

# JORNADA DE FORMACION PARA DIRIGENTES DE ANEIICH

SANTIAGO OCTUBRE 2018

- **“ATA TU CARRO A UNA ESTRELLA Y TU VIDA A UN IDEAL”**

- **DARIO SALAS**

# PRINCIPIOS SINDICALES DE IMPORTANCIA

**1° 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.
- Competencia y Unidad.
- La importancia del objetivo institucional.

## 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** : Está relacionada con el estudio fundamentado de los valores morales que guían el comportamiento humano en la sociedad.

Moral : Son las costumbres, normas, tabúes y convenios establecidos por la sociedad.

La diferencia entre ambos es el estudio filosófico y científico de la moral (ética), y es teórica , mientras que la moral es práctica.

Servir y no servirse;

Hacer lo que se dice;

Vivir como se piensa;

Consecuencia y coherencia;

El centro es la 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.
- En la vida uno cae muchas veces y debe levantarse cada vez, hasta el final.

## **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.
- Dirigente sindical debe conocer el escenario político social en que se desenvuelve.



## **6° Comunicaciones y los cambios tecnológicos del presente y del futuro :**

- Escuchar y comunicar;
- Utiliza moderna forma de comunicación y trabajo.
- Un sindicalismo renovado y moderno.
- .La robótica e internet;
- La revolución tecnológica y los cambios en la forma de trabajo y los cambios en su legislación;
- La emergencia del teletrabajo, proyecto de ley en el congreso e implementación en el Servicio Público (INAPI);

## **7° Internacionalización de las organizaciones de trabajadores:**

Organizaciones internacionales en el sector público;

Mundo global; trabajadores organizados internacionalmente.

Aprendemos de los otros;

Problemas similares

# LIDER

- ES UNA PERSONA QUE EJERCE UNA INFLUENCIA INTERPERSONAL SOBRE UNA CONDUCTA PARA ALCANZAR LA ADHESION RESPECTO A UN PROPOSITO DESEADOS.
- ESTILOS DE LIDERAZGOS Y ESTRUCTURA DE ORGANIZACIONES:

# 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.
- Estudio realizado en ANEF, y presentado en CLAD, en encuentro en Quito Ecuador.

**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”**

# 1° NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO

## 1) 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 2.000, 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 supra empresa. 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.

# PROTOCOLO ANEF/ GOBIERNO NEGOCIACION SECTORIAL

## TEMAS

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

## TEMAS

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

12) Funcionarios a Contrata : estabilidad y renovación

13) Contratos a Honorarios

14) Concursabilidad y Ascensos

15) Modelo de Empleo Público

16) DFL

17) Derechos Colectivos

18) Códigos Éticos

19) Descentralización

## 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.

# 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, las remuneraciones del sector Privado, y la distribución del ingreso en la economía del país;
- 3.- 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;



- **DEBATE :**
- **“ EXPECTATIVAS DEL SINDICALISMO E GENERAL Y EN PARTICULAR DEL SECTOR PÚBLICO EN EL PRESENTE Y EN EL FUTURO, EN EL MARCO POLITICO Y SOCIAL EN QUE VIVIMOS.” ANALISIS DE LA REALIDAD NACIONAL.**

- **“LA FELICIDAD CONSISTE EN DARLE CONTENIDO A LA VIDA”**

- **JOSE MUJICA**

- **MUCHAS GRACIAS,**

- 

- 

**RAUL DE LA PUENTE PEÑA**