

I° NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO

I) Fundamento:

- Actividad inherente al dirigente sindical;
- En Chile prohibida la N.C. y la Huelga: lo que constituye una discriminación en contra de los funcionarios públicos en relación al Sector Privado.
- Es una negociación de Hecho e Informal: se inicia con ANEF y sector Salud, originalmente. Hoy iniciativa la asume la mesa del Sector Público coordinada por la CUT.
- Internacional: Existe Ley de N.C. en Argentina, Uruguay, Colombia. En África se reconoce a la N.C en Uganda, Lesotho, Botswana, y Kenia.

- Comienza en forma sistemática a partir del año 1990;
- Convenio 151 OIT, ratificado año 2000, y Convenio 87 O.I.T; art 7° (151) “ deberán adaptarse de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos. Acerca de las condiciones de empleo, o de cualquiera otro métodos que permitan a los representantes de EE.PP. Participar en la determinación de dichas condiciones.”

- A nivel mundial:

- Tendencia clara hacia un reconocimiento del derecho hacia la N.C;
- Los Gobiernos reconocen que contribuye a establecer relaciones de trabajo armoniosas (OIT);
- Contribuyen a una mayor eficacia y eficiencia, y sobre todo a crear condiciones de trabajo decente.

2) **Características en Chile:**

- Reajuste y demandas económicas;
- Modernización del Estado: a nivel nacional y de servicios; diferencia con el sector privado;
- Derechos laborales, Ley 19.296 – Salud Laboral;
- Condiciones de empleo ejemplos: calificaciones, capacitación, concursos, bono post laboral, contrata y honorarios;
- Negociación ramal o supraempresa. A diferencia con el sector privado que es sólo por empresa;
- Reajuste :plazo de entrada en vigencia 1° de diciembre 2017. Proyecto debe ser aprobado por el Parlamento;
- Participación del Parlamento: en casos de Ley;
- Ventajas y desventajas: amplio espectro depende de la fuerza de los actores;

3) **Funcionamiento en tres niveles:**

a) Nacional :

- Reajuste/ Derechos Laborales
- Interlocutor : Gobierno y Mesa Sector Público.
- Actores : Gobierno representado por Ministro de Hacienda y Trabajo v/s Confederaciones y federaciones de Trabajadores (15).-

b) Sectoriales : Administración Central ejemplo ANEF,

Ej. asignación de modernización (30,6%); asignación de zona, Ley de Nuevo Trato, CBPL, Incentivo al Retiro, Servicio Civil etc.

- Salud: Organizaciones de Salud y Ministerio;

- Educación : Colegio de Profesores ,Asistentes de Educación v/s Ministerio de Educación;

- Descentralizado: Municipales v/s M. del Interior y Asociación de Alcaldes.

c) **Locales o Regionales:**

- Igualación de Remuneraciones ejemplo Registro Civil;
- Restructuración de Servicios Ministerio de Cultura, Ministerio de Educación;
- Regiones o zonas, ejemplo zonas extremas;
- Interlocutor : Jefe de Servicio o Ministro o Autoridad Regional.

ENCUESTA ENCLACE

- *Estudio realizado por Servicio Civil y U. Alberto Hurtado;*
- *Objetivo : Estudiar las Relaciones Laborales en los Servicios Públicos A.C.;*
- *Unidad de Análisis : 118 Servicios Públicos (34 Salud, 84 Otros);*
- *Fuente : Encargados de cada Servicio;*
- *Fecha : Agosto 2016;*
- *Período : 12 últimos meses;*

OBSERVACIONES:

1.- EXCLUIDOS : SUBSECRETARIAS, GOBIERNOS REGIONALES, SUPERINTEDENCIAS.

2.- EN ESTE ESTUDIO SE CONSIDERAN SOLO LOS SERVICIOS NO PERTENECIENTES A SALUD;

PREGUNTAS

1° EXISTE ASOCIACION EN SU SERVICIO?

- RESPUESTA : NO = 2,4%

- 01 ASOCIACION 63,1%
- 02 O MAS 34,5%

2.- ASOCIACION AFILIADA A ORGANIZACIÓN SUPERIOR:

- RESPUESTA : ANEF 92,4%

CENTRAL SINDICAL : 44,4%

CONFEDERACION : 44,4%

FEDERACIÓN : 73,8%

INTERNACIONAL : 18,8%

3.- SINDICATO DE TRABAJADORES A HONORARIOS:

- RESPUESTA : 21,43%

4.- EXISTE ESTRUCTURA ESPECIALIZADA EN EL SERVICIO QUE SE RELACIONE CON ASOCIACIONES?

- RESPUESTA 18,3%

5.- NUMERO DE MESAS DE ENGOCIACION EN SERVICIOS

- RESPUESTA : NO HUBO = 11,9%
- HUBO 01 = 20,2%
- ENTRE 02 Y 04 = 27,4%
- CINCO O MAS = 40,5%

6.- PRINCIPALES TEMAS DE LAS MESAS

- RESPUESTA : EMPLEO = 72,6%
- REMUNERACIONES = 67,9%
- CALIFICACIONES Y CARRERA = 65,5%
- AMBIENTES LABORALES = 61,9%
- CON MENOR INCIDENCIA : JORNADAS 38,1%;
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO 34,5%, GENERO 28,6%.

7.- EN CUMPLIMIENTO AL INSTRUCTIVO PRESIDENCIAL:

- RESPUESTA TEMAS PREFERENTES ;

- ✓ RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN = 71,4%
- ✓ POLITICA RRHH = 72,6%
- ✓ INDUCCION = 67,9%
- ✓ CAPACITACION = 66,7%
- ✓ CALIDAD DE VIDA = 59,3%

8.- PRESENCIA MINISTERIAL EN MESA DE NEGOCIACION

- RESPUESTA .

- ✓ DIRECTOR = 40,5%
- ✓ JEFE A y F = 32,1%
- ✓ JEFE RRHH = 59,5%
- ✓ REPRESENTANTE MINISTERIAL = 89,3%

9.- REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- RESPUESTA : COLEGIO PROFESIONAL = 1,4%

DIRIGENTE A HONORARIO = 10,0%

REPRESENTANTE DESIGNADO = 17,1%

REPRESENTANTE ELEGIDO = 18,6%

10.- RESULTADO DE LAS MESAS DE NEGOCIACION

- RESPUESTA : INCONCLUSA = 38,2%

SIN ACUERDO = 1,3%

ORAL = 21,0 %

ACUERDOS FIRMADOS = 20,1%

11.- MECANISMOS PARA LLEGAR A ACUERDOS

- RESPUESTA : NO ESPECIFICADO = 12,8%
- PROYECTO DE LEY = 22,4%
- HACER ESTUDIOS = 23,4%
- REVISION DE NORMAS = 27,7%
- CREAR COMITÉ = 25,5%
- CREACION DE MESA SECTORIAL = 10,6%

12.- FRECUENCIA DE REUNIONES

- RESPUESTA DIARIAS = 3,0%
- SEMANTAL = 4,5 %
- QUINCENAL = 63,6 %
- MENSUAL = 21,2%
- TRIMESTRAL = 3,0%
- SEMESTRAL = 4,5%
- ESPORADICA = 3,0%

13.- COMITÉ PARITARIO REPRESENTANTE DEL PERSONAL

- RESPUESTA : DIRIGENTE GREMIAL = 17,9%
- HONORARIO = 1,2 %
- REPRESENTANTE ELEGIDO = 0
- REPRESENTANTE DESIGNADO = 47,1%
- SIN REPRESENTACION = 5,9 %

14.- JUNTA CALIFICADORA REPRESENTANTE DE TRABAJADORES

- RESPUESTA : DIRIGENTE DE ASOCIACION = 53,6%
- REPRESENTANTE ELEGIDO = 90,5%
- REPRESENTANTE DESIGNADO = 14,3%

HUELGAS

1° FRECUENCIA DE HUELGAS :

- SOBRE 300 EN EL SECTOR PRIVADO / 100 EN EL SECTOR PUBLICO;

2° DIAS PROMEDIO DE HUELGA EN EL S.P.

AÑO 2015 = 5,2

AÑO 2016 = 3,5

3° PRINCIPALES CAUSA DE HUELGAS

REMUNERACIONES = 22,2%

GESTION = 21,4%

CONDICIONES DE TRABAJO = 7,1%

INFRAESTRUCTURA O FALTA DE INSUMO = 6,3%

4° Conclusiones del Estudio UAH y Servicio Civil:

- 1.- Alta presencia de Asociaciones en los Servicios Públicos;
- 2.- Incorporación emergente de organizaciones de honorarios (hoy 20%). En 50% de los casos participan en mesas de negociaciones;
- 3.- El diálogo social es una práctica ya instalada;
- 4.- Las negociaciones no tienen las restricciones del sector privado (gestión);
- 5.- Las asociaciones son las titulares en las negociaciones;
- 6.- Baja especialización organizacional;
- 7.- Alta informalidad en los Acuerdos (es un motivo de conflicto);
- 8.- Alta participación en al gestión para el logro de objetivos institucionales;
- 9.- Próxima publicación abarcará la perspectiva de los dirigentes de las asociaciones.

CONCLUSIONES GENERALES DE LA EXPERIENCIA CHILENA

- 1.- No ha sido necesaria una Ley para que exista NC , aún cuando existen variadas iniciativas parlamentarias. El sí pero no;
- 2.- Funciona a voluntad de las partes;
- 3.- Fuerzas Armadas y policías no negocian pero reciben los beneficios;
- 4.- No está reglamentada: no existe jurisprudencia, ni dictámenes de Contraloría o la Dirección del Trabajo;
- 5.- En las huelgas no se han fijado por las partes servicios mínimos ni servicios esenciales, si existen turnos éticos implementados por los trabajadores para casos urgentes y vitales;

6.- Existe la huelga a pesar de estar prohibida por la Constitución Política (podría invocarse la ley de Seguridad Interior del Estado);

7.-Existe la Negociación Colectiva a pesar de estar prohibida en el Código del Trabajo;

8.- Descuentos por días no trabajados en caso de huelga, existe diversa jurisprudencia en Tribunales, ejemplo caso SII y JUNJI ;

9.- Demanda de los trabajadores:

✓ Derogar prohibiciones: existe el absurdo de que Chile firma el convenio 151, la N.C y la huelga se realizan en los hechos y por otra parte la legislación nacional prohíbe el derecho. Chile aún no ratifica el convenio 154.-

10.- Aspiraciones de los Actores:

- ✓ El Gobierno busca limitar y regular la N.C y la huelga;
- ✓ La Organización Sindical no tiene una propuesta común pero sí busca derogar las prohibiciones;

11.- Existe controversia respecto a la huelga en el sector público: últimos casos emblemáticos registro civil, Aeronáutica, Sector Público año 2016;

12.- Las leyes laborales se construyen por las necesidades principalmente de los trabajadores o por la presión y la lucha sindical;

IMPORTANCIA DE LA N.C.

- 1.- Mesa de Negociación mas grande del país, beneficia a mas de 600.000 funcionarios en forma directa;
- 2.- Es una señal muy importante para la economía, las negociaciones y las remuneraciones del sector Privado;
- 3.- Este año las negociaciones se realizan en un escenario de elección Presidencial y Parlamentaria;
- 4.- La situación económica del país es de un bajo crecimiento y una baja inflación.

5.- Ha tenido mucha importancia el tener en las negociaciones, una organización fuerte y coordinada;

a) En remuneraciones se ha logrado avanzar en mas de un 70% real, en los últimos 27 años;

b) En legislación laboral, Ley 19.296 (Ley de Asociaciones);

c) Ley de Salud Laboral;

d) Ley de Post Natal parental;

• e) En Clima Laboral, el Código de Buenas Prácticas Laborales;

PLIEGO DE PETICIONES DE LA MESA DEL SECTOR PUBLICO 2017- 2018

Presente Año:

a) Reajuste de 6%;

b) Remuneraciones mínimas

- Auxiliares \$ 400.000
- Administrativos \$ 450.000
- Técnicos : \$
480.000

BENEFICIOS / AGUINALDO

- Línea de Corte de \$ 850.000 líquidos:
- Aguinaldo de Navidad alto : \$ 56.250.-
- Aguinaldo de Navidad bajo : \$29.754.-

BENEFICIOS / BONOS

- 1.- Escolaridad General \$ 70.435 sin línea corte;
- 2.-Adicional Escolaridad \$ 20754 < 850.000 liq.
- 3.- Bienestar \$ 122.701
- 4.- Vacaciones Alto \$ 180.000
- 5.- Vacaciones Bajo \$ 126.000
- 6.- Bono término alto \$ 250.000
- 7.- Bono término bajo \$ 125.000

TRABAJO DECENTE

- a) Regularización Honorarios;
- b) Contratas renovación automática para el personal bien calificado;
- c) Carrera funcionaria : procesos conocidos y objetivos (mérito y experiencia);
- d) Traspaso del personal de Contrata a la planta;
- e) Revisión de la Estructura de Remuneraciones;
- f) Nuevo Sistema Previsional Público sin fines de lucro, solidario y de reparto que garantice el 70%;

- g) Bono post Laboral: Ampliar cobertura revisando los criterios de tasas de reemplazo que lo rigen. Ahora 65% beneficio se incrementa a \$ 120.000;
- h) Seguro de Cesantía para todos;
- i) Cobertura Universal en cuidado infantil;
- J) Asignación de Técnicos a Técnicos Nivel Superior;
- k) Asignación de zona Imponible;
- l) Viático único;
- m) Derecho de alimentación a funcionarios de Salud;
- n) CBPL pasar a marco legal obligatorio;

- o) Eliminar las trabas legales vigentes a la libertad Sindical y Ratificación del Convenio 154;
- p) Plena incorporación al procedimiento de Tutela e Investigación y sanción a las prácticas antisindicales;

ACUERDO GOBIERNO - M.S.P.

- ECONOMICAS

a) Reajuste 2,5%

b) Aguinaldo de Navidad \$54.393; y \$28772. Línea de corte liquido \$ 726.772;

c) Aguinaldo Fiestas patrias \$ 70.035 y \$ 48.616 Línea de corte igual a la anterior;

d) Bono Escolaridad de \$ 68.110 para remuneraciones brutas inferiores a \$ 2.406.689. Y, un Bono adicional de \$ 28.772 por cada hijo a funcionarios con remuneración líquida inferior a \$ 726.772;

e) Aporte a Servicios de Bienestar de \$ 118.650 anual por funcionario;

- f) Bono Vacaciones de \$ 110.117 y de \$ 77.072 con línea de corte \$ 726.772;
- g) Rentas Mínimas brutas, para Auxiliares \$ 369.636; para Administrativos \$ 411.369 y Técnicos \$ 437.601.
- h) Bono Especial de \$ 170.000 y de \$ 85.000 con línea de corte de \$ 660.000 y sin bono las remuneraciones brutas superiores a \$ 2.403.687.
- i) Se prorroga para el año 2018, la Asignación por Desempeño en zonas difíciles al personal Asistente en la Educación;
- j) Zonas Extremas, se prorroga para el año 2018, el bono de los artículos 44 y 45 de la Ley 20.883, para las remuneraciones iguales o inferiores a \$ 757.998;
- k) Se prorroga para el año 2018 la Asignación extraordinaria para los funcionarios de la región de Atacama;
- l) Se hace extensivo el beneficio de alimentación que se entrega a los funcionarios de los Servicios de salud, a los que se desempeñan en las Direcciones de los 29 Servicios de salud;

- m) Se aumenta en \$ 32.680 las bonificaciones para los Asistentes de la Educación, y Funcionarios Municipales de la Provincia de Chiloé;
- n) La Asignación de Zona para la comuna de Halailue pasará a ser de un 55%;
- ñ) Se norma en el estatuto Administrativo y el Municipal, la disposición obligatoria y previamente la evaluación de la Comisión Médica Preventiva y de Invalidez sobre si el funcionario no podrá recuperar el estado de salud que el permite desempeñar el cargo para que los Jefes Superiores de Servicio puedan aplicar la causal de cese de funciones por salud irrecuperable, por haber hecho uso de Licencia Médica por seis meses consecutivos;

- Se acuerda trabajar conjuntamente la siguiente Agenda durante la presente Administración:

1 En Diciembre reunión de al MCP con Ministros de Hacienda y Trabajo para analizar los cambios al sistema Previsional;

2.- El Gobierno ratificará la vigencia del instructivo sobre Orientaciones generales a los Jefes de Servicio sobre al renovación del personal a Contrata , establecido en el oficio 16 del Ministerio de Hacienda del 2016, y recomendará al sector Municipal y Universitario;

3.- El Gobierno ingresará a la brevedad y con Urgencia un Proyecto de Ley orientado a normar el Procedimiento de Ingreso, Renovación y no Renovación del personal a Contrata, normado pro el estatuto Administrativo, en línea con los Instructivos del M. de Hacienda sobre la Materia.

- Se implementarán diversas mesas de trabajo para solucionar problemas de Incentivo al retiro, Bonificaciones Compensatorias de los Asistentes de Educación, de las Funcionarias de la Junji, otra sobre Protección y Cuidado Infantil, sobre modificaciones legales al Código de Buenas Prácticas Legales; otra Sobre las Condiciones de Vida de los trabajadores que se desempeñan en zonas extremas; las materias pendientes del acuerdo del 2014 y se acelerará el Ingreso del Proyecto de Incentivo al retiro para el sector Municipal.

4° PROTOCOLO ANEF/ GOBIERNO NEGOCIACION SECTORIAL

| TEMAS | AVANCE |
|--------------------------------------|------------|
| 1) Asignación de Incentivo al retiro | ✓ |
| 2) Asignación de Modernización | En proceso |
| 3) Zonas Extremas | ✓ |
| 4) Sistemas de Remuneraciones | Sin avance |
| 5) Modificación de Ley N° 19.296 | En proceso |
| 6) C.B.P.L: evaluación (año 2006) | ✓ |

| TEMAS | AVANCE |
|--|------------|
| 7) Instructivo Presidencial Desarrollo de las Personas | ✓ |
| 8) Viáticos Nacionales | ✓ |
| 9) Post Natal Parental | ✓ |
| 10) Estudio de Equidad de Remuneraciones Hombre- Mujer | ✓ |
| 11) Salas Cunas y Jardines | En proceso |
| 12) Funcionarios a Contrata : estabilidad y renovación | En proceso |
| 13) Contratos a Honorarios | En proceso |
| 14) Concursabilidad y Ascensos | ✓ |
| 15) Modelo de Empleo Público | Estudio |
| 16) DFL | X |
| 17) Derechos Colectivos | En proceso |
| 18) Códigos Éticos | ✓ |
| 19) Descentralización | X |

5° RESPUESTA GOBIERNO A NEGOCIACIONES SECTORIAL

1) **Contratas:**

1) Procedimiento de Selección:

Formalidades: perfiles, pautas, comisiones, transparencia y objetividad, difusión, notificación, actas, plazos, recursos.

2) Decisión de Renovación

Casos en que no se renovaría:

- a) Deficiente evaluación mediante calificación regular u otra evaluación formal que previamente sea puesta en conocimiento del funcionario ;
- b) Aptitudes del funcionario ya no son requeridas;
- c) Reestructuración del lugar de trabajo. Mediante Ley u otro acto administrativo.
- d) Cambio de Planes o Programas;
- e) Nuevas condiciones presupuestarias o de dotaciones.

ANEF rechaza esta propuesta por la subjetividad de los requisitos que pueden permitir arbitrariedades e injusticias en su implementación, situación que ya fue comunicada a la DIPRES;

II) Modificaciones a la Ley 19.296

a) Duración de mandato: Federaciones y Confederaciones. La que señalen los estatutos la que no podrán ser menos de 2 ni más de 4 años. Hoy dos años.

b) Fuero y Permisos Consejos Regionales

Confederaciones que afilien Asociaciones, pueden elegir Consejos Regionales. Actualmente sin fuero y permisos dirigentes ANEF.

Requisitos: ser director de una afiliada o ser del Consejo Regional I I horas de permiso semanal.

N° de Directores 0menos de 200 afiliados reg.

1 200 a 999 afiliados

3 1.000 a 2.999 afiliados.

No proponen fueros ni permisos a dirigentes provinciales

c) Prácticas anti Sindicales: Tipificar las del Libro III del C. del T.

d) Flexibilidad para renovación de Directorios

90 asoc. = 180 F y C. (plazos).

NOTA: Dichas propuestas del Gobierno serán tratadas a continuación de la Negociación de Reajuste.

PRINCIPIOS SINDICALES DE IMPORTANCIA

I° Unidad :

- La fuerza de los trabajadores está en su unidad de acción y su organización;
- Concepto de Fuerza: cantidad asimilada a un vector;
- Legado de dirigentes históricos; Recabarren, Don Clotario, Tucapel y Manuel.
- Realidad del mundo sindical de hoy, Centrales, Federaciones, Confederaciones, Sindicatos y Asociaciones. La ANEF, una confederación.
- Hoy existe mucha atomización producto del individualismo, el materialismo y la competencia. La gran virtud es que la ANEF es una sola, que representa a los Servicios Públicos dependientes de los Ministerios.

2° Autonomía:

Independencia del : Partido;

Gobierno;

Iglesia.

Institucionalidad : Estatutos;

Decisiones asambleas Directorios;

Elección de Autoridades.

Dicotomía : Institucionalidad y autonomía.

Organización Autónoma en la que no existen pautas externas a la Organización; Institucionalidad, los afiliados respetan las decisiones tomadas por la organización en base a sus Estatutos y Reglamentos democráticamente acordados.

3° Etica :
Servir y no servirse;
Hacer lo que se dice;
Vivir como se piensa;
Consecuencia y coherencia;
El centro es al organización.

4° Voluntad y espíritu de lucha: Nadie regala, hay que ganarlo.

Bertold Brecht. Rugby. Se lucha hasta el final.

Che Guevara: “El único derrotado es el que no lucha”.

“Sin lucha no hay victoria” (Conferencia Regional ITF Cartagena de Indias 2017).

El legado de nuestros líderes legendarios, don Clotario y Tucapel.

5° Sindicalismo socio político:

Dirigentes y sindicatos somos actores sociales respecto de temas país: Educación, Medio Ambiente, Derechos Humanos. Noción del tipo de Estado: Bienestar, v/s Subsidiario.

Análisis político sindical: Visión de los trabajadores

6° Comunicaciones :

Escuchar y comunicar;

Utiliza moderno forma de comunicación y trabajo.

Un sindicalismo renovado y moderno.

.

7° Internacionalización de los problemas y soluciones:

Mundo global; trabajadores organizados
Internacionalmente.

Aprendemos de los otros;

Problemas similares

ESTUDIO : PERCEPCION DE LAS CARACTERISTICAS QUE DEBEN CUMPLIR LOS DIRIGENTES SINDICALES

INSTRUMENTO :

- Encuesta con preguntas cerradas, aplicada a 230 dirigentes del Sector Público;
- Diferentes reparticiones públicas;
- Dirigentes con diversos tipos de contratos;
- Set de 26 preguntas agrupadas en 6 categorías.

- Lider : es una persona que ejerce una influencia interpersonal sobre una conducta para alcanzar la adhesión respecto a un propósito deseado

Resultados: Que dijeron los dirigentes respecto de las cualidades que debiera tener su líder.

- a) En primer lugar con un 81% considera que es muy importante que el dirigente sea confiable, (mantenga normas de honestidad e integridad);
- b) Compromiso un 73%;
- c) Comprender a los demás 70%;

- d) Comunicación: escuchar y transmitir mensajes claros y convincentes , 80,4%;
- e) Consecuencia: actúa de acuerdo a lo que se dice: 78%;
- f) Muestra el camino y es persistente en perseguir el objetivo 70%.

Don Clotario:

“La unidad de los trabajadores es invencible”

MUCHAS GRACIAS