



# EL SERVIDOR

Boletín N°8

Año 2008

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



## Memo Conductor

**Gobierno reconoce ante organismo de la OEA precariedad laboral del personal a contrata**

Las declaraciones realizadas por el Ministro de Justicia con motivo del paro de los funcionarios del Registro Civil, en las que advirtió que se despediría al personal a contrata y a honorarios de dicho servicio público que no retomasen sus laborales, provocaron, no obstante su infortunio, dos efectos positivos.

En primer lugar, permitieron demostrar, una vez más, que la ANEF es una de las pocas organizaciones de trabajadores que presenta grados de cohesión interna tales, que le permiten reaccionar rápidamente y como un solo cuerpo, cuando una de sus afiliadas se ve enfrentada a la eventual aplicación de medidas de fuerza por parte de su empleador.

Un segundo efecto y, tal vez el más importante en tiempos de negociación sobre carrera funcionaria, tiene relación con la constatación de un hecho realizado ahora por un Ministro de Estado y no sólo por las organizaciones de trabajadores del sector público: la situación del personal a contrata y a honorarios en la Administración Pública es precaria, tan precaria que pueden ser despedidos de un día para otro, en ejercicio de facultades discrecionales, no obstante la función pública que desempeñen.

El propio Gobierno de Chile el año 2007, ante un organismo especializado de la Organización de Estados Americanos, OEA, a saber, el Comité de Expertos del Mecanismo de Seguimiento de la Implementación de la Convención Interamericana contra la Corrupción, señaló en su documento de respuesta, en relación con el personal a contrata, lo siguiente:

"Un elemento sensible a considerar dice relación con la situación de los funcionarios públicos a contrata en el país, los que constituyen cerca del 50% de la administración. Los servidores que actualmente se encuentran vinculados a la Administración a través de contrata, corresponden aproximadamente a un cincuenta por ciento del total de la dotación. Los funcionarios a contrata pueden ingresar directamente a la Administración Pública, por decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento, cumpliendo sólo los requisitos legales, que se contemplan en las respectivas leyes de planta, para los distintos estamentos. En este punto es posible advertir una situación que se estima debe ser subsanada, puesto que se mantiene un amplio rango de contrataciones sujetas a procedimientos predominantemente discrecionales.

"Muchos de estos contratos, ... consignan una estipulación que permite a los directivos desvincular a estos funcionarios, sobre la base que sus servicios "ya no son necesarios", lo que transforma a este tipo de contratación en un sistema precario. En algunos casos, estos funcionarios, por la vía de la renovación de sus contratos, pueden llegar a permanecer muchos años vinculados a una institución, encontrándose excluidos de la carrera funcionaria".

Considerando lo anterior, entre otros antecedentes, el Comité de Expertos señalado, en su Informe Final sobre Chile, de diciembre de 2007, recomendó a nuestro país:

- "Revisar la política de nombramientos a contrata, incluyendo las modificaciones a la legislación que considere pertinente, a los fines de asegurar que la contratación de este tipo de funcionarios se haga con base a un sistema basado en el mérito, asegurando así la observancia de los principios de publicidad, equidad y eficiencia previstos en la Convención."



# EL SERVIDOR

Boletín N°8

Año 2008



## Memo Conductor

- "Dar seguimiento a la forma en que se aplica el artículo 11 del Estatuto Administrativo referente a la contratación sobre base de honorarios....a los fines de verificar que este sistema no dé lugar a eventuales renovaciones sucesivas, y que estas excepciones no sean utilizadas como mecanismo de evasión de los concursos de méritos y oposición."

Al recomendar la contratación del personal a contrata con base a un sistema basado en el mérito, este organismo internacional tiene presente que este tipo de empleo es de carácter transitorio, no permanente, tal como lo debe ser el personal que se contrata a honorarios. Lo que le interesa a este organismo, a fin de dar cumplimiento a las normas de la Convención Interamericana contra la Corrupción, es que se fortalezcan los sistemas de contratación, independientemente de que se trate de personal sujeto a carrera o de carácter transitorio.

El Gobierno deberá informar más adelante al mecanismo de seguimiento de la Convención, la forma o el modo en que dio lugar a las recomendaciones que le fueron formuladas.

En tiempos de negociación entre el Gobierno y la ANEF sobre la carrera funcionaria, no cabe duda alguna, luego de lo aquí expresado, que el personal a contrata de los ministerios y servicios está bajo una situación de precariedad laboral. Esta no será superada con la incorporación de mecanismos de selección, pues ello persigue perfeccionar los sistemas de contratación. La superación de esta precariedad laboral pasa, tal como señaló la Presidenta la República en su compromiso con la ANEF, suscrito en su calidad de candidata presidencial, por tener plantas que efectivamente respondan a las necesidades y requerimientos de las instituciones, dando cumplimiento a lo establecido en el Estatuto Administrativo, y por una carrera funcionaria moderna y con estabilidad, que impida que el mero cambio de gobierno o la concurrencia de circunstancias o de decisiones de exclusiva apreciación discrecional sean, por sí mismas, causas suficientes para justificar despidos o rescisiones de empleo, esto último, de acuerdo a lo señalado en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por Chile.



## Post It

### Metas Colectivas año 2009

A más tardar este 15 de octubre deben definirse, en forma preliminar, las metas, objetivos, indicadores y ponderadores de cada uno de los equipos de trabajo del ministerio o servicio, para efectos del Incremento por Desempeño Colectivo de la Asignación de Modernización. El jefe de servicio, antes del 15 de septiembre, debía definir los equipos de trabajo y su integración.

El jefe de servicio debe implementar Mecanismos Informativos y Consultivos con la(s) asociación(es) de funcionarios para el proceso de fijación de las metas por equipo. Por ello, debe solicitar a las asociaciones de funcionarios, a más tardar, el 15 de octubre su opinión sobre las metas definidas para cada equipo de la institución.

Las Asociaciones deben enviar sus comentarios, sugerencias y alcances sobre la propuesta de metas dentro del plazo de 7 días, contado desde la recepción de la solicitud del jefe de servicio.

Es importante que los comentarios, sugerencias y alcances de la asociación de funcionarios consten por escrito, puesto que el jefe de servicio, al enviar la propuesta de Convenio de Desempeño Colectivo al ministro/a respectivo, está obligado a adjuntar a ella dichas sugerencias y comentarios.





# EL SERVIDOR

Boletín N°8

Año 2008



## Otras Voces

### Equidad

Hemos visto con asombro que cuando los trabajadores luchan legítimamente por lograr condiciones laborales y remuneracionales dignas, empleo decente, con condiciones laborales óptimas, los medios de comunicación acuden prontamente al servicio que se encuentra en paro, entrevistan a los dirigentes, quienes explican las razones y las demandas de la movilización y, llegada la hora de las noticias en los distintos medios de comunicación, lo primero que resaltan son los problemas que estos paros producen a los usuarios.

Por ello, reflexiono y me pregunto ¿quién se preocupa por nosotros los trabajadores?, ¿acaso nosotros que prestamos un abnegado servicio social a la comunidad no podemos luchar por nuestros derechos sin ser cuestionados?. ¿Hay que hacer un escándalo de proporciones para que digan ¡pobres los trabajadores públicos!, tienen razón, sus demandas son justas?, o tienen que desalojar o llevarse detenidos a los funcionarios o amenazar, como lo hizo el Ministro de Justicia recientemente, a nuestros compañeros a contratar o a honorarios con despidos por plegarse a una justa movilización, sin ni siquiera respetar un plazo mínimo de tiempo para hacer efectiva una desvinculación como lo establecen las leyes laborales, lo que demuestra que el Gobierno tiene muy claro que no tienen estabilidad laboral.

No culpo a los periodistas que cubren las noticias. Ellos son trabajadores como nosotros y tiene que proteger su fuente laboral. Los presuntos responsables son los que sintetizan las noticias por orden de.... Esa es la interrogante. ¿Es mera coincidencia o no practican la equidad informativa?. Si bien es cierto, no son todos, constituyen un número significativo los medios de comunicación que aplican estas prácticas que van en desmedro de los legítimos derechos de los trabajadores.

Ante la adversidad tenemos que ser fuertes y mantenernos unidos. Mientras nuestras demandas sean legítimas debemos ir en busca de ellas con constancia, perseverancia y recordando lo dicho por nuestro líder Clotario Blest: "Unidos seremos invencibles".



*María Angélica Lara Pérez, Presidenta Regional ANEF Región del Bío Bío y Dirigente del MINVU - SERVIU Región del Bío Bío*



# EL SERVIDOR

Boletín N°8

Año 2008



## Mujeres, mas igualdad de oportunidades

El Servicio Civil el año 2006 realizó una encuesta entre altos directivos/as públicos, con el objeto de conocer sus percepciones sobre las diferencias de liderazgo según sexo.

Los resultados de esta encuesta están contenidos en un documento publicado en el sitio web del Servicio Civil, denominado "Diferencias de Liderazgo según Sexo".

A continuación, compartimos con ustedes algunos resultados obtenidos a partir de la aplicación de este instrumento.

1) Un 63,5% de los encuestados considera que existen diferencias de liderazgo entre hombres y mujeres.

2) Frente a la pregunta: el tipo de liderazgo que comúnmente ejercen las mujeres, ¿cree usted que es predominantemente autocrático, democrático, laissez affaire o no tiene estilo definido?, un 57,7% considera que el tipo de liderazgo que comúnmente ejercen las mujeres es democrático y un 8% considera que es autoritario. De las mujeres encuestadas, un 91,7% considera que su liderazgo es democrático.

3) Frente a la pregunta: el tipo de liderazgo que comúnmente ejercen los hombres, ¿cree usted que es predominantemente autocrático, democrático, laissez affaire o no tiene estilo definido?, un tercio de los encuestados considera que el liderazgo de los hombres es autocrático, otro tercio que no tiene estilo definido y casi 1 de cada 4 señala que su liderazgo es democrático. Según las mujeres encuestadas, el liderazgo que ejercen comúnmente los hombres es autocrático (59%). Los hombres consideran que su liderazgo no tiene un estilo definido (40%) y un tercio de ellos opina que es democrático.

4) En relación con la pregunta: de acuerdo a su experiencia y opinión ¿asume la mujer más responsabilidades familiares que el hombre?, casi la totalidad de los encuestados, el 94,5%, opina que sí lo hace. Tanto hombres como mujeres encuestados están de acuerdo con esto. Ello, se indica en el documento citado, "incide necesariamente en las posibilidades que tengan las mujeres para asumir mayores responsabilidades".

REAJUSTE DIGNO Y JUSTO  
PARA LOS TRABAJADORES  
PUBLICOS







# EL SERVIDOR

Boletín N°8

Año 2008



## Documentos de Interés

### Proyecto de Presupuesto 2009

Debido al proceso de formulación presupuestaria correspondiente al año 2009, la DIPRES ha publicado en su sitio web una serie de documentos correspondientes a cada ministerio/servicio de la Administración del estado, a través de los cuales es posible conocer, entre otras materias, las definiciones estratégicas e indicadores de desempeño de cada institución, su proyecto de presupuesto para el año 2009 y su información sobre personal a junio de 2008.

Para acceder a dichos documentos, deben visitar el sitio web [www.dipres.cl](http://www.dipres.cl). En la página de inicio (margen superior derecho), encontrarán una sección denominada "Proyecto de Ley de Presupuestos 2009". En dicha sección, deben pinchar la palabra "documentos". Se abrirá, entonces, una nueva página en la que están individualizados los diferentes ministerios y sus servicios dependientes o relacionados. Al lado de cada uno de ellos hay iconos que deben ser pinchados para acceder, por ejemplo, a los siguientes documentos:

#### 1) Información de Personal

En este documento se informa la dotación efectiva al 30 de junio de 2008 y máxima del año 2008 y la dotación máxima para el año 2009, lo que permite apreciar variaciones en términos de recursos y límites de personal en cada institución.

#### 2) Cuadro Comparativo Analítico años 2008 - 2009

Acá se pueden apreciar las variaciones (aumentos o disminución) del presupuesto de cada institución entre el año 2008 y el año 2009 desglosadas por cada uno de los subtítulos del presupuesto. Se pueden apreciar los cambios propuestos en materia de programas, subtítulo 21 sobre Gastos en Personal y Subtítulo 22 sobre Bienes y Servicios de Consumo, entre otros.

#### 3) Proyecto de Presupuesto

Este documento permite conocer el proyecto de presupuesto de la institución sometido a la aprobación del Congreso Nacional, en particular, lo relativo a gastos y dotación máxima de personal, montos para horas extraordinarias y viáticos, y recursos para capacitación, entre otros aspectos.

REAJUSTE DIGNO Y JUSTO  
PARA LOS TRABAJADORES  
PUBLICOS





# EL SERVIDOR

Boletín N°8

Año 2008



## Qué nos dice la Contraloría

### Desvinculación del Servicio y Derecho a Continuar Percibiendo Asignación de Modernización

Una funcionaria pública que se desempeñó durante todo el año 2006 y hasta el 31 de mayo de 2007 en el Servicio Nacional del Consumidor, SERNAC, y, a contar del 1° de junio de 2007, sin solución de continuidad, en el FOSIS, consultó a la Contraloría General de la República si tenía derecho a percibir durante el año 2007 el Incremento por Desempeño Colectivo de la Asignación de Modernización correspondiente al año 2006, teniendo presente que durante dicho período ejerció sus funciones en SERNAC y que el equipo que integró cumplió íntegramente sus metas.

La Contraloría, en su Dictamen N°42.078, del 8 de septiembre de 2008, señaló que "los funcionarios que, no obstante haberse desvinculado del servicio en el cual se encontraban percibiendo la asignación de modernización pasaron a desempeñarse, sin solución de continuidad, en otro servicio de los que menciona el artículo 2° de la Ley N°19.553, al haber mantenido su calidad de funcionarios públicos afectos a dicho texto legal - esto es, sujetos al mismo régimen remuneratorio -, no obstante el cambio del organismo empleador, como ocurre en la especie, mantienen su derecho a percibir dicho emolumento y, por ende, pueden impetrar el pago respectivo"

Agrega el ente de control que "el pago del beneficio en estudio debe ser cubierto por la repartición donde se desempeñó el funcionario durante el año precedente al pago y donde se cumplieron las metas que originaron el derecho proporcional al incremento reclamado".

En el caso de la funcionaria que hizo la consulta, el pago del Incremento por Desempeño Colectivo correspondiente al año 2006 y que se paga el año 2007, le corresponde hacerlo al Servicio Nacional del Consumidor y no al FOSIS.

Para mayor información, puedes revisar en la Base de Datos de Jurisprudencia de Contraloría, [www.contraloria.cl](http://www.contraloria.cl), el texto completo del Dictamen N°42.078, de 2008 y, además, los Dictámenes N°23.673, de 2008, N°39.056 y N°16.301, ambos del año 2005.

## PROPIEDAD INTELECTUAL

El autor del Boletín El Servidor es Víctor Flores Dañobeytía, 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 período 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](mailto:boletinelservidor@gmail.com)

