Honorable Señor Diputado don Luis Alberto Cuello Peña y Lillo, Presidente de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la cámara de diputadas y diputados de Chile.

Junto con saludarle, agradecer el espacio y por su intermedio, saludar también a los honorables diputados y diputadas integrantes de esta comisión y en especial al honorable señor Diputado don Frank Sauerbaum Muñoz, de nuestra región de Ñuble y quien hizo posible nuestra presencia. Es menester decir que venimos para manifestarles nuestra condición laboral de profesionales de la salud centralizada regidos por la ley 18.834.

Somos integrantes de la Federación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud de Ñuble, FEDEPRUS Ñuble, organización de más de 900 profesionales de los establecimientos de la salud dependientes del servicio de salud de Ñuble con presencia en cada uno de ellos.

Nuestra novel región de Ñuble ostenta records que no quisiéramos tener. De hecho, en muchos aspectos seguimos trabajando como si fuéramos provincia.

Ñuble posee la mayor tasa de pobreza por ingresos en Chile, con un 12,1% que duplica a la del país (CASEN 2022). La tasa de cesantía se eleva al 10,6%, dos puntos por sobre el promedio nacional, lo cual trae por efecto que el estado sea un oferente laboral relevante, ya que, de acuerdo al INE, este ha contenido en al menos un punto este indicador.

Un 63% de caminos están en mal estado, que hacen difícil el desplazamiento especialmente en las zonas rurales, que ocupan el 96% del territorio, abarcando al 62% de su población. De tal modo, para llegar al punto donde se debe realizar un trabajo o recibir una prestación, presenta un desafío extra para el acceso diferente al de otras zonas del país como por ejemplo la metropolitana o la de Valparaíso.

El 18% de los habitantes de la región no tiene acceso al agua potable, índice que casi triplica al promedio del país.

La región de Ñuble está experimentando un envejecimiento demográfico más elevado y por tanto su tasa de mortandad y morbilidad es superior a la nacional.

Para complicar lo anterior, en la región los habitantes cursan 2 años menos de escolaridad y existe un mayor porcentaje de personas con discapacidad.

Respecto de los prestadores de salud, el 90% de los ñublensinos es parte de FONASA, ya sea en condición de cotizante o beneficiario, lo que da mucha relevancia a la función pública. En las provincias de la región la oferta privada es casi inexistente. En una región con mala conectividad, saneamiento básico inferior, envejecida, discapacitada, con menos escolaridad y morbi mortalidad más alta, la oferta de profesionales resulta insuficiente, ya que son las mismas personas las que en una jornada son oferentes públicos y en la otra, privados. No es extraño encontrar abundante oferta de médicos extranjeros o jóvenes que pasan pedagógicamente por la región y que una vez que ganan experiencia, abandonan el territorio.

En este mismo sentido, la facultad de medicina que con orgullo ha inaugurado la UBB Chillán nos parece será semillero de médicos que dejarán la región.

Consideramos que este panorama sombrío se replica en variables socio laborales de los trabajadores de la salud en general.

Hay dificultad para reclutar profesionales especialistas, porque los de mayor expertiz prefieren acudir a llamados de otros centros geográficos. Existe un tercio de procesos de reclutamiento fallidos en el hospital más grande de la red, por falta de ofertas. Los grados que se ofrecen son inferiores a las expectativas, ya que la mitad de todos ellos se hacen en los grados de inicio de la escala de sueldos, a diferencia de otras regiones.

Tenemos profesionales precarizados laboralmente, dado que son compras de servicios tercerizados que implican labores exentas de responsabilidad administrativa. Este modelo, tan difundido en labores diferentes al giro, como por ejemplo aseo y seguridad, nos parece nocivo cuando se trata de prestaciones directas a los pacientes, que si es la función esencial del rubro.

A pesar de lo anterior, los indicadores de desempeño como prestadores públicos se presentan positivos. Trato al usuario, cumplimiento de metas y de compromisos de gestión, destacan dentro del contexto nacional por el óptimo. En todos ellos, el SSÑ se ubica en los tramos superiores de las tablas, llegando incluso al 100% de cumplimiento en varios indicadores; centros de salud como el Hospital de San Carlos o el CESFAM Violeta Parra de Chillán, son establecimientos altamente valorados por la comunidad y que, sin ser perfectos, presentan un nivel de aceptación en rangos altos.

Este éxito no es gratuito. El costo lo pagan los funcionarios con altas tasas de daño en su salud mental. Un 35% de ellos/as tienen diagnosticadas enfermedades de este ámbito.

Cabe señalar, que de acuerdo a datos de la “fundación SOL”, establece que en la región un 79% del estamento se desempeña a contrata, versus un 21% de titulares. Es decir, el 80/20 que mandata el estatuto administrativo manifestándose de manera **inversa**. La ley mandata 20% o menos de contrata y Ñuble tiene casi el 80%.

Las inequidades de género también son parte de la realidad de Ñuble. En efecto, mientras más bajo el grado, encontramos mayor simetría, pero cambia completamente cuando los grados son más altos. Allí la desproporción se dispara en favor de los varones. Cabe recordar que la salud es un servicio público ampliamente predominante de mujeres (74 % de mujeres).

Nuestra distribución de grados en la escala única de sueldos en la región se aprecia deforme, concentrando un 74% de profesionales, principalmente en los grados inferiores, en que el sueldo base es de $ 371.137 el cual es inferior al sueldo mínimo nacional y al no tener un diseño acorde con un modelo de vida laboral en dónde se asume que a medida que la persona se desarrolla, tendrá mayor acceso a los grados superiores, como sucede efectivamente en otras regiones más grandes del país. Esta información la conoce claramente el ministerio de salud, dado que todos los años se le informa de aquello. A pesar de eso, no se aprecian cambios al respecto.

Respecto a la antigüedad en los grados más bajos (grados 14, 15 y 16) Ñuble destaca por **conservarlos allí por mucho tiempo**. 430 profesionales, es decir el 20% del estamento, lleva más de 15 años en esos grados. Esos 430 profesionales representan más del 50% del **total país** que tienen esa situación de estancamiento laboral.

Requerimos de Uds, por tanto, el apoyo para lograr que el ejecutivo presente un proyecto de ley de carrera funcionaria acorde con los tiempos y que nos permita el crecimiento económico de acuerdo a la experiencia adquirida, iniciativa que también estamos trabajando en la mesa de trabajo decente con el MINSAL.

A la espera que esto avance, pudiera legislarse para redistribuir el DFL regional o innovar respecto a un traspaso en espejo con perspectiva 80 – 20 del estatuto administrativo. ¿Será muy osado plantearse legislar en favor de una región? No, si ella presenta condiciones extraordinarias.

Pedimos modificar el decreto ley número 58 de 1979 que asigna ropa de trabajo, ya que se trata de una ley del siglo pasado obsoleta en su contenido y lenguaje, que limita su entrega, dadas sus omisiones. Este vestuario es un elemento de protección personal muy importante, dado que resguarda tanto al trabajador/a como al/la paciente, estableciendo la llamada “protección de barrera” que contiene cualquier tipo de contaminación ante la eventualidad de algún contacto con elementos con carga viral o bacteriológica.

Hoy solo a la mitad de trabajadores y trabajadoras de nuestro sector accede a este implemento, lo que expresa una discriminación a los funcionarios profesionales, simplemente por serlo. Este proyecto de ley se encuentra elaborado como propuesta de CONFEDEPRUS que no impone gastos al estado, ya que solo autoriza el uso de recursos de acuerdo a la disponibilidad de cada servicio.

Como conclusión y por su intermedio señor Presidente, manifestarles a sus señorías que la región de Ñuble tiene trabajadores y trabajadoras comprometidas, con vocación de servicio y entrega a sus pacientes. La comunidad detecta esta condición y está agradecida, más en nuestro caso, como representantes de ellos en esta asociación de funcionarios venimos a solicitar respetuosamente que exploren caminos para corregir la brecha de inequidad laboral que afecta a los ñublensinos y ñublensinas para que la retribución a la tarea bien hecha sea reflejada en reconocimiento laboral motivante, que incentive la permanencia, la llegada a la región y el sentimiento de proyección dentro de ella.

Hacemos votos porque así sea. Muchas gracias.