

COMITÉ CONSULTIVO Y CONSEJO DE LA SOCIEDAD CIVIL DEL SERVICIO CIVIL
ACTA
SESIÓN ORDINARIA N°15

1.- Asistencia. A días 28 del mes de junio de 2017, tiene lugar la decimoquinta sesión ordinaria del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil del Servicio Civil.

La sesión inicia a las 09:30 horas, con la presencia de las siguientes personas:

- Sr. Rodrigo Egaña, Director Nacional del Servicio Civil.
- Sr. Enrique Paris, Representante Ministerio de Hacienda.
- Sr. Alberto Espinoza, Representante Ministerio Secretaria General de la Presidencia.
- Sra. María José Armisen, Representante Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- Sr. Patricio Coronado, Director Nacional del Instituto de Previsión Social.
- Sr. Carlos Insunza, Presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales.
- Sr. Jorge Araya, Presidente de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud.
- Sr. Pedro Guerra, Subdirector de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Sr. Basilios Peftouloglou, Subdirector de Alta Dirección Pública.
- Sr. Francisco Silva, Jefe de la División Jurídica y Asuntos Institucionales.
- Sra. Mariana George Nascimento, Secretaria Técnica del Consejo ADP.
- Sra. Katherine Ross, Jefa de Gabinete del Servicio Civil.

Invitados especiales a la sesión.

- Sr. Eduardo Abarzua, Consejero de Alta Dirección Pública y Académico de la Universidad Alberto Hurtado.
- Sra. Francisca Gutiérrez, Académico de la Universidad Alberto Hurtado.
- Sr. Hugo Marchant. Profesional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.
- Sr. Pablo Meier. Profesional de la Subdirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

2. Apertura.

El Director Egaña da la bienvenida a los asistentes y además presenta a la nueva representante del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Señora María José Armisen y al Señor Jorge Araya, nuevo Presidente de la Confederación Nacional de Trabajadores de la Salud, CONFENATS, quienes actuarán como miembros permanentes del Comité Consultivo y Consejo de la Sociedad Civil. A su vez, saluda a las personas que nos visitan de manera especial en esta sesión: la Señora Patricia Roa, Representante de la OIT, el Señor Eduardo Abarzua, como miembro del Consejo de Alta Dirección Pública y académico de la Universidad Alberto Hurtado y a la Señorita Francisca Gutiérrez, también de la Universidad Alberto Hurtado. Estos últimos presentarán el tema de la sesión.

A continuación, realiza una introducción al tema que será revisado y debatido por el Comité, a saber, los resultados de aplicación de una encuesta que caracteriza las Relaciones Laborales de las instituciones de la Administración Central del Estado, desarrollado por la Universidad Alberto Hurtado con patrocinio del Servicio Civil. Esta investigación, que surge a partir de un convenio entre ambas instituciones, espera ser fortalecido mediante la inclusión de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, la cual podrá aportar desde su ámbito de expertiz y recursos. Finalmente, recuerda que parte de nuestras responsabilidades como Dirección Nacional de Servicio Civil es colaborar con el gobierno en la gestión de Relaciones Laborales al interior del Estado, entendiendo cómo funcionan y sus variables intervinientes, razón por la cual se decide aplicar esta encuesta de manera periódica, mediante un ente independiente y con la colaboración de la OIT.

El Consejero Abarzúa complementa lo planteado, indicando que esta encuesta, en adelante ENCLACE, tomó casi un año de trabajo en diseño y pruebas del instrumento de medición, con el propósito de hacerlo comparable con datos internacionales y generar también información pertinente para la discusión que ocurre en nuestro país, desde donde la Universidad Alberto Hurtado mediante su Facultad de Economía y Negocios busca ser un aporte.

La Señora Patricia Roa pide la palabra, agradeciendo la invitación y reafirmando su compromiso y apoyo para la aplicación periódica de ENCLACE, indicando que desde OIT se considera muy afortunado que exista una institución como Servicio Civil, que tenga un cometido específico con respecto de las Relaciones Laborales en el Sector Público. Por ello, a nombre de su institución ofrece asistencia técnica para avanzar en aquello que las partes acuerden. Finalmente, comenta sobre su apoyo a la instalación de la Mesa del Sector Público y cómo OIT ha seguido de cerca el proceso, recordando que el Convenio 151 establece el Derecho de Asociación en el sector público, aspecto que tiene un parcial cumplimiento, razón por la cual anima a las partes a convenir formas de cumplimiento del derecho y que este no quede a juicio de la autoridad de turno.

3. Contenidos.

Dicho lo anterior, la Señorita Francisca Gutiérrez comienza su intervención, en donde da a conocer el resultado de la primera aplicación de la “Encuesta Anual para el Diagnóstico de las Relaciones Laborales en la Administración Central”.

Al respecto, inicia con una breve introducción respecto a las Relaciones Laborales en el mundo y la tendencia a que estas interacciones sean reguladas, recalcando que, en Chile, además de una carencia de regulación para el sector público, faltan datos que alimenten el debate. Luego explica a grandes rasgos las características del Convenio entre la Dirección Nacional del Servicio Civil y la Universidad Alberto Hurtado, que resulta en una metodología de observación y seguimiento de las Relaciones laborales en el Estado, la cual busca cumplir con criterios de comparabilidad nacional e internacional, ajustándose a las características del sector.

La encuesta se aplica considerando tres dimensiones, a saber, agrupaciones de trabajadores, diálogo social y conflicto. La unidad de análisis son los servicios públicos,

respondiendo a la encuesta los encargados de relaciones laborales de 118 servicios, pertenecientes a 24 subsecretarías, constituyendo una tasa de respuesta superior al 90%.

Respecto a los resultados destacados, se pueden mencionar los siguientes:

- Cuando se ponderan los servicios públicos según número de asociaciones de funcionarios, los servicios de salud tienen 2 o más asociaciones de funcionarios. Mientras un 63,1% de otros servicios tienen una asociación, 94,1% de los servicios de salud que tienen 2 o más asociaciones. Parte importante de estas asociaciones pertenecen a su vez a estructuras superiores como agrupaciones o confederaciones.
- Respecto a la existencia de agrupaciones o sindicatos de trabajadores a honorarios, la mayor parte de los servicios declaró que tenía trabajadores a honorarios y al menos 1/5 de los casos indicó tener este tipo de organizaciones, lo cual es un fenómeno emergente en Chile.
- Respecto a la existencia de un área, unidad o departamento encargado de las relaciones laborales, solamente en un 18% de los servicios de otros sectores cuentan con este apoyo, comparado con un 70,6% en el sector salud que mantienen unidades específicas y especializadas en la relación con las asociaciones.

Asimismo, en un 1/3 de los servicios, la persona que se encarga de la relación con las asociaciones varía según la situación, es decir, no pareciera haber una continuidad en la gestión de las relaciones laborales. En un 22% de los servicios, el jefe superior es quien se encarga de las relaciones con las asociaciones.

- En lo referido a la dinámica de trabajo y negociación dentro de los servicios públicos, se constata que la colaboración está presente de manera generalizada en el sector público. Del total de servicios que contestaron la encuesta, un 25% habían tenido al menos una mesa de negociación o de trabajo durante el año, y más del 40% de los servicios habían tenido más de 5 mesas de negociación o trabajo al año.
- Se observa que las asociaciones de funcionarios ya han adquirido el derecho de titularidad en los procesos de negociación con la autoridad. En casi 100 % de los servicios son las asociaciones las que negocian, y en un 10% de los casos se incluyen dirigentes de los trabajadores a honorarios.
- Si analizamos cómo finalizan los procesos de negociación, 38% de los casos señalaron que las mesas no habían concluido en acuerdo, 20% de las mesas habían concluido en forma verbal, y solamente un 20% habían terminado en un protocolo escrito. Esto da cuenta de que existe una baja formalización de los acuerdos en general, dificultando la continuidad o seguimiento de acuerdos, aumentando el riesgo de conflictividad entre los actores.
- Dado que en el sector público es a nivel central donde se definen las políticas de remuneraciones, se consultó a los encuestados cuáles eran las medidas que comprometían para mejoras de remuneraciones a nivel intrainstitucional. El resultado no arroja grandes diferencias entre los sectores, siendo las medidas que más utilizan el

concurso de promoción para que funcionarios de planta y proceso de selección interno para funcionarios a contrata y honorarios. El mecanismo menos utilizado es el establecimiento de bandas de remuneraciones.

- Con respecto a la frecuencia de reuniones entre la dirección y agrupaciones de personal, prácticamente en todos los servicios existían reuniones de carácter periódico. En más del 70% de los servicios, las reuniones declaradas ocurren mensualmente.
- En relación con la participación de representantes de los trabajadores en las Juntas Calificadoras, solamente la mitad de los encuestados declaró que las asociaciones participaban en las Juntas Calificadoras, a pesar de que el Estatuto Administrativo establece su derecho a voz y representación en dichas instancias.

Dicho lo anterior, la Señorita Gutiérrez presenta las principales conclusiones del estudio:

- Las asociaciones de funcionarios están presentes en casi todos los servicios y se encuentran fuertemente articuladas entre sí.
- Existe una incorporación emergente de trabajadores a honorarios organizados en los servicios.
- La temática de la subcontratación no parece ocupar todavía un lugar relevante en la gestión de las relaciones laborales al interior de los servicios.
- El diálogo social es una práctica instalada en casi todos los servicios. La negociación es permanente y desborda mesas de negociación.
- La negociación abarca temas relativos a las condiciones laborales y organización/administración de los servicios, por lo que no presenta las restricciones que tiene la negociación en el sector privado.
- Alta informalidad de los acuerdos. Estos pueden causar conflictividad.

Para finalizar, pide la palabra el Señor Meier, contraparte de Servicio Civil en el Estudio, quien presenta algunas propuestas para fortalecer la metodología de observación para las siguientes aplicaciones, en donde se establece una periodicidad anual, la necesidad de incorporar perspectiva de dirigentes de asociaciones, crear instrumentos para medir conflictividad y medir las relaciones laborales en niveles superiores, creando un archivo de acuerdos que permitan otro tipo de análisis.

Discusión

Los presentes felicitan la realización de este estudio, considerándolo como un instrumento útil para comprender cómo funcionan las relaciones laborales dentro del Estado, desmitificando algunas ideas respecto a la conflictividad del Sector Público. Se concuerda en la necesidad de avanzar en la instalación y consolidación del dialogo social y de negociación colectiva en el sector público, aun cuando la práctica es extensa, está consolidada y además es muy efectiva.

Asimismo, se plantean sugerencias, como rescatar la participación de las asociaciones en diversos comités, ya que lo consignado no refleja la realidad sobre su integración en diversos ámbitos de la gestión de personas. También, se reafirma la importancia de medir periódicamente estos temas, teniendo en cuenta los efectos del ciclo político y comparando con la situación del sector privado, en donde la participación y titularidad es menor. Finalmente se propone fortalecer la metodología, incorporando a las asociaciones de funcionarios y jefes de servicio en la consulta.

El Director Egaña agradece a la Universidad Alberto Hurtado por la colaboración en este trabajo, recalcando que este estudio es un avance significativo para conocer más la realidad que se vive al interior de los servicios públicos, razón por la que debe instalarse como una práctica permanente. Menciona que este trabajo será presentado a DIPRES y será lanzado oficialmente en los próximos meses. También agradece los comentarios de los presentes, comprometiéndose a seguir en este trabajo de reflexión en lo venidero.

4. Acuerdos. Se llega a los siguientes acuerdos.

Acuerdo N°1: El Director Egaña agradece a todos su participación, y acuerda próxima sesión para el día miércoles 24 de agosto. El tema a tratar serán los avances en el proceso de implementación interna del Proyecto de Ley, a cargo de la Señora George-Nascimento. Katherine Ross, Secretaria Ejecutiva del Comité, enviará citación.

Siendo las 11:35 horas, se levanta la sesión.