



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



Memo Conductor

El Acuerdo Gobierno - ANEF del 5 de febrero del año 2007 comprende un capítulo específico referido a la Carrera Funcionaria. En él se señala que las partes constituirán un equipo de trabajo, con el objeto de elaborar propuestas concretas sobre la materia, dentro de un plazo de nueve meses, entre las cuales deben incluirse medidas sobre los sistemas de participación de los funcionarios y sus asociaciones y sobre los sistemas de relaciones laborales al interior de las instituciones, en el marco de los convenios internacionales de OIT.

La participación de los trabajadores y la negociación colectiva en la Administración Pública, serán objeto de discusión en la Décima Asamblea Nacional de ANEF, a realizarse entre los días 2 y 3 de abril de 2008.

Por ello, y con el objeto de contribuir a la discusión, nos ha parecido importante comentar brevemente el caso de España, país que ha fijado un marco legal para la participación y la negociación colectiva, a través de la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público, del 12 de abril 2007.

Los empleados públicos de España, en virtud de las normas de dicho Estatuto, tienen un conjunto de derechos individuales que se ejercen en forma colectiva. Entre ellos, por ejemplo, encontramos el derecho a la libertad sindical; a la negociación colectiva y a la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, y al ejercicio de la huelga. Además, en dicho Estatuto se define a la negociación colectiva como el derecho a negociar la determinación de condiciones de trabajo de los empleados de la Administración Pública y se regulan las mesas de negociación, señalando los diferentes niveles de éstas, según ámbito nacional, autonómico o local. Se indican cuáles son las materias que pueden ser objeto de negociación y cuáles no, y se regulan los pactos y acuerdos alcanzados y su efecto jurídico. Finalmente, en el Estatuto se regulan mecanismos de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

En consecuencia, los funcionarios públicos de España regidos por el Estatuto indicado, a diferencia de los de nuestro país, tienen plenamente reconocido su derecho a la libertad sindical, expresión del derecho básico de asociación, y a dos derechos que calificaremos de instrumentales, porque su ejercicio contribuye al logro de los fines sindicales. Estos son, el derecho a la negociación colectiva y a la huelga.

En nuestro país, la Constitución Política prohíbe a los funcionarios públicos declararse en huelga y la ley no les permite negociar colectivamente. Aún más, en Chile el ejercicio de la huelga ni siquiera es concebido como un derecho para los trabajadores a quienes sí les está permitida.

En consecuencia, reconocer a los funcionarios públicos chilenos derechos similares a los que tienen nuestros pares españoles, puede no sólo requerir una modificación legal, por ejemplo, al Estatuto Administrativo, sino también una reforma constitucional. Un modelo democrático de relaciones laborales al interior del sector público parece no ajustarse a la arquitectura constitucional vigente sobre la materia.

El desafío, entonces, es de importancia y no sólo dice relación con reivindicaciones laborales, sino con el tipo de sociedad que queremos construir y con la profundización de nuestro sistema democrático.



EL SERVIDOR

Boletín N°5

Año 2008



Post It

Código de Buenas Prácticas Laborales. Novedades

El Servicio Civil, a través del Ord. N°1144, de diciembre de 2007, envió a los servicios una ficha de retroalimentación de sus respectivos informes de avance del Plan Trienal del CBPL. En forma paralela a la revisión de los informes de avance, el Servicio Civil realizó una evaluación del grado de desarrollo de las medidas del CBPL, estimándose necesario, como consecuencia de lo anterior, la implementación de algunas materias durante el primer semestre del año 2008.

Entre estas materias, cabe destacar la definición de procedimientos de denuncia e investigación del acoso sexual y laboral en los servicios que no cuenten con tales procedimientos. Tratándose de servicios que han propuesto procedimientos, pero que han comprometido su implementación con posterioridad al segundo semestre de 2008, deben efectuarla también durante el primer semestre del año 2008.

La prioridad dada por el Servicio Civil a la definición e implementación de procedimientos para denunciar e investigar el acoso sexual y laboral, es relevante para nuestras organizaciones, puesto que contribuye a la fijación de reglas claras sobre esta materia y a prevenir, en consecuencia, la falta de persecución de conductas de este tipo, debido a la no existencia de procedimientos formales en las reparticiones públicas.

Finalmente, informamos que el Servicio Civil en febrero de este año solicitó a los servicios la elaboración del Informe Anual de Avance del Plan Trienal, con fecha de corte al 31 de diciembre de 2007. El plazo de entrega de este informe vence el 28 de marzo de 2008.

En relación con lo anterior, el jefe de servicio debe informar a las asociaciones de funcionarios el resultado del informe de cumplimiento de los compromisos del plan, en una fecha que debe anteceder, a lo menos, 10 días al envío de la información que el servicio remita al Servicio Civil. Las asociaciones tienen 5 días de plazo para formular comentarios, sugerencias y alcances, los que deben ser enviados también al Servicio Civil.

Para mayor información se les recomienda visitar

www.serviciocivil.cl





EL SERVIDOR

Boletín N°5

Año 2008

Archivo Adjunto



Proyecto de ley sobre suspensión de feriado por otorgamiento de licencia médica

Actualmente, cuando un funcionario público regido por el Estatuto Administrativo se encuentra gozando de feriado legal y se le otorga, dentro del período que comprende éste, una licencia médica, no tiene derecho a la suspensión del feriado. En efecto, un derecho como el señalado no se encuentra incluido en el título sobre derechos funcionarios del Estatuto Administrativo.

La Contraloría General de la República ha señalado, por ejemplo, en sus Dictámenes N°8.990, de 2000, y N°45.874, de 2004, que "...la consecuencia lógica de una licencia médica, no es suspender el ejercicio de un beneficio estatutario, sino que, por el contrario, el efecto fundamental de aquélla es el de permitir que un empleado pueda ausentarse de su trabajo durante un cierto tiempo en el que, jurídicamente, se encontraba obligado a desarrollar tareas propias del empleo".

Agrega la Contraloría que "...del análisis de las disposiciones relativas a la materia contenidas en la Ley N°18.834, no se desprende la existencia de ninguna facultad que permita disponer la suspensión del feriado de un trabajador al cual se le ha otorgado una licencia médica."

Sin perjuicio de lo anterior, la Contraloría ha señalado que excepcionalmente y en casos debidamente calificados, conforme a las atribuciones generales de los jefes de servicio otorgadas por el artículo 31 de la Ley de Bases Generales de la Administración del Estado, "la autoridad administrativa puede ponderar la procedencia de suspender el feriado de un servidor que se ve afectado por una enfermedad grave, durante el transcurso del mismo, ya que, en tal evento, el feriado no cumpliría manifiestamente con su principal objetivo, cual es el descanso del trabajador".

Finalmente, la Contraloría indica que esta facultad, de carácter excepcional, debe ejercerse sobre la base de criterios racionalmente fundamentados, a fin de evitar diferencias arbitrarias, previo análisis del caso en particular.

Teniendo presente lo anterior, los Diputados Carolina Goic, Gonzalo Duarte, Mario Venegas y Jorge Sabag, entre otros, ingresaron a tramitación el 15 de enero de 2008 un proyecto de ley (Boletín N°5709-06) que persigue establecer como derecho de los funcionarios públicos, la suspensión automática del feriado legal en caso de que a un funcionario, al encontrarse haciendo uso de él, le sea otorgada una licencia médica. Una vez expirada la licencia, el funcionario podría optar entre seguir haciendo uso del feriado por el periodo faltante o bien, retomar sus funciones.

Este proyecto se encuentra en primer trámite constitucional en la Comisión de Gobierno Interior, Regionalización, Planificación y Desarrollo Social de la Cámara de Diputados.

Para mayor información, les recomendamos visitar la sección "Trámite de Proyectos" en el sitio web

www.senado.cl





EL SERVIDOR

Boletín N°5

Año 2008



Otras Voces

(En esta nueva sección podrás encontrar artículos de dirigentes de asociaciones de funcionarios y de otros actores sociales sobre diversos temas de interés)

¿En qué consiste la Reforma Laboral que comienza a regir el 31 de marzo de 2008?

Desde un tiempo a esta parte, la justicia chilena ha sufrido una sostenida transformación, principalmente en los procedimientos judiciales, que corresponden a la forma en que los tribunales conocen y resuelven los conflictos que son llevados a su conocimiento.

Estas reformas tuvieron su inicio con la Reforma Procesal Penal – que comenzó a regir en el país en forma gradual, implementándose la última etapa en Santiago a partir del 16 de junio de 2005- y, continuó con la implementación de la Reforma que crea los Tribunales de Familia y la Nueva Justicia de Familia, la que entró en funcionamiento en forma simultánea en todo Chile, a partir del 1° de octubre de 2005.

Ahora, a partir del 31 de marzo de 2008, tendremos debutando a la que podríamos llamar la Reforma Procesal Laboral, pero la primera pregunta que uno puede formularse es ¿por qué tantas y tan importantes reformas?

En principio, existía en la ciudadanía un creciente malestar con la justicia, en orden a que sus procedimientos eran lentos, a que no existía contacto con el juez que resolvía el caso y a la falta de transparencia de los distintos procedimientos, entre otras razones. A modo de ejemplo podríamos mencionar una serie de situaciones que se verificaban en la justicia del crimen, donde se perdían expedientes, en donde no se sabía quién era el juez, situaciones comparables a lo que ocurría en la justicia de menores y así en los diversos tribunales.

Frente a ello, el Estado se planteó modificar los procedimientos judiciales, dotar de un mayor vigor a la judicatura, creando nuevos tribunales, dotándolos de nueva y mejor infraestructura y tecnología. Se comenzó por el área penal atendido a que presentaba una mayor retraso y afectaba gravemente derechos constitucionales fundamentales como la libertad de los ciudadanos – que podían estar años tras las rejas sin una sentencia firme que les condenase-, para continuar con los procedimientos relativos a los temas de familia.

Entre los principios inspiradores de estos nuevos procedimientos encontramos el de la oralidad, que se refleja en que hoy los juicios se celebran y se llevan en audiencias orales, con participación activa de las partes y ante el juez, de donde se desprende el principio de inmediación que no es más que el contacto directo que hoy tiene las partes -en estas audiencias-, con el juez que tiene a su cargo conocer del conflicto jurídico de que trata el juicio. Otro principio es la publicidad que permite conocer y acceder a las audiencias lo que, en materia penal, hoy es garantía de transparencia y, en materia de familia, este principio se ve reducido entregando el acceso sólo a las partes del juicio, a fin de proteger la intimidad de la familia.

Pues bien, hoy es el turno de la justicia laboral. A partir del 31 de marzo de 2008 tendremos nuevos tribunales laborales y nuevos procedimientos que permitirán a los trabajadores presentar demandas y estar presentes en todas las audiencias de tramitación de sus juicios. Podrán estar frente al juez, contar con un abogado que les represente cuando carezcan de recursos – abogados de las Corporaciones de Asistencia Judicial- y, hacer valer sus pretensiones. Estos procedimientos recogen los principios señalados precedentemente y comparten el principio de la concentración, entendida como aquel principio en virtud del cual se procura abreviar en el tiempo el desarrollo del proceso, haciendo que sus actos se produzcan en forma continuada.

Importante es mencionar que las reformas en materia laboral implican la puesta en marcha de tres nuevos procedimientos: uno de tipo ordinario que tratará todas las temáticas propias del conflicto entre el trabajador y empleador – como el despido-; otro especial llamado Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales y Procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas. Más adelante desarrollaremos el más novedoso de los tres: el Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales.

Autor: Osvaldo Soto, Secretario de la Asociación Nacional de Funcionarios de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana, ANFUC, y Director Nacional de FENADAJ, federación que agrupa a los trabajadores de las 4 Corporaciones de Asistencia Judicial del País.



EL SERVIDOR

Boletín N°5

Año 2008



Qué nos dice la Contraloría

Devolución del Bono de Retiro de Ley N°20.212

Se consultó a este ente de control si procedía devolver el Bono de Retiro de la Ley N°20.212, en el caso de que se presten servicios en una corporación de educación municipal.

La Contraloría, a través de su Dictamen N°7.542, del 15 de febrero de 2008, señaló que "los funcionarios que cesen en sus cargos o empleos y perciban el bono a que se refiere el inciso primero del artículo sexto transitorio de esta ley, no podrán ser nombrados ni contratados, ya a sea a contrata o sobre la base de honorarios, en ninguna de las instituciones que conforman la Administración del Estado, durante los cinco años siguientes al término de su relación laboral, a menos que previamente devuelvan la totalidad del beneficio percibido..."

Agrega, por su parte, que las corporaciones de educación municipal no integran la Administración del Estado, por cuanto éstas tiene el carácter de entidades privadas. Como consecuencia de lo anterior, "el funcionario...no se encuentra en el imperativo de devolver tal beneficio en el evento de que ingrese a prestar servicios para una corporación municipal constituida al amparo de lo dispuesto en el citado artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior."

Para mayor información, puedes revisar en la Base de Datos de Jurisprudencia de Contraloría, www.contraloria.cl, los Dictámenes N°7.542, de 2008, N°49.890, de 2007 y N°48.065, de 2001.



PROPIEDAD INTELECTUAL

El autor del Boletín El Servidor es Víctor Flores Dañobeytia, de 35 años de edad, Presidente de la Asociación de Funcionarios del Fondo Nacional de la Discapacidad, ASOFFON, y Vicepresidente de la Federación de Asociaciones de Funcionarios de Servicios de MIDEPLAN, FENAMIAS.

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



Comentarios, sugerencias y aportes a:

boletinelservidor@gmail.com