



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

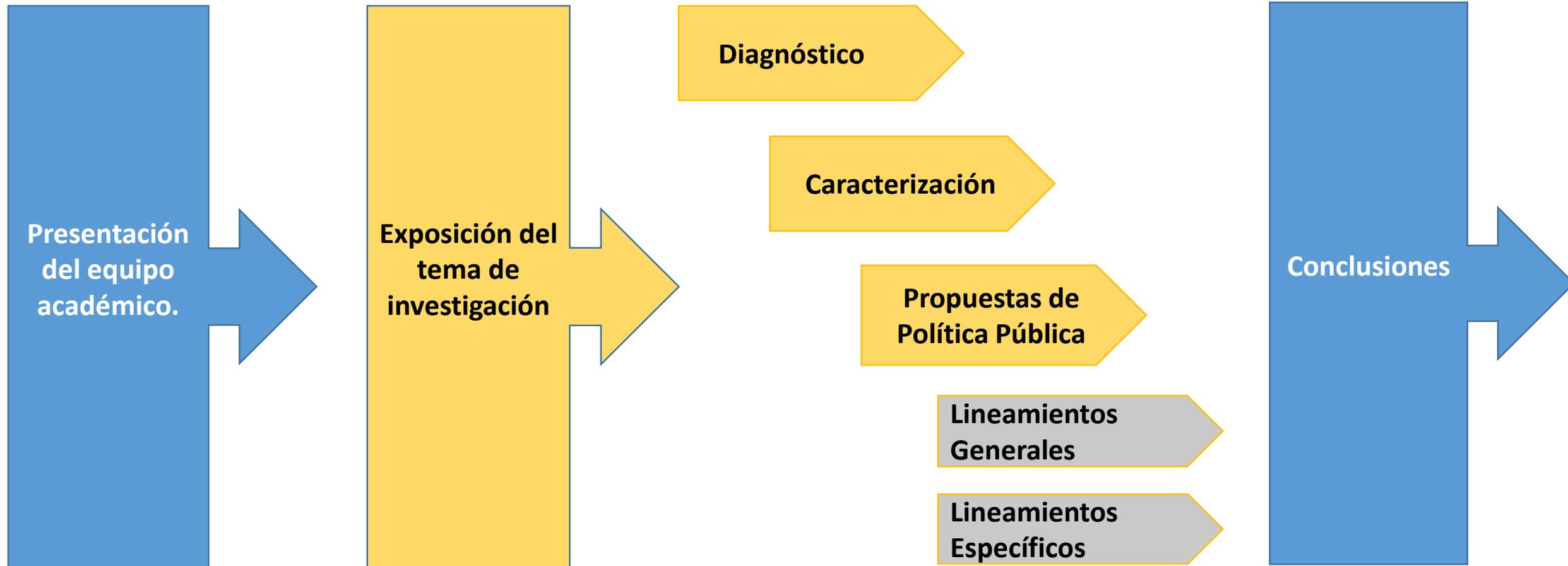
politicaspUBLICAS.uc.cl

Concurso Políticas Públicas 2016

Proyecto:

**Regulación de la negociación colectiva en el sector público.
Una propuesta para dar aplicación al Convenio 151 de la OIT**

Estructura de la presentación



Equipo de Investigación

Carmen Elena Domínguez

Abogado y Asistente Social
Profesora Facultad de Derecho.



Francisco Tapia Guerrero

Abogado
Profesor Facultad de Derecho



Marcos Singer

Ingeniero civil.
Profesor Escuela de Administración



David Bravo

Economista
Profesor Instituto de Sociología



Rodrigo Azócar

Abogado
Profesor Facultad de Derecho

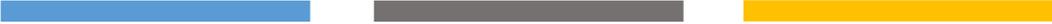


Claudia Donaire

Abogado
Asesora Ministerio del Trabajo



Apoyo Equipo de Investigación



Diego Velásquez
Sociólogo

Daniel González
Abogado

Irene Vera
Estudiante Derecho UC

Florencia Frontaura
Abogada

Diagnóstico

1) Modelo de libertad sindical de los funcionarios públicos: problemas e incoherencias



“Toda la movilización de los funcionarios del sector público está fuera de todo marco regulatorio y se ven sometidos por cierto a estas presiones”. **Adriana Muñoz**

“No ha sido responsabilidad de los gremios del sector público que no se legisle, respecto a una prohibición que existe en la Constitución de 1980. La responsabilidad ha sido de los gobiernos de turno”. **Nury Benítez**

2) Chile se ha comprometido a ajustar su legislación a TTII y Convenios de la materia



3) Estas antinomias jurídicas se han resuelto con una práctica disociada del marco jurídico





Objetivo del Proyecto

Proponer los lineamientos generales y específicos que orienten una regulación de la negociación de condiciones comunes de trabajo en el sector público que den operatividad al Convenio 151 de la OIT.

Caracterización

Derecho a negociar colectivamente

- Los actores reconocen cuatro niveles de negociación de “facto” en cumplimiento del C 151.



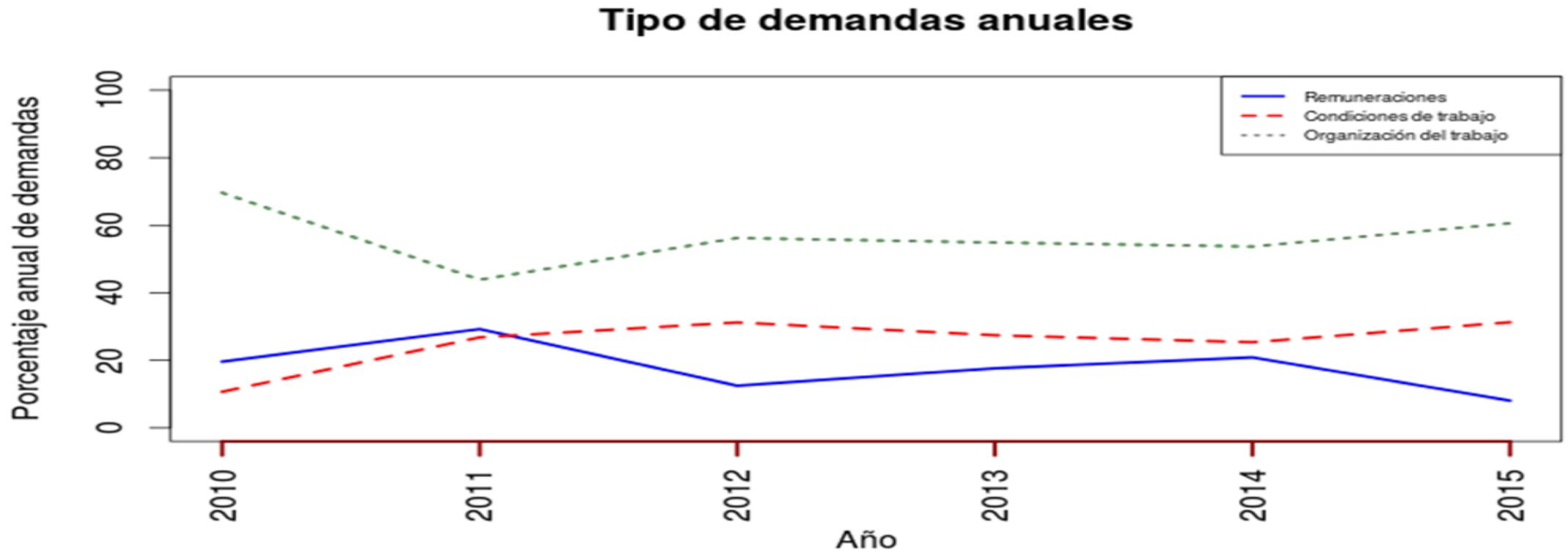
- **Sujetos**
- **Procedimiento**
- **Materias**
- **Producto**

• **Tabla 1. Diversidad de materias de negociación, excediendo la reivindicación remuneratoria**

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Total
Otras demandas	65 %	57 %	74 %	66 %	70 %	68 %	66 %
Demandas remuneracionales	35 %	43 %	26 %	34 %	30 %	32 %	33 %

Fuente propia. Realizada con la base de datos del Observatorio de Huelgas Laborales del COES

• **Gráfico 1. Tipo de demandas por año**



Fuente propia. Realizada con la base de datos del Observatorio de Huelgas Laborales del COES

Derecho de huelga



Incremento en el número

Mayor cantidad de trabajadores
movilizados

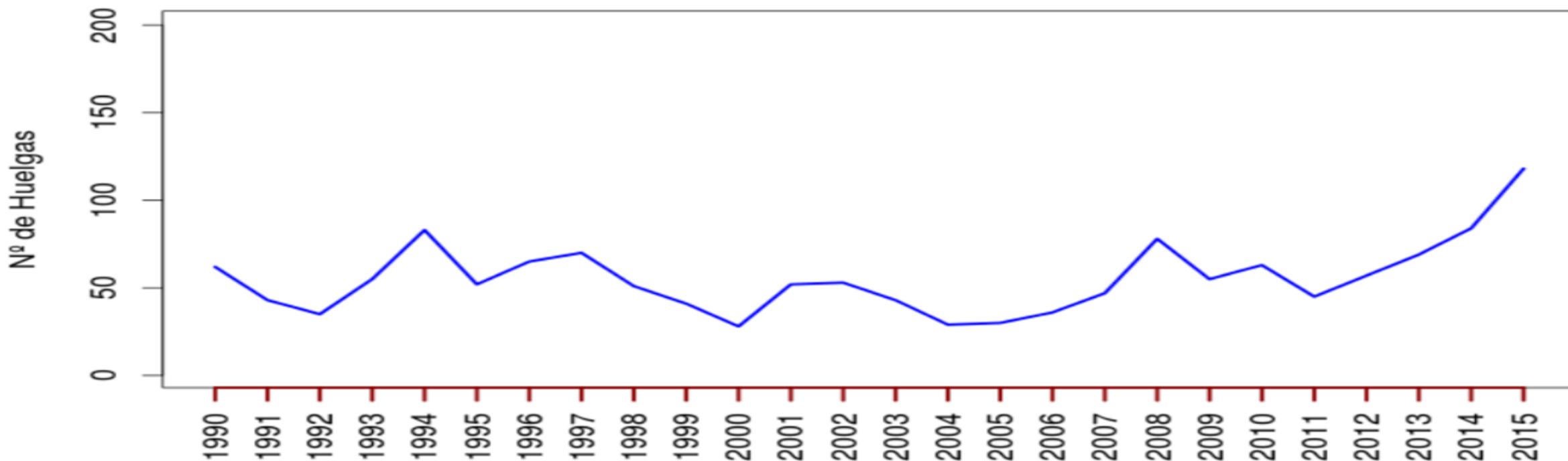
Mayores efectos DHTP

Extensión territorial

Mayor número huelgas institucionales

Afectación DDFC comunidad

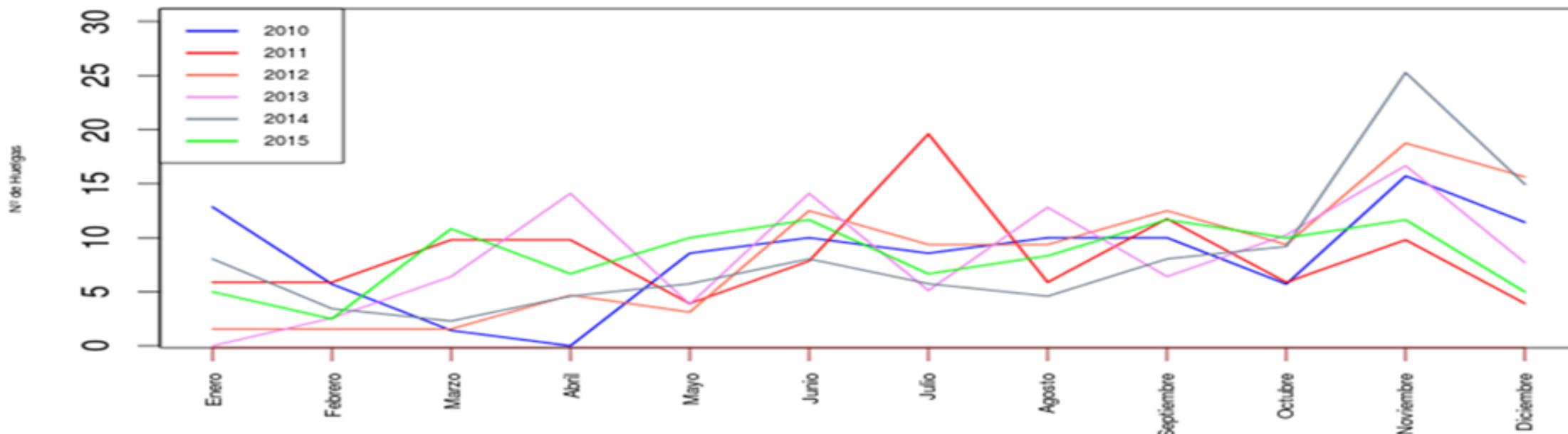
• **Gráfico 1: Número de huelgas en el sector público (1990-2015)**



Fuente: Informe anual de huelgas del Observatorio de Huelgas Laborales del COES 2015

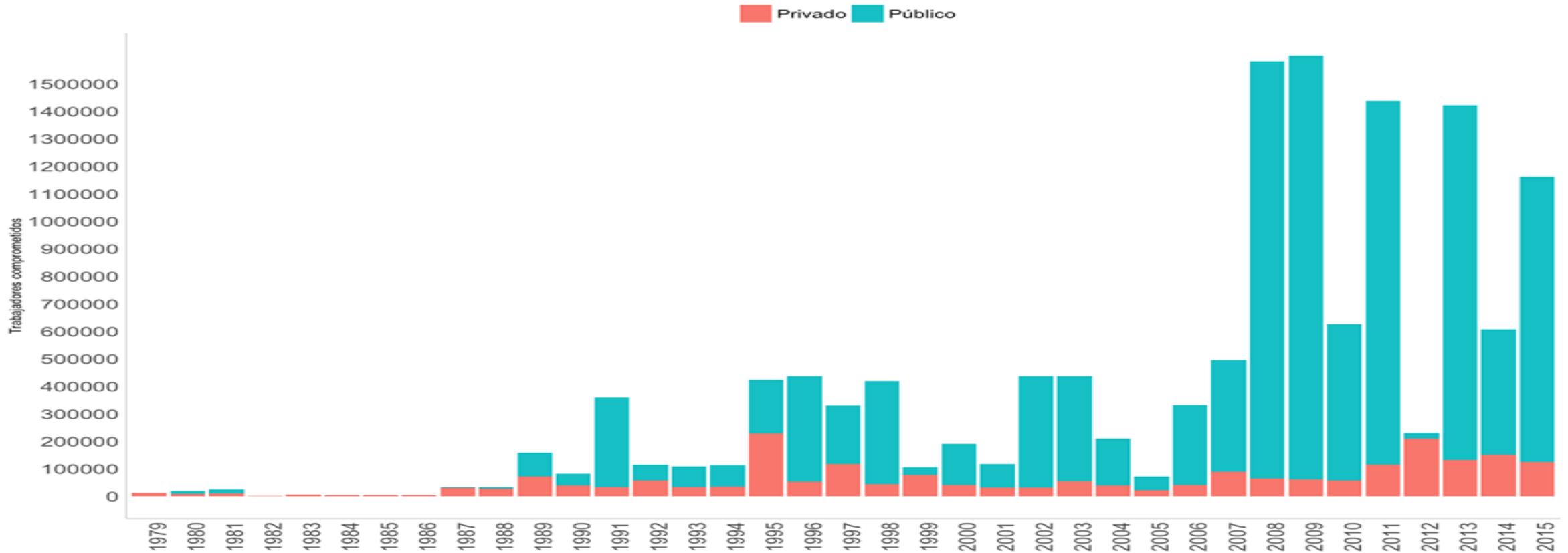
- **Gráfico 2. Cantidad de huelgas del sector público por mes**

Cantidad de huelgas del sector público por mes



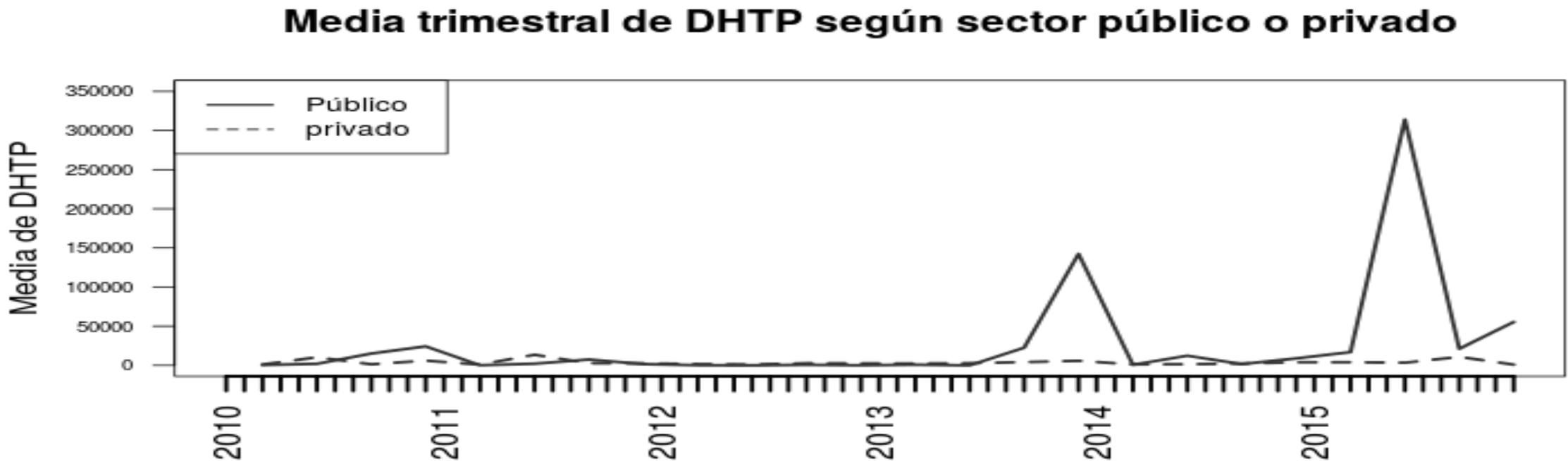
Fuente propia. Realizada con la base de datos del Observatorio de Huelgas Laborales del COES

- **Gráfico 3. Trabajadores comprometidos según sector público y privado**



Fuente: Informe anual de huelgas del Observatorio de Huelgas Laborales del COES 2015

• **Gráfico 4. Media trimestral de DHTP según sector público o privado**



Fuente propia. Realizada con la base de datos del Observatorio de Huelgas Laborales del COES

■ ■ ■

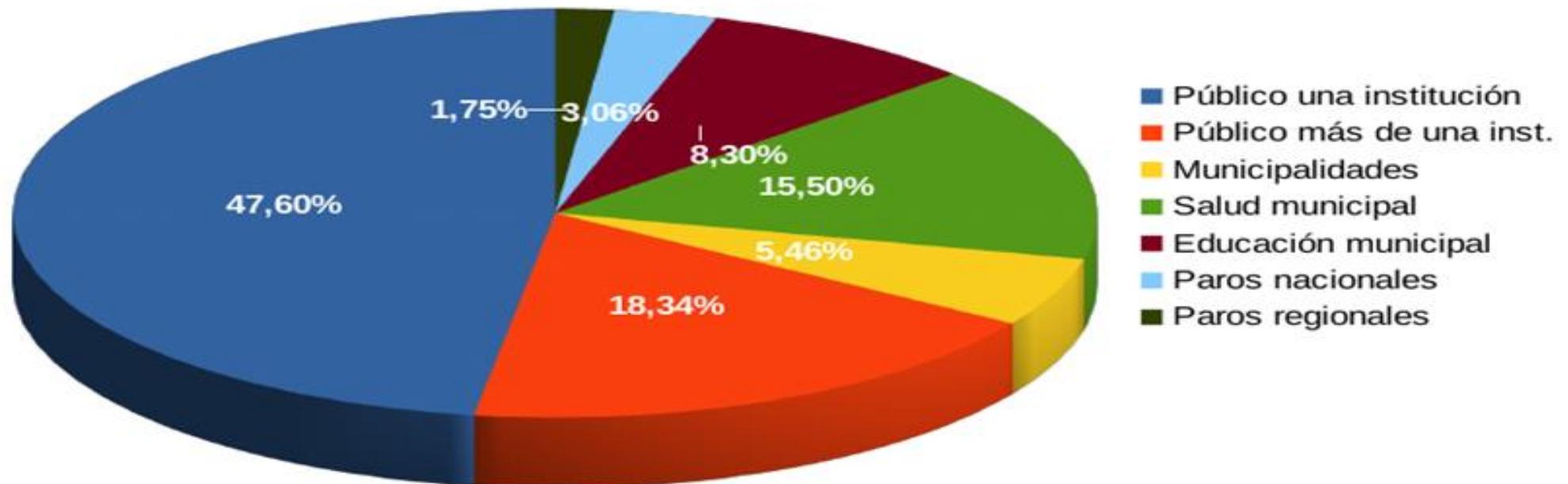
- **Gráfico 5. Mapa de distribución de las huelgas en el territorio (2010-2015)**



Fuente propia. Realizada con la base de datos del Observatorio de Huelgas Laborales del COES

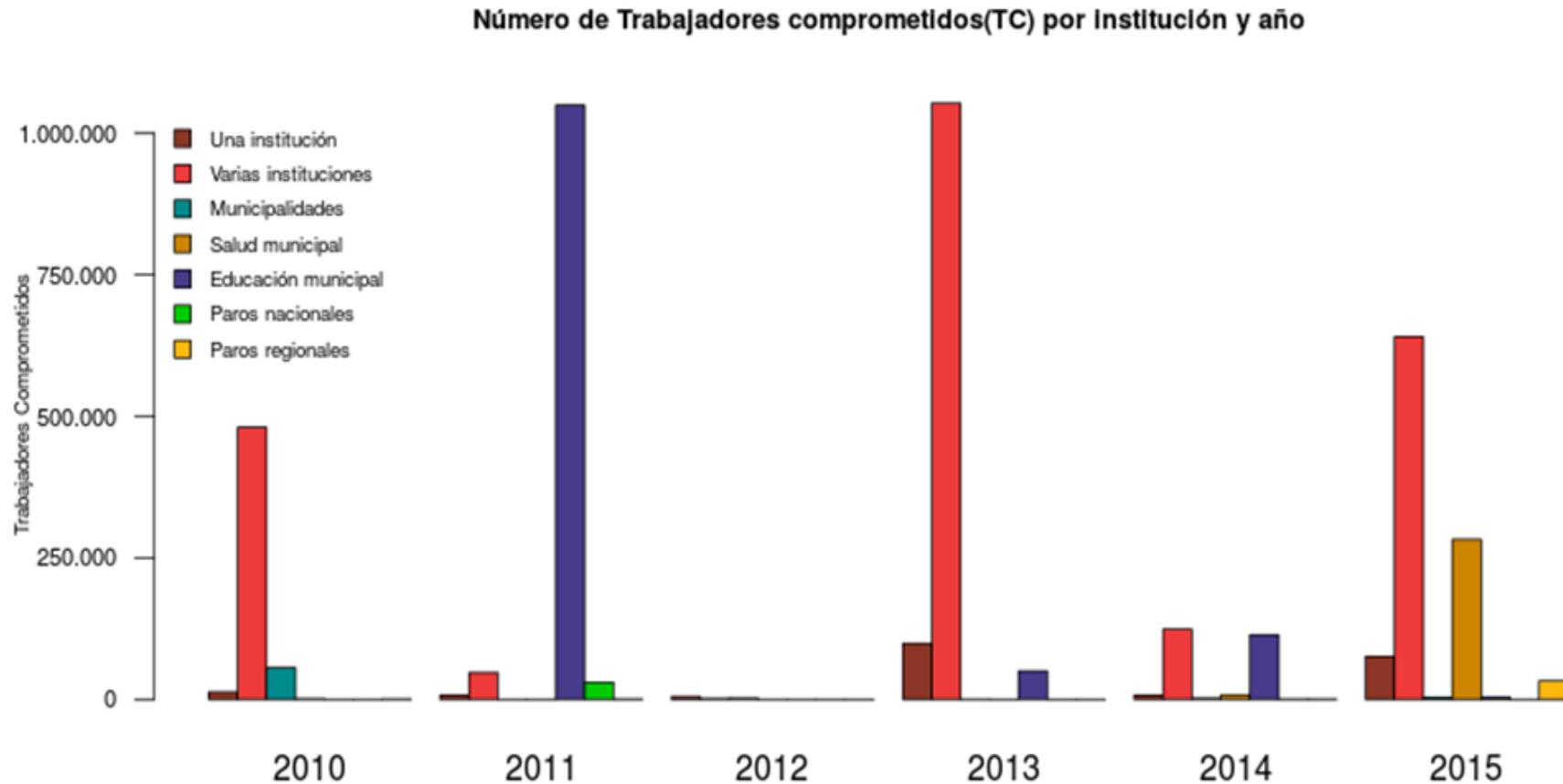
• **Gráfico 6. Porcentaje de huelgas por institución pública**

Porcentaje de huelgas por institución pública



Fuente propia. Realizada con la base de datos del Observatorio de Huelgas Laborales del COES

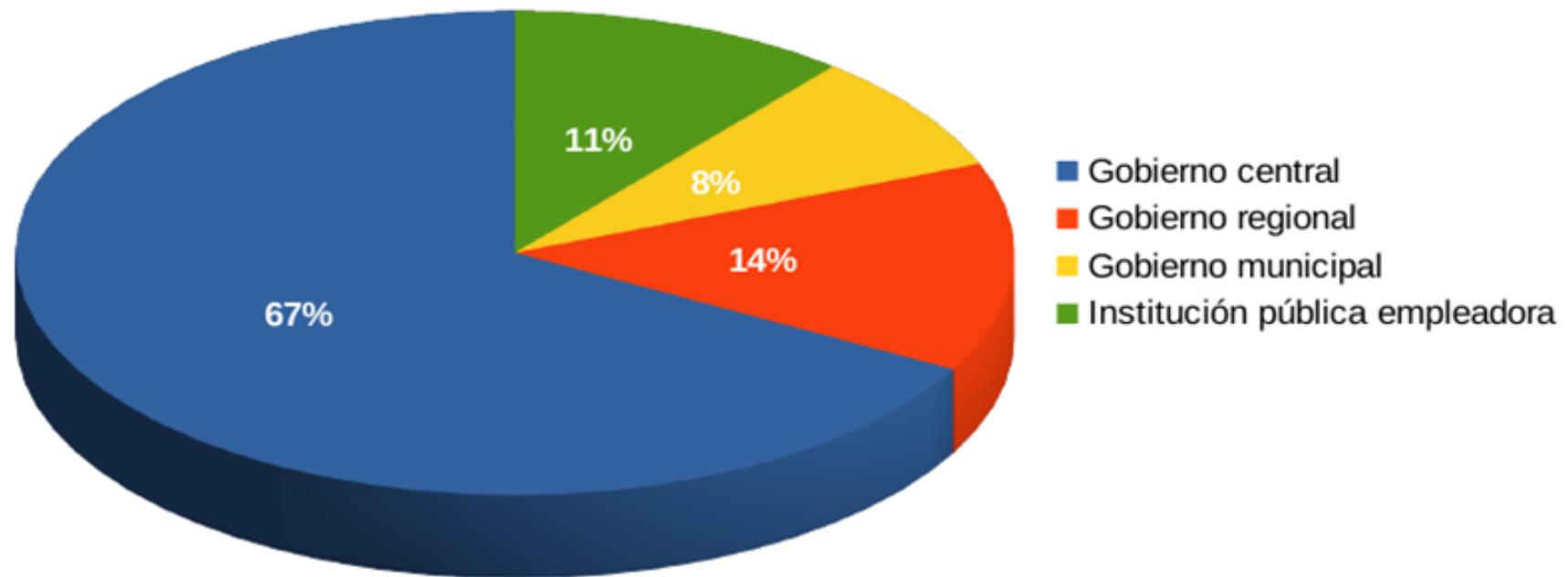
• Gráfico 7. Número de trabajadores comprometidos por institución y año



Fuente propia. Realizada con la base de datos del Observatorio de Huelgas Laborales del COES

• **Gráfico 8. Instituciones blancos de la huelga 2015**

Blancos públicos de la huelga



Fuente propia. Realizada con la base de datos del Observatorio de Huelgas Laborales del COES

• **Gráfico 10. Proporción de huelgas que realizaron turnos éticos por año**



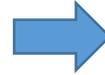
Fuente propia. Realizada con la base de datos del Observatorio de Huelgas Laborales del COES

Propuestas

Lineamientos generales

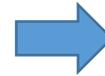
Necesidad de generar una regulación que:

Reconozca y proteja la negociación de las condiciones comunes de empleo y la huelga en el sector público como DDFF



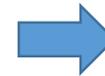
REGULAR ESTABLECIENDO COHERENCIA INTERNA

Sea coherente con el ordenamiento jurídico laboral internacional



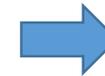
REGULAR ESTABLECIENDO COHERENCIA EXTERNA

Recoja la particularidad de la regulación nacional en materia de empleo público y sanción del gasto público



GESTIÓN DE LO COLECTIVO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Compatibilice el ejercicio de estos derechos con el respeto de los DDFF de los ciudadanos



COMPATIBILIZAR EJERCICIO DE DERECHOS

Lineamientos específicos: Regulación y coherencia



- a) Consagrar un concepto de Libertad Sindical a nivel constitucional y legal que comprenda al sector privado y público, coherente con el ordenamiento jurídico.**
- b) Reconocer que no es posible homologar o aplicar a los funcionarios públicos y municipales la legislación establecida en el CdT en materia de negociación colectiva y huelga.**
- c) Regular el modelo en base al funcionamiento y a la práctica actualmente existente en el país.**

Lineamientos específicos: Negociación Colectiva



a) Reconocer el derecho de negociar colectivamente a los funcionarios públicos, con las siguientes prohibiciones:

- **Prohibiciones personales:**
 - Funcionarios de alto nivel, entendiéndose por tales, los directivos o aquellos que en sus funciones normalmente poseen poder decisorio.
 - Empleados de exclusiva confianza política.
 - Funcionarios nombrados por el procedimiento de alta dirección pública.
 - Empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
- **Prohibiciones de servicios o institución:**
 - Funcionarios de las fuerzas armadas y policía.

Lineamientos específicos: Negociación Colectiva



- b) Regular reconociendo los niveles actuales en los que se da la negociación: nacional, sectorial e institucional.**
- c) Obligación de negociar del Gobierno frente a la presentación del petitorio de una organización de los funcionarios del sector público.**
- d) Institucionalizar los criterios de representatividad que determinan las organizaciones de funcionarios públicos que participan de la Mesa del Sector Público.**

Lineamientos específicos: Negociación Colectiva



- e) Dotar de mayor coordinación a los procesos de negociación colectiva desde el punto de vista del sujeto Gobierno. Crear una Subdirección de Negociación en el Servicio Civil.**

- f) Delimitar las materias a ser revisadas por nivel.**

- g) Dotar de efecto vinculante a los acuerdos nacionales.**

Lineamientos específicos: Huelga



a) Reconocer el derecho de huelga a los funcionarios públicos, con las siguientes prohibiciones y limitaciones:

Prohibiciones:

- Personales:
 - Funcionarios de alto nivel, entendiendo por tales, los directivos o aquellos que en sus funciones normalmente poseen poder decisorio.
 - Empleados de exclusiva confianza política.
 - Funcionarios nombrados por el procedimiento de alta dirección pública.
 - Empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
- De servicios o institución:
 - Funcionarios de las fuerzas armadas y policía.

Lineamientos específicos: Huelga



Limitaciones:

Mediante un modelo tri - funcional:

- 1) Ley
- 2) Autonomía Colectiva
- 3) Comisión de Garantía de DDFF

Lineamientos específicos: Huelga



1) Ley

- Un marco legal que identifique los servicios esenciales.
- Éste será un listado no cerrado, que podrá ser modificado por un órgano independiente especializado en razón de las consideraciones particulares de la naturaleza del servicio o de la extensión de la huelga.

Lineamientos específicos: Huelga



2) Autonomía Colectiva:

- Serán las partes las que propongan los servicios mínimos a desarrollar durante la huelga que cumplan con el requisito de preservar la entrega del servicio declarado como esencial de tal forma que no se vea anulado o impedido su goce por los ciudadanos.
- Esta determinación, será específica, señalando: cantidad de funcionarios que prestarán el servicio, calidad del servicio entregado y demás condiciones.
- El no cumplimiento de los servicios mínimos acordados por las partes o determinados por el órgano independiente especializado, permitirá la declaración de la huelga como ilegal.

Lineamientos específicos: Huelga



3) Comisión de Garantía de DDFF:

- Creación de un órgano independiente especializado llamado, “*Comisión de Garantía de los Derechos Fundamentales*”.
- Esta Comisión deberá ejercer los juicios de idoneidad respecto a los servicios mínimos propuestos por las partes de común acuerdo, o a falta de acuerdo, determinar los servicios mínimos.
- También, podrá actualizar el listado de servicios esenciales, y emitirá un informe respecto a la ilegalidad de la huelga en base a la fiscalización que podría realizar la Dirección del Trabajo.
- Asimismo, tendrá facultades para establecer los mecanismos de protección (aviso previo de la huelga) y de *enfriamiento* del conflicto (mediación obligatoria).

Lineamientos específicos: Huelga



- b) Prohibir el reemplazo de funcionarios públicos en huelga, salvo en caso de incumplimiento de los requisitos o condiciones establecidas para la huelga por la Comisión de Garantía de los Derechos Fundamentales.**
- c) Aplicar los descuentos legales derivados del ejercicio de huelga.**
- d) La huelga será causa justificada de inasistencia para los funcionarios públicos.**
- e) La huelga no configurará falta de servicio.**

Conclusiones

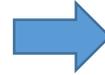
Conclusiones



Propuesta de Política Pública

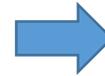
Necesidad de generar una regulación que:

Reconozca y proteja la negociación de las condiciones comunes de empleo y la huelga en el sector público como DDFF;



REGULAR ESTABLECIENDO
COHERENCIA INTERNA

Sea coherente con el ordenamiento jurídico laboral internacional;



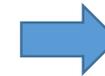
REGULAR ESTABLECIENDO
COHERENCIA EXTERNA

Recoja la particularidad de la regulación nacional en materia de empleo público y sanción del gasto público; y



GESTIÓN DE LO COLECTIVO EN LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Compatibilice el ejercicio de estos derechos con el respeto de los DDFF de los ciudadanos.



COMPATIBILIZAR EJERCICIO DE
DERECHOS



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

politicaspublicas.uc.cl

Concurso Políticas Públicas 2016

Proyecto:

**Regulación de la negociación colectiva en el sector público.
Una propuesta para dar aplicación al Convenio 151 de la OIT**