

PROTOCOLO DE ACUERDO DICIEMBRE 2024
SUSCRITO ENTRE EL GOBIERNO, LA CUT Y LAS ORGANIZACIONES
SINDICALES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL MARCO DE LA NEGOCIACIÓN DEL
REAJUSTE GENERAL DEL SECTOR PÚBLICO

En Santiago, a 6 de diciembre de 2024, el Gobierno, representado por el Ministro de Hacienda, Mario Marcel Cullell y la Ministra del Trabajo y Previsión Social, Jeannette Jara Román, y las organizaciones gremiales del sector público, representadas por David Acuña Millahueique, Presidente Nacional de la CUT; José Pérez Debelli, Presidente ANEP; Morelia Riobo Durán, Presidenta ASEMUCH; Manuel Ramírez Alfaro, Presidente CONFENATS; Freddy Sepúlveda Jaramillo, Presidente FENTESS; Gabriela Flores Salgado, Presidenta CONFUSAM; Silvia Silva Silva, Presidenta AJUNJI; Ernesto Rojas Basaure, Presidente FENFUSSAP; Arturo Escárcz Opazo, Presidente CONFEMUCH; Myriam Barahona Torres, Presidenta FENAFUCH; David López Valencia, Presidente FENAFUECH; Mónica Álvarez Mancilla, Presidenta ANTUE; Ricardo Ruiz Escalona, Presidente FENATS Unitaria; Margarita Araya Flores, Presidenta CONFEDPRUS; Mario Aguilar Arévalo, Presidente Colegio de Profesores A.G; Miguel Ramos Tapia, Presidente FAEUCH y Carlos Insunza Rojas, Coordinador de la Mesa del Sector Público; en el marco de la política de diálogo y de buenas relaciones laborales en el sector público, acuerdan lo siguiente:

Las materias a incluir en el Proyecto de la Ley de Reajuste serán las siguientes:

1. Un reajuste general de remuneraciones, a partir del 1° de diciembre de 2024, de un 3,0%. Luego, a contar del 1° de enero de 2025, se otorgará un reajuste general de remuneraciones de un 1,2%. Posteriormente, a partir de 1° de junio de 2025 se concederá un reajuste general de 0,64%, constituyendo la secuencia descrita un reajuste total de 4,9%.
2. Los Aguinaldos de Navidad, Fiestas Patrias, Bono de Escolaridad y Bonificación Adicional de Escolaridad y Bono de Vacaciones se regularán de forma permanente y ascenderán a los valores que se indican en el anexo de este protocolo.
3. Se reajustará el aporte a los Servicios de Bienestar de acuerdo al valor del anexo.
4. Se reajustarán las remuneraciones mínimas establecidas en el artículo 21 de la ley N°19.429, considerando un reajuste adicional de 2% al señalado en el punto 1, de acuerdo al anexo adjunto.
5. Se otorga un bono mensual, de cargo fiscal, en los términos del artículo 33 de la ley N°21.647, que contempla un reajuste de 2% por sobre el reajuste general dispuesto en

el mes correspondiente, según lo descrito en el punto 1. El detalle de los montos se presenta en el anexo adjunto.

6. Se contemplará un aporte fiscal de hasta \$834 millones, para contribuir al financiamiento de este bono en las Universidades Estatales, los que se distribuirán según una resolución que dicte la Subsecretaría de Educación Superior, con visación de la Dirección de Presupuestos.
7. Un Bono Especial de cargo fiscal, por término de negociación, el cual tendrá un componente por término de negociación y otro componente adicional, de acuerdo a los valores del anexo.
8. Se considerará en los decretos de pago del per cápita de Salud los recursos que permitan pagar oportunamente los reajustes graduales del presente protocolo, así como cualquier otro mecanismo que facilite su cumplimiento.
9. Se proroga para el año 2025 la asignación para el personal del Servicio Médico Legal que se encuentre regido por la ley N° 15.076, de acuerdo a los valores establecidos en el anexo.
10. Se proroga para el año 2025 la asignación para los funcionarios públicos de menores remuneraciones de la Región de Atacama de la ley N° 20.924, de acuerdo a los valores que se indican en el anexo del protocolo.
11. Se fija una nueva remuneración bruta de corte para percibir el bono, de cargo fiscal, al personal asistente de la educación que indica el artículo 59 de la Ley N° 20.883, de acuerdo al anexo del protocolo. Además, se establece el valor de dicho bono que contempla un reajuste de 2% por sobre el reajuste general dispuesto en el mes correspondiente, de acuerdo al anexo adjunto.
12. Se proroga para el año 2025 la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles al personal Asistente de la Educación que ejerza sus funciones en establecimientos educacionales que sean calificados como de desempeño difícil, conforme al artículo 84 del DFL N°1 de 1997 del MINEDUC, que estuvieren vigentes antes de la Ley N°20.903.
13. Se extiende de forma indefinida la vigencia de las leyes de incentivo al retiro, es decir las leyes Nos. 20.919, 20.921, 20.948, 20.964, 20.976, 20.996, 21.003, 21.135 y 21.043 pasarán a ser permanentes. Se definen cupos para el periodo 2026 a 2035, de acuerdo a los valores establecidos en el anexo. A partir de 2036 los cupos anuales corresponden al valor de los cupos definidos para 2035. Los cupos de los años 2026 y 2027 que no hubieren sido utilizados al término de su proceso de adjudicación podrán ser utilizados hasta el proceso de adjudicación de los cupos del año 2028. Transcurrido dicho plazo sin que hayan sido utilizado dichos cupos, éstos no podrán usarse en los procesos siguientes.
14. Se implementa un periodo de postulación especial durante el año 2026, por una sola vez, para las personas mayores a 65 años al 31 de diciembre del 2025, en el marco de los planes de retiro vigentes, conservando la totalidad de los beneficios correspondientes.

15. Se establece que los actuales incentivos al retiro contemplen un mecanismo de beneficios decrecientes, para los funcionarios y funcionarias entre 66 y 69 años de edad, en los siguientes porcentajes de los beneficios de dichos incentivos: 75% para 66 años, 55% para 67 años, 30% para 68 años y 10% para 69 años, de acuerdo a lo establecido en anexo. Lo anterior se aplicará a partir del proceso de postulación a los cupos del año 2027.
16. Se establece que, a contar del 1 de enero de 2027, los funcionarios y funcionarias de las instituciones afectas a las leyes Nos. 20.919, 20.921, 20.948, 19.882, 20.964, 20.976, 20.996, 21.003, 21.135, 21.043 y al artículo 9 de la ley N°20.374 cesarán en sus funciones al cumplir 75 años de edad. Los funcionarios y funcionarias antes señalados que al 1 de enero de 2027 tengan más de 75 años de edad cesarán en sus funciones a contar de dicha fecha. Quienes cesen en sus funciones por la causal antes señalada, tendrán derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis, de cargo de la respectiva institución empleadora.

Para efectos de la indemnización, sólo se computará el tiempo, tanto continuo como discontinuo, servido en calidad de planta, contrata y Código del Trabajo en la institución empleadora.

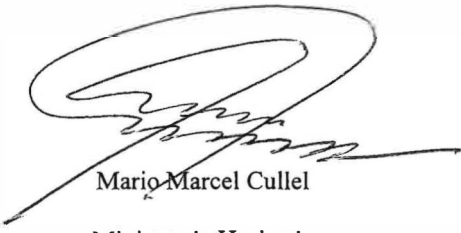
La remuneración que servirá de base para el cálculo de la indemnización será el promedio de la remuneración mensual de los últimos doce meses anteriores al cese en el cargo, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas. Con todo, para los efectos de esta indemnización, la remuneración promedio no podrá exceder de noventa unidades de fomento, a la fecha del cese de funciones.
17. Se generará un plazo especial de postulación voluntaria, solo para el año 2025, para que personal que cumpla los requisitos, y tenga licencias médicas de 180 o más días, continuas o discontinuas, durante el año 2024, pueda acogerse voluntariamente a retiro de manera preferencial, aunque superen la edad máxima definida para percibirlo. Las postulaciones quedarán afectas a los cupos, gozarán de preferencia para su asignación y serán otorgados a contar de que la institución empleadora verifique el cumplimiento de los requisitos, sin quedar afectos a los procedimientos que regulan a dichos beneficios ni a sus reglamentos.
18. Se incorpora normas de rebaja de edad por la realización de trabajos pesados en planes de incentivo que no lo consideren, es decir, en las leyes Nos. 20.919, 20.976, 20.964, 20.996 y 21.043.
19. Se establece que los funcionarios que postulen a los beneficios de incentivo al retiro durante el período de extensión del mismo tendrán derecho a presentar la solicitud para acceder al bono establecido en la ley N° 20.305, en la misma oportunidad en que comuniquen su fecha de renuncia voluntaria conforme al procedimiento regulado en la ley de incentivo al retiro. Para tal efecto, se considerarán los plazos y edades

establecidos en la ley de incentivo al retiro, sin que les sea aplicable el plazo de doce meses señalado en los artículos 2, número 5, y 3 de la ley N° 20.305.

20. Se da continuidad durante toda la vigencia de los planes de retiro, al proceso de postulación extraordinario para acogerse a los beneficios al personal que tenga la condición de enfermos terminales o bien padezcan de trastorno neuro cognitivo mayor en fase terminal o tenga una enfermedad grave determinada de acuerdo a la ley N° 21.375 para persona adulta, conservando la totalidad de los beneficios correspondientes. Las postulaciones quedarán afectas a los cupos, gozarán de preferencia para su asignación y serán otorgados a contar de que la institución empleadora verifique el cumplimiento de los requisitos, sin quedar afectos a los procedimientos que regulan a dichos beneficios ni a sus reglamentos.

Las modificaciones acordadas de forma particular en cada ley de retiro mencionada en el punto 13 se registran en un anexo al presente protocolo.

21. Se perfeccionan las normas relativas al teletrabajo en las instituciones piloto consideradas en el artículo 67 de la ley N° 21.526, estableciendo un sistema remoto de registro horario de la jornada ordinaria de trabajo y la imposibilidad del ejercer esta modalidad fraccionando la jornada diaria, y la posibilidad de que quienes desempeñen funciones en terreno podrán quedar afectos a esta modalidad como máximo una jornada diaria de trabajo dentro de la jornada semanal. Se acuerda la extensión por un año de la facultad de trabajo híbrido transitorio para las instituciones del Gobierno Central (art. 66 ley N° 21.526), manteniendo las 3 jornadas mínimas de presencialidad, y estableciendo directrices comunes para la aplicación de esta modalidad en los servicios. Se acuerda además la extensión de la facultad de trabajo remoto transitorio en universidades estatales, también con mayores precisiones en su regulación.



Mario Marcel Cullel

Ministro de Hacienda



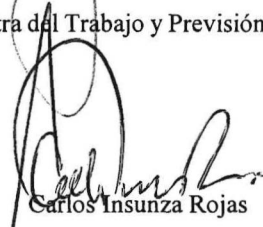
Jeannette Jara Román

Ministra del Trabajo y Previsión Social



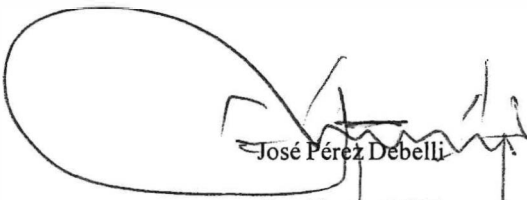
David Aetna Millahueique

Presidente CUT



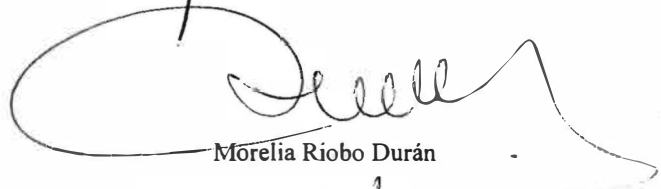
Carlos Insunza Rojas

Coordinador de la Mesa del Sector Público



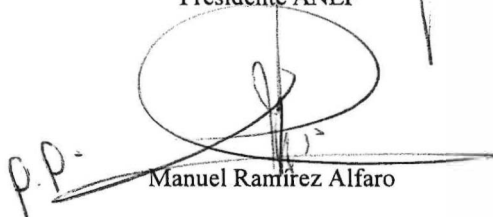
José Pérez Debelli

Presidente ANEF



Morelia Riobo Durán

Presidenta Nacional Asemuch



P.P.

Manuel Ramírez Alfaro

Presidente CONFENATS



Freddy Sepúlveda Jaramillo

Presidente FENTESS



Gabriela Flores Salgado

Presidenta CONFUSAM



Silvia Silva Silva

Presidenta AJUNJI



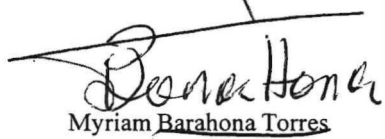
Ernesto Rojas Basaure

Presidente FENFUSSAP



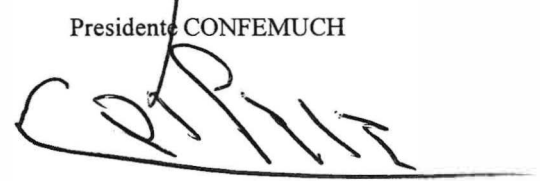
Arturo Escáñez Opazo

Presidente CONFEMUCH



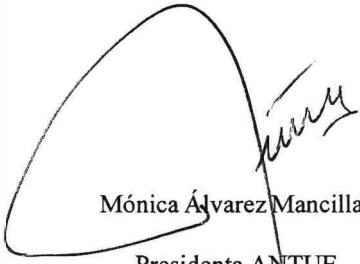
Myriam Barahona Torres

Presidenta FENAFUCH



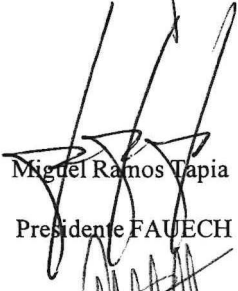
David López Valencia

Presidente FENAFUECH



Mónica Álvarez Mancilla

Presidenta ANTUE



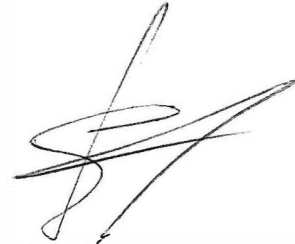
Miguel Ramos Tapia

Presidente FAUECH



Mario Aguilar Arévalo

Presidente Colegio de Profesores



Ricardo Ruiz Escalona

Presidente FENATS

Unitaria



Margarita Araya Flores

Presidenta

CONFEDPRUS

ANEXO

Materias económicas protocolo de acuerdo diciembre 2024 – Gobierno y Mesa del Sector Público.

1) Reajuste General:

art 1	Reajuste General
	A partir de 1 diciembre 3,0
	A partir de 1 enero 1,2
	A partir de 1 de junio 0,64

2) Aguinaldo Navidad:

art. 2, 3, 5 Y 6	Aguinaldo Navidad Valores	
	Valor Tramo 1	68.865
	Corte: Remuneración líquida percibida en noviembre <=	1.025.622
19	Valor Tramo 2	36.427
	Corte: Remuneración bruta de carácter permanente <= Excluido asignación y bonificación por desempeño individual colectivo e institucional	3.396.325

3) Aguinaldo Fiestas Patrias:

art. 8	Aguinaldo Fiestas Patrias Valores	
	Valor Tramo 1	88.667
	Corte: Remuneración líquida percibida en agosto <=	1.025.622
19	Valor Tramo 2	61.552
	Corte: Remuneración bruta de carácter permanente <= Excluido asignación y bonificación por desempeño individual colectivo e institucional	3.396.325

4) Bono Escolar Normal y Adicional:

art. 13	Bono Escolar Normal y Adicional Valor Normal	86.232
	Cuota	43.116
19	Remuneración bruta de carácter permanente <= Excluido asignación y bonificación por desempeño individual colectivo e institucional	3.396.325
14 Y 15	Bonificación adicional al Bono Escolaridad	36.427
8 Y 17	Corte: Remuneración líquida percibida <=	1.025.622

5) Aporte a Servicios de Bienestar:

art.	Aporte a Servicios de Bienestar	
16	Aporte	164.837
	Aporte extraordinario 10%	16.483

6) Remuneraciones Mínimas:

art.	Remuneraciones Mínimas a partir del 1 enero	
18	Auxiliares	534.191
	Administrativos	594.504
	Técnicos	632.415
	Remuneraciones Mínimas a partir del 1 junio	
	Auxiliares	537.712
	Administrativos	598.423
	Técnicos	636.583

7) Bono de Vacaciones:

art.	Bono de Vacaciones	
23	Valores:	
	Valor Tramo 1	109.202
	Corte: Remuneración líquida de Noviembre <=	1.025.622
	Valor Tramo 2	54.601
	Corte: Remuneración bruta de carácter permanente <=	3.396.325
23 Y 19	Excluido asignación y bonificación por desempeño individual colectivo e institucional	

8) Corte Adicional para personal con zona:

art.	Corte Adicional para personal con zona	
25	Incremento para cortes artículos 2, 8, 14 y 23 y art.19	50.691

9) Bono especial de cargo fiscal (de Negociación):

art.	Bono especial de cargo fiscal (de Negociación)	
	Valores	
35	Valor Tramo 1 Normal	208.400
	Valor Tramo 1 Adicional	40.756
	Corte: Remuneraciones líquida de noviembre <=	931.393
	Valor Tramo 2 Normal	104.200
	Valor Tramo 2 Adicional	40.756
	Corte: Remuneración bruta de carácter permanente <=	3.396.325
	Incremento por asignación de zona DL N°249	50.691

10) Ley 20.924 Bono de Atacama:

art.	Ley 20.924 Bono de Atacama	
29	Corte 1 Menores rentas <=	1.004.657
	Valor	257.507
	Corte 2: remuneración bruta mensual superior a \$1.004.657 e inferior o igual a \$1.162.531	1.162.531
	Valor 50%	128.754

11) Bono Rentas mínimas AAEE art.59 Ley N°20.883:

art	Bono Rentas mínimas AAEE art.59 Ley N°20.883 a partir del 1 de enero	
30	Corte: Remuneración menor o igual	534.191
	Bono	36.256
	Bono Rentas mínimas AAEE art.59 Ley N°20.883 a partir del 1 de junio	
	Corte: Remuneración menor o igual	537.712
	Bono	36.495

12) Bono mensual de cargo fiscal:

art	Bono mensual de cargo fiscal a partir de 1 de enero	
33	Aporte Máximo	59.516
	Remuneración máxima para bono completo	637.425
	Remuneración máxima para bono decreciente	720.739
	Pendiente	0,71435
	Bono mensual de cargo fiscal a partir de 1 de junio	
	Aporte Máximo	59.908
	Remuneración máxima para bono completo	641.607
	Remuneración máxima para bono decreciente	725.468
	Pendiente	0,71437

13) Antigüedad continua al 30 de septiembre de 2024 en el Servicio Médico Legal como profesional funcionario:

art	Antigüedad continua al 30 de septiembre de 2024 en el Servicio Médico Legal como profesional funcionario	Jornada de Trabajo			
		11 horas	22 horas	33 horas	44 horas
28	Entre 1 y menos de 3 años	21.553	43.105	64.658	86.213
	Entre 3 y menos de 7 años	64.658	129.317	193.978	258.635
	Entre 7 y menos de 14 años	86.213	172.423	258.635	344.849
	14 o más años	107.765	215.528	323.295	431.061

Anexo 2. Cupos de leyes de incentivo al retiro

Sector	Propuesta de Cupos											Total	A partir de 2036
	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035			
Gobierno Central – Ley N°20.948	2.200	2.000	s/c	s/c	s/c	s/c	s/c	s/c	s/c	s/c	s/c	4.200	s/c
JUNJI– Ley N°21.003	230	200	s/c	s/c	s/c	s/c	s/c	s/c	s/c	s/c	s/c	430	s/c
APS – Ley N°20.919	1.500	1.000	1.000	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500	14.000	1.500
Servicios de Salud – Ley N°20.921	2.000	1.500	1.500	1.500	1.500	2.000	2.250	2.250	2.250	2.250	2.250	19.000	2.250
Docentes – Ley N°20.976	2.500	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	3.000	3.000	3.000	22.500	3.000
Asistentes de la Educación– Ley N°20.964	2.500	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000	2.500	21.000	2.500
Académicos, Directivos y Profesionales no académicos Ues Estatales – Ley N°21.043	académicos y directivos	200	200	200	200	200	200	200	200	300	300	2.200	300
	profesionales no académicos	50	50	50	50	50	50	50	50	75	75	550	75
	total	250	250	250	250	250	250	250	250	375	375	2.750	375
No Académicos ni Profesionales Ues Estatales – Ley N°20.996	450	400	400	400	400	400	400	400	475	475	475	4.200	475
Municipalidades – Ley N°21.135	2.000	1.500	1.500	1.500	1.500	1.200	1.400	1.400	2.000	2.000	2.000	16.000	2.000

s/c: sin límite de cupos

Anexo 3. Beneficios Decrecientes Personal Rezagado permanente (a partir de 2027)

- a) Las funcionarias y los funcionarios que postulen en el proceso en que cumplan 60 y hasta 65 años de edad y los funcionarios que postulen en el proceso en que cumplan 65, tendrán derecho a la totalidad de los beneficios que les correspondan, siempre que cumplan con los requisitos respectivos.
- b) Las funcionarias y los funcionarios que postulen en el proceso en que cumplan 66 años de edad, tendrán derecho al 75% de los beneficios que les corresponda, siempre que cumplan con los requisitos respectivos.
- c) Las funcionarias y los funcionarios que postulen en el proceso en que cumplan 67 años de edad, tendrán derecho al 55% de los beneficios que les corresponda, siempre que cumplan con los requisitos respectivos.
- d) Las funcionarias y los funcionarios que postulen en el proceso en que cumplan 68 años de edad, tendrán derecho al 30% de los beneficios que les corresponda, siempre que cumplan con los requisitos respectivos.
- e) Las funcionarias y los funcionarios que postulen en el proceso en que cumplan 69 años de edad, tendrán derecho al 10% de los beneficios que les corresponda, siempre que cumplan con los requisitos respectivos. Si no postularen en este proceso, se entenderá que renuncian irrevocablemente a los beneficios de incentivo al retiro.

AGENDA DE TRABAJO
MESA DEL SECTOR PÚBLICO CUT CHILE - GOBIERNO
2024-2025

6 de diciembre 2024.

En el marco de la Negociación del Sector Público, entre las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público coordinada por la CUT Chile, firmantes del Protocolo de Acuerdo del 6 de diciembre de 2024, y el Gobierno, se acuerda el desarrollo de la siguiente Agenda de Trabajo que abordará materias referidas al fortalecimiento de la función pública, en el compromiso de avanzar en trabajo decente, el mejoramiento de las condiciones laborales de los y las funcionarios y funcionarias, la igualdad de oportunidades y la reducción de brechas de género y salariales, incorporadas en el Pliego de Negociación.

Lo anterior, implica abordar materias específicas de corto plazo, relacionadas con estabilidad laboral en el sector público y la reducción del ausentismo laboral, así como una agenda de trabajo que se realizará en el marco de mesas de trabajo de continuidad, con miras a concretar resultados durante al año 2025. El conjunto de Mesas de Trabajo acordadas definirá su cronograma de actividades, de acuerdo con las materias a tratar, y deberán evacuar sus resultados al final del tercer trimestre del año 2025, en base a informes de avance para los meses de junio y septiembre o según el cronograma que se defina en cada mesa.

MATERIAS ESPECÍFICAS

Estabilidad Laboral

- El Ministerio de Hacienda emitirá, a más tardar el 10 de diciembre de 2024, un Oficio Circular que impartirá instrucciones específicas respecto del proceso de revisión de aquellas contrata que no fueron renovadas para el próximo año, haciendo hincapié en que el acto de no renovación debe ser formal y fundado. Dicho instructivo tendrá procedimientos específicos para el caso de funcionarios a contrata que cuenten con dos renovaciones o más. Asimismo, se asignará a la Dirección Nacional del Servicio Civil la responsabilidad de verificar el cumplimiento de estas orientaciones.
- La Subsecretaría de Desarrollo Regional remitirá a los Gobernadores Regionales y Alcaldes, la Circular señalada en el párrafo anterior, de manera que estas orientaciones les sean puestas en conocimiento.
- Por otra parte, la Subsecretaría de Educación Superior remitirá al Presidente del Consorcio de Universidades del Estado de Chile (CUECH) la Circular ya, para su remisión a los rectores, de manera que estas orientaciones les sean puestas en conocimiento.

Reducción de Ausentismo

- Se coincide con la necesidad de reducir los índices de ausentismo en el sector público, abordando sus diferentes causas. Con tal propósito, se formará un Comité de Ausentismo con representantes de las organizaciones de la Mesa del Sector Público y de los ministerios

de Salud, Trabajo, Hacienda, Educación y Subdere. Como tarea inmediata, este Comité definirá un plan de trabajo en el que, a través de diversas acciones y de manera descentralizada, se procure reducir las brechas de ausentismo en el sector público respecto de la situación previa a la pandemia. Para este efecto, se considerará la realización de pilotos incluyendo la evaluación de mecanismos de reconocimiento económico o de aportes institucionales por los avances que se propongan para tal efecto. Todo ello se expresará en una iniciativa legal a ingresar al Congreso Nacional en marzo de 2025.

PROYECCIÓN AGENDA MESAS 2025

MESAS TRANSVERSALES

1. MESA CUIDADO INFANTIL

- a) Seguimiento al proyecto Sala Cuna para Chile, que consiste en la indicación sustitutiva total del proyecto actual sobre Sala Cuna, que se ingresó el lunes 6 de mayo, como mecanismo para ampliar el derecho a sala cuna a funcionarios y funcionarias.
- b) Seguimiento del proyecto de ley de Modernización de la Educación Parvularia, ingresado por el Ministerio de Educación.

El Ejecutivo responderá y considerará los planteamientos realizados por la Mesa del Sector Público sobre ambos proyectos de ley.

- c) Seguimiento a la autorización de funcionamiento y mejoras de infraestructura de salas cuna y jardines infantiles institucionales.

2. MESA SEGURIDAD FUNCIONARIA

- a) Se dará continuidad a la mesa, con el objetivo general de implementar mecanismos y estrategias para la prevención y el manejo oportuno de agresiones físicas y verbales contra personas trabajadoras de servicios e instituciones públicas del país.
- b) Se dará continuidad al análisis de la extender las normas de la Ley N°21.188 de forma universal para los/as trabajadores/as del Estado representados por sus organizaciones integrantes
- c) Sensibilización respecto de la prevención, denuncia y/o reparación frente a agresiones sufridas por personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones, a través de una agenda zonal y macrozonal y webinar con dirigentes del sector público.
- d) Seguimiento al Plan de Seguridad APS, liderado por la Subsecretaría del Interior que implementará una metodología para la distribución de dotación de Carabineros de Chile.
- e) Se fortalecerán mecanismos destinados a la prevención, protección, denuncia y/o reparación frente a agresiones sufridas por funcionarias y funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones, mediante capacitaciones, promoción del uso del Servicio de Intervención Contingente (SIC) del Programa de Apoyo a Víctimas y difusión de la

oferta programática de la Subsecretaría de Prevención del Delito a funcionarias y funcionarios públicos.

- f) Se generará material gráfico (infografías) con aproximación conceptual y mecanismos de acción ante violencia externa, sumado a presentación tipo (PPT) para uso de los servicios públicos a través de las plataformas del Servicio Civil y otras disponibles.
- g) Se instalará una mesa de trabajo con el objetivo del análisis de la información agregada y levantada por distintos organismos públicos - Ministerios del Trabajo (SUSESO), de Salud (Redes Asistenciales), del Interior (Subsecretaría de Prevención del Delito) u otros que sean necesarios -, para la evaluación del fenómeno y la identificación de líneas de acción posibles.
- h) En esta mesa se dará continuidad al análisis de la posibilidad de extender las normas de la Ley N°21.188 de forma universal para los/as trabajadores/as del Estado representados por sus organizaciones integrantes, y su compatibilidad con la implementación de la Ley.

3. MESA SALUD MENTAL

- a) Se continuará con las acciones que permitan la formalización de la Norma de la gestión de la Salud Mental en el trabajo del Sector Público y el inicio del seguimiento de su implementación gradual, en el primer semestre del año 2025.
- b) Se concluirá el trabajo de revisión y actualización de las orientaciones en Salud Mental, incorporando nuevos lineamientos normativos y administrativos. Estas normas serán presentadas a la mesa e ingresadas a Contraloría General de la República, a más tardar en el mes de marzo de 2025.
- c) Levantamiento de protocolos y prácticas en Gestión de Salud Mental, para su promoción y difusión en los Servicios Públicos.
- d) Definición de estándares esperados en gestión de Salud Mental consensuados con los organismos incumbentes, para la redacción de una propuesta final de Norma de Salud Mental u otros instrumentos que cumplan similares objetivos. Estos compromisos se formulan, dado el contexto de reciente normativas surgidas en 2024 en la materia.
- e) Mantener capacitaciones y difusión de la Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (CEAL-SM), con especial énfasis en las orientaciones de la Ley Karin.
- f) Implementación progresiva de los 3 ejes establecidos en la mesa de salud mental (promoción y prevención, asistencia y recuperación) por parte de las instituciones responsables (DNSC, SUSESO, MINSAL), ajustado a aprobación de CGR.
- g) Seguimiento al proyecto de ley Integral sobre Salud Mental.

4. TELETRABAJO

- a) Se mantendrá la Mesa de Teletrabajo con el objetivo de desarrollar seguimiento a la implementación de la Ley N°21.526 que en su artículo 67 autorizó durante los años 2023 al 2026a los jefes de 40 Servicios para eximir el control horario del porcentaje de dotación máxima que fije por resolución la Dirección de Presupuestos.

- b) La Mesa de Trabajo abordará la discusión de una regulación legal permanente sobre Teletrabajo en el Sector Público en base a los resultados de las evaluaciones periódicas de los pilotos y como parte de una estructura de trabajo híbrido.
- c) Hacer seguimiento a la implementación de las normas que permiten el trabajo híbrido a los servicios públicos de Gobierno Central que no se encuentren en la implementación de los pilotos correspondientes al artículo 67 de ley N°21.526 así como universidades estatales.
- d) Asimismo, se implementarán sistemas de seguimiento, con participación de las organizaciones de la Mesa del Sector Público, para los otros sectores que se encuentran habilitados para el desarrollo de trabajo híbrido.

5. INCENTIVO AL RETIRO

- a) Se realizará el seguimiento de la implementación de las leyes de incentivo al retiro vigente y de las modificaciones comprometidas en el protocolo de acuerdo, en lo referente a las medidas correspondientes al año 2025.
- b) Se realizará seguimiento a los acuerdos de extensión de las leyes de retiro vigentes y sus normas complementarias.
- c) Se dará continuidad al trabajo en las mesas sectoriales que correspondan.

6. EQUIDAD DE GÉNERO

- a) Se continuará con la experiencia piloto de metodología de evaluación de puestos de trabajo con perspectiva de género en proceso de implementación en el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Por otro lado, se iniciará su implementación en la Dirección de Presupuestos.
- b) Respecto del sector centralizado de salud, se propone un estudio de brechas de remuneraciones en profundidad, para todos los servicios, que permita generar un diagnóstico de brechas durante el año 2025, cuyos marcos de operación serán definidos en conjunto con las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público.
- c) Seguimiento al proyecto de ley de igualdad de remuneraciones en actual tramitación en el Congreso Nacional, respecto del cual el ejecutivo considerará los planteamientos que le presente la Mesa del Sector Público.
- d) Se abordará la implementación de la "Ley Karin" en áreas como salud y educación, concordando el fortalecimiento de los mecanismos necesarios para su debida aplicación.

7. TRABAJO DECENTE

- a) Se dará continuidad la Mesa de Trabajo Decente iniciando un análisis del modelo del empleo público y sus respectivos regímenes laborales, en temáticas relacionadas con personal a contrata, la carrera funcionaria, regularización de honorarios, personal de confianza política, salud incompatible, mecanismos de egreso y seguro de cesantía. Se utilizará como base los resultados de la asesoría sobre empleo público encargada por la Dipres, así como informes externos y experiencia internacional en la materia.

- b) En el marco de esta Mesa se abordará la formulación de un anteproyecto de ley que proponga la creación de una jurisdicción especializada para conocer y resolver los conflictos laborales de los funcionarios públicos. Se compromete el ingreso de un proyecto de ley durante marzo de 2025, el que abarcará tanto al Gobierno Central como al sector descentralizado.
- c) En el marco de esta Mesa se abordarán las demandas respecto de libertad sindical y modificación a la ley de asociaciones de funcionarios públicos.
- d) Se dará seguimiento al proceso de regularización de honorarios definido en la Ley de Presupuestos y Ley de Reajuste, comprometiéndolo al ejecutivo a instalar instancias periódicas de información y validación, sobre el mismo, con la participación de las organizaciones integrantes de la Mesa del Sector Público.
- e) Se avanzará en el estudio y dimensionamiento de las brechas remuneracionales en el Sector Público, con el objetivo de acordar propuestas de nivelación o ajuste de remuneraciones, asignaciones o bonificaciones.

8. REDUCCIÓN DE JORNADA LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO, 40 HORAS

- a) Para dar cumplimiento al Programa de Gobierno del Presidente Gabriel Boric Font, durante el primer semestre del año 2025, se presentarán las iniciativas legislativas que den respuesta a la demanda de la Mesa del Sector Público para avanzar en la reducción de la jornada laboral de los funcionarios públicos. El trabajo que se realice en la Mesa de 40 horas, para estos efectos, deberá atender las particularidades de cada sector de la administración y planificar las medidas para su implementación.

9. MESAS SECTORIALES

Se acuerda la continuidad de las siguientes mesas de carácter sectorial, a saber:

9.1 MESA MINSAL

- a) Mesa de trabajo para evaluar las modificaciones propuestas al financiamiento y operación del Bono de Trato Usuario de la Ley N°20.645, con la CONFUSAM.
- b) Evaluar la modificación de la Planta del Instituto de Salud Pública y elaboración de la propuesta de un nuevo DFL para la institución en el contexto de los acuerdos alcanzados.
- c) Se iniciará proceso de tramitación legislativa de los anteproyectos de ley de modificación a las plantas funcionarias de la Subsecretaría de Salud Pública (DFL 5), Subsecretaría de Redes Asistenciales (DFL 4), CENABAST (DFL 31), el primer semestre del 2025, de acuerdo con la priorización establecida por el Ministerio de Salud. Para ello se considerará los planteamientos de las organizaciones de la Mesa del Sector Público que han participado de su preparación (FENFUSSAP, CONFEDPRUS, FENATS Unitaria).

9.2 MESA CONFEMUCH

Instalar la Mesa de Trabajo comprometida en el Protocolo de la Ley de Presupuesto con los asistentes de la educación para tratar una bonificación de zona. Se conformará una Mesa de Trabajo en la cual participarán representantes de los gremios de los asistentes de la educación, el Ministerio de Educación y el Ministerio de Hacienda, a partir de cuyo acuerdo, se elaborará una propuesta que finalizará con la presentación de un proyecto de ley que otorgue una bonificación a los asistentes de la educación de los Servicios Locales de Educación Pública, estableciendo nuevos parámetros según la zona en la cual se desempeñen y los montos sobre los cuales se calculará.

9.3 MESA ASEMUCH

- a) Analizar la derogación del artículo 9 Ter de la Ley N°19.803; la efectiva aplicación de la Política de Recursos Humanos, instrumento de gestión institucional definido en la Ley N°20.922; Asignación Técnica; Asignación de conducción de maquinaria pesada; perfeccionamiento de la Ley de Bienestar N°19.754.
- b) Analizar modificaciones a la Ley N°20.922 que permitan perfeccionar el proceso de modificaciones de las plantas municipales.

9.4 MESA TRIPARTITA UNIVERSIDADES ESTATALES

Se dará continuidad al análisis de Financiamiento de Universidades Estatales, Bienestar, Carrera funcionaria, Territorialidad, Buenas Prácticas Laborales, así como también, se trabajará sobre el Proyecto de Modernización que la Subsecretaría de Educación Superior.

9.5 MESA AJUNJI

Se dará continuidad a la Mesa coordinada por la Subsecretaría de Educación Parvularia, que analizará la factibilidad de generar una línea base para reformar la estructura de planta de la JUNJI y para avanzar en la homologación de la Asignación de Modernización, con el objetivo de acordar las iniciativas legislativas que implementen los acuerdos que se alcancen.

10. DEMANDAS SECTORIALES DE NIVELACION

En relación con las demandas sectoriales emergentes propuestas en el Pliego de la Mesa, se solicitará a los ministerios respectivos establecer la prioridad que se les asignará a cada una de las demandas allí contenidas y cuya determinación será informada formalmente a la Mesa del Sector Público durante el primer trimestre del año 2025. En el caso que así se acuerde, las materias podrán ser derivadas a las Mesas Sectoriales antes descritas.

Las materias que se canalizarán por esta vía, son las siguientes demandas contenidas en el Pliego de Negociación presentado por la Mesa del Sector Público:

- a) Demandamos que se incorporen plenamente a los mecanismos vigentes de Asignación de Zona y Bonos de Zonas Extremas, a los trabajadores/as de la APS. Asimismo, regidos por la Ley N°21.109, demandamos que se homologue el Bono de Zona Extrema de la Provincia de Chiloé al de la Provincia de Palena para todas las leyes vigentes en la materia.
- b) Demandamos otorgar el denominado "Descanso Reparatorio" a los/as trabajadores/as de FONASA y el Servicio Médico Legal, pendiente desde el año 2024.
- c) Requerimos que se instalen instancias sectoriales, particularmente respecto de APS y AAEE, para evaluar la creación de Asignaciones Técnicas, con CONFUSAM y CONFEMUCH.
- d) Demandamos que, respecto del Derecho de Alimentación otorgado a los Trabajadores de los Servicios de Salud, se evalúe la regulación y homologación en su acceso y provisión, con las organizaciones del sector.
- e) Demandamos contratar a las funcionarias de extensión horaria en JUNJI, en jornadas completas con horarios diferidos. Asimismo, requerimos la homologación de las trabajadoras de la JUNJI de Administración Directa, en consonancia con el calendario ministerial que establece el funcionamiento de los espacios educativos.
- f) Requerimos que, en el marco de la implementación del Bono de Trato al Usuario, regido por las leyes 20.645 y 20.646, proponemos que los Centros de Salud Mental Comunitaria (COSAM) sean reconocidos y considerados como establecimientos de salud de referencia en el área de psiquiatría, de acuerdo con su especialización en salud mental y su rol en el nivel secundario de atención.
- g) Demandamos la regulación y nivelación del Bono Compensatorio de Sala Cuna, el cual no puede ser inferior a un valor mercado preestablecido.
- h) Demandamos la homologación de la Asignación de Desempeño Difícil de la APS, art. 29 ley 19378, para funcionarios y funcionarias de la ley 18834.
- i) Requerimos la modificación del Decreto que regula los Servicios de Bienestar, para anular la exigencia de derivación para cubrir prestaciones de atención psicológica.
- j) Demandamos garantizar los Derechos de Protección de la Maternidad, con una modificación legislativa que garantice el otorgamiento a los servicios de salud correlativos supernumerarios de respaldo de cargos por fuero maternal.
- k) Demandamos legislar en la Ley de Reajuste General una norma que modifique la Ley 19.296, para garantizar el ejercicio de las horas sindicales, evitando las limitaciones arbitrarias que, las organizaciones, constatan que se han extendido.
- l) Requerimos instalar un espacio que permita monitorear con participación de las organizaciones la Ley N° 21.015 de Inclusión Laboral en el Sector Público.

11. CONTINUIDAD DE CONTRATAS

El Gobierno, de conformidad con el Oficio Circular N°17 del 13 de noviembre de 2024, del Ministro de Hacienda, que entrega directrices para regular el procedimiento de no renovación de las contrata, constituirá el próximo 16 de diciembre, una mesa de trabajo para revisar el cumplimiento de la referida Circular. Esta mesa será liderada por la Subsecretaría de Hacienda y contará con la participación del Servicio Civil, la Dirección de Presupuestos y el Coordinador de la Mesa del Sector Público.