

# CONSULTIVO NACIONAL ANFUNTCH



PARO NAC. 3-  
INSPECCION DEL TRABAJO  
EN PARO ANFUNTCH

INSPECCIÓN DEL TRABAJO  
**EN PARO**

## SANTIAGO

## DICIEMBRE 2013





**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

**CONSULTIVO NACIONAL ANFUNTCH**  
**SANTIAGO, SEDE SOCIAL**  
**4, 5, y 6 de Diciembre de 2013**

**Miércoles 4 de diciembre de 2013.**

**Apertura. Saludo del Presidente Nacional.**

Da la bienvenida a los participantes y procede a dar inicio al Consultivo a las 10:30 hrs, con la concurrencia del DEN en pleno, exponiendo la necesidad de constituir la Mesa, de cinco miembros, entre los cuales los dos definidos por el DEN son él mismo y la Secretaria General, en tanto que los dirigentes de los Consejos deben escoger a otros tres miembros, a la cual entrega la conducción.

**I. ELECCIÓN Y CONSTITUCIÓN DE LA MESA DEL CONSULTIVO.**

Después de las deliberaciones y propuestas, queda conformada por los siguientes cinco integrantes, entre los cuales se define la composición, que queda del modo también siguiente:

**Presidente** : Idelfonso Galaz, del Consejo Provincial de Ñuble.  
**Vicepresidente** : Boris Barra, del Consejo Castro-Chiloé.  
**Secretarios** : Victoriano Romero, del Consejo de Atacama  
: Cecilia Morelia González – DEN  
: Raúl Campusano - DEN

**II. CUENTA DEL DIRECTORIO NACIONAL.**

Conforme el Programa la Mesa da paso a la Cuenta político- sindical del DEN, la que es expuesta por el Presidente Nacional, con la colaboración de la Tesorera Nacional en los que a los aspectos financiero-contables se refiere, mediante una presentación multimedial que se distribuye a los asistentes, se explica en detalle y se entiende incluida en estas actas.

Sometida esta Cuenta a aprobación por parte de la Mesa, se produce, por unanimidad, sin perjuicio de dejarse constancia de algunas observaciones puntuales que no afectan en ninguna forma lo sustancial de la misma.

**III.- CUENTA DE CONSEJOS REGIONALES Y PROVINCIALES.**

Antes de dar inicio a esta parte, se propone unificar a continuación las dos partes en las que los Consejos tienen que dar cuentas, tanto la que estaba programada para la tarde del primer día –evaluación de la participación en las recientes jornadas de movilización y Paro Nacional-, cuanto la que lo estaba originalmente para el segundo



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

día –aspectos administrativos, orgánicos y funcionales, los cuales, además, se propone reducir y no repetir, habida cuenta que ya habían realizado en Consultivo anterior, de junio-, con la finalidad de destinar mayor cantidad de tiempo para el análisis del tema principal del Consultivo en torno a definir las “Propuestas para una Plataforma Programática ANFUNTCH 2014-2018 “Por la mejor DT, para trabajar en ella y para servir al mundo del trabajo”.

Sometida a aprobación esta propuesta por parte de la Mesa ella es aceptada por unanimidad, por lo que se llama a los Consejos Regionales y Provinciales en orden de Norte a Sur, los cuales exponen que, en general, ha habido un importante ingreso de socios/as; que tuvieron un muy alto grado de adhesión en todas las jornadas de movilización, lo que incluye una diversidad de actividades de fortalecimiento colectivo, muchas de ellas creativas, como desayunos y almuerzos compartidos; asambleas informativas; nóminas de asistencia a diversas actividades; invitación a todos los funcionarios/as sin distinción, ya sean de APU o de ninguna Asociación; criterios de atenciones y actuaciones excepcionales o de carácter ético, en especial en materia de comparendos; carteles en oficinas y marchas; importante relación con los demás servicios públicos de cada entorno, en especial en torno a la ANEF y la CUT; participación en marchas; diferenciación de roles entre funcionarios a contrata y de planta; trabajo con los usuarios en la calle; y otras acciones de diverso tipo. Además, y aún cuando la mayoría de tales circunstancias se explica en lo masivo de la negociación del sector público y en las dificultades de armonizar voluntades, tiempos y estrategias en el seno de las instancias superiores –ANEF, Mesa del Sector Público y CUT- algunos de los Consejos exponen algunas críticas relativas a aspectos que mejorar a futuro como, por ejemplo, la mayor oportunidad de convocatorias, la discontinuidad en las movilizaciones, la inconveniencia de mostrar cualquier conflicto o división interna, etc.

Esta Cuenta de los Consejos aparece así congruente con las directrices y orientaciones impartidas durante todo el proceso por parte del DEN, que coordinó y dirigió las movilizaciones a nivel nacional, bajo las orientaciones precisas impartidas desde la ANEF, a la vez que participó activamente de las diversas instancias de análisis y conducción implementadas en dicha instancia, lo que se concluye ha redundado en un amplio y visible fortalecimiento de nuestra Asociación en este importante ámbito.

Por último, algunos Consejos, en especial los de Santiago y Cautín, exponen algunos planteamientos, los cuales se resuelve serán tratados en el curso de las distintas fases del Consultivo, conforme la naturaleza de cada tema expuesto.

**Jueves 5 de diciembre de 2013.**

**IV.- PROPUESTAS PARA UNA PLATAFORMA PROGRAMÁTICA ANFUNTCH 2014-2018 “POR LA MEJOR DT., PARA TRABAJAR EN ELLA Y PARA SERVIR AL MUNDO DEL TRABAJO.”**

Teniendo presente el documento de trabajo aportado por el DEN al efecto, y luego de diversas propuestas y el correspondiente debate, se acuerda abordar esta parte central del Consultivo con una metodología que contempla, en el curso de la mañana, el trabajo en cuatro Comisiones, una por cada tema y propuesta contenida



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

en dicho documento, luego de lo cual, en la tarde, cada Comisión, a través de un secretario, expondrá las respectivas conclusiones y aportes.

Realizado efectivamente dicho trabajo en Comisiones en el curso de la mañana, con alta intensidad y participación que se prolongó hasta, con retraso, suspender las sesiones para participar del almuerzo, al volver del mismo y retomar en Plenario, se expuso, en cada caso, sobre los integrantes, conforme la elección de cada dirigente, la opinión sobre el contenido del documento base, y las respectivas conclusiones y aportes, de los cuales se levanta acta a continuación:

**COMISION N° 1.-**

**“Por una nueva ley de plantas para actualizar nuestra organización y proyectarla con fuerza al mejor cumplimiento de nuestra función social.”**

**PARTICIPANTES:**

1. Herman Mery – Consejo Atacama
2. Oscar Guiroux - Consejo Atacama
3. Victoriano Romero -Consejo Atacama
4. **Abdón Anaís – Consejo Coquimbo – Presidente**
5. Oscar Castro - Consejo Valparaíso
6. Aida Cohen - Consejo Valparaíso
7. Pedro Rojas - Consejo Linares
8. Luis Sandoval - Consejo Ñuble
9. Idelfonso Galaz - Consejo Ñuble
10. Emperatriz Meza - Consejo Talca
11. Orlando Domínguez - Consejo Talca
12. Cesar Huichalaf - Consejo Cautín
13. **Pablo León - Consejo Cautín- Secretario/relator**
14. Mauricio Jiménez- Consejo Llanquihue
15. Cecilia Morelia – DEN
16. Raúl Campusano – DEN
17. Náyade Zúñiga – DEN
18. Ada Torres – DEN
19. Juan Beltrán - DEN

**ACUERDOS Y APORTES DE LA COMISION A LA PLENARIA.**

La Comisión valida en general todas las propuestas integradas en el documento base como el contenido fundamental a promover por ANFUNTCH en un proyecto de Ley de Planta para la Dirección del Trabajo, específicamente con las siguientes características, y sin perjuicio de los aportes y complementos que se indican:

- a) Que cubra en número al 80% de la actual dotación de personal de la DT, agregándose que ello es sin perjuicio de contemplar también el aumento dotación efectiva que sea acorde con los requerimientos del momento.



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

- b) Que contemple un nuevo y gran escalafón directivo de carrera, en el que se incluyan la generalidad de las Jefaturas de Inspección y las Coordinaciones Regionales, y al que se pueda acceder guardando el lugar en la carrera. En la Comisión se agrega también a las jefaturas de Unidades de los Departamentos del nivel central y, eventualmente, a las jefaturas de unidades de Inspecciones con un alto número de funcionarios por definir, en un escenario en que la concursabilidad sea la regla para definir todos los cargos de jefaturas del tercer nivel jerárquico; y, además, abiertos a la incorporación de la DT al Sistema de Alta Dirección Pública, también lo sea para los de segundo y primer nivel.
- c) Que contemple una pirámide de cargos adecuada al mayor número de plazas en la planta, de tal forma que se asegure la carrera y el derecho a la promoción, revisando los grados toques de los respectivos escalafones.
- d) Que potencie la Escuela Técnica y la revalidación de requisitos especiales de formación y capacitación interna calificada, y externa cuando sea necesario, que, junto con la experiencia, faciliten dicha carrera funcionaria, incluyendo la movilidad entre escalafones.
- e) Que integre la equidad remuneracional con los demás servicios fiscalizadores.

Además, la Comisión agrega, y en cada caso diversas opiniones de la Plenaria complementan, que es necesario:

1. Enfatizar la verdadera naturaleza de una nueva Ley de Plantas, aclarando entre todos nuestros socios/as que aunque su finalidad central no sea el de una mejora remuneracional –sino que el organizar el Servicio de cara a cumplir su función social-, es un objetivo ampliamente valioso de lograr en la medida en que, junto con actualizar la organización del Servicio dando cuenta de su realidad presente y de las mejoras que se requieran para cumplir cabalmente su rol social, podrá incidir en muchas de las causas que están en la raíz de los problemas de clima y relación laboral al interior de la Dirección del Trabajo. Así, por ejemplo, podrá suprimir gran parte de las inequidades actuales, generando igualdad de oportunidades y mayor justicia y transparencia, estableciéndose una real posibilidad de carrera funcionaria en la que el mérito sea el componente principal; reconocerse la estabilidad en el empleo, particularmente la reforzada que exige el Convenio 81 sobre Inspección del Trabajo; o, en fin, contarse con un órgano estatal mejor organizado y en condiciones más óptimas para acometer su tarea social.
2. Reconocer que la proyección efectiva de una ley de plantas requiere de una ANFUNTCH lúcida y propositiva, que, con los apoyos y logre concordar con la autoridad de turno, en sus diferentes niveles, en la conveniencia y urgencia de desarrollar primero un anteproyecto y luego un proyecto de ley, que sea finalmente sometido al Congreso para luego ser eficientemente tramitado en su seno con posibilidades reales de aprobación.
3. Ordenar y comprometer nuestras conciencias activas detrás este objetivo, y para hacerlo de un modo que fortalezca confianzas y un indispensable actuar unitario, resulta conveniente definir un cronograma relativamente preciso a través del cual desplegar los esfuerzos sindicales de ANFUNTCH tras su prosecución. En concreto, este cronograma se propone que contemple: a) desde ahora y hasta el mes de abril 2014, un proceso de amplia difusión y adhesión activa en la base, entre todos/as nuestros/as



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

socios/as, a cargo de todos los dirigentes/as regionales y provinciales; b) un primer acercamiento y creación de confianza básica con las nuevas autoridades, entre los meses de marzo a mayo 2014, para concordar prontamente en la necesidad de impulsar un proyecto de ley de plantas en el curso del gobierno que se inicia; c) un trabajo técnico intenso con la autoridad del Servicio para levantar un anteproyecto, entre los meses de junio y septiembre, para concluir en octubre 2014 con las bases del mismo que, en alguna forma, tenga reconocimiento y apoyo presupuestario para su desarrollo en la confección del presupuesto 2015, por ejemplo, para realizar estudios o comprometer personal de apoyo para la elaboración de un proyecto; d) la presentación del anteproyecto al Ministerio del ramo en los inicios del año 2015 para, obtenida la priorización pertinente, presentar este proyecto al Ministerio de Hacienda a mediados de dicho año; y e) contemplar, a fines del año 2015, el ingreso de un proyecto de ley al Parlamento;

4. Integrar armónicamente, a nivel estratégico, tanto las capacidades sindicales de propuesta, como las de movilización; desarrollo y obtención de redes y apoyos; comunicación ciudadana; y negociación en todos sus aspectos; y
5. Considerar algún plan alternativo en caso de no encontrar receptividad de parte de la autoridad a avanzar en la necesidad de elaborar un anteproyecto de ley de planta en el sentido indicado a objeto de, con una estrategia combinada, torcer esta eventual resistencia y persistir en el objetivo.

Bajo la conducción de la Mesa del Consultivo, y luego de las preguntas, las opiniones y el debate pertinente, tanto ésta parte del documento base, como las conclusiones y aportes expuestos por la Comisión, son aprobados por unanimidad por la Plenaria

## COMISIÓN N°2.

**“Por una DT con competencias y facultades gestionadas con excelencia a favor de la Comunidad”.**

### PARTICIPANTES:

1. Enrique Hidalgo – Consejo Antofagasta
2. Roxana Chávez – Consejo Antofagasta
3. Rafael Sepúlveda – Consejo Concepción
4. **Marcos Fernández – Consejo Concepción- Secretario-relator**
5. Pablo Céspedes pozo – Consejo Curicó-Molina
6. **Jorge Ampuero – Consejo Castro- Chiloé- Presidente**
7. Daniel Donoso – Consejo
8. Boris Barra - Consejo Castro- Chiloé

### ACUERDOS Y APORTES DE LA COMISION A LA PLENARIA.

Se acuerda validar la propuesta de temas del DEN, en el entendido expuesto, esto es, que se trata de ejemplos de temas, que deben ser complementados con otros que surjan, y sin perjuicio de los aportes y complementos



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

expuestos más abajo. Así, el tipo de temas propuestos por el DEN, respecto de los cuales, invocando nuestro especializado criterio técnico, deberíamos exponer opinión, es el siguiente:

- a) **Un sistema de registro del inicio y término de las Relaciones Laborales (Contratos de Trabajo)**, como el que existe en la generalidad de la legislación comparada, a objeto de hacer más eficiente la capacidad regulatoria del Estado, vía la fiscalización del cumplimiento normativo y, a la vez, el conocimiento de la realidad laboral, mejorando sustancialmente las estadísticas a través de registros administrativos, en vez de confiarlas solo en encuestas, además disgregadas. Aunque en la Comisión se enfatiza que la obligatoriedad para el empleador de este tipo de registros se logra actualmente en la medida en que se cuente con un diseño y herramientas informáticas eficientes para concebirlo en forma virtual.
- b) **Mejoras en la recaudación de las cotizaciones previsionales**, a objeto de disminuir la abultada deuda previsional y el grave perjuicio que provoca a los trabajadores, al Estado y, en definitiva, a la Sociedad. Específicamente, en la promoción de un ente coordinado de recaudación, de carácter público, que evite la dispersión existente hoy en día entre múltiples entidades públicas y privadas y facilite la constitución de la deuda efectiva ante el no pago oportuno de cotizaciones.
- c) **Poner fin, de una vez por todas, al fraude laboral conocido como "multiRUT"**, velando porque la DT corrija su jurisprudencia y aplique una correcta noción institucional de la empresa, en la que confluyen, con derechos y obligaciones, tanto el empleador como los trabajadores, impidiendo que ella sea vista solo como una prolongación del derecho de propiedad del empleador y, por lo tanto, sujeta solo a su unilateral voluntad de configurarla del modo que le sea más conveniente, aunque sea de modo fraudulento. Ello permitirá discernir entre la amplia y legítima posibilidad de descentralización y libertad empresarial, y las simples figuras del fraude a la ley laboral, con perjuicio de los derechos de los trabajadores.
- d) **Relaciones de trabajo más equitativas por la vía de la ampliación de la negociación colectiva**, en especial la sub-empresa, de la mano de una relacionada **ampliación de la afiliación sindical**, identificando los estándares internacionales en la materia y las brechas que persisten en nuestra legislación y realidad nacional, de tal forma que se abran espacios de acuerdo técnico en torno a la materia. Aunque en la Comisión se enfatiza el tema del fortalecimiento sindical.

Además, en la Comisión se propusieron y acordaron los siguientes aspectos:

1) Todos los temas planteados –como formalidad laboral, cotizaciones previsionales, multi-RUT y negociación colectiva u otros como la necesidad de preservar la unidad de competencias de la DT- deben ser abordadas desde nuestra perspectiva de Asociación de Funcionarios, para que nuestra opinión sea tomada en cuenta al momento de la toma de decisiones en la Dirección del Trabajo y de legislar en lo que sea necesario. En lo inmediato, debiéramos prepararnos elaborar y entregar propuestas de gestión directiva y legislativas a las nuevas autoridades y al Parlamento.

2) Estudiar la organización de un Centro de Estudios relacionado con nuestra Asociación debiera cumplir un objetivo principal de levantar opinión en temas laborales y, además, en generar financiamiento para ello. Para ello sería necesario conformar una institucionalidad y una dirección del Centro, y un staff de colaboradores del



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

Servicio a nivel nacional, a cargo de abordar temas actuales y emergentes, además de preparar informes de la realidad laboral nacional a ser difundidos en nuestra Asociación y en encuentros y capacitaciones que organicemos, tanto para socios y funcionarios como para, de ser el caso, destinatarios externos que se definan. Entre las posibilidades de financiamiento permanente para nuevos estudios y propuestas, debe analizarse la posibilidad de que este Centro pudiera funcionar como OTEC y como instancia de asesoría.

3) Para reforzar las mismas finalidades, se plantea volver a editar una Revista Técnica, probablemente en formato electrónico, para, entre diferentes colaboraciones que se obtengan, la difusión privilegiada de nuestras opiniones y aportes ante iniciativas de gestión y legislativas.

4) El Servicio debe entender que sólo puede ser más eficiente si cuenta, además de los recursos necesarios para más y mejor infraestructura y medios, con personal cada vez más capacitado e idóneo para el cumplimiento de los desafíos, y con la participación de las Asociaciones para lograrlo.

5) Por último, se plantea que, superando debilidades anteriores, los acuerdos de Consultivo sean debidamente difundidos a las bases, a todos los socios/as, a través de los Consejos, en forma detallada y en plazos breves.

Abierto el debate por parte de la Mesa, en la Plenaria se emitieron diversas opiniones relativas a que la eventual organización como OTEC del Centro de Estudios, o las posibles acciones de asesoría, en especial cuanto generadoras de financiamiento, deben estudiarse bien para que no entren en colisión con ninguna regulación, en especial la relativa a las funciones del servicio; a que el registro de inicio y término de los contratos debería ser digital para garantizar y exigir el uso obligatorio de los empleadores; a que todas las propuestas de organización de la DT que promovamos tienen que respetar y promover el carácter unificador de competencias administrativas que ha tenido tradicionalmente nuestro Servicio; a que nuestras ideas y propuestas deben tener como objetivo el aportar, desde nuestra especialidad técnica, a la justicia social; y a que estas ideas y proyectos debieran abordarse en plazos acotados durante el presente mandato del DEN.

Luego de las preguntas, las opiniones y el debate pertinente, tanto la parte correspondiente del documento base, como las conclusiones y aportes expuestos por la Comisión y en la Plenaria, son aprobados por unanimidad.

### **COMISION N°3**

**“Por una DT con el mejor clima laboral. Debemos aspirar a que la DT sea un ejemplo de relaciones laborales en la Administración Pública.”**

### **PARTICIPANTES:**

1. **Roberto Aguirre - Consejo Ñuble- Secretario-relator**
2. Patricia Parra - Consejo Coyhaique
3. Marcela Vargas - Consejo Magallanes
4. Marcia Fuentealba - Consejo Los Ríos
5. **Patricia Sandoval – DEN- Presidenta**



6. Romanet Monardes- Consejo Arica-Parinacota

#### **ACUERDOS Y APORTES DE LA COMISION A LA PLENARIA.**

Teniendo presente el contenido del documento base en esta materia, cual es el que plantea que ANFUNTCH debe promover, entre otros aspectos, lo siguiente:

- a) Plena participación funcionaria, a través de las Asociaciones, Comités Bipartitos, etc.
- b) Política de Recursos Humanos construida de modo participativo, actualizada, conocida, y efectivamente aplicada (ingreso; permanencia -calificaciones, traslados, protección, promoción, etc.- y egreso)
- c) Transparencia y publicidad en las decisiones.
- d) Igualdad y justicia de condiciones (“que nadie se sienta pasado a llevar ni pueda pasar a llevar a sus colegas”). Concursabilidad como regla general, etc.
- e) Carrera funcionaria y efectivo derecho a la promoción (concurso anual).
- f) Cualificación de las autoridades de confianza. (Sistema de ADP)
- g) Condiciones de trabajo siempre adecuadas;

En la Comisión se concordó con estas propuestas y se promovieron y acordaron los siguientes acuerdos y aportes complementarios:

1) Entender que el clima laboral es un todo complejo que afecta el comportamiento, la motivación y las expectativas de las personas dentro del grupo en el cual se desempeñan laboralmente.

2) Conocer que en el clima laboral inciden distintos factores como el físico o de infraestructura; el de organización o estructura de la organización (que se puede mejorar a través de la ley de planta); el de políticas de la autoridad; y el rol de las Asociaciones y los propios funcionarios, cada uno de nosotros.

3) En cuanto a las políticas de la autoridad, y aún cuando en su oportunidad se valoró el avance que significó, es necesario definir como actualmente insuficiente el marco de actuaciones y procedimiento establecidos en la actual Circular 51, que regula la materia. Por ejemplo, para pasar de la mera reacción a una mayor proactividad que sea capaz de anticiparse a los conflictos desatados o de atajar su escalabilidad; que fije un marco y contexto global que favorezca los buenos climas; que contemple especialización y potenciamiento de la Unidad de Desarrollo Organizacional, como instancia institucional técnica a cargo del tema; que pueda plantearse el suplir la falta de habilidades directivas blandas en muchas jefaturas; que pueda orientar en el establecimiento de criterios objetivos y parámetros justos para definir participativamente indicadores y metas, y, en general, procedimientos y adopción de decisiones en materia de personal, sin favoritismos de ninguna



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

especie; y mecanismos de defensa funcionaria efectiva que, junto con ser capaces de apoyar y proteger de modo eficiente a los funcionarios afectados por atentados en el ejercicio de las competencias institucionales, sean también capaces de evidenciar control y rechazo ante las actuaciones que no justifiquen tal defensa intensa;

4) Respecto del rol de las Asociaciones y de los socios/as, y no solo de la autoridad, es necesario relevar este punto como especial contribución nuestra al mejoramiento de los climas, a través de medidas como la promoción de aptitudes adecuadas, de compañerismo, sinceridad, buen trato, asertividad, etc., fortalecidas en el ámbito de la participación local, por ejemplo, a través de Comités Bipartitos de Participación Local (CBPL).

5) Plantear, en esta materia en especial, y en todas en general, que las propuestas de profundización deben ordenarse en la lógica expuesta en el documento, pero siempre a partir de los estándares ya obtenidos tras la negociación del Petitorio ANFUNTCH 2012, sin perjuicio que se debe plantear el incremento de controles de cumplimiento de tales estándares desde la Asociación.

6) Participación efectiva de ANFUNTCH tanto en la elaboración como en los procedimientos destinados a precaver, estudiar y sancionar el acoso laboral o sexual.

7) Analizar el rol de la Mutual ACHS y de su comportamiento para con los trabajadores para, reivindicando el fortalecimiento del Estado, proponer cambiarnos al ISL.

8) Estudiar en forma seria y cuidadosa las licencias médicas.

9) Proponer un seguro de vida para quienes realizan trabajos en terreno ya sean fiscalizadores, ministros de fe, notificadores, y a todos quienes ofician directamente en la calle, favoreciendo una tendencia a la protección total en el trabajo, que permita protección de la familia, en casos de fallecimiento y/o secuelas ya sean físicas o intelectuales.

Bajo la conducción de la Mesa del Consultivo, y luego de las preguntas, las opiniones y el debate pertinente, tanto ésta parte del documento base, como las conclusiones y aportes expuestos por la Comisión y la Plenaria, son aprobados por unanimidad.

#### **COMISION N°4**

**Por una DT con justicia remuneracional, incentivo permanentemente el compromiso y la carrera de cada uno/a de sus funcionarios/as.**

#### **PARTICIPANTES:**

1. Héctor Rocha - Consejo Los Ángeles
2. Orietta Fuenzalida- DEN
3. **Néstor Jorquera - Consejo Tarapacá – Secretario/relator**
4. Lucila Sanhueza - Consejo Los Ángeles
5. **Nelly Toro - Consejo Cachapoal- Presidenta**



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

6. Sara Ortega - Consejo Cachapoal
7. Christian Figueroa - Consejo Cachapoal
8. René Haro - Consejo Llanquihue
9. Héctor Paredes - Consejo Chiloé-Castro
10. Jorge Andreucic - Consejo Metropolitano
11. Vladimir Sepúlveda - Consejo Metropolitano
12. Aníbal Moraga - Consejo Metropolitano

**ACUERDOS Y APORTES DE LA COMISION A LA PLENARIA.**

La Comisión concuerda con el planteamiento expuesto en el documento base en orden a que:

“Además de promover el funcionamiento efectivo del derecho a la promoción debemos estar alertas a detectar y exponer las brechas que existan en nuestro perjuicio respecto de los demás servicios fiscalizadores, y promover su corrección. Por ejemplo, por la vía de las asignaciones de fiscalización, de modernización, o la especial de nuestra Ley 19.994.”

Además, se precisa y aporta en los siguientes sentidos:

1) A modo de Diagnóstico, se plantea distinguir en la materia entre un ámbito externo y otro interno.

En el externo, será necesario detectar y promover la corrección de la brecha remuneracional que exista entre la DT y los demás servicios fiscalizadores del estado, considerando la importancia de nuestro Servicio en el ámbito social, técnico y profesional. Debería igualmente plantearse el equiparar la asignación de zonas extremas respecto de la aplicable a las Fuerzas Armadas.

En el interno, es necesario atender las brechas remuneracionales que se producen dentro del Servicio al no existir una estructura definida de remuneraciones acorde a las funciones que realiza cada funcionario, ni mecanismos objetivos que aseguren una real carrera funcionaria. Por ejemplo, la falta de reconocimiento de títulos técnicos y profesionales; el ingreso de funcionarios nuevos con grado más altos; la existencia de dificultades en la subrogancia; la falta de asignaciones críticas en algunas funciones; las discriminación por grado en el monto de los viáticos; el no pago de horas extras por traslados y jornadas pasivas (turnos accidentados); la asignación de movilización insuficiente por la necesidad de hacerla extensiva a otras funciones (abogados, ministros de fe de Relaciones Laborales; etc); o la inexistencia de un real incentivo al retiro que permita la movilidad (“tiraje de la chimenea”).

2) Como principios para actuar en la materia se plantean los de no discriminación; no discrecionalidad; igualdad de oportunidades; y a igual función igual remuneración.

3) Y, como propuestas concretas se plantea:



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

- a) actualizar antecedentes respecto a las diferencias remuneracionales con los organismos fiscalizadores y la asignación de zonas extremas. Evaluar y retomar los proyectos presentados en esta materia, haciéndoles un seguimiento efectivo;
- b) utilizar parámetros objetivos para asegurar el derecho a la promoción y la movilidad de los funcionarios, tales como la antigüedad, la capacitación, la calificación y la trayectoria laboral (“huella funcionaria”);
- c) considerar a la Escuela Técnica como una herramienta de carácter académico que certifique o reconozca las funciones de cada funcionario para que estos cumplan las condiciones legales que promuevan los principios definidos en la materia;
- d) promover que los procedimientos eliminen la discrecionalidad y la discriminación en el pago de viáticos, horas extras, suplencias, etc., y que garanticen el pago de jornadas pasivas; y
- e) mejorar la calidad de nuestra actuación para potenciar nuestro rol social, favoreciendo que nuestros usuarios, en especial las organizaciones sindicales, compartan nuestras demandas de mejoras remuneracionales.

Abierto el debate en la Plenaria por parte de la Mesa, se realizan los siguientes comentarios y aportes:

- a) Se aprecia una total armonía entre todos los componentes de la Plataforma, analizados por separado en cada Comisión, de tal forma que las mejoras remuneracionales son un complemento de la Ley de Plantas y de los demás aspectos tratados. En especial, considerando que la gran mayoría sino la totalidad de los aspectos negativos detectados en el llamado diagnóstico interno de brechas remuneracionales deberían ser atendidos y solucionados a través de un proyecto de ley de planta como el que se ha tratado y aprobado en este Consultivo;
- b) En relación con una parte importante de los problemas definidos en el diagnóstico interno, debemos tener presente que tienen su causa y origen en disposiciones legales (discriminación en el monto de los viáticos; no pago de jornada pasiva; asignación de zonas extremas; o parámetros objetivos para promover carrera funcionaria) y, por lo tanto, su atención y solución debe plantearse al menos en coordinación y haciéndonos parte de la plataforma de la ANEF que contemple su modificación, dentro de una reforma integral al Estatuto Administrativo. Sin perjuicio de ello, igual deben verse espacios de actuación paliativa como, en el caso de la jornada pasiva de los fiscalizadores, lo fueron los planteamientos de ANFUNTCH relativos a exigir primero voluntariedad y compromiso preferente de jefaturas y, luego, entrega de apoyos paliativos como celulares, Tablet o financiamiento de traslados;
- c) En caso de incorporar a las jefaturas de unidades a algún incentivo remuneracional en su condición directiva, deben considerarse a todas las unidades, no solo a las de fiscalización, bajo un parámetro objetivo como el número de funcionarios dependientes;
- d) Se insiste en la necesidad de fundar cualquier brecha remuneracional, interna o externa, en estudios y evidencias;
- e) Se enfatiza la potencia del planteamiento que vincula obtener mayor apoyo a nuestras demandas remuneracionales al compromiso en mejorar la calidad de nuestras actuaciones en favor de nuestros usuarios; y



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

- f) Se repite y reitera la necesidad de ajustarse a un cronograma de realización de estas propuestas, con un seguimiento efectivo, el cual se plantea que sea equivalente, en general, al concordado para elaborar el proyecto de ley de planta;

Luego de las preguntas, las opiniones y el debate pertinente, tanto la parte correspondiente del documento base, como las conclusiones y aportes expuestos por la Comisión y los de la propia Plenaria, son aprobados por unanimidad, dando la Mesa término a esta parte del Consultivo.

**Viernes 6 de diciembre**

**V.- TEMAS Y ACUERDOS VARIOS.**

**1.- Cuenta de las diligencias acometidas por el Directorio Nacional para reponer los recursos presupuestarios a objeto de organizar un primer concurso masivo de promoción en las plantas de la DT.**

Los 5 miembros del Directorio Nacional asistentes a la reunión en el Ministerio del Trabajo con el Subsecretario y las Directora y Subdirectora del Trabajo, informan del curso de la misma que, sin aún lograr acuerdo ni resultados concretos, avanza en tal sentido, en especial con la incorporación, comprometida y cumplida por parte del Subsecretario, de las autoridades del Ministerio de Hacienda, específicamente en la persona del Subdirector de Racionalización de la Dirección de Presupuestos. A esta última autoridad ANFUNTCH le expuso con claridad sus fundamentos y su disposición a llegar a un acuerdo razonable en torno a la reposición de recursos suficientes para desarrollar un significativo concurso de promoción en las plantas que contemple aproximadamente un aumento de en promedio dos grados para unos 60-70 funcionarios, con un costo de \$250.000.000; y al compromiso de organizar anualmente concursos de planta. Se continuará con este proceso en otras reuniones programadas para lo que resta del mes de diciembre.

La Mesa abre posibilidad de opinar y debatir sobre el tema y aunque existen algunas opiniones puntuales en relación a la eventual innecesariedad de este ejercicio dado el inminente término del mandato de estas autoridades, la gran mayoría de las opiniones valora y concuerda en proseguir este esfuerzo no solo en atención al importante beneficio que, dejando atrás cualquier consideración que no sea estrictamente sindical, no es justo seguir postergando para muchos colegas socios/as, sino que por el vital y valioso precedente que se establecería respecto de las autoridades venideras, que además serían las que deberían implementar el concurso respectivo. Por ello, finalmente sometido el punto a decisión del Consultivo, se aprueba, por unanimidad, mandar expresamente al DEN para continuar las acciones en el sentido indicado, y hacer los mayores esfuerzos para lograr los acuerdos pertinentes con la autoridad saliente.

**2.- Saludo del Vicepresidente de la ANEF.**

Asiste al Consultivo Jorge Consales, en su calidad de Primer Vicepresidente de ANEF entrega un saludo a los concurrentes en representación de dicha instancia, y da cuenta de los principales resultados y el balance del cierre del año 2013, marcado por la reciente terminación del proceso de negociación del sector público.



### **3.- Regalo de Navidad.**

El Directorio Nacional detalla lo ya adelantado en la Cuenta en orden a que, luego de culminar exitosamente el Programa de Inversiones por el cual se destinó la totalidad de los recursos extraordinarios generados en años anteriores a remodelar la Sede y los Centros Vacacionales, es necesario reevaluar el aporte de Navidad dado en dinero en los últimos años, pues, además de tratarse de una suma relativamente menor de dinero por cada socio/a -en especial en comparación, por ejemplo, al Aporte de Navidad del Servicio de Bienestar-, en relación al costo total es muy alto, del orden de los \$18.000.000, los cuales implican más del 60% de todo el presupuesto anual de ANFUNTCH para cubrir la tenencia de todos sus inmuebles (gastos en personal, contribuciones, consumos periódicos, mantenimiento, etc.), el conjunto de sus beneficios sociales (asignaciones y aportes de distinto tipo), y el conjunto de la actividad sindical directa, monto que si bien puede cubrirse aún, se estima no sustentable en lo sucesivo y, es más, potencialmente disfuncional para la fortaleza financiera de nuestra Asociación.

La Mesa abre el debate ante lo expuesto y la amplia mayoría de los dirigentes, sólo con algunas puntuales excepciones, concuerda con la conveniencia de revisar e incluso de no efectuar el aporte de Navidad pues con ello se ponen en riesgo y afectan los recursos permanentes de la Asociación, los que deben estar destinados a garantizar sus fines y objetivos principales. La excepción podría darse si es que se considera este aporte como inversión o gasto extraordinario y se financiare con ingresos igualmente extraordinarios, como sería el caso de rifas. Sin perjuicio de lo cual, y a propuesta subsidiaria del DEN, se acuerda, por unanimidad, estudiar la compra de un regalo material que, de menor costo global, sea de calidad y que en forma innovadora sea distribuido nacionalmente en toda la organización, potenciando el sentido de cuerpo de todos sus integrantes. Es el caso, por ejemplo, de un termo metálico con el logo de ANFUNTCH grabado, cuyo costo individual es similar al del aporte de Navidad dado en dinero, pero que comprado al por mayor y gestionado eficientemente, pueda implicar un importante ahorro global.

### **4.- Cuestionamiento a la falta de revisión participativa y objetiva de las cargas de trabajo contempladas en indicadores y metas luego de integrar continua y progresivamente nuevas exigencias.**

Ante diversos planteamientos de varios Consejos y miembros del DEN respecto del aumento de exigencias administrativas que ha impactado en la carga de trabajo de varias metas que, no obstante, no se han reformulado o ajustado en lo pertinente, por lo que se han vuelto muy difíciles de cumplir y se vuelven injustas –sin considerar que varias de tales exigencias nuevas, en especial revisitas y plazos de cumplimiento, implican un deterioro de la capacidad disuasiva de la fiscalización y, por lo tanto, un aumento de la infraccionalidad y del trabajo inspectivo-, se acuerda representar tal circunstancia a las autoridades actuales y futuras y exigir, como lo contemplaban los procedimientos de fiscalización que implantaron los indicadores y metas que reflejaban la carga de trabajo (los PLCM), la existencia de mecanismos participativos de revisión y ajuste cada vez que se vean afectados por nuevas exigencias.

### **5.- Propuesta de ajustar organización de Consejos a la estructura del Servicio, ya sea a nivel Regional o Provincial.**



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

La Mesa abre el debate sobre este tema planteado e integrado a la Tabla en el Consultivo anterior en sus dos facetas. Una primera relativa al caso de las regiones muy grandes en las que las distancias y el número de funcionarios hace conveniente el estudio del surgimiento de Consejos Provinciales en vez de Regionales. Y la otra, referida a la conveniencia de estudiar la organización de un Consejo Regional Metropolitano por cada Dirección Regional Metropolitana, Oriente y Poniente, actualmente existentes, de tal forma de aprovechar el mayor número de dirigentes para atender en mejor forma las amplias necesidades de ta vasto número de oficinas y socios como el actualmente existente en la Región Metropolitana de Santiago.

Luego de lo cual, y por unanimidad, se acuerda favorablemente la propuesta de estudiar estas materias entre el DEN y los Consejos involucrados, consultando y considerando de forma directa y preponderante la voluntad de los respectivos socios/as y dirigentes involucrados en cada caso.

**6.- Propuesta de limitar el otorgamiento de préstamos sociales colectivos en períodos de elecciones.**

En el entendido planteado por el DEN que la determinación adoptada por unanimidad en la sesión 105-2013 de caracterizar, en base a varios precedentes de años anteriores, un nuevo beneficio social en favor de los Consejos que quisieran solicitar préstamos para realizar actividades colectivas con los socios/as –lo que redundaría en el fortalecimiento de la organización-, y de otorgar dicho beneficio en favor del Consejo de Cautín, pues lo había solicitado y obtenido varias veces en el pasado, aunque en condiciones no suficientemente precisadas, el Consejo Regional Metropolitano propone, sin cuestionar la transparencia y legitimidad de tal decisión, que en lo sucesivo tal tipo de préstamos no se soliciten ni se gestionen y aprueben en el lapso que va desde los 60 días previos y hasta los 30 días posteriores a una elección nacional. Moción que obtiene una amplia aceptación pero que ante la exigencia de votación de una dirigente que se manifiesta en contra (por señalar que tal moción representa una represalia injusta entre quienes integraron una de las listas en la última elección y terminaron en conflicto tras las misma), la Mesa debe someterla a votación, siendo aprobada por 33 votos a favor, 2 en contra y 5 abstenciones.

Además, se aprueban por unanimidad otras dos mociones planteada por dicho Consejo Regional relativas a apoyar al socio y dirigente Jorge Cumming ante el procedimiento sumarial que enfrenta sumario; y a la realización de un llamado a participar en la elección nacional del 15 de diciembre.

**7.- Propuestas de modificaciones electorales a estudiar y resolver en un próximo Consultivo.**

La Mesa abre debate sobre posibles propuestas de reformas electorales a, conforme se ha adoptado como práctica en caso de reformas estatutarias o reglamentarias, incluir en la tabla del próximo Consultivo, destinadas a resolver en dicha instancia sobre estos posibles perfeccionamientos.

En un primer caso, se manifiesta un amplio consenso respecto de la propuesta de, dentro de un nuevo reglamento de elecciones, establecer un sistema de escrutinio parcial que, por una parte, siga resguardando la unidad del acto nacional y la privacidad de los electores de las oficinas pequeñas, pero que, por la otra, permita un escrutinio mucho más rápido, económico y transparente, con prontos resultados, a través de escrutinios parciales por cada oficina que cuente con un número mínimo de electores de, por ejemplo, 20 socios/as, y



**ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS del TRABAJO de CHILE**  
**“ANFUNTCH”**  
[www.anfuntch.cl](http://www.anfuntch.cl)

escrutinios provinciales o regionales en los casos que se trate de oficinas más pequeñas, siempre con participación de ministros de fe y apoderados de las candidaturas.

En un segundo caso, en que se plantea el estudio de una modificación electoral, planteada por el Consejo de Cautín y la dirigente Nacional Orietta Fuenzalida, mediante la cual se sustituya el actual sistema de constitución colegiada del Directorio Nacional, presente en la ley, en nuestros estatutos y en el de la inmensa mayoría de las organizaciones sociales y sindicales, por otro en el cual se defina la presidencia de la Asociación en favor de quién obtenga la primera mayoría individual. Al respecto se manifiesta un amplio rechazo en las diversas intervenciones concurrentes, en atención a que se argumenta que dicho sistema privilegia un muy negativo y dañoso caudillismo individualista en la organización, en perjuicio del necesario actuar colegiado y la mayor institucionalización que se asocia al auténtico fortalecimiento de la misma. Por dicha razón la Mesa somete a votación tal propuesta de incluir esta posible reforma en el próximo Consultivo, la que es rechazada al contar con sólo 2 votos a favor, 29 en contra y 2 abstenciones (una de las cuales manifiesta su rechazo a la moción pero cree conveniente su tratamiento en detalle en el próximo Consultivo, para profundizar en las razones para tal rechazo).

#### **8.- Aprobación de mociones varias.**

Sometidas por la Mesa las mociones de postergar para el próximo Consultivo el análisis de un eventual reglamento de disciplina, se acuerda así hacerlo y de actualizar una propuesta que enviar en forma previa a los Consejos; de contribuir a revisar las que fueren las últimas contrataciones y “concursos express” que pudieren presentarse en el lapso final de las actuales autoridades; y de exponer la preocupación por la acumulación de sumarios y sanciones graves, que pudieran apreciarse desproporcionadas respecto de las faltas establecidas; son aprobadas todas en forma unánime, con lo cual se da por terminada esta última etapa del Consultivo.

#### **VI.- CIERRE.**

Cumplido todo el Programa y en un generalizado ambiente de satisfacción ante lo que se aprecia como un excelente y muy productivo encuentro, la Mesa del Consultivo y el Presidente Nacional lo dan sucesivamente por concluido e invitan a todos los presentes a participar del almuerzo de despedida y a hacer lo necesario para materializar prontamente los acuerdos adoptados en lo que a cada uno incumbe, comprometiéndose las actas respectivas para lo que resta del mes y del año y, luego, en el mes de febrero, material de apoyo para colaborar con los Consejos en la difusión de la Plataforma Sindical definida.