



EL SERVIDOR

Boletín N°7

Año 2008

- Memo Conductor
- Post It
- Archivo Adjunto
- Otras Voces
- Qué nos dice la Contraloría
- Documentos de Interés



Memo Conductor

Negociación ANEF – Gobierno Sobre Carrera Funcionaria

La ANEF y el Gobierno han comenzado la segunda fase de su negociación sectorial, relativa a la carrera funcionaria y sus diversos componentes. A continuación, mencionamos algunos datos que pueden contribuir a precisar el contexto de esta negociación.

El año 2006, del total del personal civil del gobierno central, un 52,5% de los funcionarios era de planta y un 46,5% de contrata. El año 1997, el 31,5% se desempeñaba a contrata y un 66,4% era de planta. Conclusión, entonces, la cantidad de funcionarios públicos que presta servicios a contrata ha aumentado considerablemente durante los últimos años.

Los funcionarios públicos sujetos al Estatuto Administrativo no gozan de inamovilidad. Si tienen derecho a la estabilidad, es decir, sólo pueden cesar en sus cargos por la aplicación de causales legales. Pero no todos los funcionarios tienen derecho a esta estabilidad. Casi la mitad de ellos, los sujetos a contrata, pueden cesar en sus funciones por decisión discrecional de la autoridad, esto es, por estimar que sus servicios dejan de ser necesarios. Además, existe un conjunto de funcionarios públicos sujetos al Código del Trabajo, cuyo contrato puede terminar en cualquier momento por aplicación de la causal de necesidades de la empresa o servicio. Conclusión, entonces, no es correcto afirmar que los funcionarios públicos son inamovibles. Si es correcto señalar que la mitad de ellos, los de planta, tienen derecho a estabilidad y que la otra mitad, los sujetos a Código del Trabajo y a contrata, puede cesar en sus funciones por decisión discrecional de la autoridad.

Existe obligación de realizar concursos para proveer cargos vacantes cuando son de planta. Para contratar personal a contrata y, en algunos casos, bajo el Código del Trabajo, no existe obligación de realizar concursos. Conclusión: no todas las personas que ingresen al sector público lo harán luego de participar en un concurso.

¿Es posible, entonces, afirmar que los jefes de servicio no tienen flexibilidad para gestionar su personal por la existencia de plantas y de inamovilidad? Tal vez, quienes sostienen esta opinión, deberían señalar que las autoridades no tienen toda la flexibilidad que se quisiera. Y así comenzamos a abrir la puerta de la discusión fundamental, porque hoy en Chile un jefe de servicio si quiere llenar un cargo de planta tiene facultades para utilizar una serie de instrumentos (bases, mecanismos y factores de selección, sistema de empleo a prueba), antes de que el funcionario elegido asuma, en propiedad, como servidor de planta. Pero, además, cuenta también con instrumentos para evaluar el desempeño y el cumplimiento de sus obligaciones y, en caso de que éstos arrojen un resultado negativo, tiene atribuciones para cesar en el cargo al funcionario. Que todos están bien calificados, que los sumarios no... y abrimos otra puerta.

Otros datos de contexto. Al año 2006, la edad promedio de los funcionarios del gobierno central era de 43,6 años. La mayoría, eso sí, se ubica en el tramo 25 – 44 años de edad. Al año 2007, el 56,7% de los funcionarios de la administración central eran mujeres y el 43,3% hombres. Conclusión: la mayoría de los funcionarios públicos de los ministerios y servicios son mujeres y nacieron a partir de 1965. Por su parte, diversas mediciones internacionales han otorgado lugares de privilegio al Estado de Chile y a sus funcionarios, en términos de probidad y eficiencia, considerando que nuestro Estado es de los más pequeños, si se lo compara con los países de la OCDE, por ejemplo.

Finalmente, tres aspectos, a nuestro juicio, fundamentales. Nuestra tradición e idiosincrasia. Las relaciones laborales en el Estado han sido de preferencia estatutarias. Nuestro modelo de desarrollo. Muchos sostienen que con mayor desarrollo tiende a aumentar el tamaño del Estado. La decisión sobre la carrera funcionaria y la negociación colectiva que Chile requiere para los próximos años, debe ser política, política con mayúsculas, y con plena participación de los trabajadores.



EL SERVIDOR

Boletín N°7

Año 2008



Post It

Balance de Gestión Integral

Los Balances de Gestión Integral (BGI), instrumentos que forman parte del sistema de control de gestión de los organismos públicos, tienen por finalidad, según la DIPRES, informar sobre los principales objetivos, metas y resultados de la gestión de los servicios, a modo de cuenta pública al Congreso Nacional. En ellos, entre otras materias, se incluye información sobre la estructura de la entidad pública y su dotación y los principales resultados en materia de recursos humanos.

En muchas ocasiones, las asociaciones de funcionarios ven limitado el derecho que les otorga la Ley N°19.296, en su artículo 25, para solicitar información de las autoridades de la institución sobre materias y normas que digan relación con sus objetivos.

Una forma en que se pueden superar dichas limitaciones y obstáculos, cuando se quiere conocer, por ejemplo, la cantidad de personal de planta y a contrata de una institución, es a través de la revisión de los BGI de cada ministerio o servicio, publicados en el sitio web de la DIPRES. Actualmente, se encuentran disponibles los BGI correspondientes al año 2007.

En este instrumento, podrás conocer, entre otras materias, además del grado de cumplimiento de los objetivos institucionales, el organigrama institucional, la dotación efectiva de personal, con indicación del personal de planta, a contrata y honorarios asimilados a grado y distinción según sexo. Además, podrás encontrar la dotación según estamento y según tramos de edad. También podrás conocer el porcentaje de egreso de la dotación efectiva, según causal de cesación (por ejemplo, retiros voluntarios con o sin incentivo, funcionarios jubilados y fallecidos) y porcentaje de funcionarios ascendidos y promovidos.

Para mayor información, te recomendamos visitar el sitio web www.dipres.cl, sección "Control de Gestión", link "Balance de Gestión Integral".

www.dipres.cl





EL SERVIDOR

Boletín N°7

Año 2008



Archivo Adjunto

Prácticas antisindicales

En junio pasado la prensa informó que el Fiscal Regional Metropolitano de la zona sur fue sancionado con una censura por escrito por prácticas antisindicales, en virtud de denuncia presentada por la Directiva de la Asociación de Funcionarios de la Fiscalía Regional Metropolitana Sur. Dicha medida fue acogida positivamente por la ANEF, puesto que su Presidente señaló "que es la primera vez que se sanciona a una autoridad pública por ejercer prácticas antisindicales...".

El Estatuto Administrativo, la Ley N°19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios y la Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público no contienen disposición alguna que se refiera expresamente a las prácticas antisindicales y su sanción. No obstante, ello no fue obstáculo para determinar la responsabilidad administrativa de ese funcionario público por este tipo de conductas. ¿Es posible, entonces, sancionar las prácticas antisindicales en la Administración Central del Estado, es decir, en los ministerios y servicios, tal como se ha hecho en un organismo autónomo constitucionalmente, como el Ministerio Público? Creemos que sí y para sostener esta afirmación nos remitiremos a la historia de la Ley sobre Asociaciones de Funcionarios.

Durante la tramitación del proyecto de ley, el ex - Senador Rolando Calderón Aránguiz presentó una serie de indicaciones que tenían por objeto agregar un nuevo capítulo a la ley, denominado "De las prácticas desleales o antisociaciones de funcionarios y de su sanción". En este, se describían las diversas acciones que serían consideradas prácticas de este tipo, las que podían ser ejecutadas por los jefes de servicio, los funcionarios y las asociaciones de funcionarios, se señalaban las multas aplicables y los organismos competentes para sancionarlos.

Sin embargo, dichas indicaciones fueron rechazadas en el Senado. Lo que nos interesa destacar son los argumentos invocados por los senadores para este rechazo, pues ellos contienen los fundamentos necesarios para sostener que las prácticas antisindicales sí pueden ser sancionadas en nuestra Administración, lo que no significa que no sea necesario, de todos modos, regular legalmente este tipo de conductas y su sanción, en términos expresos.

La entonces Senadora Olga Feliz manifestó que "El Estatuto Administrativo contiene un conjunto de normas que establecen derechos, obligaciones y prohibiciones. Tienen el carácter de normas de derecho público y, en consecuencia, son obligatorias." "...no se trata de que los jefes superiores de los servicios del Estado estén exceptuados de cumplir con sus obligaciones, sino que las normas son innecesarias en la medida en que el ordenamiento jurídico los obliga a actuar en la legalidad y ésta impone el deber de atender los derechos de los trabajadores asociados". Por su parte, el Senador William Thayer señaló que "concurría al rechazo de las indicaciones en análisis, porque la dictación de esta ley generará en el funcionario público respectivo una obligación de amparo al derecho correlativo contemplado en esta ley, que debe ser tutelado por la Contraloría General de la República. Evidentemente, será una infracción grave a la conducta funcionaria el hecho de que se obstaculice el cumplimiento de las normas de esta iniciativa de ley".

Un último comentario sobre este tema. El Fiscal Nacional del Ministerio Público, por resolución, declaró reservada la carpeta de la investigación administrativa realizada para determinar la responsabilidad administrativa del Fiscal Regional Alejandro Peña, en atención a que el conocimiento o divulgación de los antecedentes allí reunidos, afectan sensiblemente los derechos de terceras personas, en ejercicio de la facultad que le confiere el Reglamento sobre Publicidad de los Actos del Ministerio Público.

La Constitución Política, en su artículo 8º, prescribe que sólo una ley de quórum calificado podrá establecer la reserva o secreto de los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como de sus fundamentos y de los procedimientos que utilicen, cuando la publicidad afectare el debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos, los derechos de las personas, la seguridad de la Nación o el interés nacional.

La Contraloría, por su parte, en su Dictamen N°17.866, de 2008, ha señalado, respecto de sumarios afinados, que una vez que se encuentren totalmente tramitados los procesos disciplinarios, a los documentos que les sirvan de sustento les resulta aplicable el principio de publicidad consagrado en el artículo 8º de la Constitución, por lo que cabe otorgar copia de ellos a los interesados.

Finalmente, pronto entrará en vigencia la Ley de Transparencia de la Función Pública y de Acceso a la Información de la Administración del Estado. Este texto legal permitirá contar con normas y procedimientos claros sobre la materia que faciliten el control social.



EL SERVIDOR

Boletín N°7

Año 2008



Otras Voces

Arica – Parinacota, Nueva Región

Para la conformación de la institucionalidad pública para Arica-Parinacota Región, la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) exige concursos reales, transparentes y objetivos, con participación de las asociaciones y sin facultades arbitrarias para los jefes. Los concursos públicos actualmente no son objetivos, transparentes, ni permiten la participación de los trabajadores, puesto que a la hora de ascender a un empleado, los jefes son quienes deciden, no importándoles en algunos casos si la persona elegida es la más idónea.

Lo que siempre la ANEF ha propuesto desde hace años, a raíz de todo lo sucedido hace poco tiempo en algunos Servicios Públicos, es que el Estado debe contar con esquemas transparentes y claros a nivel profesional, donde haya intercambio de opiniones y postulaciones abiertas para tener un servicio que dé garantías.

La provisión de los cargos para la nueva región deben ser llenados en un proceso real, transparente y objetivo, con participación de las asociaciones de trabajadores, donde deben ser considerados los profesionales que laboran en Arica y Parinacota, puesto que tienen la capacidad, experiencia e idoneidad necesaria para ocupar cargos públicos, eso sí, siempre respetando el procedimiento de la alta dirección pública mediante la práctica de concursos públicos, y a través de la correcta aplicación del código de buenas prácticas laborales y no discriminación para la administración central del Estado.

El sistema de alta dirección pública cuyas normas abarcan el ámbito, la institucionalidad, el ingreso, retribución y condiciones de desempeño de todos los directivos superiores. Ello se refiere a "todos los profesionales que desempeñen cargos de jefatura y cuyas funciones sean predominantemente de ejecución de políticas públicas y de provisión directa de servicios a la comunidad".

Es necesario que se tome en cuenta la voz de los trabajadores y que se haga realidad la participación de ellos en la totalidad del proceso de creación de la nueva institucionalidad en la nueva región. La ANEF cree que la función de la Dirección del Servicio Civil debiera ser: diseñar y evaluar las políticas públicas que cada Ministerio ejecuta. Respecto a la Alta Dirección Pública, el Ministerio de Hacienda fija procedimientos para nombrar directivos y también a los profesionales encargados de las Funciones Críticas. Con este rol, el Ministerio se transforma en una entidad omnipotente, con criterios economicistas.

Se debiera privilegiar la carrera funcionaria antes que la concursabilidad. Hoy parece que son los concursos el único e infalible medio para medir el mérito y que la trayectoria, la experiencia o los años de servicio no sirven para nada. Por lo tanto, aquí debe existir un proceso combinado que tome en cuenta la experiencia, la trayectoria, la capacidad e idoneidad en los postulantes a los concursos.

Autor: Marcos Saavedra Velásquez, Presidente ANEF Arica – Parinacota.





EL SERVIDOR

Boletín N°7

Año 2008



Qué nos dice la Contraloría

Denuncia de Irregularidades y Protección al funcionario

El Estatuto Administrativo en la letra k) de su artículo 61 establece que será obligación de cada funcionario denunciar a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, especialmente aquéllos que contravienen el principio de probidad administrativa. Por su parte, en la letra b) del artículo 90 A dispone que los funcionarios que realicen una denuncia tendrán derecho a no ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito, hasta 90 días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la denuncia.

La Contraloría, con motivo de presentación realizada por un funcionario del Hospital del Salvador, cuyas denuncias ante la Ministra de Salud dieron lugar a un sumario administrativo y que fue objeto de traslado desde la unidad en que se desempeñaba, mientras se encontraba en trámite dicho sumario, señaló en su Dictamen N°29.288, del 25 de junio de 2008:

"...en relación con el traslado del recurrente desde la Unidad de Servicios Generales a la Unidad de Mantenimiento y Talleres dispuesto por Resolución Exenta N°1147, del 18 de abril de 2008 y, en virtud de lo preceptuado en el artículo 90 A, letra b), de la Ley N°18.834, corresponde que dicho acto administrativo sea dejado sin efecto, por cuanto el denunciante se encuentra protegido por la citada disposición y, en consecuencia, no puede ser trasladado de función sin su autorización..."

Para mayor información, puedes revisar en la Base de Datos de Jurisprudencia de Contraloría, www.contraloria.cl, el texto completo del Dictamen N°29.288, de 2008.



Documentos de Interés

Cartilla Informativa El Acoso Laboral o Mobbing

En el sitio web www.dt.gob.cl de la Dirección del Trabajo, en su sección "Últimas Publicaciones", se encuentra disponible este documento publicado en diciembre del año 2007. En él, se explica qué se entiende por acoso laboral, se indican sus fases, grados y tipos. Además, se señalan medidas preventivas y se identifican recursos legales para abordar el acoso laboral, entre otras materias.

Uno de sus aspectos más novedoso es la inclusión de un instrumento de chequeo para evaluar la presencia de acoso laboral.

Recomendamos la lectura de esta cartilla por la evidente utilidad que puede prestar durante la realización de acciones relativas al acoso laboral en los ministerios y servicios, en el marco dado por la implementación del Código de Buenas Prácticas Laborales.



EL SERVIDOR

Boletín N°7

Año 2008

MUJERES, MÁS IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Diferencia de Remuneraciones entre Hombres y Mujeres

Uno de los principales objetivos del Código de Buenas Prácticas Laborales consiste en asegurar la vigencia del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo al acceso al empleo, la retribución, la promoción, la formación profesional y las condiciones de trabajo.

En esta nueva sección, sobre la base de diversos estudios, experiencias y buenas prácticas en el ámbito laboral, entregaremos información que puede contribuir a la plena vigencia del principio de igualdad entre hombres y mujeres. En esta ocasión, nos referiremos a las remuneraciones.

En el Estudio sobre la Situación de la Mujer en los Servicios Públicos "El Trabajo que Tenemos, el Trabajo que Queremos", de 2004, desarrollado por el Centro de Estudios de Género y Cultura en América Latina, CEGECAL, de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad de Chile, el 54,8% de las mujeres trabajadoras del sector público consultadas, manifestó creer que las mujeres tienen menores remuneraciones que los hombres por trabajos equivalentes.

Al preguntarse a este porcentaje de mujeres qué factores influirían en estas menores remuneraciones, un 85,8% señaló que los hombres tienen acceso a mejores cargos y un 82,1% manifestó que otro factor es la situación de injusticia hacia las mujeres. Además de estos dos factores, los otros tres más señalados fueron que los hombres trabajan más horas extras, tienen más trabajos extras y tienen más contactos.

Por su parte, al preguntárseles si las mujeres prolongan su jornada de trabajo más que los hombres sin recibir un pago adicional, el 72,4% de las consultadas manifestó que sí.

En mayo de este año, la DIPRES dio a conocer en su sitio web el documento denominado "Igualdad de Oportunidades en el Empleo Público. Situación del Gobierno Central. 1998 - 2007". En él, se indica que "si bien en el sector público se está produciendo una creciente incorporación de las mujeres al mundo del trabajo, el ingreso promedio que perciben es inferior al de los hombres. Sin embargo, esta diferencia se ha reducido en los últimos años."

En efecto, de acuerdo con los datos señalados por la DIPRES, la remuneración de las mujeres representa el 79,9% de la remuneración de los hombres. Es decir, los hombres perciben, en promedio, una remuneración superior en un 25.1% a las mujeres.

Ahora bien, ¿en qué estamentos los hombres tienen remuneraciones superiores a las mujeres?. Según la DIPRES, en todos los estamentos, con la sola excepción de los estamentos de administrativos y auxiliares. Las mayores diferencias, en favor de los hombres, se presentan en los estamentos de profesionales y técnicos.

Finalmente, un dato provocador: si en 1998 la diferencia de remuneraciones entre hombres y mujeres era del 26,8%, en el año 2006 esta diferencia sólo se redujo a 25,1%. Es decir, un 1,7% en 8 años.

Cabe preguntarse, entonces, qué tipo de medidas concretas han adoptado o pueden adoptar los ministerios y servicios, con la participación de las asociaciones de funcionarios, en sus respectivos planes trienales, para hacer efectivo el objetivo de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo relativo a retribución. Tal vez, un camino pueda ser la incorporación de la variable género en todas las directrices que contempla el Plan Trienal y no sólo en las relativas a desarrollo de carrera y acceso a la capacitación, o a procesos de reclutamiento y selección. La solución de esta inequidad requiere respuestas múltiples.

PROPIEDAD INTELECTUAL

El autor del Boletín El Servidor es Victor Flores Dañobeytia, Presidente de la Asociación de Funcionarios del Fondo Nacional de la Discapacidad, ASOFFON, y Presidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios de Servicios de MIDEPLAN, FENAMIAS periodo 2008 - 2010

En la ANEF, participa en el Comité de Jóvenes y en la Comisión de la Discapacidad.

Comentarios, sugerencias y aportes a:

boletinelservidor@gmail.com

