

ACTO SOLEMNE DE ANIVERSARIO 78 DE ANFUNTCH
29.04.16
PALABRAS PRESIDENTE NACIONAL

Estimados socios/as presentes; invitados, dirigentes de Asociaciones, Pdte. Nacional y dirigentes ANEF, dirigentes CUT; jefaturas y autoridades presentes. Muchas gracias por su asistencia y participación en este acto, sencillo pero muy simbólico y siempre especial para nosotros/as, en particular para quienes desde el Directorio Nacional –por cuyo encargo me dirijo a Uds.-, nos corresponde conducir por el momento nuestra querida Asociación, que éste 27 de abril cumplió 78 años de existencia, al servicio de sus socios/as y aportando su visión al sindicalismo público y nacional.

Ha sido una larga y gran trayectoria, y al reflexionar sobre ella lo primero que queremos resaltar son aquellos hombres y mujeres que en ese lejano 1938, y luego de largo tiempo de preparación, sentaron las bases y constituyeron, como pioneros del sindicalismo público nacional, nuestra organización. Detrás de ellos han pasado generaciones de colegas, que han entrelazado y entregado sus esfuerzos y vocaciones al servicio del mundo del trabajo y los trabajadores de nuestro país. Hasta el presente, muchos ya han partido; otros han terminado recientemente largas carreras funcionarias y están disfrutando de un merecido descanso jubilatorio o están ya próximos a hacerlo; y muchos otros, más de 1500 socios/as seguimos impulsando este espacio amplio y abierto de participación y de encuentro, en pos de los objetivos y aspiraciones comunes que como funcionarios/as del Trabajo nos interesan y motivan, siempre con una mirada integradora y solidaria, que nos convoca a todos/as, a jóvenes y ya no tan jóvenes, a cualquiera según su forma de pensar, el escalafón de pertenencia, el lugar de desempeño o la trayectoria en el Servicio.

ANFUNTCH se ha caracterizado a través de toda su historia por mantener en alto la voz de defensa y promoción de los derechos de nuestros socios/as, criticando con claridad y con la fuerza necesaria cualquier actuación que nos afecte; levantando plataformas y propuestas en los grandes temas de interés funcionario y encontrándole espacios a través del diálogo y el debate; y promoviendo la participación y la movilización que sea necesaria para encauzar nuestras energías colectivas detrás de los objetivos y demandas que democráticamente nos trazamos. Y este Aniversario nos llega en medio de un intenso trabajo gremial, fruto de largos años de preparación y sostenidos esfuerzos, con la mira puesta en lograr que, con ocasión de la anunciada y comprometida Modernización del Servicio y de las Reformas Laborales, alcancemos cambios, a través de una nueva ley de plantas, que mejoren de manera importante nuestra carrera funcionaria y condiciones de trabajo y remuneración.

Ello no debe impedir jamás el que reservemos un tiempo para nosotros/as, las personas que integramos esta gran Asociación, para celebrar en la intimidad y en el afecto, con el recuerdo de todos/as quienes nos precedieron, y con las esperanzas en un futuro siempre mejor, lo que anima y fortalece a la organización que nos reúne. **NUESTROS MEJORES DESEOS PARA DISFRUTAR AL MAXIMO ESTE ANIVERSARIO PARA TODOS/AS QUIENES NOS ACOMPAÑAMOS INTEGRANDO NUESTRA QUERIDA ASOCIACIÓN.**

Por supuesto, como nos sucede siempre por la cercanía de fechas, cada nuevo Aniversario se nos presenta en un **marco especial para saludar el Día del Trabajo, y a**

todos los trabajadores/as de nuestro país, y qué mejor que en el ejercicio sindical, detrás del legado de los mártires de Chicago y de todos quienes han luchado y seguirán luchando por un trabajo digno, como el principal soporte de una auténtica emancipación humana.

Pero, esta vez inevitablemente, es la ocasión de referirnos más en detalle esta vez, a nuestra ya larga y principal preocupación estratégica en torno a contribuir a que la DT cuente, dentro del anunciado proceso de Modernización, con una nueva ley de plantas y un mejor trato con su personal. Y lo haremos con una exposición, esta vez un poco más extensa, pero –tranquilidad-, nunca tanto...

1.- Lo primero, haciendo ver que es indispensable darse cuenta que la realidad de nuestro empleo público, y entre ellos el de la DT –que está entre aquellos lugares en que hemos conquistado algo mejores condiciones- es crítico y cada vez más insostenible.

Las indefiniciones y debilidades estructurales acumuladas no le pasarán la cuenta a un Gobierno u otro sino que a la propia eficacia de la Administración Pública y del Estado, más aún para afrontar los desafíos que se le piden a un nuevo Estado, que se involucre más y mejor, y legitimadamente, en la atención de los antiguos y nuevos problemas sociales.

Algunos ejemplos de grave deterioro del empleo estatal.

a) El sistema de ADP implicó un modesto avance pero no resuelve, y el proyecto de ley en trámite no los aborda, aún nudos básicos como: i) la compatibilidad con la carrera funcionaria, que sí va en el proyecto de ley; ii) la constitución de equipos coherentes al mando de los Servicios; iii) la identificación de un perfil especializado en la gestión y dirección pública.

b) Los sistemas de evaluación no logran conectar con el impacto de la acción estatal en los usuarios y en la Comunidad;

c) La gran mayoría del empleo es a contrata y a honorarios, sujeto a una regulación caduca que **no sólo afecta la estabilidad relativa** en el empleo que es propia de todas las Administraciones Públicas eficientes, **sino que ha vuelto a introducir altísimos niveles de discrecionalidad en las decisiones de personal** (ingreso, promoción, destinaciones, terminación, etc.), las cuales han tenido que ser limitadas por la fuerza del estatus quo y la defensa funcionaria activa del gremio, e incluso por una incipiente judicialización.

Esta “política” de precarizar formalmente el empleo con las contrata y los honorarios (que luego de llegar una y otra vez a nuevas cifras escandalosas, se negocia pasar a más contrata...) se sustenta en el objetivo de generar flexibilidad, la cual se asocia a la “buena” gestión directiva, lo cual es supuesto bastante torpe y delirante a estas alturas y, al contrario de lo que se pretendió, implica cada vez mayores debilidades de gestión e incluso pérdidas financieras en arreglos circunstanciales y las más de las veces parciales e injustos.

Un solo caso, entre muchas y habituales incongruencias. En el imaginario de los colegas de la DT todavía resuenan los mejoramientos de grado para casi 400 contrata (por

supuesto ninguna planta, salvo algunos que se atrevieron a renunciar a tal condición...) entre los años 2010 y 2012 –comparándolos con los relativamente pocos que, para molestia generalizada de la gran mayoría- se han cursado por la actual Administración. Ese mejoramiento masivo, aun apreciado en el caso a caso, fue criticado por nosotros porque se financió con el excedente producido espuriamente –que obviamente no se informó ni menos se devolvió al Fisco- con los despidos de los años 2010 y 2011, y con la baja de grado de varias contratadas.

d) La Contraloría es débil y agudiza esta crisis en vez de tratar de solucionarla. Se encuentra atrapada en el formalismo decimonónico (ya ni siquiera del siglo XX) y no controla nada o muy poco –ningún gran caso de corrupción ha sido detectado por dicho organismo- y sólo se dedica a generar una ruma de papeles y de actuaciones burocráticas respecto de las que se balancea, con escandalosa fluctuación, en estos temas del personal. Pasando, de acuerdo a la mano del Contralor de turno, de un criterio profuncionario con características de defensa corporativa, a otro en el que se lava las manos de todos estos problemas y no aporta absolutamente nada relevante a la atención de los problemas estructurales que se acumulan con la ya evidente crisis del Estatuto Administrativo.

e) Se ha despojado a los funcionarios del derecho fundamental a la promoción. Que es un componente básico de la carrera y la fidelización positiva en el Servicio público. Por ejemplo, la Ley 19.882 suprimió el sistema de ascenso automático en base al escalafón para la mayoría de las plantas (a propósito, cuestionando la antigüedad y dejando a la deriva el sistema de calificaciones) y lo reemplazó por un sistema de concursos que ha sido un fiasco por no decir un engaño, y que tiene a toda la Administración Pública levantando movimientos reivindicativos de remuneraciones en donde antes estaba al menos la confianza en el ascenso y en el sistema objetivo que lo regía.

Y estos movimientos reivindicativos han debido optar por utilizar las leyes de planta –que deben tener en la mira el objetivo de mejor atención a la Comunidad y de carrera funcionaria- para lograr justicia remuneracional, alterando las escalas de grados, dibujando pirámides de todas las formas geométricas, generando bonos y, finalmente, cerrando el círculo con el recelo de Hacienda, que trata estas materias con absoluta falta de oficio y visión integral, alimentando la anomia y el desencuentro en el cual el diálogo sólo se produce frente a soluciones de parche y aspiraciones puntuales, postergando siempre el problema estructural de la falta de una real carrera funcionaria y el deterioro de la calidad del empleo público que ello conlleva.

f) Por supuesto, en este escenario, los más simplemente se estrellan con un muro, como los movimientos de Aysén y Atacama, o incluso la negociación del reajuste del año 2016 que quedó solo en eso, en el reajuste. **Otros, los menos, con habilidad y aprovechando las circunstancias favorables, logran pasar** sus demandas particulares por el ojo de la aguja roma, o incluso le pegan el palo al gato. Ejemplo del SII en una coyuntura irreplicable en el marco del inicio de este Gobierno y de la Reforma Tributaria, con un aumento del subtítulo 21 que todos quisiéramos, con logros relevantes –primera vez en mucho tiempo que se logra un aumento en las plantas-, pero tampoco haciendo frente a los problemas estructurales con una alternativa sistémica y realista de avance hacia una dirección alternativa.

g) Y cierran las pinceladas de este cuadro general del empleo en la Administración Central- qué decir del empleo municipal...- la **creciente tensión y desconfianza entre la Administración Pública y sus funcionarios, con la Comunidad Nacional** a la que servimos. Nuevos criterios de exigibilidad a partir de una sociedad claramente más empoderada y demandante tensionan la satisfacción usuaria; incumplimiento de los nuevos fines y riesgo de la perversión burocrática; incomprendiones y acusaciones cruzadas de privilegios; etc. Por un lado demanda de más y mejor Estado y, por el otro, los riesgos o temores de que ello no sea más que un ejercicio pendular que, más allá de los aspectos redistributivos, no garantice la solución real de los problemas.

Para que no se nos malinterprete, EN CHILE TENEMOS Y SOMOS UNA BUENA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, de las mejores de nuestro barrio. Lo que ocurre, como en varios otros planos, esta crisis se explica fundamentalmente por la paradoja del cambio. Lo que durante décadas pasadas fue bueno o aceptable, hoy claramente no lo es, y se nos juzga no por nuestra historia sino por la necesidad de avanzar, en conjunto con la Sociedad a nuevos estándares de excelencia que hoy no tenemos y que es indispensable lograr en un corto plazo.

2.- Humildemente, pero también sacando la voz, nos hemos jugado como ANFUNTCH por levantar una propuesta en torno a estos temas estructurales pendientes.

Por supuesto, pretendiendo aplicación en nuestro propio seno sin perjuicio que, si la solidez de las reflexiones y soluciones lo sustenta, se pueda replicar progresivamente hacia el resto de la Administración Pública. Y de un modo modesto y realista, postulando ajustes y reformas puntuales pero precisas en los principales nudos normativos del sistema sin pretender en modo alguno reemplazos o partidas de cero que no vienen al caso y que, de endiosar a la tradición y a la historia pasada terminan en el extremo contrario de desconocerla y faltarle el respeto.

Por lo demás, no debiera ser raro que estas propuestas se generen en nuestra DT, pues nos debe resultar ajeno lo que acontece con el mundo del trabajo, tanto en los ámbitos privado como público, que, cada uno con sus especialidades y fines, convergen cada vez más.

Hemos desarrollado y debatido estos planteamientos con amplia legitimidad adentro de nuestra organización. Ellos se encuentran legitimados en cinco sucesivos encuentros nacionales –nuestros Consultivos- desde el año 2012 a la fecha y en múltiples asambleas locales, no siendo hoy ajenos para ningún dirigente o socio/a que se mantenga al día en el devenir de nuestra organización. Nos hemos disciplinado y fortaleciendo detrás de ellos, con una lógica de colegiatura y de actuar realmente unitario en los propósitos y en la acción, sin dejarnos permear por otros intereses que pretendan predominar sobre nuestro principal interés funcionario.

Y le hemos propuesto estas ideas y aspiraciones a la autoridad, tanto del Servicio como ministerial desde el día 1, desde el 11 de marzo de 2014, y hemos trabajado con ella confiados en el compromiso de incluirlas en un auténtico proyecto modernizador de la DT.

Y lo hemos hecho con un camino de convergencia con APU, nuestra Asociación hermana en la DT, con la cual en estas semanas hemos concretado, recogiendo las propuestas y miradas de ambas organizaciones, un frente y una mirada común de todos los funcionarios/as en torno a estos desafíos.

3.- ¿Cuáles son estas propuestas?.

En un pequeño resumen, y primero en el ámbito sustantivo, dos grupos de ideas básicas.

a) Un Escalafón directivo de carrera, identificando las 200 jefaturas de tercer nivel que dan el empuje cotidiano y son la médula del Servicio (el nexo entre los cargos directivos de confianza y los funcionarios/as), con buenos incentivos, con exigentes concursos cada tres años, con servicio en el cargo conservando el cargo base en la carrera; y

b) Un 80% de la dotación del Servicio en nuevas plantas diseñadas al efecto con características técnicas y no discrecionales que garanticen estabilidad y promoción por mérito. Con un encasillamiento no discrecional, sujeto a criterios objetivos y concursos en que sólo los más nuevos quedan en las contrata, sin carrera funcionaria y sin posibilidad de ejercer jefaturas, pero con posibilidades privilegiadas de pasar a las plantas. El resultado esperado, tan sencillo como que a la DT se ingresa a la contrata mediante concurso público; que las contrata, con la ponderación de su experiencia y desempeño, postulan y pasan a los cargos inferiores de las plantas, que van quedando vacantes con el funcionamiento de un auténtico sistema de promoción, regulado normativamente con claridad, seriedad y previsibilidad, constituyendo un sistema confiable que no depende de las autoridades de turno ni de otros padrinzgos, sino que produce ajustes periódicos y habituales y financiados, de tal forma que cualquier funcionario/a puede dedicar lo mejor de sí a su empleo confiado en que no quedará enterrado en su grado sin que el sistema le reconozca su mérito y su entrega.

A lo que, por cierto, se agrega la aspiración a un mejoramiento y equiparidad con los demás Servicios fiscalizadores, fundado en estudios serios y objetivos.

Y, en lo procesal (tan importante como lo sustantivo, pues evidencia la real voluntad y capacidad de lograr el objetivo).

a) Estas propuestas y ajustes NO pueden efectuarse mediante la técnica del reenvío o la delegación, sino que tienen que consagrarse en la ley, de tal manera que, integrándose en forma sistemática con el resto del ordenamiento jurídico, hagan las modificaciones o complementos necesarios para de verdad solucionar el problema de fondo que pretenden atender.

b) Estas propuestas deben integrarse en un Proyecto de Ley que Moderniza la DT, que debiera integrar dos componentes. Uno, el propiamente de ley de plantas y de personal, modificando en concreto la parte del DFL de 1967, relativa al personal y a la estructura orgánica de la DT, que ya está evidentemente caduca desde la anterior ley de planta de 1993 (la Ley 19.240). **Y el otro, en lo que dice relación a competencias y facultades de la DT,** relativo a la posibilidad de mejoras puntuales y de naturaleza sencilla y esencialmente aditiva, CUIDANDO DE NO AFECTAR NI PONER EN RIESGO EL EJE DE FACULTADES Y COMPETENCIAS DE LA DT COMO LA CONOCEMOS,

que, 50 años después, y en pleno ajuste con el estándar OIT, se encuentran contenidas en dicho DFL 2.

No podremos aceptar impasibles que, por ejemplo, planteando una nueva ley orgánica – un nuevo DFL u otro texto-, aún con un contenido similar, se exponga irresponsablemente a la parrilla el núcleo de nuestro DFL 2, de 1967. Ello, por dos razones básicas. Una, porque un proyecto que insista en incumplir este buen criterio será visto con los ojos de esta época y no de los especiales años 60 del siglo pasado, levantando una nueva polémica ideológica inmadura y ajena a las exigencias técnicas de la Administración Laboral del presente, con lo que, lejos del de fortalecer o modernizar a la DT arriesga un nuevo debilitamiento, como ha acontecido en varios casos concretos ; y dos, porque, por lo anterior, ese proyecto no tendrá el sencillo y fácil despacho que esperamos y es muy probable que se eternice, como la discusión ideológica que levantará; y

c) Estas propuestas y el Proyecto de Ley que las integre deben discutirse en los tiempos políticos y legislativos del caso los cuales, desde todos los ángulos se concentran, en la especie, en lo que resta de este primer semestre, y a lo sumo algo después, antes de comenzar a desplegarse el escenario electoral, primero municipal y después nacional.

d) Y, por último, este Proyecto de Ley debe al menos intentar independizarse cada vez de las Reformas Laborales y fundarse en sus propias y evidentes fundamentaciones. Por cierto, la discusión inevitablemente deberá hacerse en el espacio que igual deja la estela de las Reformas Laborales, materia en la que acogimos un temprano consejo, que hicimos nuestro, en orden a evitar entrar y menos polemizar con su contenido específico, para no contaminar nuestras opiniones ciudadanas particulares -que todos/as las tenemos-, con las de todo un gremio, que además agrupa precisamente a quienes deberemos hacer cumplir las leyes resultantes, cualesquiera que estas sean.

Sin alejarse de ese buen criterio, y como una opinión muy general, sólo decir que la situación que está resultando, que aun dramáticamente no termina de decantar, era previsible ante un proyecto más significativo que los habituales pero igualmente modesto, y el mismo escenario un inmaduro y altamente ideologizado, que impide tratar estos temas con mayor rigor y profundidad (por ejemplo, para haber avanzado por otras vías que realmente garantizan significativos aumentos de cobertura de la negociación colectiva, y la consecuente legitimidad sindical y social, como lo ha hecho la experiencia comparada que ya descubrió la pólvora y la usa hace rato: la titularidad de negociación, aún a nivel de empresa en que hay mucha cobertura sin cubrir en una negociación que es predominantemente “subempresa”, para el sindicato más representativo; efectos erga omnes del instrumento colectivo, de tipo normativo más que contractual; con ultractividad hasta su desahucio y posibilidad de nuevo proceso, con iniciativa y eventual huelga de acuerdo a la planificación sindical; etc.).

Pero, lo que nos importa y preocupa ahora al emitir esta opinión general es la cada vez menor “rentabilidad social” de las Reformas Laborales y el difícil momento del Gobierno ante versiones de ambos lados del espectro que piden que se retire el proyecto en su totalidad; alimentada con la tesis judicial algo exagerada al comparecer al TC, en orden a que con esta resolución el proyecto perdió su corazón y sus pilares, lo que en realidad

está lejos de ser efectivo, más allá de que ya sea vea así, siendo necesario rescatar las mejoras y ordenar las pérdidas para finalizar este larga tramitación de la mejor manera posible.

Nuestro obvio objetivo al hacer esta mínima reflexión es que esta situación no termina afectando de ningún modo el Proyecto de Modernización de la DT sino que en cualquier caso, incluso, lo termina apuntalando, incluso como posible contrapeso procesal a favor del cumplimiento de las normas y de los derechos de la parte más débil de la relación de trabajo.

4.- ¿Y, para finalizar, ¿en qué estamos en estos momentos y qué se nos viene?

Hemos apostado no sólo a demandar sino que a debatir, proponer y convencer, y, después de varias declaraciones en que hemos escuchado que se comparte lo grueso del diagnóstico y la oportunidad de mejora que hemos hecho, **esperamos que la autoridad, por sus propios fines y deberes, cumpla con el deber de ser el primero y principal protagonista en la tarea de concretar un proyecto serio que pueda ser prontamente discutido y aprobado como ley.**

En ambas Ministras de esta Administración y en el aquí presente Sr. Subsecretario, hemos evidenciando la voluntad política de concretar estos esfuerzos aprovechando los espacios objetivos y claramente identificados y sin la posibilidad de echarle la culpa a ningún empedrado, reconociendo la oportunidad infrecuente que se nos presenta.

Y, como dijimos, ya llevamos un año de trabajo intenso en la **Mesa de Modernización** instalada en el seno de la DT con ambas Asociaciones y en la que, lo reiteramos, hemos llegado a una **profunda convergencia junto con APU.**

Hemos avanzado bastante en las declaraciones en torno a compartir las principales ideas matrices y contenidos, pero, y hay que reconocerlo ya con preocupación, **todavía no ha habido capacidad de bajar a números ni a redacciones.**

Y el tiempo se nos acaba, nos quedan sólo dos meses. Lo dijimos a fines del año pasado, no podemos aceptar un nuevo cambio de fecha estimativa a la que ya tenemos nuevamente comprometida, esta vez para fines de este primer semestre. Y

Guardando las proporciones, tal como en las Reformas Laborales el Gobierno tiene el desafío es terminar el partido con el mejor resultado posible para el país y los trabajadores, haciendo que valgan la pena todas las energías y el esfuerzo empleados; en la Modernización de la DT no podemos quedarnos sin siquiera salir a la cancha a jugar el partido y a ganarlo. Y debemos hacerlo pronto, aquilatando de verdad los costos de incumplir esta tarea, cerrando temas y debates, produciendo acuerdos y contenidos y confiando en las buenas ideas, más que todo con Hacienda..

El ruego final a todos/as nuestros invitados es para comprender y aceptar que hayamos hecho uso de esta tribuna y de este momento con estos planteamientos que van más allá de los habituales saludos y parabienes, pues la concreción exitosa de una ley de modernización con nueva ley de plantas y mejoramiento, es lo que más nos motiva e

inquieta en estos momentos, y no remarcarlo en esta ocasión solemne hubiera sido un contrasentido.

Nuevamente, muchas gracias a todos/as por su asistencia y atención en este solemne acto en el, ya en las vísperas de un nuevo 1º de mayo, celebramos nuestro Aniversario N°78.

Raúl Campusano Palma
Presidente Nacional ANFUNTCH
29.04.16