



PRERROGATIVAS LEGALES DE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

(Contenidos extraídos del Curso a distancia “Gestión de las Relaciones Laborales en el sector Salud”, convenio Minsal-UVirtual)

Fundamentos de las relaciones laborales en el Sector Salud:

El término relaciones laborales o industriales hace referencia al sistema en el que las organizaciones y los trabajadores interactúan con el fin de establecer las normas básicas que rigen las relaciones de trabajo, asimismo, alude al campo de estudio dedicado al análisis de dichas relaciones.

Su aparición es consecuencia de la revolución industrial, cuyos excesos dieron lugar a la creación de los sindicatos como medio de representación de los trabajadores y al desarrollo de las relaciones laborales colectivas.

Por ejemplo: En el ámbito de las relaciones laborales, el estado se relaciona con diversos ministerios y éstos a su vez, con divisiones y departamentos que también se relacionan con sus sindicatos y éstos últimos con los trabajadores. A su vez, cada uno de los estamentos se relaciona también con todos los demás.

En este sentido se hace necesario que exista la figura del encargado de relaciones laborales, para apoyar, regular y mediar la comunicación entre las partes involucradas en una negociación o problemática surgida en el ámbito laboral, ya que es conocedor de las normativas y maneja herramientas de comunicación para alcanzar objetivos y establecer acuerdos de manera efectiva.

Además contamos con el **“Instructivo Presidencial sobre Buenas Prácticas Laborales en Desarrollo de Personas en el Estado”**, publicado por la presidenta Michelle Bachelet Jeria en el año 2015. En dicho documento se declaran 4 principios fundamentales para las relaciones laborales:

1. Un Estado moderno para Chile, con igualdad de oportunidades, el fortalecimiento de la democracia y facilite el diálogo y la participación de sus funcionarios y funcionarias y de sus asociaciones representativas, así como de los ciudadanos y las organizaciones de la sociedad civil.
2. El impulso de cambios legales y prácticas de gestión que contribuyan a avanzar hacia un empleo público coherente con la definición de Empleo decente formulada por la Organización Internacional del Trabajo, promoviendo para ello un marco participativo e inclusivo de funcionarios y funcionarias y sus respectivas asociaciones.
3. Un estado innovador, con servicios públicos de calidad, buen trato, transparencia y condiciones laborales dignas. Que garantice a los ciudadanos y ciudadanas el acceso a servicios públicos de calidad donde prevalezca el buen trato. En condiciones laborales dignas que actúen con transparencia y que permitan posicionar a los servicios públicos como referentes de los mejores lugares para trabajar. Se entiende por estado innovador

como aquel que cuenta con funcionarios debidamente preparados y preparadas, capaces de aportar con su experiencia y sus motivaciones al mejoramiento de los procesos, bienes o servicios.

4. La revalorización de la función pública, destacando el valor de esta función para la ciudadanía, para ello es necesario generar buenas prácticas en desarrollo de personas con el objeto de garantizar en los servicios públicos la posesión de atributos tales como el mérito, la eficacia en el desempeño de la función, innovación, responsabilidad, probidad y adhesión a los principios y valores de la democracia. El objetivo de ello es contar con servidores públicos comprometidos con espacios de desarrollo y empleabilidad motivados y que ejercen la función pública de cara a la ciudadanía.

Existen importantes referentes internacionales que orientan el marco normativo en el cual se enmarcan las relaciones laborales:

- Carta Iberoamericana de la Función Pública, en ella se establecen los principales criterios en función de las relaciones laborales.
- Convenio 151 de la OIT. Promulgado por decreto N° 1539 y publicado en el Diario Oficial en diciembre de 2000.
- Carta Iberoamericana de Función Pública del Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)
- Manual sobre la Negociación Colectiva y Solución de Conflictos en la Administración Pública OIT.

En Chile existen herramientas legislativas concretas que forman los cimientos en el ámbito de la normativa de las RRLL, tales como:

- Decreto con Fuerza de Ley 29 (Estatuto Administrativo).
- Ley de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado (Ley 19.296).
- Ley N° 19.937. Modifica el DL 2763 de 1979 y establece una nueva concepción de la Autoridad Sanitaria.
- Ley N° 20.209. Modifica el decreto con fuerza de Ley N° 1 de 2005 del Ministerio de Salud, delegándose facultades para modificar las plantas de personal y otros beneficios
- Ley 20.799, Artículo 36: Los establecimientos de salud dependientes de los Servicios de salud podrán proporcionar y financiar alimentación a los funcionarios de planta y a contrata que se desempeñen en ellos, con excepción de aquellos que laboren en dependencias administrativas de los Servicios de Salud, de conformidad a lo que establezca el reglamento.

Ley 19.296, Artículo 25: Inciso quinto al séptimo, donde se establece lo siguiente: los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados.

Las autoridades de la institución deberán recibir oportunamente a los dirigentes y proporcionarles la información pertinente.

Igualmente, tendrán derecho a solicitar participación en el estudio de las políticas relativas a los derechos y obligaciones del personal de la institución respectiva.

Ley 19.296, Artículo 7: Las asociaciones de funcionarios públicos no tendrán fines de lucro, sin perjuicio de que sus actividades puedan generar utilidades, las que deberán ser invertidas en el cumplimiento de sus objetivos.

Recabar información sobre la acción del servicio público correspondiente y de los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios.

Hacer presente, ante las autoridades competentes, cualquier incumplimiento de las normas del Estatuto Administrativo y demás que establezcan los derechos y obligaciones de los funcionarios;

Dar a conocer a la autoridad sus criterios sobre políticas y resoluciones relativas al personal, a la carrera funcionaria, a la capacitación y a materias de interés general para la asociación;

Representar a los funcionarios en los organismos y entidades en que la ley les concediere participación. Podrán, a solicitud del interesado, asumir la representación de los asociados para deducir, ante la Contraloría General de la República, el recurso de reclamación establecido en el respectivo Estatuto Administrativo.