M.HACIENDA OF PARTES
04.11.2026 10:46

PALACIO DE LA MONEDA
ALAMEDA
04 NOV 2026
RECEPCION DOCUMENTOS

SUBSECRETARIA DEL TRABAJO
OFICINA DE PARTES
-4 NOV 2026
RECIBIDO

CUT Chile
Central Unitaria de Trabajadores / as

MESA DEL SECTOR PÚBLICO

PROPUESTA DE REAJUSTE Y MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES LABORALES

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR PÚBLICO, CENTRALIZADO Y DESCENTRALIZADO

NOVIEMBRE DE 2026

Las 16 organizaciones abajo firmantes, debidamente identificadas y agrupadas en la Mesa del Sector Público (MSP CUT Chile), afiliadas a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT Chile) y representantes de los/as trabajadores/as del Estado de los sectores centralizado, descentralizado y autónomo, presentamos el siguiente Pliego Nacional de Negociación del Sector Público 2026, en el marco del proceso de negociación colectiva que la CUT Chile coordina anualmente con el Ejecutivo sobre condiciones laborales, reajuste de remuneraciones y otras materias.

El Pliego reúne demandas económicas y laborales, de nivelación y universalización de derechos y beneficios, así como materias transversales al conjunto de los/as trabajadores/as del Estado. Las organizaciones firmantes hemos acordado que estas demandas constituyen un ámbito exclusivo de negociación y resolución de la Mesa del Sector Público, resguardando la unidad del proceso y la representación colectiva de nuestras organizaciones. Su implementación deberá acordarse con la MSP CUT Chile, en su calidad de titular de la negociación, y podrá desarrollarse mediante instancias sectoriales cuando así lo convengan las partes, atendiendo a las particularidades de cada sector y sin menoscabo de los acuerdos generales alcanzados.

Este proceso se inscribe en el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Estado de Chile y de los compromisos asumidos mediante la ratificación de tratados de derechos humanos y convenios internacionales del trabajo. En particular, reivindicamos la plena aplicación de los Convenios N°87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; N°98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva; y N°151, sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por Chile.

Desde esta perspectiva, la negociación colectiva y el respeto de la libertad sindical no pueden quedar sujetos a la voluntad de las autoridades de turno. Requerimos que el Gobierno se comprometa a desarrollar procesos efectivos de diálogo social y negociación sobre las materias contenidas en este Pliego. Estas instancias no deben reducirse a reuniones informativas ni a la comunicación de decisiones previamente adoptadas: deben permitir el intercambio sustantivo de propuestas, la construcción de acuerdos y su implementación, con responsabilidades, plazos y mecanismos de seguimiento acordados entre las partes.

Nuestras demandas expresan un compromiso común con la defensa y el fortalecimiento del Estado, la dignidad del empleo público y el reconocimiento del aporte de quienes sostienen los servicios públicos y contribuyen a garantizar los derechos de la ciudadanía en todo el país. Frente a las orientaciones que promueven un Estado mínimo y subordinan su acción a la lógica del mercado, reafirmamos la necesidad de fortalecer sus capacidades para responder a las necesidades colectivas, reducir las desigualdades y garantizar derechos con equidad social y territorial.

Reivindicamos, por tanto, la negociación colectiva y la participación sindical como componentes de la democracia y herramientas para avanzar en la construcción de un Estado social y democrático de derechos, sustentado en una función pública profesional, permanente, proba y al servicio de la ciudadanía.

I. FORTALECER LA FUNCIÓN PÚBLICA Y AVANZAR HACIA UN ESTADO EFICAZ, PROFESIONAL Y SUFICIENTE AL SERVICIO DE LAS MAYORÍAS DE CHILE:

Nuestro país enfrenta un escenario complejo, marcado por la incertidumbre internacional y por demandas ciudadanas que requieren respuestas oportunas, justas y efectivas. Quienes hemos elegido, por vocación, trabajar al servicio del Estado conocemos estas necesidades: las recibimos y atendemos diariamente en los servicios públicos y en los territorios, donde la ciudadanía espera protección, seguridad, acceso a derechos

y un trato digno. Allí hacemos realidad la función pública, mediante nuestro trabajo y profesionalismo, con el compromiso de contribuir a una sociedad más justa, equitativa y democrática.

Responder a estas aspiraciones exige fortalecer el rol del Estado y su capacidad para garantizar los derechos humanos en todas sus dimensiones, incluidos los derechos sociales, económicos y culturales. La libertad, la justicia, la seguridad y el desarrollo no pueden depender de la capacidad de pago de las personas ni quedar entregados a las relaciones de poder del mercado. Requieren instituciones públicas democráticas, recursos suficientes y una presencia efectiva del Estado en todo el territorio nacional. Sin Estado no hay derechos, justicia, desarrollo ni seguridad: sólo impera la ley del más fuerte.

Defendemos un Estado eficaz, capaz de cumplir sus responsabilidades y responder a las necesidades de la población; profesional, sustentado en el conocimiento, la experiencia, la probidad y la continuidad de la función pública; y suficiente, con las atribuciones, el financiamiento, la infraestructura y las dotaciones necesarias para garantizar derechos. La eficiencia no puede confundirse con la reducción indiscriminada del gasto, la eliminación de programas o la disminución de personal, sin considerar sus consecuencias para las personas y comunidades.

La justicia social es una condición para la convivencia democrática y la paz. Desde distintas tradiciones de pensamiento se ha advertido que el mercado no puede sustituir la responsabilidad pública ni resolver por sí solo las desigualdades. A mediados del siglo XX, en tiempos análogamente convulsos, el papa Pío XII, en vísperas de la Segunda Guerra Mundial y desde la Doctrina Social de la Iglesia, adoptó oficialmente como lema pontificio "*Opus iustitiae pax*" (La paz es fruto de la justicia). Ratificando esta doctrina, el papa Francisco señaló en la encíclica *Fratelli tutti*: "*El mercado por sí mismo no resuelve todo, aunque otra vez nos quieran hacer creer este dogma de fe neoliberal, se trata de un pensamiento pobre, repetitivo que no advierte que el supuesto derrame no resuelve la inequidad, la cual genera nuevas formas de violencia que amenazan el tejido social*".

Frente a las agendas dogmáticas que descalifican al Estado, a la función pública y a sus trabajadores/as, no nos resulta necesario recurrir a los catastróficos efectos sociales y económicos que han tenido y siguen teniendo, en otras latitudes, los experimentos que avanzan hacia un Estado mínimo. Nos basta nuestra propia memoria histórica, marcada por la dictadura civil y militar, su deleznable prontuario de violaciones sistemáticas a los derechos humanos y la instauración autoritaria del dogmatismo neoliberal. Ese proyecto impuso la mercantilización de los derechos sociales, el debilitamiento de las capacidades del Estado y la precarización de la función pública, dejando profundas desigualdades y formas de desprotección cuyas consecuencias persisten y continúan marcando el destino de los/as chilenos/as.

La Mesa del Sector Público ha analizado las iniciativas del Gobierno en materia de restricción fiscal y sus implicancias para el Presupuesto Nacional, advirtiendo los efectos de las reducciones de dotación, los recortes presupuestarios y la eliminación de programas. Estas decisiones afectan simultáneamente las condiciones en que ejercemos la función pública y la capacidad de las instituciones para responder a las personas y comunidades. Debilitar los equipos y reducir los recursos de los servicios compromete la atención, la continuidad de las prestaciones y la presencia del Estado en los territorios.

Por ello, planteamos al Gobierno que el abordaje de la situación fiscal del país no puede ni debe traducirse en la reducción, restricción o desprotección de los derechos de la ciudadanía. La responsabilidad fiscal debe estar al servicio del cumplimiento de las obligaciones del Estado y de la sostenibilidad de sus políticas públicas, no convertirse en una justificación para desmantelar capacidades institucionales o trasladar los costos del ajuste a quienes requieren sus servicios y a quienes los sostienen con su trabajo. Defender estas capacidades forma parte de nuestro compromiso sindical con la equidad, la democracia y la garantía efectiva de los derechos.

Desde nuestra identidad sindical, articulamos este Pliego en torno a la defensa y el fortalecimiento de la función pública, con la convicción de que garantizar trabajo decente en el Estado es indispensable para hacer efectivos los derechos de la ciudadanía. Demandamos condiciones laborales y remuneratorias dignas, estabilidad en el empleo, carrera funcionaria, formación permanente, ambientes laborales seguros y pleno respeto de la libertad sindical y la negociación colectiva.

Estas exigencias expresan tanto los derechos de quienes trabajamos en el Estado como nuestro compromiso con la construcción de un Estado social y democrático de derechos, eficaz, profesional y suficiente. Un Estado sustentado en una función pública proba y democrática, capaz de brindar servicios de calidad, oportunos y accesibles, reducir las desigualdades y promover la equidad social y territorial, sin que el ejercicio de los derechos dependa de la capacidad de pago de las personas.

Con la presentación de este Pliego, la MSP CUT Chile da inicio al primer proceso de negociación del sector público con el Gobierno del Presidente José Antonio Kast, dando continuidad a una instancia que nuestras organizaciones desarrollan anualmente con el Ejecutivo desde 1990.

Para nuestras organizaciones, es fundamental mantener las agendas y mesas de trabajo desarrolladas durante gobiernos de distinto signo político. Esta trayectoria expresa una relación entre el Estado y las organizaciones representativas de sus trabajadores/as que trasciende los períodos de gobierno y exige responsabilidad institucional en el cumplimiento de los compromisos suscritos.

II. REAJUSTE REAL DE REMUNERACIONES Y COMPONENTES ECONÓMICOS

1. REAJUSTE GENERAL DE REMUNERACIONES

La Mesa del Sector Público, con el sentido de responsabilidad que la caracteriza y el compromiso de defender las condiciones de vida de los/as trabajadores/as del Estado y sus familias, demanda un incremento nominal de remuneraciones de un 6,3%. Atendida la variación de los indicadores que inciden en esta negociación, requerimos que el acuerdo garantice, en todo caso, un incremento real no inferior al 2%, incorporando los mecanismos necesarios para resguardar este objetivo frente a la volatilidad de la inflación.

Esta demanda busca proteger el poder adquisitivo y avanzar en una recuperación efectiva de las remuneraciones. Como referencia, el Índice Real de Remuneraciones informado por el Instituto Nacional de Estadísticas en octubre, correspondiente a agosto de 2026, registró un incremento de 3,4% en doce meses, superior al aumento real solicitado por la MSP CUT Chile.

Las remuneraciones de los/as trabajadores/as del Estado no son un instrumento de ajuste fiscal. Constituyen el sustento de sus hogares y el reconocimiento de un trabajo indispensable para garantizar los derechos de la ciudadanía. Por ello, la negociación debe asegurar tanto la protección frente al aumento del costo de la vida como una mejora real de los ingresos, sin trasladar a los/as trabajadores/as las consecuencias de las restricciones presupuestarias.

El reajuste deberá aplicarse a todos/as los/as trabajadores/as comprendidos/as en este Pliego, cualquiera sea el régimen laboral que los rija, incluyendo:

- Los sectores centralizado, descentralizado y autónomo, regidos por estatutos generales o sectoriales —incluidos el ISP y CENABAST— o por el Código del Trabajo.
- El sector público municipal, regional y las universidades estatales.
- Los servicios traspasados, los colegios subvencionados y los establecimientos de administración delegada regidos por el Decreto Ley N°3.166.
- Los/as trabajadores/as regidos/as por el artículo 2° de la Ley N°19.464 y por la Ley N°21.109.

- Los/as funcionarios/as de los Servicios Locales de Educación Pública y de la administración central de los DAEM y DEM.
- Los/as trabajadores/as de jardines infantiles sin fines de lucro financiados mediante transferencias de JUNJI, modalidad VTF.

En todos los casos, el Estado deberá garantizar el financiamiento íntegro y oportuno del reajuste y de sus efectos sobre los componentes remuneratorios correspondientes. Las transferencias fiscales deberán cubrir la totalidad de los recursos requeridos por cada institución, evitando que su aplicación se financie mediante reducciones de dotación, recortes de programas, disminución de beneficios o reasignaciones que comprometan el funcionamiento de los servicios.

Esta garantía constituye un elemento fundamental de la negociación. El reconocimiento legal de un reajuste debe acompañarse de las provisiones presupuestarias y de los mecanismos de transferencia necesarios para hacerlo efectivo, sin generar déficits en las instituciones ni diferencias de trato entre trabajadores/as de los distintos sectores.

Nuestras organizaciones cuestionaron al Gobierno anterior por presentar un proyecto de Ley de Presupuestos que no incorporó una actualización de los ítems presupuestarios destinados a remuneraciones. Esta decisión generó una brecha que entrabó y dilató, tanto la discusión legislativa de la Ley de Presupuestos y de la Ley de Reajuste, como la gestión de las instituciones, en un contexto de restricción fiscal.

Observamos con preocupación que el proyecto de Ley de Presupuestos actualmente en discusión no resuelve esta dificultad, sino que la profundiza por partida triple. Los presupuestos de remuneraciones se definieron sin incorporar el 3,4% de reajuste general aplicado, ni corregir la decisión de omitir el inflactor en la discusión presupuestaria del año pasado. Asimismo, se utilizó un factor de actualización de 2,88%, sustantivamente inferior a la proyección de inflación de 4,3% del Banco Central para el año en curso. Finalmente, la base de comparación utilizada incorporó los ajustes presupuestarios aplicados durante el año, instalando una base de medición falaz.

Cada uno de estos componentes encubre una disminución del financiamiento efectivo de los servicios públicos. En lugar de corregir el problema heredado y restablecer una base comparable para el debate presupuestario, se profundiza la insuficiencia de recursos, particularmente para las líneas presupuestarias destinadas a remuneraciones.

El Gobierno debe corregir las brechas, tanto las de arrastre como las de su decisión, presentando antecedentes comparables y asegurando que los recursos destinados a remuneraciones reflejen las obligaciones efectivas de las instituciones y los acuerdos de esta negociación. La responsabilidad fiscal no puede sostenerse en el deterioro salarial, la precarización del empleo público ni el debilitamiento de los servicios públicos que reciben y atienden a la mayoría de la población en Chile.

2. BONO MENSUAL RENTAS INFERIORES.

Demandamos incrementar el bono mensual de cargo fiscal destinado a los/as trabajadores/as de menores remuneraciones, como una medida de equidad salarial y de protección de sus condiciones de vida y las de sus familias.

Este bono deberá otorgarse a todos/as los/as trabajadores/as comprendidos/as en este Pliego, cualquiera sea su régimen de contratación, incluidos quienes se desempeñan a honorarios, en los sectores centralizado, descentralizado y autónomo. Su cobertura deberá incluir al sector público municipal y regional, las universidades estatales, los servicios traspasados, los colegios subvencionados, los establecimientos de administración delegada regidos por el Decreto Ley N°3.166, los/as trabajadores/as regidos/as por las leyes N°19.464 y N°21.109, los Servicios Locales de Educación Pública, la administración central de los DAEM y DEM y los jardines infantiles sin fines de lucro financiados mediante transferencias de JUNJI, modalidad VTF.

Tendrán derecho al bono quienes perciban una remuneración bruta mensual inferior a $822.680 y se desempeñen en jornada completa. Quienes trabajen en jornada parcial recibirán un monto proporcional a su jornada.

El monto mensual del bono se determinará de acuerdo con los siguientes tramos:

- Para quienes perciban una remuneración bruta mensual igual o inferior a $727.582, el bono será de $67.935.
- Para quienes perciban una remuneración bruta mensual superior a $727.582 e inferior a $822.680, el bono será equivalente a la diferencia entre el aporte máximo y el valor afecto a bono.

Para estos efectos, se entenderá por:

- Aporte máximo: $67.935.
- Valor afecto a bono: el 71,4368% de la diferencia entre la remuneración bruta mensual y $727.582.

La remuneración bruta considerada para determinar el acceso y el monto del beneficio será la correspondiente al mes de su pago.

La regulación deberá garantizar expresamente el acceso del personal de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por estas para administrar la educación municipal, así como de los/as trabajadores/as de las universidades estatales y de los/as funcionarios/as del sector salud que cumplan los requisitos establecidos.

El Estado deberá asegurar el financiamiento íntegro, oportuno y permanente del beneficio en todas las instituciones comprendidas en su cobertura. En particular, demandamos incrementar el aporte fiscal a las universidades estatales para cubrir la totalidad del costo de su aplicación, evitando que el pago dependa de recursos propios o se financie mediante reasignaciones que afecten otras obligaciones institucionales, las condiciones laborales o el cumplimiento de sus funciones públicas.

3. REMUNERACIONES MÍNIMAS DEL SECTOR PÚBLICO

Demandamos que, a partir del 1 de enero de 2027, ningún/a trabajador/a que se desempeñe en el sector público, cualquiera sea su régimen laboral o modalidad de contratación, perciba una remuneración bruta mensual inferior a los siguientes montos por estamento:

ESTAMENTOS	Ingreso Mínimo
AUXILIARES	$609.766
ADMINISTRATIVOS	$678.612
TÉCNICOS	$721.885

Para determinar el cumplimiento de estos mínimos, se considerarán los estipendios de carácter permanente o habitual que integren la remuneración bruta mensual, excluyendo las asignaciones y bonificaciones de zona. Estas compensaciones territoriales no podrán utilizarse para completar los ingresos mínimos exigidos por estamento.

4. VALORES DE BENEFICIOS DICIEMBRE 2026 – NOVIEMBRE 2027.

Demandamos los siguientes montos y umbrales de acceso para los beneficios correspondientes al período comprendido entre diciembre de 2026 y noviembre de 2027:

Beneficios	Valores $	Línea de corte	Línea de Exclusión
Aguinaldo Navidad (alto)	$75.692	≤ $ 1.134.728 Líquido	------
Aguinaldo Navidad (bajo)	$40.039	> $ 1.134.728 Líquido	$ 3.733.043 Bruto
Aguinaldo Fiestas Patrias (alto)	$97.458	≤ $ 1.134.728 Líquido	------
Aguinaldo Fiestas Patrias (bajo)	$67.655	> $ 1.134.728 Líquido	$ 3.733.043 Bruto
Bono Escolaridad General	$94.781	S/línea de corte	$3.733.043 Bruto
Bono Adicional Escolaridad	$40.039	≤ $1.134.728 Líquido	------
D. Ley 249 Art. 23 (Bienestar)	$181.179	S/línea de corte	S/ L. exclusión
Bono Vacaciones (alto)	$120.029	≤ $1.134.728 Líquido	-------
Bono vacaciones (bajo)	$60.014	> $ 1.134.728 Líquido	$3.733.043 Bruto
Bono de Término de Neg. (alto)	$250.000	≤ $ 1.030.474 Líquido	-------
Bono de Término de Neg. (bajo)	$125.000	> $ 1.030.474 Líquido	$3.733.043 Bruto

Demandamos que, para calcular las líneas de corte que determinan el acceso a los distintos tramos de estos beneficios, se excluyan tanto la Bonificación Especial de Zonas Extremas como la Asignación de Zona. Estas compensaciones no deben traducirse en una disminución de los beneficios que reciben los/as trabajadores/as por desempeñarse en territorios con condiciones particulares.

Reiteramos que el conjunto de los beneficios aquí planteados, incluido el aporte de Bienestar, deberá alcanzar a todos/as los/as trabajadores/as representados/as en esta negociación, cualquiera sea su régimen laboral, comprendiendo:

- Los sectores centralizado, descentralizado y autónomo, regidos por estatutos generales o sectoriales o por el Código del Trabajo.
- El sector público municipal y regional y las universidades estatales.
- Los servicios traspasados, los colegios subvencionados y los establecimientos de administración delegada regidos por el Decreto Ley N°3.166.
- Los/as trabajadores/as regidos/as por el artículo 2° de la Ley N°19.464 y por la Ley N°21.109.
- Los/as funcionarios/as de los Servicios Locales de Educación Pública y de la administración central de los DAEM y DEM.
- Los/as trabajadores/as de jardines infantiles sin fines de lucro financiados mediante transferencias de JUNJI, modalidad VTF.

En todos los casos las transferencias fiscales de fondos para cubrir dichos gastos deben ser íntegras a todas y cada una de las Instituciones. Particularmente, y atendida la presión en la normal gestión de nuestros servicios que la implementación de las anteriores leyes de reajuste provocó, demandamos que la próxima Ley de Reajuste del Sector Público establezca que "*El mayor gasto que represente a los órganos y servicios la aplicación de esta ley se financiará con transferencias de la Partida Presupuestaria Tesoro Público*." Su aplicación no podrá depender de la disponibilidad de recursos propios ni financiarse mediante reducciones de dotación, recortes de programas o disminución de otros beneficios laborales.

En particular, demandamos incrementar el aporte fiscal a las universidades estatales para cubrir íntegramente los beneficios contemplados en este apartado. Respecto del aporte de Bienestar establecido en el artículo 23 del Decreto Ley N°249, requerimos su financiamiento completo mediante una transferencia fiscal directa a dichas universidades, garantizando que su otorgamiento no comprometa sus recursos propios ni el cumplimiento de sus funciones públicas.

III. AGENDA LABORAL: TRABAJO DECENTE Y CONDICIONES DIGNAS DE TRABAJO

1. MESA DE TRABAJO DECENTE: DEFENSA DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y CONSTRUIR TRABAJO DECENTE EN EL ESTADO:

Para la Mesa del Sector Público, consolidar condiciones de trabajo decente en el Estado constituye una demanda central. La construcción de un Estado eficaz, profesional y suficiente, fundado en la probidad y orientado al cumplimiento de sus responsabilidades, exige un empleo público permanente, al servicio de la ciudadanía y protegido frente a las presiones políticas y la discrecionalidad de las autoridades. Por ello, demandamos incrementar la proporción de cargos de planta y empleos titulares, con sistemas regulares de carrera funcionaria.

Hemos promovido el fortalecimiento de los sistemas de empleo público para superar la precariedad y la inestabilidad e impedir que los cargos sean utilizados como botín de las autoridades de turno. La modernización del Estado no se contrapone a la titularidad ni al desarrollo de la carrera funcionaria. Por el contrario, debe articularse con la evaluación del desempeño, el control de probidad y los mecanismos de responsabilidad disciplinaria, como garantías de una función pública profesional, transparente y comprometida con los derechos de la ciudadanía.

Los compromisos suscritos en los Protocolos de Acuerdo de 2024 y 2025 constituyen antecedentes para dar continuidad y fortalecer la Mesa de Trabajo Decente. Requerimos al Gobierno ratificar esta instancia y acordar una agenda con plazos, responsables y mecanismos de seguimiento que permita resolver las materias pendientes de los distintos regímenes de empleo público.

Estabilidad laboral y renovación de contratas

Ante los cambios de criterio de la Contraloría General de la República en materias de empleo público, demandamos que el Gobierno presente y acuerde con la Mesa del Sector Público una propuesta legal que fortalezca la estabilidad laboral y establezca garantías frente a decisiones arbitrarias. Requerimos abordar estas materias en la Ley de Reajuste General, sin perjuicio de las reformas permanentes que se acuerden.

Asimismo, solicitamos ratificar y elevar a rango reglamentario las disposiciones de los oficios circulares del Ministerio de Hacienda sobre renovación de contratas, fortaleciendo las garantías de fundamentación,

transparencia y revisión de las decisiones de las jefaturas, tanto en el sector centralizado como en el descentralizado.

La Mesa de Revisión y Reconsideración de Renovación de Contratas ha permitido canalizar las observaciones de las organizaciones sindicales y de los/as trabajadores/as frente a las decisiones de no renovación. Su continuidad debe resguardarse como una garantía institucional y no quedar sujeta a la voluntad de las autoridades de turno.

Demandamos su instalación oportuna, durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año, la ratificación de su funcionamiento y el fortalecimiento de sus facultades, mediante su regulación expresa en la Ley de Reajuste General. Esta instancia debe operar como un instrumento efectivo de control y revisión del apego a la normativa y a la legalidad de las decisiones adoptadas por las jefaturas de servicio, asegurando la participación sindical y una posibilidad real y oportuna de reconsideración. Esta instancia deberá contar con criterios transparentes, un procedimiento expedito y un plazo acotado de funcionamiento, que permita entregar respuestas oportunas y fundadas.

Sus plazos de instalación y funcionamiento resultan particularmente relevantes, por cuanto la presentación o revisión de un caso ante esta Mesa no puede implicar la renuncia o el desistimiento de acciones administrativas o judiciales, ni utilizarse para postergar su ejercicio. Su calendario deberá permitir que los/as trabajadores/as puedan recurrir oportunamente a las instancias correspondientes, garantizando una respuesta en tiempos que no entorpezcan los plazos para ejercer sus derechos.

Jurisdicción especializada para los conflictos laborales

Requerimos dar cumplimiento al compromiso de avanzar hacia una jurisdicción especializada para conocer y resolver los conflictos laborales de los/as funcionarios/as públicos/as. Para ello, demandamos instalar una instancia de trabajo con participación de la Mesa del Sector Público que aborde las materias de jurisdicción y acuerde una propuesta, particularmente por la vía de la creación de tribunales contencioso administrativos.

El Gobierno deberá presentar una propuesta de texto legal y acordar un cronograma para su tramitación, que considere tanto al sector centralizado como al descentralizado y autónomo, resguardando el acceso a una justicia oportuna y efectiva y las particularidades de sus regímenes laborales.

Regularización y traspaso de honorarios

Demandamos que el Gobierno informe sobre el cumplimiento de los acuerdos de regularización y traspaso de honorarios, incluyendo los cupos comprometidos, los traspasos efectivamente realizados, las situaciones pendientes y los recursos destinados a su implementación.

Esta revisión deberá permitir evaluar las metas y criterios acordados, corregir las dificultades detectadas y garantizar la participación efectiva de las asociaciones de funcionarios/as en el diseño, ejecución y seguimiento del proceso. Demandamos incrementar los cupos disponibles y establecer un mecanismo de traspaso concreto y efectivo, sin discriminaciones ni exclusiones, que abarque todas las líneas presupuestarias mediante las cuales se contrata a honorarios para desempeñar funciones permanentes.

Demandamos regular y legislar para poner término al empleo precario a honorarios en el desempeño de funciones permanentes y regulares del Estado. Para ello, requerimos establecer un marco legal que impida utilizar esta modalidad como sustituto del empleo público y contemple mecanismos de traspaso a los

regímenes estatutarios o laborales correspondientes, con plazos definidos, financiamiento suficiente y participación efectiva de las organizaciones sindicales.

El proceso deberá reconocer la continuidad de los servicios prestados, resguardar los ingresos y garantizar estabilidad, protección social y pleno ejercicio de los derechos laborales y sindicales. Un Estado que garantiza derechos a la ciudadanía debe asegurar trabajo decente a quienes sostienen su funcionamiento.

Vacancia por salud incompatible

Las organizaciones reiteramos la demanda de eliminar la facultad discrecional de las jefaturas para declarar la vacancia por salud incompatible, dando cumplimiento al compromiso alcanzado en 2017. La solución deberá asegurar que la evaluación de las condiciones de salud corresponda a un órgano técnico competente y que el procedimiento resguarde la estabilidad laboral, la no discriminación, el debido proceso y los derechos constitucionales de los/as trabajadores/as.

Para ello, demandamos la derogación o reforma del artículo 151 de la Ley N°18.834, cuyo texto refundido fue fijado por el DFL N°29, de 2004, del Ministerio de Hacienda; del artículo 148 de la Ley N°18.883; del artículo 72 bis del Estatuto Docente, cuyo texto refundido fue fijado por el DFL N°1, de 1996, del Ministerio de Educación; y del artículo 33, letra g), e incisos pertinentes de la Ley N°21.109.

Fortalecimiento del Servicio Civil

Finalmente, demandamos incorporar en la agenda de esta Mesa los ajustes legales necesarios para fortalecer las atribuciones del Servicio Civil en materia de gestión y desarrollo de las personas, dotándolo de facultades efectivas de fiscalización y ampliando sus capacidades de orientación al sector descentralizado y autónomo, con respeto de sus respectivos marcos institucionales.

Este fortalecimiento debe contribuir al cumplimiento de las normas de empleo público, la prevención de arbitrariedades y la promoción de condiciones de trabajo decente, con participación de las organizaciones representativas de los/as trabajadores/as.

2. MESA DE 40H: REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO:

La reducción de la jornada laboral a 40 horas en el ámbito del Código del Trabajo ha sido valorada como un avance sustantivo por el conjunto del mundo del trabajo. Para la Mesa del Sector Público, avanzar en este derecho para los/as trabajadores/as del Estado constituye una demanda de equidad y trabajo decente, que debe contribuir al descanso, la salud y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Nuestras organizaciones han planteado la necesidad de desarrollar un proceso de evaluación y negociación que considere las particularidades del sector público y su misión al servicio de la ciudadanía. La reducción de jornada debe implementarse ajustando la jornada única, en las normas correspondientes, sin disminución de remuneraciones, intensificación de las cargas de trabajo ni menoscabo de los derechos adquiridos, asegurando las dotaciones, los recursos y las adecuaciones organizacionales necesarias para resguardar la continuidad y calidad de los servicios públicos.

Lamentamos que el Gobierno anterior haya dilatado las discusiones sobre esta materia, manteniendo pendiente el cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta instancia de negociación. La continuidad de esta deuda exige que el actual Gobierno entregue una respuesta concreta y oportuna, mediante la

reactivación de la Mesa de 40 Horas y el establecimiento de un cronograma de trabajo acordado con nuestras organizaciones.

Asimismo, resulta urgente resolver las dificultades de aplicación de la reducción de jornada al personal regido por el Código del Trabajo, evitando interpretaciones que impliquen aumentar jornadas previamente inferiores al nuevo máximo legal o que desconozcan condiciones más favorables, vulnerando el espíritu de la ley y los derechos de esos trabajadores/as.

La modernización del Estado debe incorporar una mejor organización del trabajo y una distribución más justa de los tiempos laborales. El compromiso de los/as trabajadores/as con la ciudadanía no puede utilizarse para postergar sus derechos: garantizar servicios públicos de calidad y avanzar hacia una jornada laboral digna son objetivos que deben abordarse de manera conjunta.

3. RESPETO DE LA LIBERTAD SINDICAL:

La Mesa del Sector Público observa con la máxima preocupación los criterios y decisiones administrativas que restringen el ejercicio de la libertad sindical de las asociaciones de funcionarios/as y de sus dirigentes/as. El derecho a organizarse y representar colectivamente a los/as trabajadores/as debe contar con garantías efectivas, sin que su ejercicio implique perjuicios remuneratorios, obstáculos arbitrarios ni prácticas que debiliten la autonomía y la capacidad de acción de nuestras organizaciones.

Demandamos dar cumplimiento pleno a las obligaciones del Estado de Chile en materia de libertad sindical y corregir las interpretaciones restrictivas que afectan la aplicación de las garantías expresamente reconocidas en la Ley N°19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado. La claridad de sus disposiciones exige asegurar su aplicación efectiva, sin que diferencias de interpretación se traduzcan en restricciones al ejercicio de la representación sindical.

Pese a la aprobación de la norma de indemnidad que modificó dicha ley, persisten controversias que afectan los ingresos de quienes ejercen funciones sindicales. Requerimos resguardar las garantías asociadas a los permisos sindicales, en el marco de sus artículos 31, 32, 34 y 59, y asegurar que el tiempo destinado a funciones dirigenciales sea reconocido como efectivamente trabajado, sin menoscabo de las remuneraciones, asignaciones, bonificaciones y demás emolumentos vinculados al cargo.

Nuestras organizaciones han advertido situaciones en que se ha instruido la suspensión de asignaciones a dirigentes/as que utilizan sus permisos sindicales, condicionando su pago a requisitos de presencia física o desempeño material incompatibles con el ejercicio de la representación. Rechazamos que el cumplimiento de funciones sindicales se traduzca en una pérdida de ingresos y demandamos resolver estas situaciones, incluida la protección de la asignación de urgencia y de las demás asignaciones afectadas.

Por ello, demandamos incorporar en la Ley de Reajuste General una modificación a la Ley N°19.296 que precise el alcance de la indemnidad remuneratoria ya reconocida y corrija las diferencias de interpretación que han restringido su aplicación. No se trata de crear un nuevo derecho, sino de asegurar el cumplimiento de las garantías vigentes, impidiendo exigencias adicionales o decisiones unilaterales que obstaculicen la labor de representación y estableciendo mecanismos oportunos para reclamar y corregir los incumplimientos.

Asimismo, exigimos resolver la pérdida de la asignación de urgencia que afecta a dirigentes y dirigentas sindicales que, antes de asumir sus responsabilidades sindicales, se desempeñaban en unidades críticas. Para ello, se propone incorporar expresamente la Ley N°19.264 en las disposiciones relativas a la indemnidad remuneracional, resguardando que el ejercicio de funciones sindicales no signifique una disminución de los derechos remuneracionales asociados al trabajo previamente desempeñado. Requerimos que esta modificación comprenda también la bonificación extraordinaria establecida en la Ley N°19.536 para enfermeras y matronas, resguardando que quienes sean titulares de este beneficio no sufran su suspensión, disminución o pérdida por el ejercicio de labores de representación sindical o el uso de los permisos gremiales correspondientes.

Asimismo, requerimos revisar las decisiones que hayan producido menoscabo remuneratorio por el ejercicio de funciones sindicales y restituir los montos que correspondan. La protección de la libertad sindical debe ser efectiva tanto para prevenir nuevas vulneraciones como para reparar sus consecuencias.

El fortalecimiento de la función pública exige reconocer a las organizaciones sindicales como interlocutoras legítimas y garantizar que sus representantes ejerzan sus responsabilidades con autonomía y sin represalias. El diálogo social y la negociación colectiva requieren condiciones reales de participación, no solo su reconocimiento formal.

4. IMPLEMENTACIÓN DE LOS ACUERDOS DE LA MESA DE INCENTIVOS AL RETIRO:

Demandamos mantener y fortalecer la Mesa de Incentivos al Retiro y sus instancias sectoriales, dando continuidad a los acuerdos suscritos y asegurando la correcta implementación de las leyes que regulan estos beneficios. Su funcionamiento deberá permitir identificar y resolver oportunamente las dificultades de aplicación, proteger los derechos de las personas beneficiarias y verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Tal como hemos planteado reiteradamente a nuestras contrapartes gubernamentales, requerimos mayor compromiso, celeridad y diálogo efectivo con las organizaciones representativas en la tramitación de los procedimientos administrativos necesarios para hacer efectivos los beneficios. En particular, respecto de la Ley N°21.135, ASEMUCH informa que aún no se ha concluido la tramitación de su reglamento. Demandamos agilizar este proceso y establecer un plazo cierto para su finalización. Las demoras administrativas no deben trasladarse a las personas beneficiarias ni impedir el ejercicio oportuno de sus derechos.
Como demanda transversal, requerimos garantizar legalmente, para los/as trabajadores/as regidos/as por el Código del Trabajo, la compatibilidad de las bonificaciones de incentivo al retiro con la indemnización por años de servicio o con el mecanismo equivalente que corresponda, sin que su reconocimiento dependa de la voluntad del empleador.

Como parte integrante del presente Pliego, se anexa una minuta con las modificaciones legales propuestas para cada una de las leyes de incentivo al retiro, identificando las problemáticas que requieren solución y los ajustes necesarios para abordarlas.

Demandamos que estas propuestas sean consideradas en la negociación y se acuerden las vías legislativas y los plazos para su implementación, incorporando en la Ley de Reajuste General aquellas modificaciones que se convengan entre las partes.

Asimismo, expresamos nuestro profundo rechazo a que los/as trabajadores/as próximos/as a jubilar deban enfrentar la incertidumbre y el deterioro de sus ahorros previsionales como consecuencia de las pérdidas registradas en los fondos administrados por las AFP. Resulta inaceptable que un sistema destinado a garantizar seguridad en la vejez termine trasladando a sus afiliados/as los riesgos de las decisiones de inversión y comprometiendo sus proyectos de retiro después de una vida de trabajo. Exigimos fiscalización efectiva, esclarecimiento de las responsabilidades y reparación de los perjuicios, sin que las consecuencias de esta crisis recaigan nuevamente sobre los/as trabajadores/as.

El propio Gobierno, por medio del Ministro del Trabajo y Previsión Social, ha llamado a quienes están próximos/as a pensionarse a evaluar la postergación de su jubilación por algunos meses, cuando sus circunstancias lo permitan, mientras se investigan las pérdidas y se determina si procederán sanciones o restituciones patrimoniales. En consecuencia, demandamos que esta recomendación se traduzca en una garantía legal efectiva para los/as trabajadores/as del Estado: permitir que quienes así lo decidan puedan postergar voluntariamente su retiro y jubilación, sin perder los beneficios de incentivo al retiro, los cupos adjudicados ni los derechos asociados a su postulación. Para ello, requerimos adecuar los plazos de postulación, aceptación, renuncia y cese de funciones, según corresponda a cada régimen, resguardando los beneficios y evitando que el cumplimiento de los plazos legales obligue a materializar el retiro en condiciones previsionales desfavorables.

5. MESA DE SEGURIDAD FUNCIONARIA:

La seguridad de los/as trabajadores/as del Estado debe constituir una prioridad para el Gobierno y una dimensión fundamental de su agenda de seguridad pública. Garantizar espacios seguros de atención a la ciudadanía exige proteger a quienes ejercen la función pública, mediante medidas de prevención, resguardo y respuesta oportuna frente a las amenazas y agresiones que enfrentan en el cumplimiento de sus labores. El compromiso con la ciudadanía no puede significar la aceptación de la violencia como una condición habitual de trabajo.

Lamentamos la falta de avances de esta Mesa durante 2024 y la dilación de su trabajo desde 2025, que mantienen pendientes modificaciones normativas y medidas de implementación demandadas por nuestras organizaciones. Requerimos al actual Gobierno reactivar esta instancia bipartita y asumir compromisos concretos, coherentes con la prioridad que ha otorgado a la seguridad pública.

Asimismo, lamentamos que durante la tramitación de la anterior Ley de Reajuste no se haya aprobado la modificación propuesta a la Ley N°21.188. Reiteramos la demanda de ampliar su cobertura al conjunto de los/as trabajadores/as del Estado de los sectores centralizado, descentralizado y autónomo representados/as en esta negociación, considerando las particularidades de sus funciones y garantizando los recursos necesarios para su implementación.

Esta ampliación deberá complementarse con medidas de evaluación de riesgos, protocolos de actuación frente a amenazas y agresiones, mejoras de infraestructura y condiciones de atención, capacitación y mecanismos de apoyo jurídico y psicosocial para los/as trabajadores/as afectados/as. Su diseño, implementación y seguimiento deberán contar con participación efectiva de las organizaciones sindicales.

Demandamos, además, promover y fortalecer los programas de salud ocupacional, asegurando financiamiento suficiente para su implementación en los servicios e instituciones de los sectores centralizado, descentralizado y autónomo. Estos programas deberán garantizar acciones de prevención, atención y acompañamiento, de acuerdo con los riesgos y necesidades asociados al ejercicio de las funciones.

Requerimos garantizar el acceso efectivo a los programas de asistencia a víctimas para todos/as los/as trabajadores/as del sector público, incluido expresamente el personal municipal, sin exclusiones por dependencia institucional ni diferencias de cobertura derivadas de la disponibilidad presupuestaria de cada organismo.

Finalmente, demandamos que el Gobierno entregue respuestas explícitas y por escrito a las propuestas de la Mesa del Sector Público y acuerde un cronograma de trabajo con medidas, plazos, responsables, financiamiento y mecanismos de seguimiento. La reactivación de esta Mesa debe traducirse en acuerdos de implementación oportuna y verificable: la seguridad funcionaria no puede seguir siendo una demanda postergada.

6. MESA DE CUIDADO INFANTIL

Las organizaciones de la Mesa del Sector Público demandamos dar continuidad y funcionamiento efectivo a la Mesa de Cuidado Infantil, mediante una agenda acordada, con plazos, responsables y mecanismos de seguimiento. La falta de convocatoria y continuidad de esta instancia no puede seguir postergando acuerdos fundamentales para los/as trabajadores/as y sus familias.

Entendemos el cuidado como un derecho y una responsabilidad social que exige un compromiso efectivo del Estado. Demandamos garantías que promuevan la corresponsabilidad, contribuyan a superar las desigualdades de género y permitan compatibilizar el trabajo en el sector público con las responsabilidades familiares, resguardando el bienestar y los derechos de niños y niñas.

Frente a las propuestas de sala cuna universal, rechazamos cualquier diseño que debilite la provisión pública de educación inicial o la responsabilidad del empleador, sustituya el servicio por aportes insuficientes o traslade sus costos a las familias. La ampliación de la cobertura deberá resguardar los derechos de niños y niñas, mantener las obligaciones de financiamiento del empleador y asegurar la continuidad de los beneficios existentes, sin retrocesos.

Requerimos ampliar y asegurar la oferta pública de educación y cuidado infantil, mediante una coordinación efectiva con JUNJI, Fundación Integra y los establecimientos financiados vía transferencia de fondos (VTF). Esta coordinación deberá identificar las brechas de cobertura, disponibilidad territorial y horarios, y establecer compromisos concretos para resolverlas, con financiamiento suficiente.

Sobre la base del Estudio de Coberturas y Costos disponible, demandamos acordar propuestas legislativas y mecanismos de implementación en las siguientes materias:

- Ampliación del derecho a sala cuna al conjunto de los/as trabajadores/as de los sectores centralizado, descentralizado y autónomo, promoviendo la corresponsabilidad parental y evitando que el acceso dependa del género de quien ejerce el derecho o del régimen laboral de la institución en que se desempeña.
- Establecimiento de una garantía legal de cuidado infantil para hijos e hijas de trabajadores/as del Estado de dos a doce años, mediante modalidades pertinentes a sus edades y necesidades. Esta garantía deberá ampliar el acceso a la educación inicial y contemplar alternativas para los períodos posteriores a la jornada educativa y los recesos escolares.
- Regulación permanente de mecanismos de protección que aseguren soluciones oportunas de cuidado ante situaciones excepcionales, como alertas sanitarias o estados de excepción, evitando que sus consecuencias recaigan exclusivamente sobre los/as trabajadores/as y sus familias.

- Evaluación periódica del acceso de los/as trabajadores/as del Estado a la oferta pública de educación inicial y cuidado infantil, con identificación de las brechas y medidas para resolverlas.
- Incorporación en la Ley de Reajuste de los recursos necesarios para ejecutar un plan de inversión en infraestructura que permita cumplir los requisitos de acreditación de los jardines infantiles, dando cumplimiento a los compromisos asumidos por la Subsecretaría de Educación Parvularia.
- Regulación y nivelación del Bono Compensatorio de Sala Cuna, conforme a la demanda desarrollada en el apartado “Demandas sectoriales de nivelación”, resguardando su carácter excepcional y evitando que sustituya de manera general la provisión del servicio.

Asimismo, demandamos ejecutar los proyectos pendientes de salas cuna y jardines infantiles y resolver las brechas de acreditación de los establecimientos existentes, tanto en infraestructura como en coeficientes técnico-pedagógicos y aspectos jurídicos. Estas medidas deberán contar con una programación y financiamiento definidos, resguardando la calidad de la atención y las condiciones laborales de quienes la brindan.

Para niños y niñas en edad escolar, requerimos el reconocimiento formal y presupuestario de los Clubes Escolares y de las demás modalidades que se acuerden en esta Mesa. Su implementación deberá asegurar condiciones adecuadas de seguridad, personal, infraestructura y atención, pertinentes a las distintas edades.

Demandamos, además, dar cumplimiento a los compromisos de diagnóstico y financiamiento de la alimentación vinculados a esta agenda. Estas materias deberán contar con mecanismos de financiamiento específicos, suficientes y permanentes, sin depender de recursos residuales ni de reasignaciones que debiliten otras funciones institucionales.

7. MESA SALUD MENTAL:

Lamentamos que los acuerdos alcanzados en la Mesa de Salud Mental durante 2023 no hayan tenido la continuidad necesaria, debido a la falta de funcionamiento de esta instancia durante 2024 y 2025 y a la ausencia de avances en sus compromisos. Requerimos al actual Gobierno retomar esta agenda y garantizar el funcionamiento permanente de la Mesa, con participación efectiva de las organizaciones sindicales.

La protección de la salud mental de los/as trabajadores/as del Estado debe constituir una prioridad. Su abordaje no puede limitarse a las capacidades individuales para enfrentar las exigencias laborales: requiere identificar e intervenir las condiciones de organización y gestión del trabajo que afectan el bienestar de los equipos. La sobrecarga, la insuficiencia de dotaciones, la incertidumbre laboral, la violencia y el acoso deben abordarse mediante una agenda de prevención y protección, coherente con el compromiso de garantizar trabajo decente en el Estado.

En este marco, demandamos resolver las observaciones pendientes a la Norma de Aplicación General sobre Salud Mental y completar su tramitación y toma de razón, para permitir su entrada en vigencia. Su implementación deberá contar con financiamiento suficiente, responsabilidades institucionales definidas, participación sindical y mecanismos de seguimiento que permitan verificar su cumplimiento y evaluar sus resultados.

Asimismo, requerimos acordar un cronograma para el conjunto de materias pendientes de esta Mesa, incluidas la prevención de riesgos psicosociales, el cuidado de los equipos, el acceso oportuno a apoyo y atención y la mejora de los ambientes laborales. Estas acciones deberán orientarse a transformar las

condiciones que generan daño y no limitarse a intervenciones aisladas de autocuidado que trasladen a los/as trabajadores/as la responsabilidad de resolver problemas institucionales.

Como parte de esta agenda, demandamos acordar mejoras en los procedimientos de calificación y evaluación de enfermedades profesionales, perfeccionar el protocolo de evaluación de patologías de salud mental y actualizar los criterios y estándares aplicados por los organismos administradores.

El Estado debe asumir su responsabilidad como empleador y proteger la salud de quienes sostienen sus servicios. El compromiso con la ciudadanía no puede descansar en el deterioro del bienestar de los/as trabajadores/as ni justificar la postergación de medidas efectivas de prevención, atención y protección.

8. MESA DE TELETRABAJO

La Mesa del Sector Público demanda dar continuidad a las normas que habilitan el teletrabajo en los sectores centralizado y descentralizado, así como a las autorizaciones para su implementación en los organismos autónomos. Requerimos que la Ley de Reajuste General extienda su vigencia hasta 2030, evitando interrupciones y decisiones discrecionales que generen incertidumbre para los/as trabajadores/as y los equipos de los servicios.

Esta demanda comprende las habilitaciones establecidas en los artículos 65, 66, 67 y 68 de la Ley N°21.526 y en los artículos 61 y 64 de la Ley N°21.647, con las adecuaciones que correspondan para asegurar su continuidad.

Asimismo, requerimos que el Gobierno presente a esta Mesa los resultados y avances de las evaluaciones de los pilotos e iniciativas implementados, para su análisis conjunto con las organizaciones sindicales. Estos antecedentes deberán permitir identificar logros, dificultades de aplicación y mejoras necesarias, considerando tanto las condiciones laborales como la continuidad y calidad de los servicios a la ciudadanía.

Demandamos que el acceso y la implementación del teletrabajo se rijan por criterios objetivos, transparentes y acordados con las organizaciones representativas, atendiendo a la naturaleza de las funciones y a las distintas realidades sectoriales y territoriales, sin discriminaciones ni menoscabo de derechos.

La extensión de las habilitaciones vigentes no sustituye la necesidad de una regulación permanente del teletrabajo en el sector público. Requerimos acordar un cronograma de elaboración y presentación de una propuesta legislativa que regule las modalidades de trabajo remoto, proteja los derechos de quienes las desempeñan, establezca sus deberes y defina expresamente las obligaciones del empleador.

Esta regulación deberá contemplar el derecho a la desconexión, la protección de la salud y la seguridad laboral, el resguardo de la privacidad y la provisión de equipamiento y condiciones adecuadas de trabajo. También deberá establecer mecanismos de evaluación y fiscalización que no se traduzcan en vigilancia invasiva ni en intensificación de las cargas laborales. Su diseño, implementación y seguimiento deberán contar con participación efectiva de las organizaciones sindicales.

Finalmente, demandamos establecer líneas presupuestarias e instrumentos de compensación permanentes para cubrir los costos asociados al teletrabajo, evitando que sean trasladados a los/as trabajadores/as. La regulación deberá comprender a los distintos sectores de la Administración del Estado actualmente habilitados para implementar esta modalidad, atendiendo a sus particularidades y garantizando condiciones equitativas para su ejercicio.

9. MESA DE EQUIDAD DE GÉNERO:

La Mesa del Sector Público demanda dar continuidad y fortalecer esta instancia, mediante una agenda orientada a superar las desigualdades de género en el empleo público y garantizar condiciones de trabajo libres de discriminación, violencia y acoso. La igualdad debe expresarse en las remuneraciones, el desarrollo de carrera, el acceso a responsabilidades y el ejercicio efectivo de los derechos laborales.

Valoramos la publicación del Estudio de Brechas Salariales de Género presentado por la DIPRES en el marco del trabajo de esta Mesa, como una base para identificar desigualdades y acordar medidas para superarlas. Requerimos su difusión entre nuestras organizaciones y bases, así como una agenda de análisis conjunto que traduzca sus resultados en compromisos concretos, con plazos, responsables y mecanismos de seguimiento.

Requerimos dar continuidad y cumplimiento a los pilotos de Evaluación de Puestos de Trabajo con Perspectiva de Género comprometidos en servicios públicos. Su ejecución deberá contar con un cronograma acordado y participación efectiva de las asociaciones de funcionarios/as, de modo que sus resultados permitan definir las medidas que correspondan y su extensión a otros servicios y sectores.

En particular, demandamos incorporar en esta Mesa el análisis de la Norma de Aplicación General de Género del Servicio Civil, observada por la Contraloría General de la República, para abordar las observaciones, acordar los ajustes necesarios y completar su tramitación hasta su aprobación y entrada en vigencia. Su implementación deberá contar con responsabilidades institucionales definidas, recursos suficientes, participación sindical y mecanismos de seguimiento.

Asimismo, requerimos fortalecer la implementación de la Ley Karin, abordando las dificultades y necesidades de mejora identificadas desde su entrada en vigencia, con especial atención a los sectores de salud, educación y municipal. Para ello, demandamos establecer una Comisión Bipartita de seguimiento de esta ley y del Convenio N°190 de la OIT en el sector público, de carácter transversal y con capacidad vinculante, fiscalizadora y resolutiva, mediante las atribuciones y adecuaciones normativas necesarias para hacer efectivas sus decisiones.

Esta instancia deberá contribuir a prevenir la violencia y el acoso, proteger a las personas denunciantes y a quienes participan en los procedimientos y evitar represalias, revictimización o usos arbitrarios de los mecanismos de denuncia. Estas garantías deberán complementarse con medidas que intervengan las condiciones organizacionales que permiten la persistencia de dichas conductas.

Finalmente, demandamos una modificación legislativa que garantice el ejercicio efectivo de los derechos de protección de la maternidad y asegure el respaldo de los cargos durante el fuero maternal. Su aplicación deberá contar con las condiciones jurídicas y presupuestarias necesarias, sin trasladar sus costos ni dificultades de implementación a las trabajadoras o a sus equipos.

10. COMITÉ NACIONAL DE AUSENTISMO:

Ratificamos el acuerdo de instalación del Comité Nacional de Ausentismo, sus contenidos y alcance, así como el compromiso de nuestras organizaciones con el desarrollo de esta agenda. Requerimos al Gobierno garantizar su continuidad y funcionamiento efectivo mediante un plan de trabajo acordado, con objetivos,

plazos, responsables y mecanismos de seguimiento que permitan identificar las causas del ausentismo y adoptar medidas para abordarlas.

El Comité deberá desarrollar mediciones periódicas y análisis diferenciados por sector, institución y territorio, considerando las condiciones laborales, organizacionales y de gestión que inciden en el ausentismo. Su trabajo no puede limitarse a comparar indicadores o fijar metas de reducción: debe distinguir las situaciones que lo originan y orientar las decisiones hacia la prevención, la protección de la salud y la mejora de los ambientes laborales, evitando enfoques exclusivamente sancionatorios y la estigmatización de quienes hacen uso legítimo de licencias médicas.

Nuestras organizaciones hemos expresado una posición transversal: no toleramos ni avalamos el fraude ni el uso indebido de los instrumentos destinados a proteger la salud y los ingresos de los/as trabajadores/as. Estas conductas deben investigarse y abordarse con respeto del debido proceso, sin utilizarlas para cuestionar de manera generalizada a los/as trabajadores/as del Estado, debilitar sus derechos ni eludir las responsabilidades institucionales sobre las condiciones de trabajo.

Demandamos que los acuerdos del Comité se traduzcan en medidas concretas en los distintos niveles de la Administración del Estado, con participación de las organizaciones sindicales y coordinación con los organismos competentes. Su implementación deberá atender a las particularidades de cada sector y contribuir al fortalecimiento de las capacidades institucionales de prevención y cuidado.

En este mismo marco, requerimos que, tal como se ha instaurado en los demás sectores, se instale un Comité de Ausentismo Municipal tripartito, entre ASEMUCH, SUBDERE y la ACHM.

11. DEMANDAS SECTORIALES DE NIVELACIÓN:

La Mesa del Sector Público demanda avanzar en la nivelación y universalización de derechos entre los distintos sectores que representa. La diversidad de regímenes laborales y modalidades de administración no debe perpetuar desigualdades injustificadas entre trabajadores/as que contribuyen al cumplimiento de las funciones del Estado. Desde este compromiso con la equidad, planteamos las siguientes demandas.

Nivelación de los Tramos del Bono de Trato Usuario De Las Leyes N°20.645 Y N°20.646

Demandamos avanzar en la nivelación de los montos de los tramos del Bono de Trato Usuario regulado por las leyes N°20.645 y N°20.646, hasta cerrar las brechas entre ambos regímenes. La aplicación de un mismo instrumento de evaluación debe traducirse en un reconocimiento económico equivalente, sin diferencias injustificadas por el sector de salud en que se desempeñan los/as trabajadores/as.

Desde 2024, CONFUSAM ha solicitado igualar los valores de los tramos de este beneficio. Durante ese año se elaboró, conjuntamente con la División de Atención Primaria —DIVAP— y la DIPRES, una propuesta de modificación de la Ley N°20.645 que no fue acogida por el Ministerio de Salud.

En la negociación del último reajuste del sector público se logró modificar la estructura de los tramos para asemejarse a la de la Ley N°20.646 e incorporar aproximadamente $5.000 millones adicionales para comenzar a reducir las diferencias en sus montos. Reconocemos este avance, pero resulta insuficiente para alcanzar la igualdad de trato que demandamos.

Por ello, requerimos acordar un calendario de nivelación de los montos de cada tramo, con financiamiento suficiente y las modificaciones legales necesarias para su implementación. Los recursos deberán adecuarse a la evolución de las dotaciones, evitando que su crecimiento reduzca los montos individuales del beneficio.

El diseño, la implementación y el seguimiento de estas medidas deberán contar con participación efectiva de CONFUSAM y permitir verificar el cierre de las brechas.

Asignación de Zona y Bonos de Zonas Extremas

Demandamos incorporar plenamente a los mecanismos vigentes de Asignación de Zona y Bonos de Zonas Extremas a los/as trabajadores/as de la atención primaria de salud, a quienes se rigen por las leyes N°21.109, N°19.464 y N°19.070, y a los/as trabajadores/as de jardines infantiles VTF. Las condiciones territoriales que fundamentan estas compensaciones deben reconocerse con criterios de equidad, sin exclusiones injustificadas por régimen laboral o dependencia institucional.

Asimismo, demandamos homologar el Bono de Zona Extrema de la Provincia de Chiloé al de la Provincia de Palena en todas las leyes que regulan este beneficio en la administración centralizada y descentralizada.

Bono Compensatorio de Sala Cuna

Demandamos regular y nivelar el Bono Compensatorio de Sala Cuna, reconociendo su carácter excepcional y su utilización cuando, por instrucción médica, el niño o la niña no deba asistir a estos establecimientos, así como en los territorios que no cuentan con la oferta necesaria. Este mecanismo no debe sustituir de manera general el cumplimiento del derecho a sala cuna ni utilizarse para eludir las obligaciones del empleador.

Su monto deberá ser suficiente para financiar una alternativa adecuada de cuidado y no podrá ser inferior a un valor de mercado previamente determinado y actualizado mediante criterios objetivos y transparentes. La regulación deberá asegurar su otorgamiento oportuno durante el período indicado médicamente, evitando que las familias deban asumir diferencias de costo que impidan el ejercicio efectivo del derecho.

Condiciones laborales y continuidad de los jardines infantiles VTF

En el marco de la implementación de la Ley N°21.040 y del Sistema de Educación Pública, exigimos garantizar los recursos necesarios para la continuidad de los jardines infantiles VTF, la protección de sus trabajadores/as y el mejoramiento de sus condiciones laborales.

Los procesos de traspaso y reorganización institucional deben resguardar la estabilidad laboral, la continuidad de los derechos y beneficios y la participación de las organizaciones sindicales, evitando que las diferencias de dependencia administrativa profundicen las brechas del sector.

Liberación de Jornada en las Tardes del 17 De Septiembre y del 24 Y 31 De Diciembre para Trabajadores/as de la Educación

Demandamos garantizar a los/as docentes, asistentes de la educación y trabajadores/as de jardines infantiles vía transferencia de fondos (VTF) que se desempeñan en establecimientos dependientes de los Servicios Locales de Educación Pública el derecho a no trabajar durante las tardes del 17 de septiembre y del 24 y 31 de diciembre, sin disminución de remuneraciones ni obligación de recuperar las horas correspondientes.

Esta demanda busca asegurar condiciones de equidad entre quienes trabajan en los establecimientos educacionales y quienes desempeñan funciones en la administración de los SLEP, evitando que la pertenencia a distintos regímenes laborales, en una misma institución se traduzca en diferencias injustificadas en el acceso a este beneficio. El desempeño de funciones directamente vinculadas con la atención de estudiantes y de niños y niñas no debe constituir una razón para excluir a estos/as trabajadores/as de su reconocimiento.

Por ello, solicitamos incorporar expresamente este derecho en la Ley N°21.109 y efectuar las adecuaciones necesarias en el Estatuto Docente y en las normas que regulan al personal de los jardines infantiles VTF, de modo que su reconocimiento comprenda a todos los estamentos señalados y no dependa de decisiones discrecionales de cada sostenedor o establecimiento.

Racionalizar la Ley de Reajuste: Continuidad y regulación permanente de beneficios sujetos a renovación anual:

Demandamos avanzar en la regulación permanente de los beneficios económicos y componentes remuneratorios cuyo otorgamiento ha debido renovarse sucesivamente mediante las leyes de reajuste general. Su continuidad no debe quedar sujeta a decisiones anuales que generen incertidumbre para los/as trabajadores/as.

Esta revisión deberá comprender, entre otros, el Bono Atacama, la asignación especial del Servicio Médico Legal, la asignación por desempeño en condiciones difíciles para asistentes de la educación y el bono mensual de cargo fiscal para trabajadores/as de menores remuneraciones. Las modificaciones deberán resguardar sus coberturas, condiciones de acceso, mecanismos de actualización y financiamiento íntegro y oportuno.

IV. MESAS SECTORIALES

Las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público demandamos ratificar la continuidad y fortalecer el funcionamiento de las mesas sectoriales como instancias de negociación con el Ejecutivo. Estas permiten abordar las particularidades de cada sector y acordar medidas de nivelación de derechos, mejoramiento de las condiciones laborales y fortalecimiento de la función pública.

Su trabajo deberá complementar la negociación transversal, resguardando la titularidad de la Mesa del Sector Público y los acuerdos generales alcanzados. Las particularidades sectoriales no deben utilizarse para fragmentar la negociación ni postergar soluciones que requieren decisiones del conjunto del Gobierno.

Requerimos que cada mesa cuente con la participación de autoridades con competencias y capacidad de decisión sobre las materias abordadas. Su funcionamiento deberá regirse por una programación anual acordada que establezca objetivos, resultados esperados, plazos, responsables y mecanismos de seguimiento, e identifique las necesidades de financiamiento y las vías administrativas o legislativas para implementar sus acuerdos.

La continuidad de estas instancias deberá expresarse en resultados verificables, no limitarse a reuniones informativas ni al diagnóstico reiterado de problemas ya identificados. Demandamos avanzar en el cumplimiento de las agendas comprometidas y acordar un calendario de elaboración, presentación y tramitación de las iniciativas que requieran modificaciones legales, con participación efectiva de las organizaciones representativas de cada sector y seguimiento de la Mesa del Sector Público.

1. MESA SECTORIAL MINSAL:

Las mesas de trabajo del Ministerio de Salud relativas al DFL N°5 de la Subsecretaría de Salud Pública, al DFL N°4 de la Subsecretaría de Redes Asistenciales y al DFL N°31 de CENABAST alcanzaron acuerdos que se materializaron en proyectos de ley ingresados al Congreso Nacional. Sin embargo, dichos proyectos no han avanzado en absoluto, por lo cual demandamos que el ejecutivo presente las urgencia necesarias para completar su tramitación al primer trimestre de 2027.

Asimismo, demandamos la elaboración, presentación y tramitación de una Ley de Planta para el Instituto de Salud Pública (ISP), con participación efectiva de las organizaciones representativas de sus trabajadores/as.

Paralelamente, demandamos incorporar los siguientes temas a la Mesa de Trabajo sectorial:

- **Reconocimiento y asignación para la jornada de turno 2x2 (cuarto turno modificado)**

Demandamos la creación y reconocimiento formal de una asignación específica para las y los funcionarios que cumplen jornadas de dos días, de 12 horas de duración (08:00 a 20:00 horas), con dos días de descanso posterior, incluyendo días festivos y fines de semana. Por ello, se solicita avanzar en una compensación remuneratoria acorde con las características y exigencias de esta modalidad, establecida de larga data en los establecimientos de salud, ya que el solo pago de horas extras implica una precariedad y pérdida de remuneraciones en caso de licencias médicas, pre y post natal, entre otros. Se propone utilizar la misma base de cálculo de la asignación de tercer y cuarto turno, es decir: Sueldo Base + Asig. Antig + Sustitutiva + Asig. Prof + Ley N°19.699, según corresponda) * 70%; Asig. 4° Turno = (Sueldo Base + Asig. Antig + Sustitutiva + Asig. Prof + Ley N°19.699, según corresponda) * 40%, con un porcentaje equivalente al 22,6%.

- **Normalización y mejoramiento de las asignaciones del sector salud.**

Solicitamos avanzar en la normalización de cupos de asignaciones, el aumento del monto de la asignación de cuarto turno y en el reconocimiento de la asignación de urgencia para hospitales que cuentan con unidades críticas, pero que actualmente no están incorporados en los criterios de asignación.

- **Otras demandas sectoriales pendientes de cumplimiento y desarrollo**
    - Eliminación de grados de inicio: dar cumplimiento al compromiso de eliminar los grados de inicio para el personal regido por la Ley N°18.834, establecido además en la agenda de trabajo del protocolo de acuerdo firmado el 2025 por la MSP y el Ministerio de Hacienda.
    - APS centralizada: Establecer la incorporación permanente de las y los funcionarios de la Atención Primaria de Salud (APS) centralizada del país a la Mesa Sectorial de Salud con el Ministerio de Salud, reconociendo sus particularidades laborales, contractuales y, especialmente, las diferencias existentes en materia remuneracional y de asignaciones respecto de otros sectores de la salud pública. Esta incorporación debe permitir visibilizar sus demandas históricas, identificar las brechas e inequidades que afectan a sus trabajadores y trabajadoras y generar un espacio formal de diálogo y negociación que permita construir propuestas y soluciones concretas, con compromisos y plazos definidos por parte de la autoridad sanitaria.
    - Beneficio de alimentación: ampliación de su cobertura a las y los funcionarios de los servicios autónomos CENABAST e ISP.
    - Asignación técnica: extensión de este derecho a la totalidad de los funcionarios y funcionarias del sector salud que corresponda.
    - Hospital Metropolitano: resolver su situación mediante un comodato por 20 años o, alternativamente, el traspaso del establecimiento a la red pública de salud.
    - Respecto de otros proyectos ya ingresados al Congreso Nacional, incluido el relativo al Hospital Digital, requerimos impulsar su tramitación y aprobación, junto con abordar las condiciones laborales de dichos trabajadores y trabajadoras. Para las iniciativas aún pendientes de presentación, demandamos acordar fechas de ingreso y un calendario de implementación.

2. MESA TRIPARTITA DE UNIVERSIDADES ESTATALES:

Demandamos dar continuidad y fortalecer el trabajo de la Mesa Tripartita de Universidades Estatales, integrada por los gremios universitarios de la Mesa del Sector Público, los rectores del Consorcio de Universidades Estatales de Chile, la Dirección de Presupuestos —DIPRES— y la Subsecretaría de Educación Superior. Esta instancia deberá iniciar su funcionamiento en enero de 2027 y contar con una programación anual acordada, con objetivos, plazos, responsables y mecanismos de seguimiento que permitan resolver las materias pendientes y verificar el cumplimiento de los acuerdos.

Su agenda deberá abordar, entre otras materias, los incentivos al retiro asociados a la ejecución de las leyes N°21.043 y N°20.996; la implementación del teletrabajo y sus informes anuales; el reporte de las transferencias asociadas a la ley de reajuste; la implementación de la Ley Karin; el pago del bono fiscal de rentas bajas; el pago en una sola cuota del bono complemento de zonas, conforme a la modalidad aplicada en la ejecución presupuestaria de 2026; la estabilidad laboral; y el seguimiento de los acuerdos de la negociación del sector público. Requerimos que su funcionamiento sea continuo y cuente con la participación de autoridades con capacidad de decisión, evitando que las demandas se posterguen o queden limitadas a instancias informativas.

En materia de financiamiento, demandamos incrementar y asegurar los aportes fiscales necesarios para cubrir íntegramente el reajuste de remuneraciones y los beneficios acordados en la negociación del sector público, incluido el aporte de bienestar. Su aplicación en las universidades estatales no puede depender de la disponibilidad de recursos propios ni traducirse en reducciones de dotación, deterioro de las condiciones laborales o restricciones al cumplimiento de sus funciones públicas.

Durante los últimos años se han detectado retrasos reiterados en el pago de beneficios que dependen de transferencias del Estado a las universidades estatales, tanto en el marco de las leyes de reajuste como de las normas de incentivo al retiro del sector universitario. Por ello, demandamos establecer un calendario de transferencias y pagos, con responsables y mecanismos de seguimiento, que asegure la entrega íntegra y oportuna de los recursos y evite que las demoras administrativas o presupuestarias continúen perjudicando a sus beneficiarios/as.

Asimismo, requerimos garantizar el cumplimiento de la carrera funcionaria y de los procesos de encasillamiento, con criterios objetivos, transparentes y participación efectiva de las organizaciones representativas. Esta agenda debe fortalecer la estabilidad en el empleo, reconocer la experiencia y las responsabilidades desempeñadas y asegurar oportunidades de desarrollo laboral.

Dando continuidad al análisis realizado en esta Mesa respecto de las leyes N°21.043 y N°20.996 sobre incentivos al retiro, demandamos ampliar los cupos de la Ley N°21.043 para profesionales a 150 en cada uno de los años 2026, 2027 y 2028, y duplicar los cupos para académicos/as en esos mismos períodos. Esta ampliación debe responder a la demanda identificada para el período 2026, cuyas postulaciones llegan a triplicar las de un período regular.

Para ello, requerimos revisar los cupos disponibles y pendientes de asignación y acordar las modificaciones legales, presupuestarias y de plazos necesarias para asegurar el acceso efectivo a estos beneficios. Asimismo, demandamos que la DIPRES establezca una planificación de caja y de ejecución presupuestaria que garantice, durante 2027, el pago de los beneficios correspondientes tanto a los/as ex funcionarios/as con cupos ya asignados del período 2025 como a las personas cuyos cupos se asignen con cargo al período 2026. Como también dar las facilidades a las Universidades para que contraten empréstitos cuyo único objetivo sea contar con los recursos para el pago del bono de retiro y dar cumplimiento a los plazos dispuestos en la ley

El fortalecimiento de las universidades estatales exige reconocer su carácter público y garantizar condiciones de trabajo decente para quienes sostienen sus funciones. La Mesa Tripartita debe traducir este compromiso en acuerdos efectivos, con financiamiento suficiente y respeto de la autonomía universitaria y de los derechos de sus trabajadores/as.

3. MESA CONFEMUCH:

Asignación de Zona para Asistentes de la Educación: Homologación con el Decreto Ley N°249

El derecho a percibir una asignación de zona reconoce el costo de vida y las condiciones particulares que enfrentan los/as trabajadores/as en distintos territorios del país. Para los/as asistentes de la educación, demandamos que este reconocimiento se garantice con criterios de equidad y justicia, en condiciones equivalentes a las del resto de los/as trabajadores/as del Estado que se desempeñan en los mismos territorios.

Si bien reconocemos los avances alcanzados en esta materia, los montos y criterios de la bonificación siguen siendo insuficientes y mantienen diferencias respecto de las compensaciones territoriales que perciben otros/as funcionarios/as públicos/as. La dependencia institucional o el régimen laboral no deben utilizarse para perpetuar desigualdades entre quienes enfrentan condiciones territoriales equivalentes y contribuyen al cumplimiento de funciones públicas.

Por ello, demandamos aumentar los montos de la bonificación de zona para los/as asistentes de la educación de los Servicios Locales de Educación Pública, avanzando hacia su homologación con los porcentajes y criterios de cálculo de la asignación de zona regulada en el Decreto Ley N°249 y sus modificaciones, sin discriminaciones ni topes de remuneraciones que restrinjan su acceso.

Requerimos acordar un protocolo de mejora progresiva que establezca montos, etapas, plazos, responsables y financiamiento para alcanzar condiciones equivalentes a las del resto del sector público. Este acuerdo deberá considerar tanto a los SLEP en funcionamiento como a aquellos que se incorporen al sistema, con participación efectiva de las organizaciones representativas y mecanismos de seguimiento que aseguren su cumplimiento.

Modificación del Artículo 43 de la Ley N°21.109: Exclusión de Ambos Componentes del Bono de Desempeño Laboral

Demandamos modificar el artículo 43 de la Ley N°21.109 para establecer expresamente que tanto el componente base o fijo como el componente variable del bono de desempeño laboral regulado en su artículo 50 queden excluidos del cálculo de la remuneración mínima mensual.

Esta modificación busca evitar que el componente fijo del bono sea utilizado para completar dicho mínimo, perjudicando a los/as asistentes de la educación de menores ingresos y disminuyendo el efecto económico de un beneficio destinado a reconocer su desempeño laboral.

Requerimos que la norma excluya de manera inequívoca ambos componentes para estos efectos, resguardando que el bono se perciba adicionalmente a la remuneración mínima mensual y no opere como un mecanismo para absorber o sustituir parte de ella.

Asimismo, solicitamos que la modificación se acompañe de instrucciones claras y uniformes para su aplicación por los Servicios Locales de Educación Pública, evitando diferencias de interpretación y

asegurando que su implementación beneficie efectivamente a los/as trabajadores/as de menores remuneraciones.

4. MESA ASEMUCH:

Demandamos dar continuidad y fortalecer el trabajo de la Mesa ASEMUCH mediante un cronograma acordado con las autoridades competentes que establezca plazos, responsables y mecanismos de seguimiento para abordar las siguientes materias: 1.- extensión de la asignación profesional establecida en el artículo primero de la Ley N°20.922; 2.- Asignación Técnica de Nivel Medio y Superior; 3.- Asignación de conductores y Operadores de Maquinaria Pesada.

Además, demandamos el otorgamiento de carácter permanente al artículo undécimo transitorio de la ley N°20.922; la derogación del artículo 9 ter de la Ley N°19.803; y el perfeccionamiento de la Ley N°19.754 sobre servicios de bienestar del sector municipal.

Asimismo, demandamos fortalecer la aplicación de la política de recursos humanos prevista en la Ley N°20.922, incorporando su evaluación y actualización anual y estableciendo como obligatoria la participación de un comité bipartito en su elaboración.

En virtud del acuerdo alcanzado con la SUBDERE el 9 de octubre de 2024, requerimos impulsar las modificaciones legales necesarias para perfeccionar los procesos de modificación de plantas municipales y ampliar las oportunidades de desarrollo de carrera. Estas deberán abordar los requisitos y porcentajes de creación de cargos; los mecanismos de encasillamiento, cambio de planta, escalafón y grado; los requisitos de antigüedad y las oportunidades de incorporación del personal a contrata; los plazos de reclamación, tramitación, concursos y entrada en vigencia de las nuevas plantas; el límite de gasto del personal a contrata; y los grados de ingreso y máximos de las plantas municipales.

Demandamos acordar su incorporación en la Ley de Reajuste 2026 y definir una vía legislativa y un calendario para aquellas materias que no se resuelvan mediante dicha iniciativa, asegurando el financiamiento necesario y la participación efectiva de las organizaciones representativas.

5. MESA AJUNJI: HOMOLOGACIÓN DE LA ASIGNACIÓN DE MODERNIZACIÓN Y LEY DE PLANTA DE JUNJI

Demandamos que el Gobierno presente y tramite un proyecto de ley que modifique la planta de personal de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) y avance en la homologación de la asignación de modernización con la de otros servicios centralizados. Ambas medidas deberán orientarse a superar las brechas salariales, fortalecer la carrera funcionaria y reconocer las funciones y responsabilidades de quienes sostienen la educación pública desde la primera infancia.

Esta demanda tiene una especial dimensión de género: Según los antecedentes aportados por AJUNJI, el 99% del personal corresponde a mujeres y el 95% son jefas de hogar. Por ello, mejorar las remuneraciones y las oportunidades de desarrollo laboral constituye una medida fundamental para enfrentar las desigualdades que afectan a las trabajadoras y sus familias y reconocer el valor de su aporte educativo.

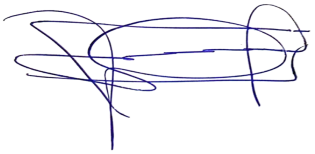
Requerimos acordar un cronograma de elaboración, presentación y tramitación de estas iniciativas, con participación efectiva de la organización representativa y financiamiento suficiente para su implementación. La modificación de la planta deberá ampliar las oportunidades de titularidad, promoción y desarrollo de carrera, mientras que la homologación de la asignación de modernización deberá traducirse en una mejora efectiva de las remuneraciones.

La implementación de los acuerdos generales deberá resguardar la unidad de la negociación y considerar las particularidades sectoriales mediante las instancias que se acuerden con la Mesa del Sector Público.

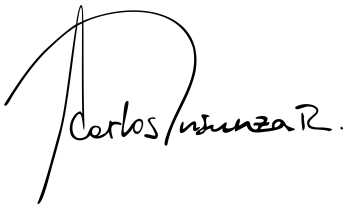
Los abajo firmantes, representantes de la Central Unitaria de Trabajadores y las presidencias de las 16 Organizaciones que componen la Mesa de Negociación del Sector Público y las Secretarías de la CUT.



Eric Campos Bonta
Secretario General CUT – Chile



José Manuel Díaz Zavala
Presidente CUT – Chile



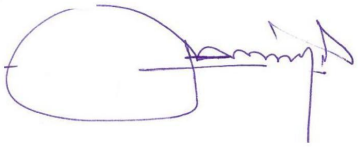
Carlos Insunza Rojas
Consejero Nacional CUT – Chile



Laura San Martín
Coordinadora de MSP



Lisetty Sotelo Canales
Presidenta ASEMUCH



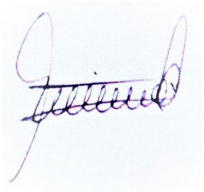
José Pérez Debelli
Presidente ANEF



Gabriela Flores Salgado
Presidenta CONFUSAM



Mario Aguilar Arévalo
Presidente Colegio de Profesores



Silvia Silva Silva
Presidenta AJUNJI



Camila Fuentevilla Maturana
Presidenta CONFEDEPRUS



Ricardo Ruiz Escalona
Presidente FENATS Unitaria



Arturo Escárez Opazo
Presidente CONFEMUCH



Emerson Berríos Hernández
Presidenta FENATS Nacional

David López Valencia
Presidente FENAFUECH

Myriam Barahona Torres
Presidenta FENAFUCH

Claudia Farías Salamanca
Presidenta FENTESS

Mónica Álvarez Mancilla
Presidenta ANTUE

Luz Marina Andrade Wiederhold
Presidenta FENFUSSAP

Felipe Zamora Martínez
Presidente CONFENATS

Miguel Ramos Tapia
Presidente FAEUCH