



PETITORIO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS, A TRAVÉS DE SU ORGANIZACIÓN GREMIAL

24 de agosto, 2022.

Sra. Sandra Quijada Javer

Directora Instituto Nacional de Estadísticas, Chile.

De su consideración

La asociación nacional de trabajadores y trabajadoras del Instituto Nacional de Estadísticas, ANFINE, en representación de sus más 1.000 socios y socias a lo largo del país, informan a usted que tras la sistemática y permanente realización de encuentros entre trabajadores y trabajadoras y las dirigencias de nuestra organización, nos presentamos en estado de “alerta sindical”, evaluando la realización de movilizaciones a nivel nacional. Es en este escenario que solicitamos a usted, como máxima autoridad del servicio, y con el afán de evitar conflictos que desgasten aún más a nuestra institución, dar respuestas concretas, en tanto a plazos y procedimientos, a más tardar el día viernes 2 de septiembre, a las siguientes demandas de nuestros trabajadores y trabajadoras:

1. SALARIOS Y BANDA SALARIAL

1.1. Salarios

Nuestra institución, a pesar de la estratégica función que desarrolla para el estado, el gobierno nacional y los gobiernos locales, no observa un reconocimiento salarial acorde, obviando la entrega de asignaciones o bonificaciones que reconozcan la sensibilidad de nuestra función que incluye, entre otras cosas, el resguardo del secreto estadístico, el cálculo estratégico de indicadores y cifras que insuman las políticas públicas. Esta situación no hace más que dar a entender el notable desmerecimiento del rol técnico y profesional que realizamos como institución.

Ante lo anterior solicitamos a la Dirección Nacional:

- i. La instalación, en conjunto con las autoridades ministeriales competentes, y esta asociación de funcionarios y funcionarias, en un plazo no superior a dos semanas a contar de la recepción de este documento, de una mesa de trabajo que consiga un **aumento salarial**, a todo el personal del INE, que se haga cargo de tres glosas problemáticas:
 - a. Aumento del costo de la vida contra el ajuste salarial efectivo, realizado en diciembre del año 2021



- b. Los gastos personales con los que trabajadores y trabajadoras han subsidiado la crisis sanitaria, disponibilizando sus recursos para mantener el funcionamiento del servicio.
- c. La mencionada función estratégica que desarrolla toda la estructura de trabajadores y trabajadoras INE, en el marco de la función pública y la toma de decisiones.

1.2. Modelo de Banda Salarial

El modelo de “bandas salariales” implementados en nuestra institución, caso único en el sector público, ha demostrado –hasta ahora- su total ineficiencia para atender las particularidades de nuestro servicio, no solo coartando el desarrollo profesional y la carrera funcionaria, sino también mermando las remuneraciones de nuestros trabajadores y trabajadoras que – incansablemente- han demostrado su eficiencia, profesionalismo e irrestricto compromiso institucional y con la labor pública.

Si bien reconocemos la existencia de una mesa de trabajo que analiza las características del modelo de bandas salariales, actualmente implementado en nuestro servicio, entendemos también que es una instancia cuya proyección de acuerdos sólidos no satisface la velocidad requerida por nuestros trabajadores y trabajadoras.

Ante lo anterior, y como medida transitoria, hasta que se replantee un adecuado modelo de ordenamiento salarial, se solicita a la dirección nacional:

- ii. La inmediata suspensión de contrataciones externas para ocupar plazas disponibles, en condiciones salariales mejores que las del funcionario/a peor pagado del equipo, que desempeñe las mismas funciones o funciones asimilables a las de la vacante. En su defecto, y a razón de impedir nuevas discriminaciones o discrecionalidades mal entendidas, esperamos la generación de un acuerdo que permita garantizar que, ante cualquier nueva contratación cuya remuneración sea mayor a la de un trabajador/a ya contratado con iguales o similares funciones, se iguale la remuneración del personal que ya se encuentra desempeñando dichas tareas.
- iii. La inclusión inmediata, en los perfiles de cargo, de la totalidad de las carreras técnicas y profesionales que se observen en los equipos en los que se abra una plaza concursable. Lo mismo debe ocurrir con el reconocimiento en el perfil, de la experiencia en el desempeño de las funciones.
- iv. La eliminación inmediata en el modelo de ordenamiento salarial actual, de toda remuneración y grado inferior al 18 del escalafón administrativo.



- v. La definición y publicación, en un plazo no superior a una semana, de las condiciones necesarias para optar a una mejora de grado, según el actual modelo de ordenamiento salarial.
- vi. La inmediata generación de una propuesta de concursos de promoción interna para proveer los cargos de planta que se mantienen vacantes por años. Los concursos deberán realizarse, a más tardar, el primer trimestre del año 2023. Se suma a lo anterior la urgencia de abordar:
 - a. Publicación del escalafón
 - b. Reunión de autoridades INE con funcionarios planta y dirigentes de nuestro gremio, en un plazo no superior a 10 días, con la finalidad de atender de primera fuente las problemáticas propias de este tipo de contrato.
 - c. Instalación de mesa de trabajo efectiva, en un plazo acordado con los funcionarios, que cuente con capacidad resolutoria para dar atención a los principales conflictos demandados por los trabajadores y trabajadoras que en la actualidad se encuentran con esta figura contractual.
- vii. La urgente **asimilación remuneracional** de la multifuncionalidad de todos nuestros analistas que desempeñan labores en regiones, a las de analista especialista tramo A (del actual modelo de bandas salariales).
- viii. El **reconocimiento remuneracional** de las funciones estratégicas de los equipos cuya función principal y recurrente es la de insumar a los productos estadísticos permanentes y de proyecto, asimilando sus cargos a los salarios de analista especialista tramo A (según el modelo de bandas salariales hoy vigente). Caben en este caso, entre otros, los equipos de geografía, cartografía, soporte informático y TI.
- ix. El levantamiento, por parte de la Dirección Nacional del INE, en un plazo no superior a dos semanas, de una mesa de trabajo con las autoridades ministeriales competentes, y esta organización gremial, que permita **garantizar** el ajuste salarial de los trabajadores y trabajadoras que –en conformidad al actual modelo a bandas salariales- hoy se encuentran sub-remunerados. Se espera que la concreción de este ajuste salarial se materialice en un plazo no superior a un año.

2. DOTACIÓN

Los bajos sueldos, la inadecuada planificación en las cargas de trabajo, la falta de infraestructura tecnológica y el clima laboral deficiente, han redundado en el aumento de licencias médicas por causa laboral y la fuga de talentos. Esta situación mantiene equipos, en todas las subdirecciones y regiones, con mermas de personal; recayendo el conflicto en los hombros de nuestros colegas en servicio, quienes enfrentan permanentes estados de sobrecarga laboral, agravándose con ello las ya malas condiciones de trabajo.



Es así que solicitamos:

- i. Concursos de promoción interna para completar la planta disponible asignada a este servicio, a desarrollarse a más tardar el primer trimestre de 2023; junto con ello, la contratación de funcionarios/as a contrata, necesarios para que, entre ambas (plantas y contratas) se cubran la dotación requerida para cada producto.
- ii. La contratación de reemplazos para licencias médicas prolongadas o reiteradas.
- iii. Inmediato reconocimiento, en formato de horas extra (remuneradas), del trabajo adicional que realizan los funcionarios y funcionarias que se mantienen subsidiando las cargas de producción devenidas de la falta de personal; con un máximo de 10 horas semanales por trabajador/a y nunca por un periodo mayor a un mes. De no poder cumplirse este punto, se solicita la inmediata suspensión de la asignación de trabajos adicionales a los estrictamente pertinentes por trabajador/a, en un escenario de dotación completa.

2.1. Subrogancias

En el mismo plano de la dotación, ANFINE solicita:

- iv. El inmediato nombramiento de titularidad a todas las subrogancias que se mantengan por más de tres meses en tal condición, ajustando las remuneraciones a las establecidas para el cargo que se subroga.
- v. Para los trabajadores/as que, por razones de continuidad del servicio, y eventos circunstanciales que derivan en la ausencia del titular a una jefatura o cargo de coordinación y/o supervisión, deban enfrentar la labor de subrogancia, esta última deberá ser considerada como tarea única y exclusiva, eximiéndole de los compromisos que les son propios al cargo que realiza habitualmente.
- vi. La designación de las subrogancias conforme lo exige la Ley, sin excepciones.

3. DIMENSIÓN ADMINISTRATIVA

3.1. Regularización/ordenamiento de asignación de estamento

Ante la aparente arbitrariedad en la asignación de estamento en el que se encasillan los trabajadores y trabajadoras que, estando en cumplimiento de sus funciones institucionales, logran terminar estudios superiores, se solicita:

- i. La generación, y adecuada difusión, en un plazo no superior a una semana, de un protocolo que explique y defina los cuándo y los por qué un trabajador o trabajadora será pasado al estamento profesional o técnico y recibirá "asignación profesional". Del mismo modo, conocer el estado actual de dichos reconocimientos.



3.2. Asignación de movilización

Se solicita la restitución, en las respectivas remuneraciones, de los montos en dinero asociables el pago íntegro de la asignación de movilización. Este punto debe alcanzar a todos los recolectores (encuestadores) y trabajadores/as que realizan labores en terreno.

3.3. “Asignación de zona”

- ii. La “asignación de zona” debe ajustarse irrestrictamente a la legislación siendo –por tanto- calculado como un porcentaje sobre el sueldo base o remuneraciones.
 - a. Se espera que los trabajadores y trabajadoras que por imperio de la Ley deban recibir esta asignación, no vean mermado por esta causa, otros ítem de remuneración que reciben el resto de trabajadores/a de la institución y –por tanto- debe verse reflejada como un incentivo en sus salarios.

3.4. “Asignación de tareas críticas”

- iii. Se espera que la sabida, y legal, discrecionalidad con la que se otorga la “asignación de tareas críticas” se defina y haga públicos los criterios con que opera en la administración del servicio.

4. DIMENSIÓN CLIMA LABORAL

4.1. Selección y seguimiento de la gestión de equipos

En percepción de nuestros trabajadores y trabajadoras, el clima laboral de nuestra institución está profundamente afectado, mayoritariamente por las injusticias asociadas a las malas remuneraciones y sobrecargas de trabajo; sin embargo, se comprende no es la única causa. La relevancia de una buena gestión de personas, el trato deferente y justo, así como el resguardo por la dignidad de los y las trabajadoras, es otro elemento fundamental en la construcción de un buen clima laboral, así lo entendemos como trabajadores/as. Desde lo anterior es que solicitamos a la dirección nacional de INE, siguiendo las recomendaciones del Servicio Civil:

- i. Asegurar la participación de ANFINE en el diagnóstico, planificación y seguimiento de temas relativos a gestión y desarrollo de personas, para lo cual deben definir los criterios, modalidades y mecanismos que utilizarán. Entre ellos, solicitamos:
 - a. Incorporar a ANFINE en la comisión de selección de personal, con derecho a voz, para cargos de jefatura hasta tercer nivel jerárquico, incluyendo la selección de jefes de unidad en regiones.



4.2. Plazos de cierre para sumarios e investigación sumaria

La sensibilidad de las circunstancias que conducen al levantamiento de una investigación sumaria o un sumario, y su impacto entre los trabajadores involucrados, hace necesario procurar los tiempos en que se desarrollan las investigaciones y procesos, nunca sacrificando rigurosidad. Por tanto, se solicita:

- ii. Asegurar los recursos necesarios para acelerar los procesos investigativos y el oportuno cierre de los casos.

5. EVALUACIÓN DE ACUERDOS ENTRE TRABAJADORES/AS Y LA INSTITUCIÓN

5.1. Resultados de acuerdo para la Encuesta Nacional de Empleo

Durante el mes de enero del presente año, como institución vivimos la tensión de un proceso de movilización por parte de nuestros trabajadores y trabajadoras que cumplen funciones en la encuesta nacional de empleos (ENE). Sobre este respecto, con fecha 18 de enero del 2022 se firma un protocolo de acuerdo entre la Dirección Nacional, ANFINE y representantes de trabajadores/as parte del producto estadístico. Es por lo anterior que se solicita a la dirección nacional:

- i. Establecimiento de una reunión –con carácter de urgente- entre Dirección Nacional, esta Asociación gremial y representantes de la “Mesa técnico-operativa”; con la finalidad de evaluar el cumplimiento y los alcances de los acuerdos consagrados el 18 de enero del año en curso.

Esperando que el presente pueda ser atendido en conformidad a lo expuesto, se despiden a nombre de la asociación gremial, su directorio nacional, directorios regionales y sus representados y representadas

Alexis Díaz Moyá
Presidente ANFINE
aadiasm@ine.gob.cl

Bárbara Montes Lagos
Secretaria General ANFINE
bmontesl@ine.gob.cl