



MEDICIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN EL SECTOR PÚBLICO CHILENO: RESULTADOS Y DESAFÍOS

Pablo Meier R.

Consultor Área Modelos y Desarrollo.

Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas, Servicio Civil.

DICIEMBRE 2017



Antecedentes

La regulación chilena de las relaciones laborales en el Estado

- Ley de asociaciones 1994 (Ley N°19.296).
- Ausencia de regulación de la negociación colectiva (Convenio 151 OIT, 2000).
- Prohibición constitucional de la huelga.
- La “costumbre” como fuente de reglas legitimadas por los actores.

¿Qué ha sucedido en el mundo?

- La homologación de derechos del sector privado/público en Europa.
- Regulación lenta en América Latina.

¿Por qué es importante levantar datos empíricos?

- Del debate formal al debate sobre las potencialidades y problemas concretos de las prácticas actuales.



Antecedentes

Convenio Dirección Nacional del Servicio Civil y Universidad Alberto Hurtado: Metodología de Observación y Seguimiento de las Relaciones Laborales en el Estado. Primer elemento: **ENCLACE (Encuesta Relaciones Laborales Administración Central del Estado)**

- **Criterios diseño encuesta:**
 - Comparabilidad internacional.
 - Comparabilidad nacional (ENCLA).
 - Ajuste a características del sector público.
- **3 dimensiones:** agrupaciones de trabajadores, diálogo social y conflicto.
- **Unidad de análisis:** servicios de la ACE (excluidas Subsecretarías, SGI y otros).
- **Fuente información:** encargado(a) dirección (GGPP, RRLI u otro).

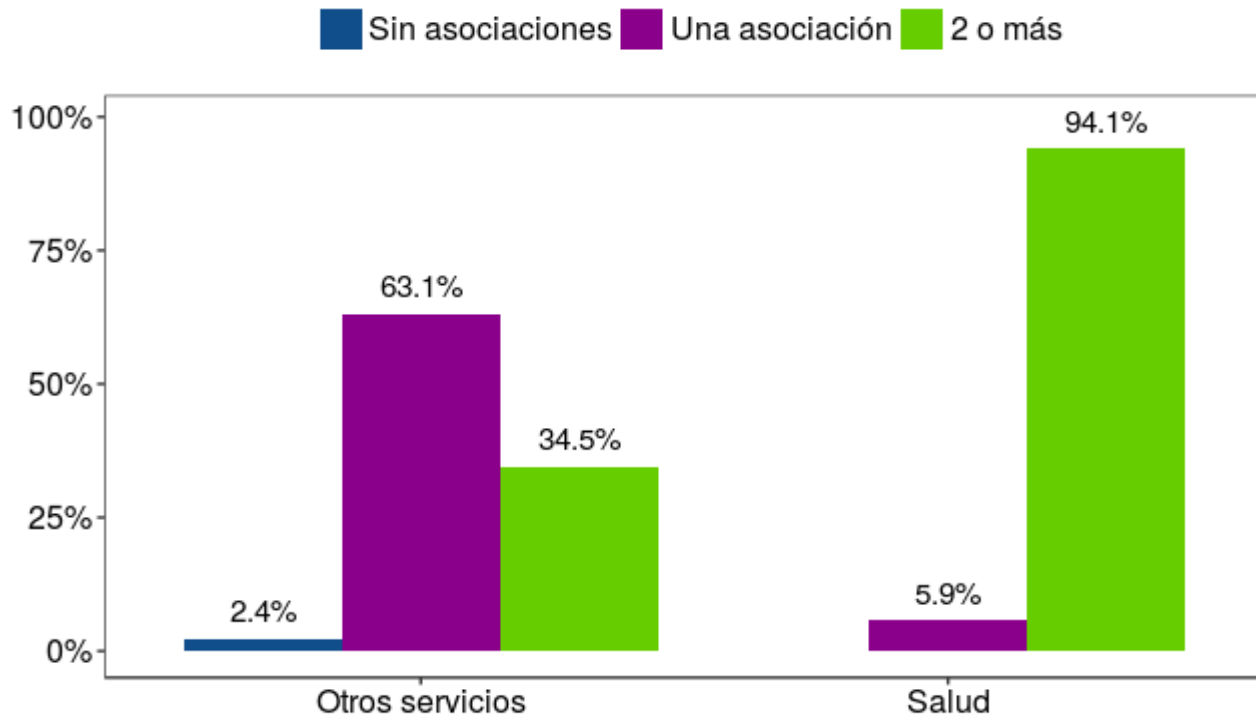
Antecedentes

SECTOR	N
AGRICULTURA	3
DEFENSA NACIONAL	3
DEPORTE	1
DESARROLLO SOCIAL	3
ECONOMIA	8
EDUCACION	7
ENERGIA	3
HACIENDA	8
INTERIOR	3
JUSTICIA	5
MEDIO AMBIENTE	2
MINERIA	2
OBRAS PUBLICAS	11
PRESIDENCIA	1
RELACIONES EXTERIORES	3
SALUD	34
SEGEGOB	1
TRABAJO	6
TRANSPORTE	1
VIVIENDA	13
TOTAL	118

- **Tasa de respuesta:** 118 servicios (90%) (U:132)
- **Submuestras:** servicios de salud (34) / otros servicios (84)

Fuerte presencia de asociaciones

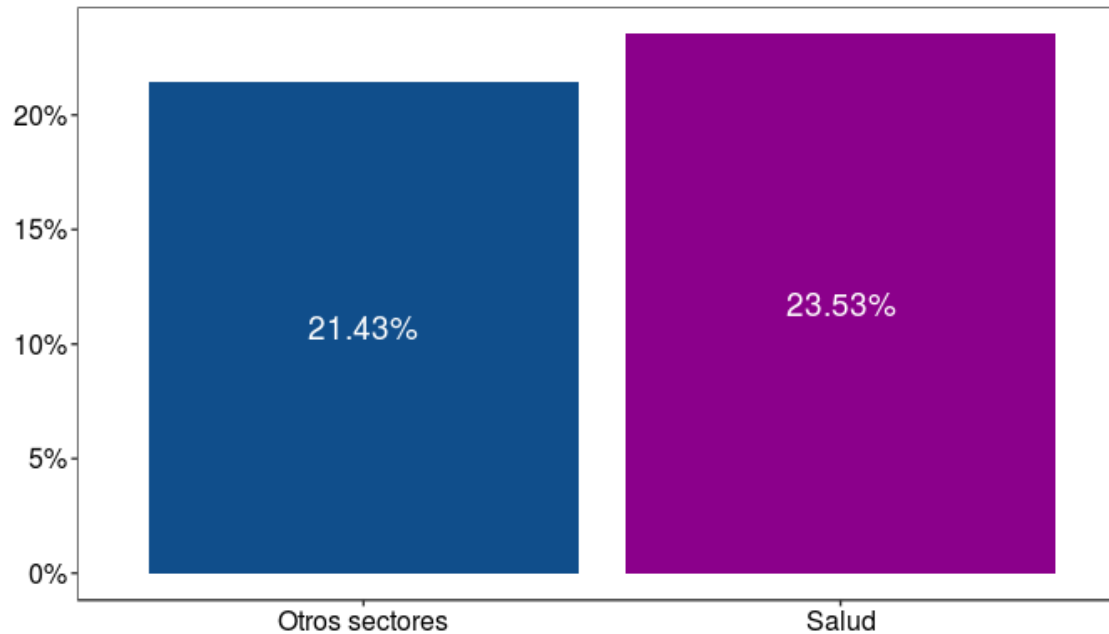
Gráfico 1: Porcentaje de servicios según número de asociaciones de funcionarios



Sector privado (2014)
8,9% empresas con al menos un sindicato
28,5% empresas con 2 o más sindicatos

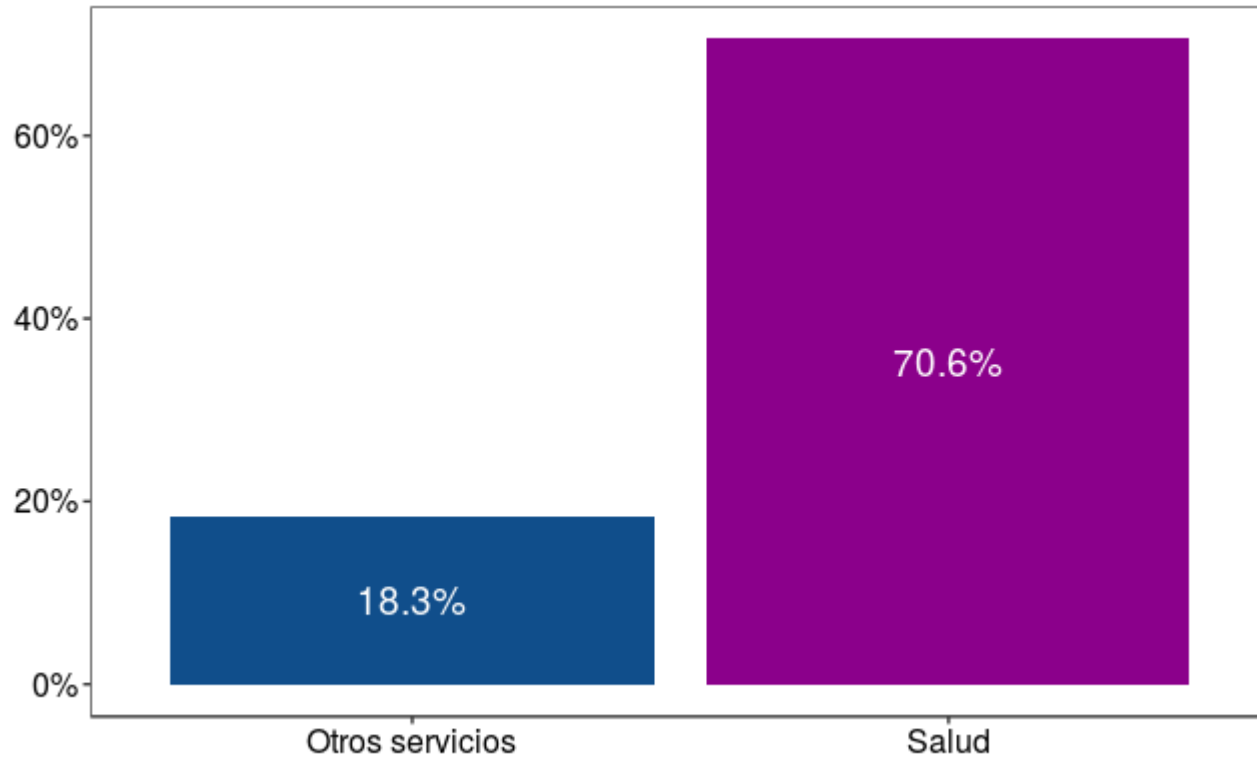
Organización emergente de trabajadores a honorarios

Gráfico 2: Porcentaje de servicios con trabajadores asociados a agrupaciones o sindicatos de trabajadores a honorario



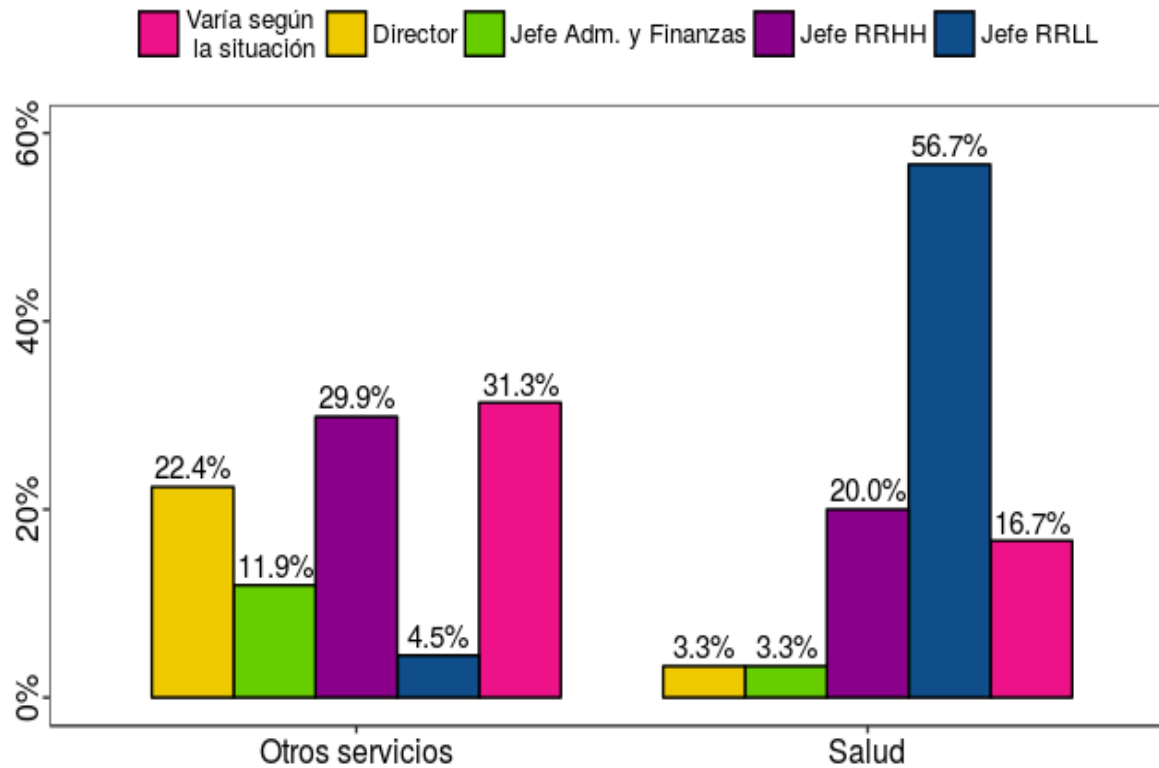
Especialización organizacional baja (a)

Gráfico 3: Porcentaje de servicios con área, unidad o departamento encargado de relaciones con agrupaciones de personal



Especialización organizacional baja (b)

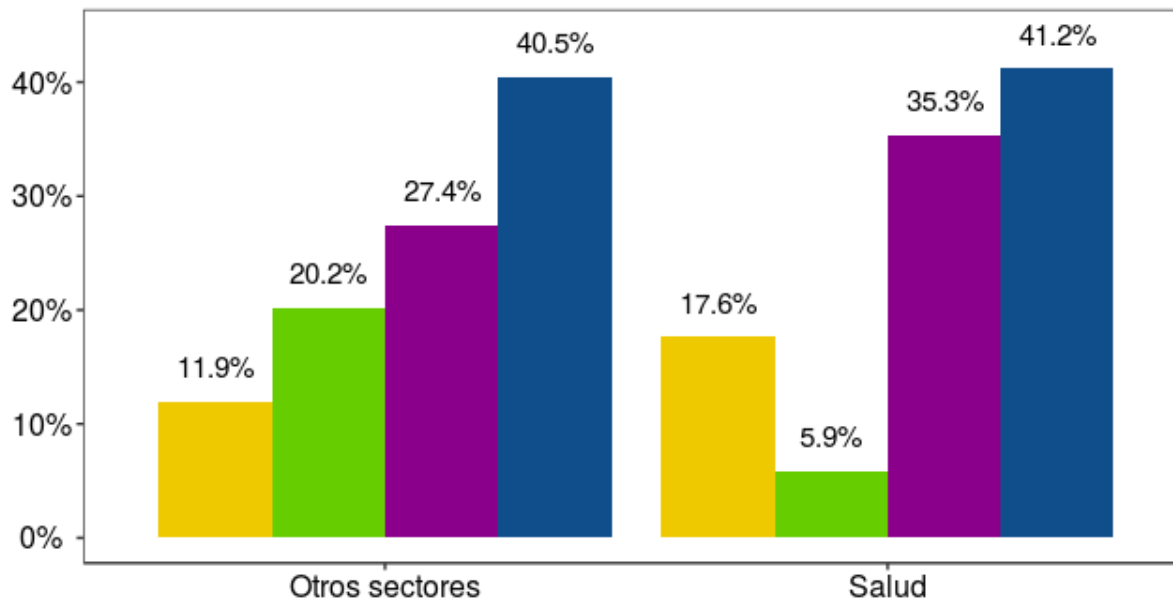
Gráfico 4: Porcentaje de servicios según encargado(a) de relación con agrupaciones del personal



Mesas de negociación: una práctica instalada

Gráfico 5: Porcentaje de servicios según número de mesas de negociación o trabajo

■ No hubo mesas ■ Una ■ Entre dos y cuatro ■ Cinco o más

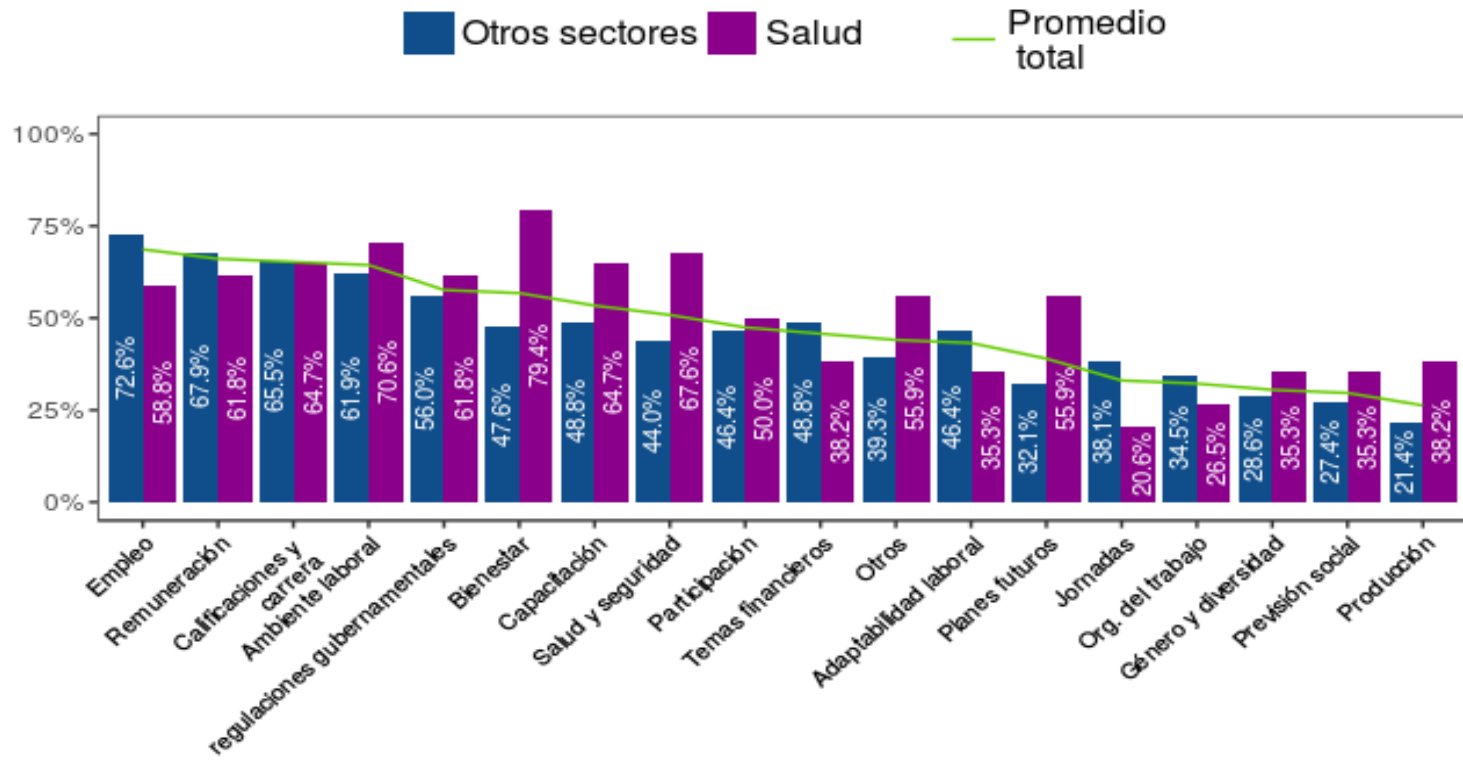


Sector privado (2014)
16,9% empresas con negociación colectiva en los últimos 5 años



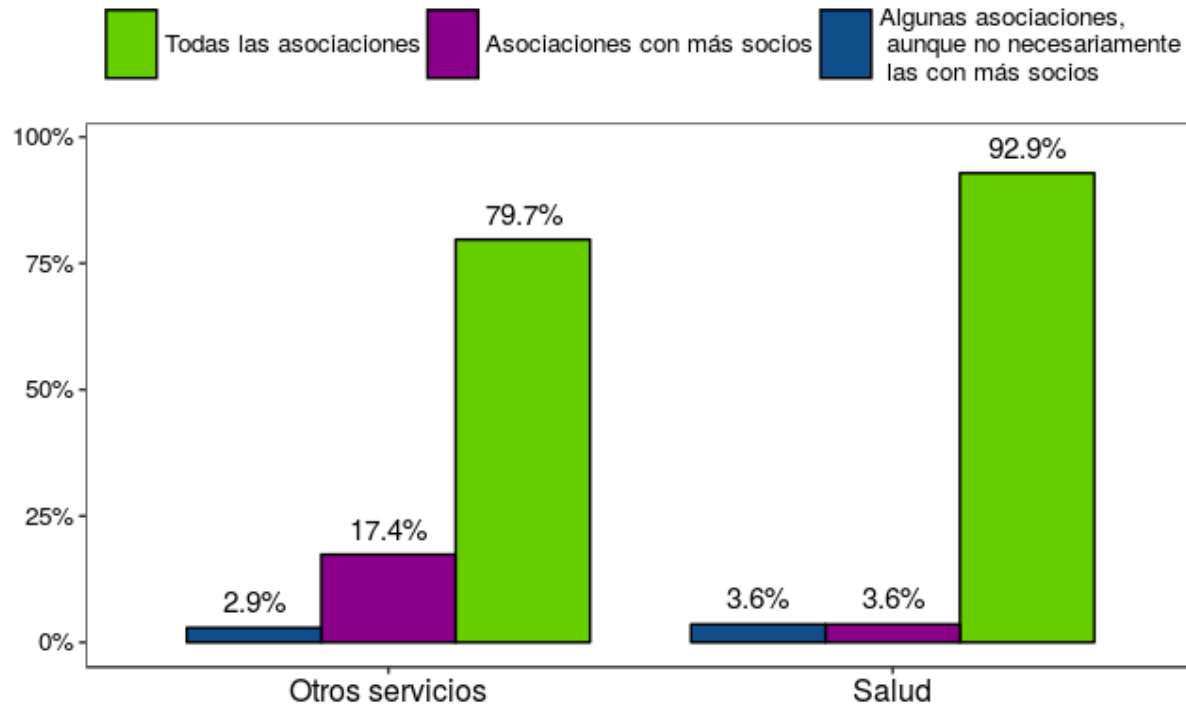
¿Una negociación sin restricciones?

Gráfico 6: Porcentaje de servicios según tema de mesas de negociación



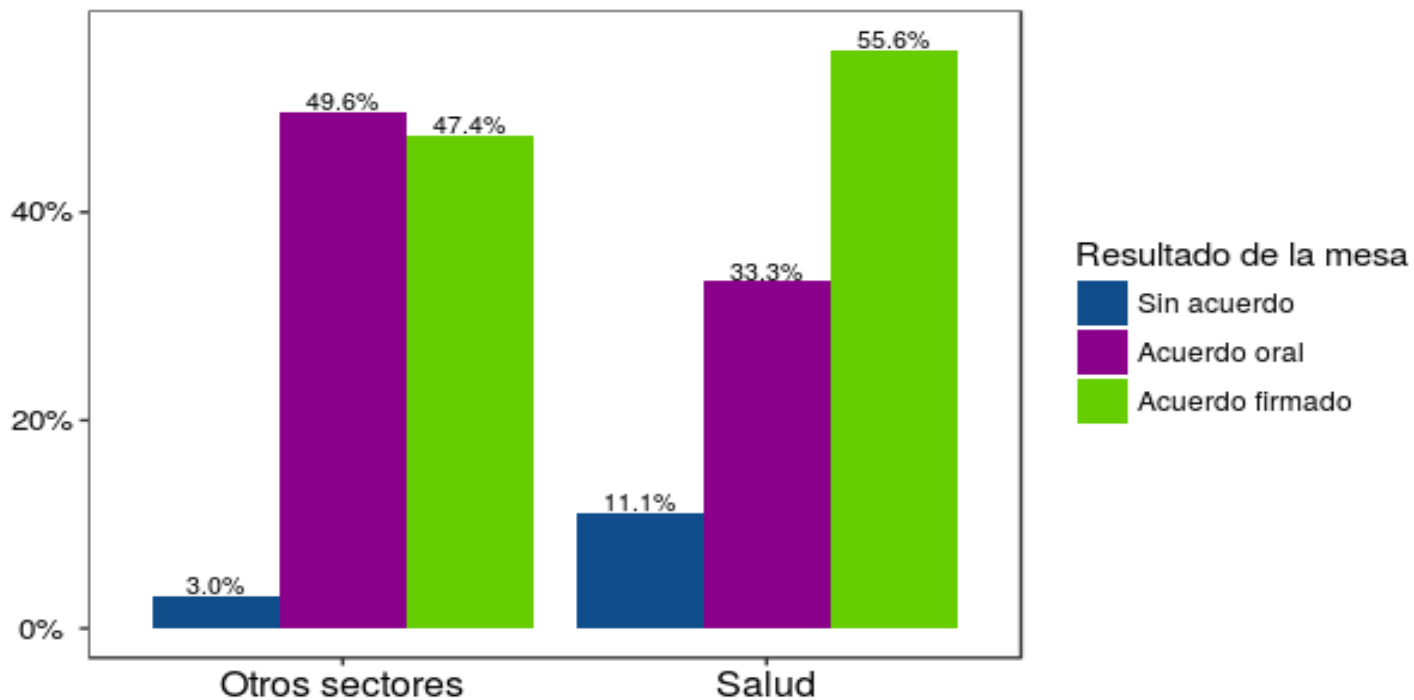
Negociaciones integradas

Gráfico 7: Porcentaje de servicios según tipo de asociaciones de funcionarios que participa en mesa



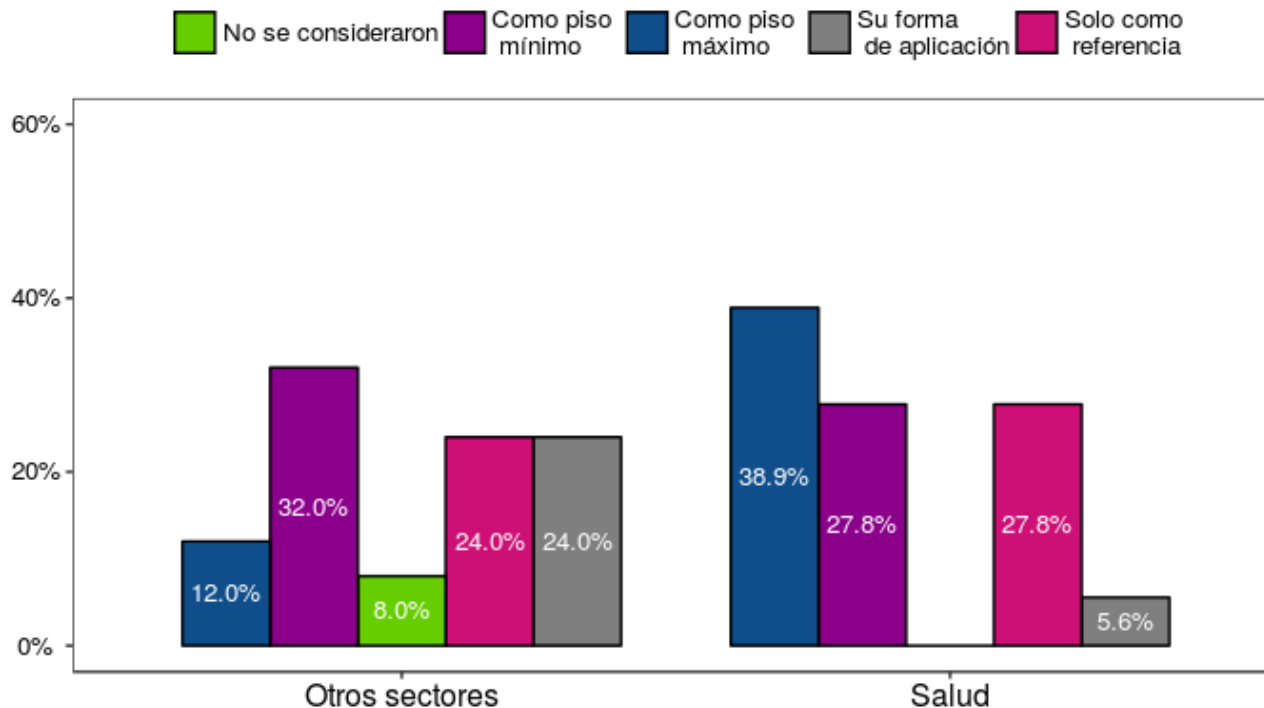
Baja tasa de conclusión y de formalización de acuerdos

Gráfico 8: Porcentaje de mesas según tipo de término



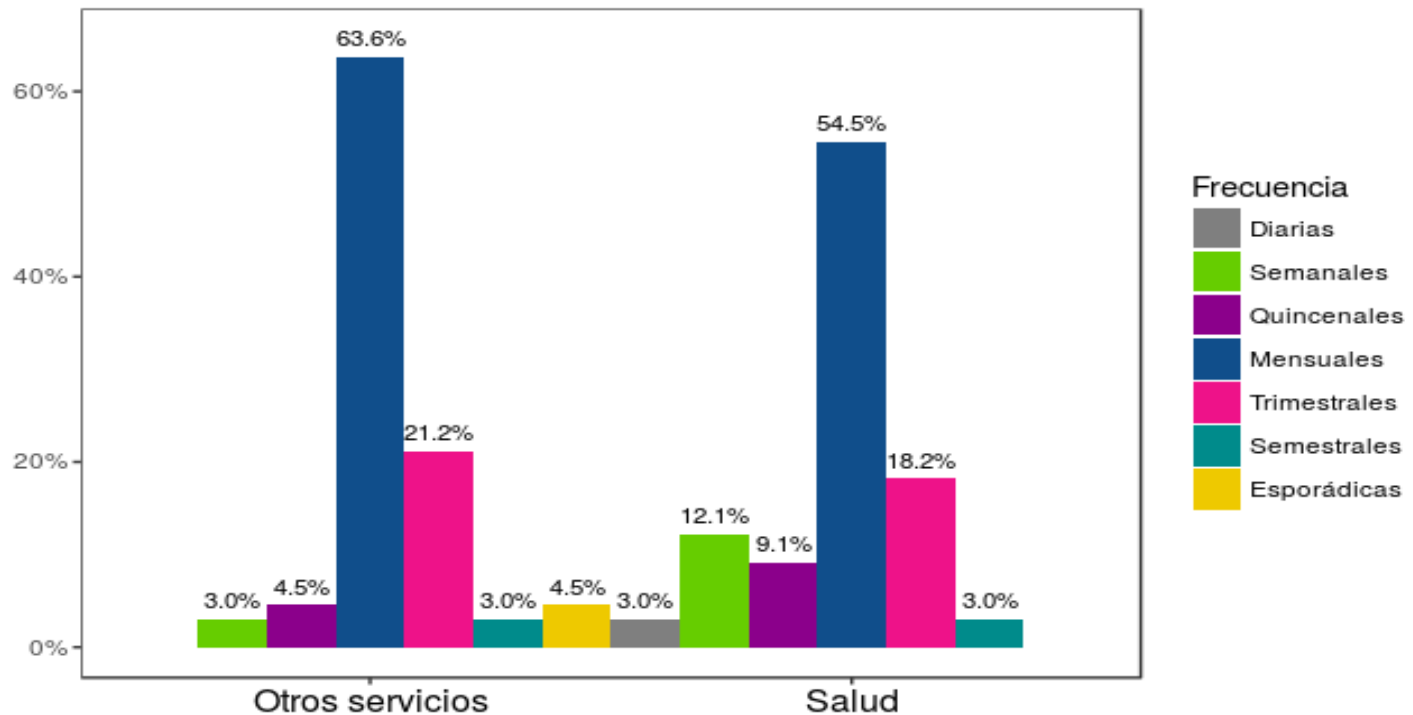
Desarticulación niveles de negociación

Gráfico 9: Porcentaje de servicios donde hay acuerdos sectoriales, según modalidad en que se consideraron estos acuerdos



Prolongación de la negociación

Gráfico 10: Porcentaje de servicios según frecuencia de reuniones entre dirección y agrupaciones de personal

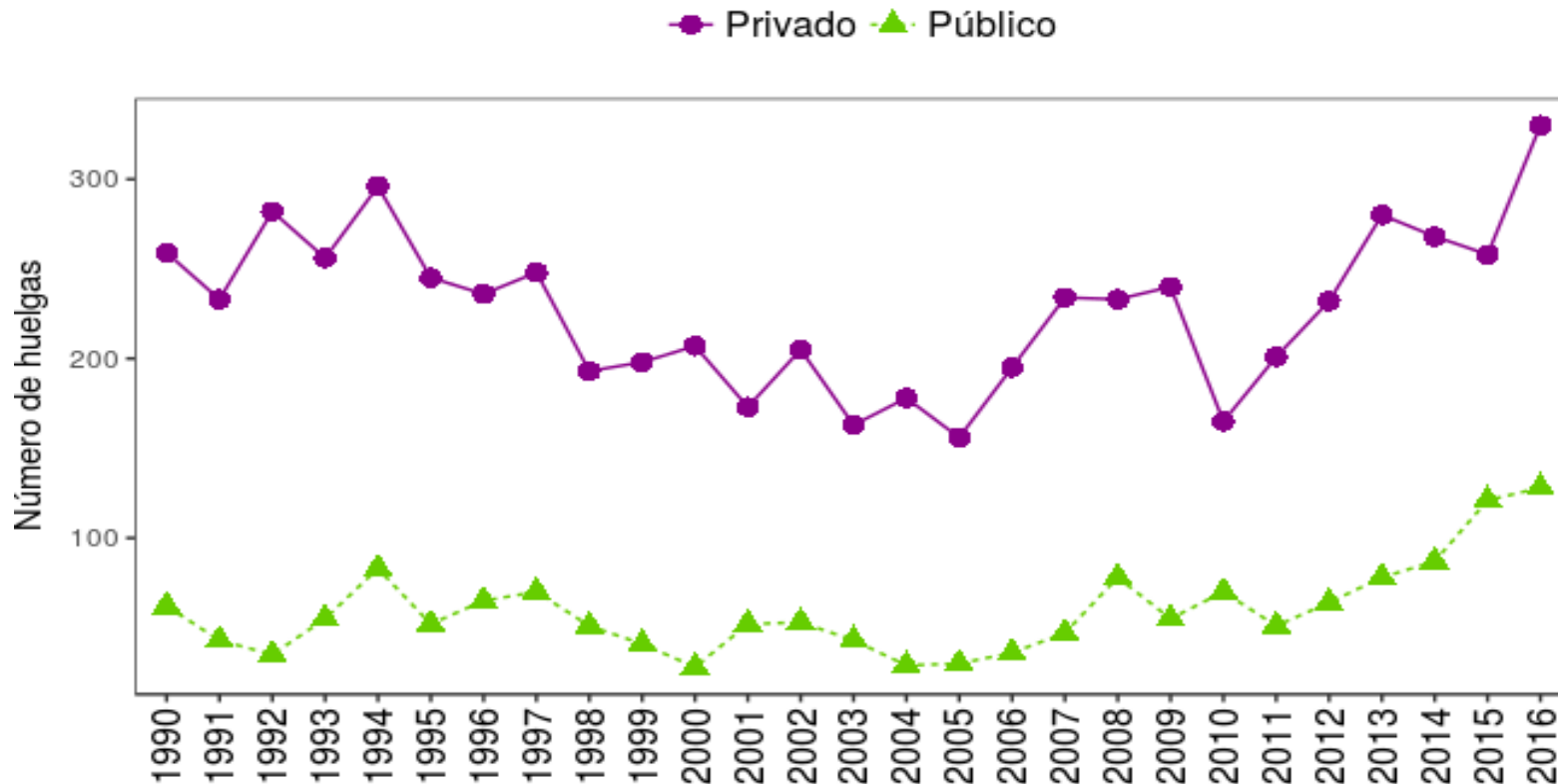


Medición del conflicto

- Dificultades en la medición del conflicto por ENCLACE 2016, por no regulación de expresiones.
- Incorporación de otras herramientas metodológicas: Análisis de Eventos de Protesta (AEP).
- Observatorio de Huelgas Laborales (OHL) es una iniciativa del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y Universidad Alberto Hurtado (UAH).
- Metodología: análisis de prensa (17 medios nacionales y regionales)
- Unidad de análisis: huelgas.
- Variables: nº de eventos, nº trabajadores, duración, causas, tácticas suplementarias (incluye turnos éticos), respuesta policial, etc.
- Base: 1979 hasta 2016.

Aumento frecuencia de huelgas

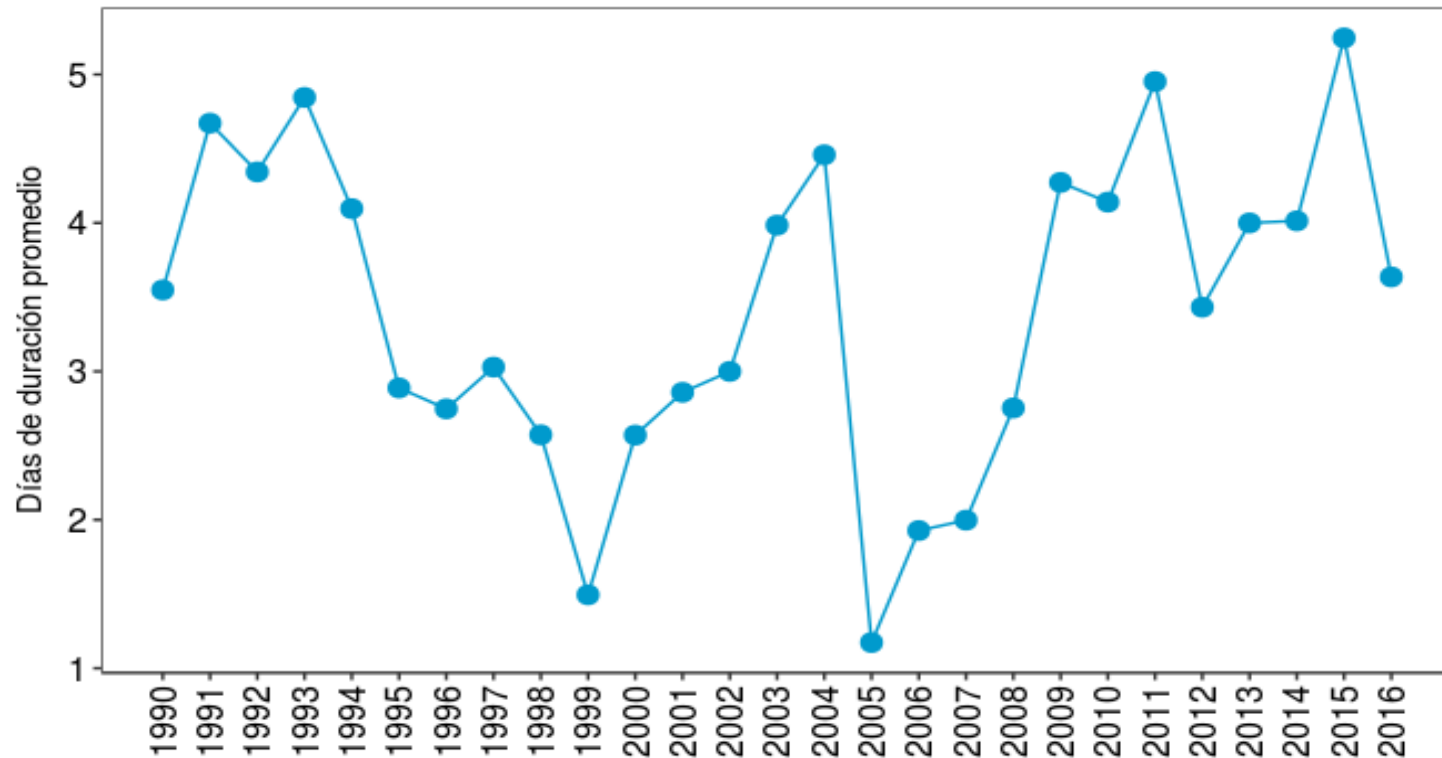
Gráfico 11: Número de huelgas en sector público y privado



Fuente: OHL 2016

Huelgas más largas

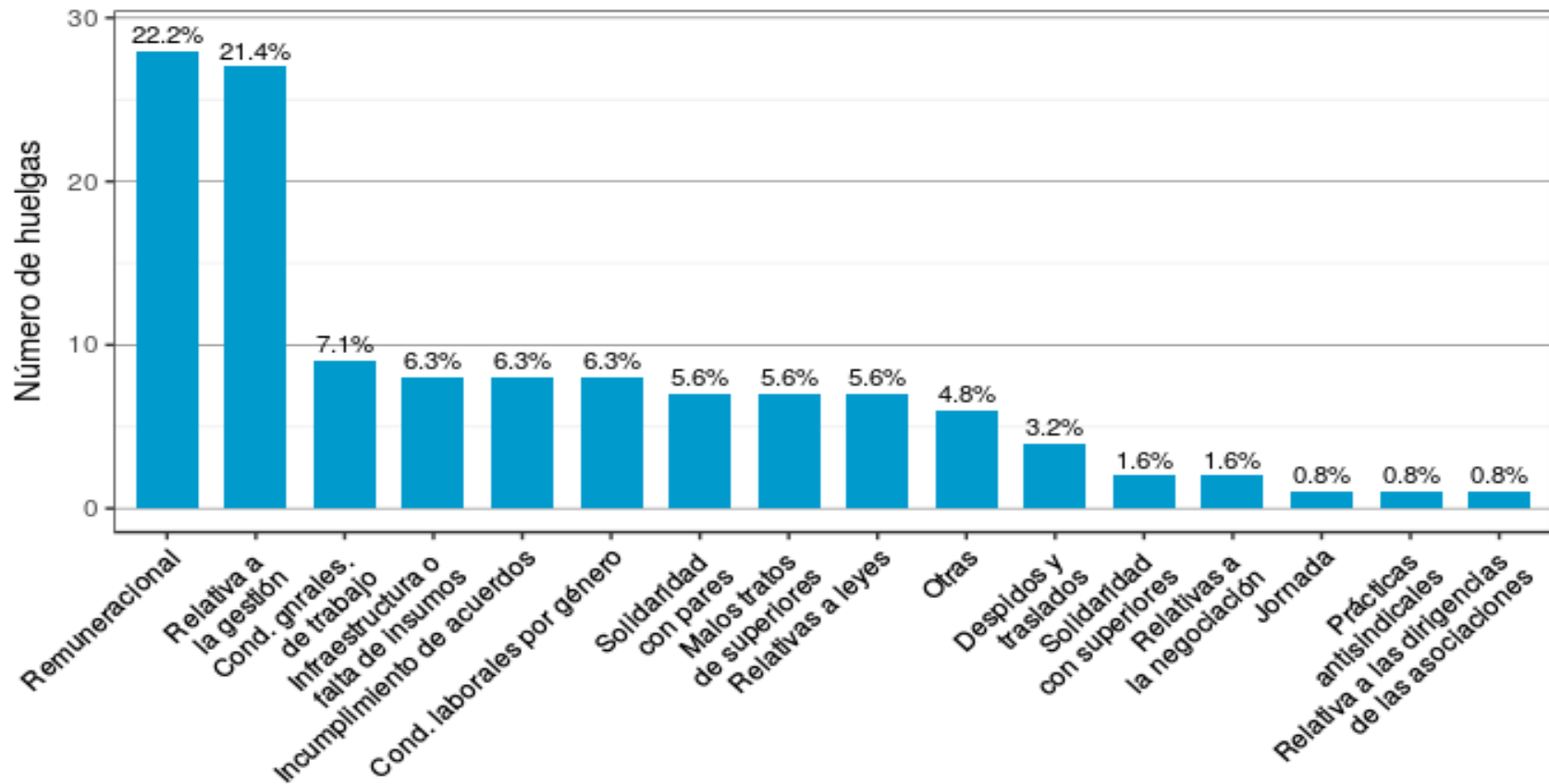
Gráfico 12: días promedio de huelgas en sector público, desde 1990



Fuente: OHL 2016

Causas de las huelgas: importancia del incumplimiento de acuerdos

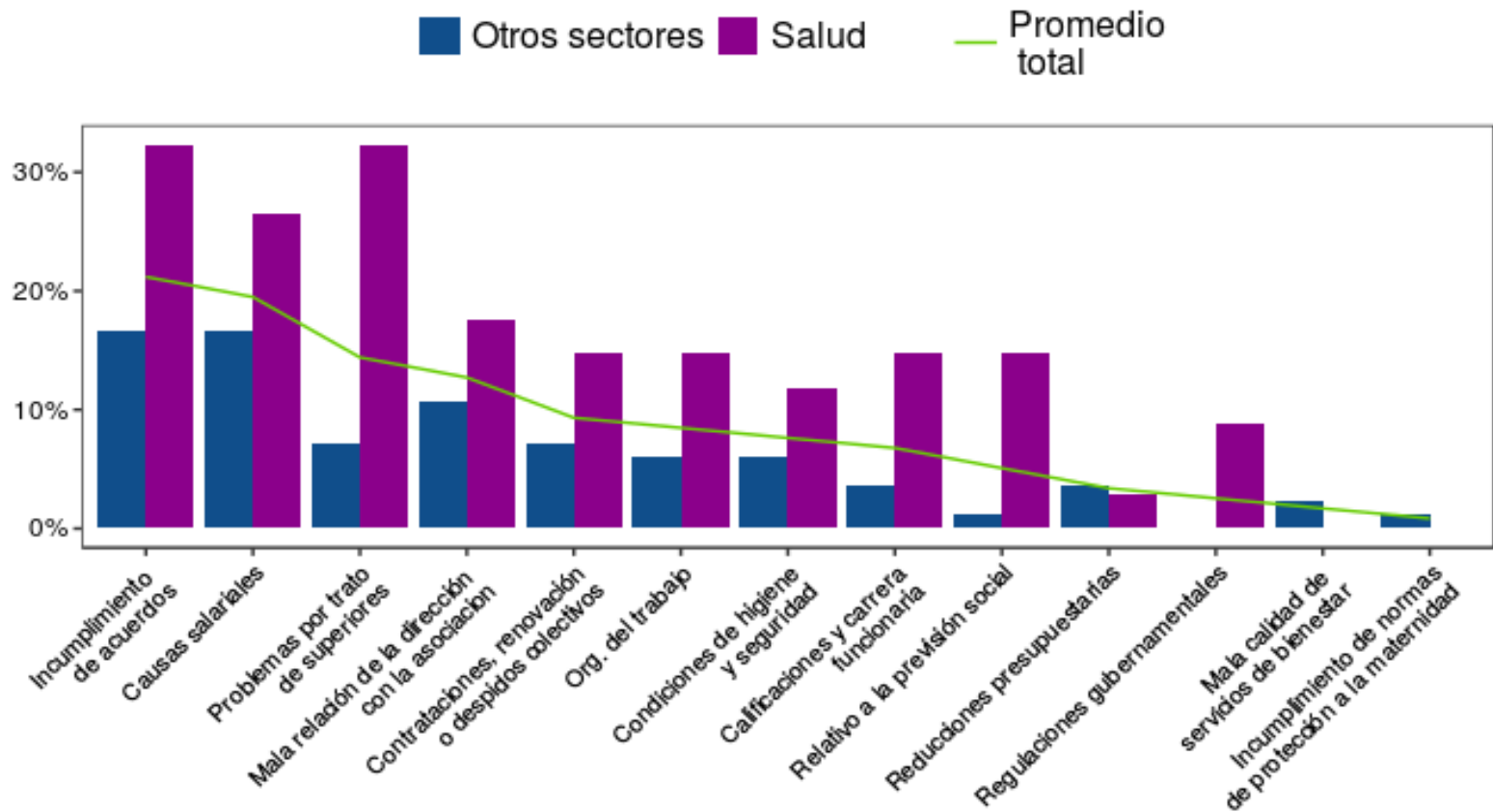
Gráfico 13: Porcentaje de huelgas sector público según causa



Fuente: OHL 2016

Causas de las huelgas: importancia del incumplimiento de acuerdos

Gráfico 14: Porcentaje de servicios según motivo de conflictos



Fuente: ENCLACE 2016

Principales conclusiones

- **Fuerza de las asociaciones** de funcionarios.
- Incorporación emergente de **trabajadores a honorarios** en relaciones laborales.
- La negociación es una **práctica permanente** que desborda mesas de negociación.
- La negociación abarca **temas a la organización/administración** de los servicios.



Principales conclusiones

- **Especialización organizacional baja**, salvo en sector salud.
- Alta **informalidad de los acuerdos**.
- **Desarticulación** de niveles de negociación.



Proyección ENCLACE

- Ajuste de preguntas y **2da aplicación 2017**: del 20 de septiembre al 16 de octubre, y del 13 de noviembre hasta el viernes 24 de noviembre.
- **Catastro de dirigentes** de 132 servicios considerados en ENCLACE, entre el 28 de julio al 06 de octubre, identificando nombre asociación, nombre presidente/a, correo electrónico y periodo de dirigencia.
- Incorporación **perspectiva de dirigentes de asociaciones**: Encuesta para dirigentes desde el 04 al 26 de diciembre del 2017, desde plataforma de la Universidad Alberto Hurtado.
- Análisis de **resultados 2016-2017** y recomendaciones de continuidad (alcance, periodicidad, instrumentos).

Proyección ENCLACE

- **Difusión de principales resultados 2017** a comunidad académica, representantes gremiales y gubernamentales.
- **Actualización periódica** de datos de asociaciones de funcionarios.



Relaciones Laborales y Servicio Civil

- **Objetivo estratégico Servicio Civil 2014-2018 N° 4:** Contribuir al fortalecimiento de las relaciones que el Gobierno mantiene con las asociaciones de funcionarios, a través del establecimiento de una agenda de trabajo en materias relacionadas al empleo público.
- **Ley N°20.955:** Perfeccionamiento del Sistema de Dirección Pública.
- **Ley N°20.955:** Fortalecimiento de la Dirección Nacional del Servicio Civil. Nuevo **rol rector del Servicio Civil** para impartir normas de aplicación general en materia de gestión y desarrollo de personas para ministerios y sus servicios dependientes.

ADP:
Modelo de
acompañamiento y
Desarrollo

Servicio Civil:
Rol Rector y dictación de
NAG

Ley N° 20.955

Áreas Gestión de Personas:
Asesoría y reporte para
cumplimiento de NAG

Asociación de Funcionarios:
Participación y vigilancia
para cumplimiento de NAG

*“... entendemos que los desafíos de un **empleo público de calidad** deben ser asumidos como una **Política de Estado que supera los ciclos de Gobierno**, lo que implica necesariamente consolidar relaciones laborales participativas con los funcionarios y funcionarias y sus asociaciones representativas, que faciliten y permitan avanzar en la **modernización del Estado** con el objetivo final de construir una **sociedad mas justa e inclusiva para nuestro país...**”*

Presidencia de la República de Chile (2015) Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado



Servicio Civil

Modernizando la
Gestión del **Estado**

#GobiernodeChile



@ServicioCivilCL

www.serviciocivil.cl