



A las autoridades del servicio, ministeriales y de gobierno:

La Asociación Nacional de Funcionarias y Funcionarios del Instituto Nacional de Estadísticas (ANFINE), en representación de sus más de 1.100 miembros a nivel nacional, informa a las autoridades competentes que, tras una serie de reuniones continuas entre asociados, asociadas y sus dirigencias regionales y nacional, se ha decidido declarar un estado de "alerta gremial". Este estado evalúa la posibilidad de iniciar movilizaciones ascendentes, a nivel nacional, las que se implementarán si las respuestas a nuestras demandas no satisfacen adecuadamente a nuestras bases, considerando la urgencia con la que se requieren estas soluciones. Las demandas en cuestión deben ser compromiso del Servicio para mejorar las condiciones laborales de las y los funcionarios en su conjunto.

En este contexto, solicitamos a las autoridades que proporcionen respuestas concretas respecto a los plazos y procedimientos para abordar las siguientes demandas funcionarias:

### **DEMANDAS ESTRUCTURALES TRANSVERSALES**

1. *Inyección de recursos para la estabilización de la banda salarial (ajustes de personal bajo banda) y regularización de todas las subrogancias.*

Se requiere la regularización de todas las personas que se encuentran bajo el grado de inicio, según su familia de cargo, de acuerdo al modelo de bandas salariales. Así mismo, es necesario corregir las distorsiones salariales provocadas por la asignación parcial de recursos, como ocurre con supervisores y coordinadores cuyo salario es igual o inferior al de sus equipos. Esta regularización debe incluir la eliminación de todas las subrogancias activas, formalizando los cargos disponibles a través de mecanismos eficientes, transparentes y comunicados claramente a todos los funcionarios y funcionarias, asegurando el reconocimiento de quienes están actualmente en funciones de subrogancia. Esta acción debe implementarse con un plazo máximo, a partir de enero de 2025.

2. *Eliminación tramo B del modelo de bandas salariales*

La existencia de este tramo discrimina, sin justificación técnica alguna, a funcionarios y funcionarias, mayoritariamente de regiones; genera distorsión e inequidad ente trabajadores.

La existencia de esta segmentación atenta contra la equidad salarial y el reconocimiento de la labor técnica y profesional de alto estándar, que como cuerpo funcionario demostramos en cada momento. De aquí nuestra consigna: **Misma función, mismo salario.**

3. *Desarrollo de una política de carrera funcionaria interna*

Se exige la discusión, diseño y ejecución de una política de carrera funcionaria que reconozca la trayectoria del ejercicio de un cargo, asimilando antigüedad a niveles de experticia (ampliación de la Certificación de Competencias Laborales); que se trace una ruta de



profesionalización que asegure ascenso salarial y proyecte crecimiento jerárquico tomando en cuenta todos los factores mencionados. Esta política debe tener financiamiento estructural, ser pública, clara y transparente en sus términos y alcances.

*4. Transparencia en las definiciones que determinen asignación de bonificaciones por tareas críticas*

En el proceso del desarrollo institucional, el establecimiento de relaciones de confianza entre los distintos actores del servicio exige la necesaria transparencia en los criterios con los que se administran los recursos disponibles. Así, la asignación de recursos adicionales a salarios que se manejen bajo el concepto de “tareas críticas”, deben tener criterios claramente definidos, debidamente publicados y transparentemente asignados.

*5. Ampliación Circular N°1: Reconocimiento de títulos profesionales, según establecen acuerdos y protocolos*

Todo funcionario y funcionaria con título profesional debe ser reconocido en el estamento profesional, en el grado que corresponda conforme lo indica la circular.

### **DEMANDAS TRANSVERSALES: NACIONALES DE GESTIÓN INTERNA DEL SERVICIO**

*1. Mejora de infraestructura tecnológica e instalaciones de edificios institucionales (regionales, provinciales y de nivel central).*

Para la infraestructura física de todas las instalaciones institucionales, se requiere el diagnóstico y mejora urgente, tanto de espacios de trabajo (escritorios y sillas) como de espacios comunes (cocinas, baños, pasillos, puertas, ventanas, aires acondicionados, etc).

En cuanto a la infraestructura tecnológica, se debe evaluar, elevar y homogenizar el estándar de equipos tecnológicos y accesorios periféricos necesarios para las funciones asignadas, procurando eliminar las brechas existentes y por existir, entre equipos dependientes de una misma subdirección.

*2. Proyectos nuevos con financiamiento para personal e infraestructura.*

Cuando el Servicio asume nuevos proyectos, éstos deben contemplar los gastos totales considerando los requerimientos de refuerzo de personal, horas extra e infraestructura física y tecnológica.

*3. Se requiere instruir y regular las gestiones de difusión de las operaciones estadísticas en las oficinas regionales.*

Es necesario generar un estándar mínimo de comunicaciones y difusión respecto de las operaciones estadísticas que se desarrollan en regiones, asegurando que cada Director o Directora regional, desde su gestión, cumpla con compromisos de promoción en distintos medios locales de alcance regional.



#### *4. Modificación de instrumento y modalidad de calificación de contratas y plantas*

Es necesario rediseñar el instrumento y los factores de evaluación utilizados para calificar a los funcionarios, así como los procesos de apelación correspondientes. Actualmente, este instrumento no aborda todos los aspectos relevantes del trabajo ni contempla las particularidades de las modalidades de trabajo híbrido que ya se han integrado en el Servicio.

Además, es crucial discutir, diseñar e implementar un mecanismo de evaluación y retroalimentación en el que los funcionarios puedan evaluar a sus jefaturas. Esto permitirá avanzar en la consolidación del trabajo profesional en equipo, así como en la creación de una estructura equilibrada en términos de derechos y compromisos de los funcionarios y funcionarias, mejorando el clima laboral y la administración de recursos humanos.

#### *5. Asegurar un máximo de carga de trabajo en equipos mermados en dotación*

Se requiere asegurar que las cargas laborales asignadas, no importando la situación, puedan ser cumplidas atendiendo el trabajo efectivo de 8 horas laborales diarias. Cuando las condiciones coyunturales exijan más horas de trabajo, éstas deben reconocerse en su totalidad, por lo cual debe mejorarse la política de gestión de horas extra y compensadas por parte de las jefaturas. Si las horas adicionales se generan por exigencias de proyectos externos, estas —en todos los casos— deben pagarse como horas extras.

#### *6. Entrega de indumentaria institucional adecuada al personal de terreno y gabinete.*

Es necesario desarrollar una definición adecuada de los estándares de indumentaria para garantizar la protección de la salud de nuestros funcionarios en terreno, asegurando al mismo tiempo su comodidad al enfrentarse a terrenos complejos y exigentes. Estos estándares deben considerar las particularidades de cada región o macrozona, incluyendo aspectos como el peso, la resistencia y la impermeabilidad de los zapatos, así como la comodidad y adecuación climática de la ropa institucional.

Asimismo, el personal de gabinete que se desplaza en comisión de servicio debe disponer de indumentaria que facilite su identificación como funcionarios del INE, tal como una polera o camisa institucional.

#### *7. Desarrollo de políticas adecuadas de prevención de enfermedades laborales, y fomento de vida saludable*

Se requiere que en cada edificio institucional (direcciones regionales y provinciales), se desarrollen actividades de prevención de enfermedades profesionales a través de “pausas saludables” adecuadas, bien realizadas, con rutinas de ejercicios acorde a las particularidades laborales de cada equipo. Del mismo modo, el servicio debe promover y subvencionar la promoción de prácticas de vida saludable en sus más amplias expresiones, ya sea a través de convenios con otras instituciones o de desarrollo propio.



## PETITORIO NACIONAL UNIFICADO DE ANFINE

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



### DIRECTORIO NACIONAL

ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS Y FUNCIONARIAS DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (ANFINE)

[WWW.ANFINE.CL](http://WWW.ANFINE.CL)