Igualdad Igualdad

SEMINARIO
EMPLEO PUBLICO

PATRICIA SILVA MELENDEZ

COORDINADORA PROGRAMA LABORAL

INSTITUTO IGUALDAD

¿Hay consenso en el tipo de empleo público que queremos?

- Esa pregunta no está ajena a ¿cuál es el Estado que queremos

INSTITUTO

Igualdad

EMPLEO PUBLICO : ASPECTOS CENTRALES

- I.- Estructura orgánica. M° y SS
- II.- Ingresos y selección. Perfiles. ADP y CADP
- III.- **Modalidad de contratación**
- IV.- Desarrollo de carrera
  - Condiciones
  - Derecho fundamentales (maltrato)
  - Responsabilidad
  - Probidad
- V.- **Salida modalidades**
- VII**.- Ejercicio de libertad sindical**

INSTITUTO

Igualdad

INSTITUTO

Igualdad

ESTADO COMO EMPLEADOR

INSTITUTO

Igualdad

Convenios 151 y 154: Sector Público

- Convenio 151: Relaciones de trabajo en la administración pública. Protege el derecho a determinar condiciones de empleo mediante negociación o consulta.

- Convenio 154: Fomento de la negociación colectiva. Insta a los Estados a extender el derecho a todas las categorías de trabajadores.

- Ratificación en Chile: Ambos convenios han sido ratificados y forman parte del bloque de legalidad desde el año 2000.

Organización Internacional del Trabajo

Qué es el Convenio 151?

INSTITUTO
Igualdad

- Es el tratado internacional que garantiza el derec sindicación y la determinación de las condiciones de empleo en la administración pública.
- **Objetivo principal**: Asegurar que los empleados públicos gocen de los mismos derechos de libertad sindical que los trabajadores del sector privado.
- **Ámbito de aplicación**: Todas las personas empleadas por la administración pública (con excepciones opcionales para empleados de alto nivel, encargados de políticas o fuerzas armadas/policía).

Pilares y Temas Principales

- **A. Protección del Derecho de Sindicación**
- **B. Independencia de las Organizaciones**
- **C. Facilidades para los Representantes**
- **D. Procedimientos de Negociación**
- **E. Solución de Conflictos**

INSTITUTO
Igualdad

INSTITUTO
Igualdad

La tensión inherente a la relación laboral en el Estado. (REGLA : SOLO LO PERMITIDO)

Presupuesto legal
Programa de gobno
Diseño de política
Eficiencia, servicio público. Evaluación política

Compromiso de servicio público

Trabajo.
Inteligencia.
Tiempo.
Creatividad.

ESTADO EMPLEADOR

Trabajador/a/ Funcionario/a

Tensión

Maximizar:
cumplimiento de metas.
Modernización
Equipos de confianza

Maximizar:
Ingresos.
Estabilidad/ Seguridad

Cambios políticos
Equipos de confianza
.

Remuneraciones
Carrera funcionaria
Estabilidad
Precarización
Resguardo de continuidad.
Mucho desequilibrio de poder .
Cambios de cargo
Adhesión política

¿Cómo se resuelve el conflicto?

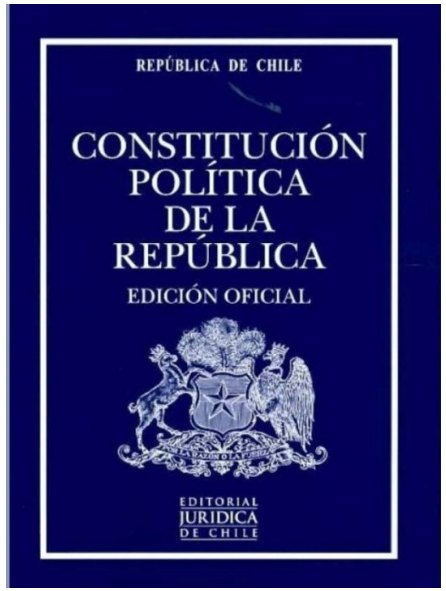
•

- MESAS?
- Acuerdos no vinculantes?
- Voluntad política?

Pilares de la Constitución Política en materias de negociación

INSTITUTO Igualdad

19



La Constitución reconoce la negociación colectiva como un derecho fundamental a nivel de empresa. Sin embargo, establece una reserva legal: *"la ley podrá NO permitiría en casos que expresamente señale"*

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades

Este precepto genera la tensión histórica en el sector público, donde la ley ha sido restrictiva.

Limitaciones en el Código del Trabajo



Sector Público: No pueden negociar colectivamente los funcionarios de la Administración del Estado.

Entidades Financiadas: Prohíbe la negociación en instituciones con más del 50% de financiamiento estatal.

e

Ley 19.296: Regula las Asociaciones de Funcionarios, pero no les otorga facultades de negociación reglada.

PERO EL ESTADO RECONOCE LE LEGITIMIDAD DE LAS ORGANIZACIONES DE FUNCIONARIOS Y NEGOCIA

INSTITUTO
Igualdad

INSTITUTO

Igualdad

LEY 19.296

LEY DE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO

MARCO NORMATIVO Y PROPÓSITO

RECONOCIMIENTO DEL DERECHO DE ASOCIACION COMO PILAR DE UNA GESTION PÚBLICA MODERNA