bono Post-Laboral sea

asumido como la solución al Daño Previsional. Este argumento, ha sido reiteradamente rechazado por la ANEF

La Presidenta Bachelet asumió el compromiso con la ANEF de mejorar el Proyecto de Ley en curso, que beneficie a los trabajadores de más bajos ingresos de nuestro sector. Frente al proyecto de Ley que se encuentra en discusión, nuestros planteamientos son las siguientes:

1. Plena compatibilidad con la Bonificación al Retiro de la Ley 19.882.
2. Incluir como beneficiarios a los/as trabajadores/as regidos por las normas del Código del Trabajo.
3. Aumento del monto de \$ 50.000.
4. Modificación de la Tasa de Reemplazo límite de 55% a 70%.



- ✓ **Remuneraciones Dignas y Equitativas**
- ✓ **Estabilidad Laboral y Empleos Decentes**
- ✓ **Carrera Funcionaria de Verdad**
- ✓ **Negociación Colectiva para Todos**
- ✓ **Solución al Daño Previsional. ¡Ahora!**

Presidenta: Cumpla con la ANEF

sin sin sin
Sin Empleo Público Decente
no hay no hay no hay
Servicios Públicos de Calidad

infórmate y movilízate

5 de Octubre
Paro Nacional

más información en www.anef.cl

Remuneraciones Dignas y Equitativas

el compromiso de la Presidenta

“Mejorar las remuneraciones de las y los funcionarios públicos, de acuerdo al crecimiento económico del país y resolver las inequidades en el cálculo de la Asignación de Zona.”

Remuneraciones Dignas

Nuestras remuneraciones distan aún de ser dignas y justas. El enorme impacto social y la exigencia que la ciudadanía tiene sobre nuestra labor no se condice con nuestros salarios.

Se requiere una profunda modificación del sistema de remuneraciones, reconociendo el valor y la dignidad de la función pública, la justicia y correcta distribución del

ingreso, y considere su impacto en las prestaciones y su calidad. Exigimos:

1. **Aumento de las Remuneraciones fijas, por sobre las asignaciones variables.**
2. **A igual función igual remuneración.**
3. **Homologación de rentas bajo el criterio de equidad.**
4. **Mejorar techos y pisos de los escalafones más postergados.**
5. **Modificación de Bienios: vinculados al cargo y no al grado.**

Cierre de la Brecha Salarial

La normativa que legalizó los sobresueldos y estableció la Alta Dirección Pública, profundizó la tremenda inequidad en el sistema de remuneraciones del Sector Público.

Esta vergonzosa Brecha Salarial reproduce en la Administración Pública la desigualdad que sufre nuestro país. Por lo que demandamos:

1. **Disminución de la brecha existente entre los salarios de los altos directivos públicos y los funcionarios.**
2. **Las remuneraciones más altas no deben ser mayores a 12 veces la remuneración menor.**

Asignación de Zona Equitativa

Es imprescindible que la fórmula de cálculo de la Asignación de Zona se asimile a la de las FF.AA. **Equidad e imponibilidad de esta asignación.**

Las características de aislamiento, de la I y II Regiones deben ser reconocidas.

Negociación Colectiva para Todos

el compromiso de la Presidenta

“Establecer un marco regulatorio que institucionalice la Negociación Colectiva en el sector público de acuerdo al Convenio 151 de la OIT, asegurando condiciones igualitarias en las capacidades de negociación, estableciendo mecanismos de solución de conflictos reconocidos por la OIT, y sanciones a las prácticas antisindicales al interior del Estado.”

Negociación Colectiva Articulada en 3 Niveles

Las principales herramienta del Sindicalismo son la Negociación

Colectiva y el Derecho a Huelga. Nuestro país requiere la instauración de Relaciones Laborales Modernas, dando plena vigencia al Convenio N° 151 de la OIT, ratificado por el Estado chileno.

Nuestra propuesta consiste en un “Modelo de Negociación Articulada de tres Niveles”: Mesa del Sector Público, Negociación Sectorial, Negociación Local. Para esto se requiere:

1. **Negociación Colectiva y Derecho a Huelga para los/as trabajadores/as del Estado.**
2. **Garantías y condiciones igualitarias a las partes.**
3. **Derecho y acceso a la información.**
4. **Garantizar eficacia de los acuerdos en cualquiera de los niveles en que se lleve a efecto.**

5. **Sanción para las autoridades que cometen prácticas antisindicales o que no cumplen las disposiciones de la ley.**

Derecho a Huelga

La dictadura militar prohibió el derecho a huelga a los/as trabajadores/as del Sector Público en la Constitución Política de 1980, situación que los Gobiernos de la Concertación han mantenido inalterable. El cumplimiento de los Convenios de la OIT suscritos por el Estado Chileno requiere la eliminación de esta cláusula constitucional autoritaria.

Estabilidad Laboral y Empleos Decentes

el compromiso de la Presidenta

“Resolver la inestabilidad y precariedad del empleo en la Administración Pública, debido al alto porcentaje de personal a contrata u a honorarios, a través del envío de leyes que permitan tener plantas que efectivamente respondan a las necesidades y requerimientos de las instituciones, dando cumplimiento a lo establecido en el Estatuto Administrativo.”

Estabilidad Laboral en el Empleo Público

El desempeño de la Función Pública exige estabilidad laboral. El Estatuto Administrativo norma que las dotaciones

deben constituirse por 80% de personal de planta y 20% de contratas.

Hoy en día, más del 45% de los trabajadoras/es detentan empleos a contrata u honorarios, con contratos de trabajo temporales y precarios, expuestos a ser objetos de abuso y arbitrariedades, sin derecho a carrera funcionaria y muchos totalmente carentes de derechos laborales y protección social.

El cumplimiento de este compromiso requiere ser resuelto durante la administración de este gobierno, por lo que exigimos:

1. **Traspaso de los Honorarios que cumplen funciones permanentes a la Contrata.**
2. **A la Planta los funcionarios a Contrata.**

3. **Recontratación automática de los funcionarios a Contrata, calificados en listas 1 y 2.**

4. **Estabilidad Laboral para los Trabajadores Públicos regidos por el Código del Trabajo.**

5. **Cumplimiento del Estatuto Administrativo: 80% de la dotación de Planta y 20% la Contrata.**

Rediseños de Plantas

La necesidad de contar con una Administración Pública profesional y capaz de responder a los desafíos del país, exige reformar las leyes de los Ministerios y Servicios para ajustar las dotaciones a sus reales requerimientos, y terminar con la nefasta norma de que por cada dos funcionarios que jubilan sólo se reemplaza a uno.

una Carrera Funcionaria de Verdad al Servicio de la Ciudadanía

el compromiso de la Presidenta

“Trabajar, junto a la ANEF, una nueva Ley de Trato Laboral, que se haga cargo de los problemas de la actual normativa y que aborde la carrera funcionaria en forma integral, perfeccionando los sistemas de concursos, la capacitación, los sistemas de becas, la participación, entre otras.”

Carrera Funcionaria Objetiva y Transparente

Han transcurrido tres años desde que entró en vigencia la Ley de Nuevo Trato Laboral y las dificultades en el sistema de concursos son generalizadas, causando frustración y estancamiento de la carrera funcionaria.

El Estado de Chile requiere una Nueva Carrera Funcionaria que equilibre experiencia y mérito, con un sistema de participación real de las asociaciones. Demandamos, una nueva Ley de Trato Laboral que garantice:

1. **Concursos, objetivos, transparentes y con participación.**
2. **Reconocimiento a la trayectoria del funcionario. Justo equilibrio entre experiencia y mérito.**
3. **Flexibilizar las modalidades de concurso. Reglamentos por ministerios o servicios.**
4. **Voz y Voto a representantes de la Asociación de Funcionarios en los Comités de Ingreso, Promoción, Tercer Nivel Jerárquico y Encasillamientos.**

Capacitación Suficiente, Equitativa y de Calidad

En el desarrollo de una Carrera Funcionaria que fomente la igualdad de oportunidades debe basarse en nuevas normativas de Capacitación que privilegien el desarrollo integral de las personas que laboran en el Estado.

La ANEF demanda:

1. **Aumento de los recursos que se invierten en esta área al 4% del total de la planilla de remuneraciones.**
2. **Sistemas de Becas ligados a los programas de capacitación.**
3. **Programas de capacitación y formación para el ascenso y la promoción.**
5. **Paridad en los Comités de Capacitación.**