

Primera medición de las relaciones laborales en el sector público chileno: resultados y desafíos

Eduardo Abarzúa Cruz
Francisca Gutiérrez Crocco

I. Cuestiones preliminares: las relaciones laborales en el sector público chileno

En los últimos años hemos sido testigos de múltiples paralizaciones en diferentes instituciones públicas chilenas. Muchas de ellas superan los quince días significando un importante detrimento en las condiciones de satisfacción de las necesidades ciudadanas. A través de estas paralizaciones los trabajadores públicos han conseguido importantes mejoras reflejadas en el presupuesto institucional. Por su parte, los ciudadanos han debido renunciar a la atención de sus necesidades y a la libre circulación producto de la extensión de estos conflictos.

La realidad descrita es fruto de un esquema institucional de las relaciones laborales en el sector público chileno, en el que está prohibida por ley la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a huelga. En efecto, los empleados públicos de Chile legalmente no pueden realizar huelgas, restricción contenida en el artículo 19, numeral 16, inciso 2 de la Constitución Política de la República de 1980. Además, el estatuto administrativo prohíbe al funcionario público “Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los servicios públicos” (artículo 84, letra i)¹.

A partir de los datos que ha reunido el Observatorio de Huelgas Laborales en base al registro sistemático de medios de comunicación, sabemos que en Chile se registra un ciclo de aumento de la conflictividad laboral desde el año 2005, al cual no está ajeno el sector público. De esta manera, el año 2016 se registraron 128 huelgas en dicho sector (Observatorio de Huelgas Laborales, 2017).

Más allá de los datos anteriores, es importante anotar que no existen estadísticas nacionales respecto de los días de trabajo perdidos por huelga en el sector público, como tampoco alguna institución que lleve alguna cifra o haga seguimiento de estos procesos. En el sector privado, dado que el Código del Trabajo contempla el derecho a la sindicalización, la negociación y la huelga, la Dirección del Trabajo lleva registros pormenorizados que dan una idea clara de la calidad de las relaciones laborales en dicho sector de la economía.

II. El desafío de monitorear y medir las relaciones laborales

A pesar de la inexistencia de un marco regulatorio que garantice explícitamente el derecho a la negociación en el sector, la participación de las asociaciones es reconocida en reglamentos, instructivos y otros documentos oficiales. Más aún, la instalación de la participación y el diálogo social como elemento estable en la cultura organizacional de los servicios y ministerios ha sido uno de los objetivos de las políticas de la gestión, especialmente en la actual planificación estratégica de la DNSC.

¹ Desde 1994 la Ley No 19.296 regula a las asociaciones colectivas de los funcionarios de la administración del Estado, cuyas finalidades son, entre otras, la representación de intereses de los asociados en diversas materias y que van desde el nivel nacional al local.

Con el propósito de desarrollar una metodología que permita generar datos válidos respecto a las relaciones laborales en la Administración Central, en el año 2016, la Dirección Nacional del Servicio Civil firmó un convenio de colaboración con la Facultad de Economía de la Universidad Alberto Hurtado (UAH), uno de sus componentes fue el diseño y aplicación de una encuesta para generar un diagnóstico de base de las relaciones laborales al nivel de los servicios de la Administración Central. Esta "Encuesta para el Diagnóstico Anual de las Relaciones Laborales en la Administración Central del Estado" fue aplicada en agosto del 2016 y sus resultados fueron procesados a finales de ese mismo año.

Cabe relevar que la importancia de esta encuesta es que aporta datos que permiten, por primera vez, disponer de un diagnóstico preciso y realista de las relaciones laborales en los servicios del Estado. Por lo mismo, representa una oportunidad única para las autoridades, asociaciones de funcionarios y organizaciones de la sociedad civil interesadas en el desarrollo de esta temática.

El instrumento fue pensado para analizar el estado y la evolución anual de las relaciones laborales al nivel de los servicios de la Administración Central del Estado en Chile, es decir, los organismos encargados de aplicar las políticas, planes y programas de los Ministerios, de los cuales dependen.

Para definir las variables y preguntas relevantes, se revisaron encuestas con propósitos similares aplicadas en Francia y Reino Unido (Encuesta REPOSE y WERS) y la Encuesta Laboral (ENCLA, 2014) que se aplica en Chile para conocer las condiciones laborales en el sector privado. De esta manera, se buscó resguardar cierta comparabilidad internacional de los datos y la posibilidad de contrastar los resultados con los datos sobre el sector privado en Chile.

Cabe destacar que el diseño del instrumento tuvo el gran desafío de establecer preguntas y categorías de respuestas que pudieran ser entendidas por los diferentes servicios, en un contexto donde no existen nociones compartidas. Dada la ausencia de procedimientos legales claros, las prácticas de negociación y paralización, así como los conceptos que utilizan los actores para referirse a estas prácticas, son heterogéneos. Por esta misma razón, el diseño de la Encuesta constituye, en sí mismo, una contribución al conocimiento de las relaciones laborales en el sector.

Las preguntas incorporadas en el instrumento hacen referencia a tres dimensiones de las relaciones laborales en el sector público:

- 1) Representación de los intereses de los trabajadores: las preguntas apuntan a identificar la presencia de las asociaciones de funcionarios y otras organizaciones de empleados públicos en los servicios. Además, el instrumento indaga en algunas características de estas organizaciones.
- 2) Diálogo social: el instrumento busca medir la frecuencia, el contenido, la modalidad y los resultados de los procesos de negociación y consulta entre organizaciones de empleados públicos y representantes de los servicios.
- 3) Conflicto: las preguntas apuntan a medir la frecuencia, las causas y las consecuencias de distintos tipos de conflicto al interior de los servicios.

La tasa de respuesta fue altamente satisfactoria, con 118 servicios que respondieron totalmente la encuesta, los que representan al 88% del total de servicios del universo considerado (132).

A continuación se analizarán algunos de los datos desagregados en dos submuestras: servicios de salud y otros servicios. La división responde a la posibilidad de distinguir a los servicios que pertenecen al sector Salud, pues representan casi un tercio de la muestra. No se distinguieron más sectores pues el número de servicios por sector es muy heterogéneo lo que hace que la comparación sea poco confiable.

III. Algunos resultados preliminares

A continuación se presentan algunos resultados extraídos del Informe de Resultados de la Primera Aplicación de la Encuesta Anual para El Diagnóstico de las Relaciones Laborales en la Administración Central del Estado. Se trata de un documento aún en elaboración diseñado conjuntamente por los equipos de la Universidad Alberto Hurtado y la Dirección Nacional del Servicio Civil (2017).

3.1. Organizaciones de funcionarios fuertes y con capacidad de representación amplia

Los resultados muestran que las asociaciones de funcionarios están presentes en casi todos los servicios de la Administración Central. Como ilustra el Gráfico 1, más del 90% de los servicios encuestados declara que cuenta con al menos una asociación nacional de funcionarios². Esto dista mucho de lo que ocurre en el sector privado chileno, donde sólo un 8,9% de las empresas cuenta con un sindicato (ENCLA, 2014).

Además de la presencia, la Encuesta indaga en la fuerza de las asociaciones nacionales de funcionarios examinando su grado de unidad. Se presume que la fuerza de las asociaciones es mayor cuando logran articular los intereses de los distintos estamentos o categorías de trabajadores dentro de una misma organización. Este instrumento examina dos formas de unidad. Por un lado, la unidad que puede darse al nivel de los servicios, es decir, si una misma asociación representa o no los intereses de todos los trabajadores del servicio. Por otro lado, la unidad que puede darse entre las asociaciones de los distintos servicios, en otras palabras, si las asociaciones de servicio se articulan o no en estructuras asociativas superiores.

Los resultados de la primera aplicación de la Encuesta muestran que la unidad asociativa al nivel de los servicios es baja. Como se observa en el Gráfico 1, el 94,1% de los servicios en el sector salud y el 63,1% en los otros sectores posee dos o más asociaciones de funcionarios. Esta división asociativa es incluso más acentuada que en el sector privado, donde sólo un 39,4% de las empresas presenta algún grado de paralelismo sindical (ENCLA, 2014).

Gráfico 1

Sin embargo, la división asociativa al nivel de los servicios es compensada por la fuerte unidad que hay entre las asociaciones en los niveles superiores. En efecto, como muestra el Gráfico 2, casi la totalidad de los servicios declara que sus asociaciones se encuentran afiliadas a alguna federación, confederación, agrupación o central sindical.

² La pregunta refiere a asociaciones que involucran exclusivamente a los funcionarios del servicio que se encuentran bajo estatuto administrativo (no considera asociaciones de trabajadores a honorarios, federaciones, confederaciones de trabajadores del sector o asociaciones exclusivamente regionales)

Gráfico 2

Las asociaciones nacionales de funcionarios no son las únicas organizaciones que representan los intereses de los trabajadores de los servicios frente a las autoridades. La Encuesta mostró que también existen organizaciones representativas de ciertos territorios, categorías o estamentos de trabajadores que compiten, se articulan o coexisten con las asociaciones nacionales de funcionarios en las distintas instancias de diálogo social. En particular, respecto de los funcionarios a honorarios, apareció que uno de cada cinco servicios declara que cuenta con trabajadores afiliados a sindicatos u organizaciones de trabajadores a honorarios.

También los Colegios profesionales son otra forma de organización cuya presencia en los servicios es importante. En efecto, el 88,2% de los servicios del sector salud declara que sus trabajadores se encuentran afiliados a este tipo de organización y un 47,6% de los servicios de otros sectores señala estar en la misma situación.

3.2. Lógicas y contenidos del dialogo social

Las mesas de trabajo. La primera aplicación de la Encuesta deja en evidencia que las mesas de negociación o de trabajo son una modalidad de diálogo social frecuente e instalada en la cultura de los servicios, a pesar de la ausencia de una normativa específica a este respecto. Así, como muestra el gráfico 3, sólo una pequeña proporción de los servicios encuestados declara no haber tenido una mesa de este tipo en los doce meses anteriores a la encuesta (17,6% de los servicios de salud y 11,9% de los servicios de otros sectores). Más aún, casi la mitad de los servicios registra cinco o más mesas durante el año. Lejos de un proceso excepcional, las mesas de negociación o de trabajo parecen instancias de gestión permanentes dentro de la Administración Central del Estado.

Gráfico 3

Temáticas variadas y sin restricción. Los resultados de la Encuesta muestran que las mesas de negociación y/o de trabajo abordan una amplia variedad de temas, lo que confirma su centralidad como herramienta de gestión en los servicios. Como muestra el Gráfico 4, la mayor parte de los servicios tratan en estas instancias temas que van desde las remuneraciones de los funcionarios hasta problemáticas relativas a la dirección de los servicios. Esta situación contrasta con la del sector privado, donde la negociación de temas relativos a la dirección de las empresas está prohibida por ley y, por ende, el alcance de los procesos de diálogo es más limitado.

Específicamente, el Gráfico 4 da cuenta de algunas diferencias en las temáticas privilegiadas en las dos submuestras. En el sector salud, las temáticas más frecuentemente abordadas en las mesas son las relativas a servicios de bienestar o beneficios para los funcionarios (ej. guarderías, estacionamientos, recreación, casino) (79,4% de los servicios), gestión de ambientes laborales (70,6%), salud y seguridad en el trabajo (67,6%). En cambio, en los otros sectores, predomina la negociación sobre problemáticas relativas al empleo (ej. renovación de contratos, maneras de evitar despidos) (72,6%), remuneración (67,9%), calificaciones y carrera funcionaria (65,5%).

Gráfico 4

Diálogo social cotidiano. Además de las mesas de trabajo existen otras instancias de diálogo social. Se trata de reuniones o encuentros, que según los datos de la encuesta, durante los doce meses anteriores a la aplicación, fueron mensuales o más frecuentes (78,8% en sector salud y 71,2% en otros sectores), lo que confirma que la relación con las agrupaciones de personal es parte de las tareas cotidianas de la gestión de los servicios. Las temáticas incluidas en estas reuniones y encuentros son las mismas que se incluyen en las mesas de trabajo, el único tema nuevo que se agrega son temas ligados a problemas de trabajadores individuales.

Gráfico 5

Participación integrada de las asociaciones de funcionarios. Dada la existencia de varias asociaciones en la mayor parte de los servicios, resultaba interesante identificar cómo se organizan los procesos de negociación. Los datos muestran que la mayor parte de los servicios suele integrar en las mesas de negociación y/o de trabajo a todas las asociaciones del servicio, sin discriminar según el tamaño de estas asociaciones u otro criterio (92,3% de los servicios de salud y 67,9% de los servicios de otros sectores) (Gráfico 6).

Gráfico 6

Consulta a los representantes de los trabajadores. Se analizan los temas en que la dirección de los servicios consultó la opinión de las agrupaciones de personal en los doce meses anteriores a la encuesta. Como ilustra el Gráfico 7, la política de consulta difiere significativamente entre las submuestras. En el sector salud, más de la mitad de los servicios declara que consultó a las agrupaciones del personal en materias relativas a relaciones humanas y clima laboral (91,2%), capacitación (87,9%), higiene y seguridad (81,8%), contrataciones y despidos (54,8%), calidad de los servicios (54,8%). En los otros sectores, el porcentaje de servicios que consultó a las agrupaciones de personal sobre estos y otros temas es generalmente más bajo que en el sector salud. Sólo en materia de contrataciones y despidos, salario y remuneraciones, adaptabilidad laboral, decisiones presupuestarias y materias tecnológicas, la tasa de servicios que consultó a los trabajadores es más elevada que en el sector salud, aunque casi nunca sobrepasa el 50%.

Gráfico 7

3.3. Algunas constataciones referidas a los resultados del diálogo social y el conflicto

La dimensión referida al conflicto fue la más difícil de registrar en la encuesta más allá de los ítems considerados, así la tasa de respuesta resultó baja, no permitiendo un análisis estadístico. La razón que esgrimieron algunos de los encuestados fue que no podían reconocer explícitamente la existencia de paros, dado que estas prácticas no son reconocidas por la ley y pueden, por lo tanto, generar sanciones. Actualmente, el equipo que elaboró este instrumento está trabajando en una manera alternativa de medir la conflictividad en el sector. Más allá de lo ya señalado existen algunos datos que pueden ser analizados.

Buenos resultados de las mesas de negociación. Sólo un 7% de las mesas concluidas, lo hicieron sin llegar a acuerdo (11,1% en el sector salud y 3% en otros sectores) (Gráfico 8). Este porcentaje parece bajo si se considera que no existe regulación para destrabar las tensiones que surgen naturalmente en el proceso de negociación.

Informalidad en los acuerdos. Como muestra el Gráfico 8, de las mesas declaradas que concluyeron en el sector salud, el 33,3% finalizó en acuerdo oral. Esta cifra es aún mayor en los otros sectores (49,6%). Esta informalidad puede explicarse en parte, por las características de los acuerdos que se suscriben. Es probable que existan acuerdos que son legitimados por los actores y forman parte de la costumbre en el sector, aun cuando podrán exceder las normas escritas. Independiente de ello, el carácter oral puede generar tensiones importantes entre las partes a mediano y largo plazo, puesto que permite que los compromisos sean reinterpretados y dificulta la existencia de un sistema de seguimiento del acuerdo.

Gráfico 8

Acuerdos de amplio espectro. Respecto de los beneficios comprometidos en los acuerdos alcanzados durante el periodo estudiado, la encuesta muestra su gran variedad y confirma la amplitud del diálogo social en la Administración Central (Gráfico 9). La mayor parte de los servicios que declaran al menos una mesa con acuerdo señalan que comprometieron mejoras en los mecanismos de participación de los trabajadores en las decisiones de los servicios (77,3% en el sector salud y 53,2% otros sectores); ajustes en las remuneraciones (40,9% en el sector salud y 57,4% otros sectores); y beneficios relativos a seguridad e higiene (59,1% en el sector salud y 48,9% otros sectores). En el sector salud, un porcentaje elevado de servicios pactó también beneficios en capacitaciones (54,5%), incentivos al retiro (59,1%), beneficios para trabajadores a honorarios (54,5%) y para estamentos específicos (40,9%).

Sin perjuicio de lo anterior, cabe destacar que son minoritarios los servicios que pactaron beneficios específicos para trabajadoras o arreglos que buscan generar mayor compatibilidad entre la vida profesional y familiar. En efecto, un porcentaje bajo de servicios en ambas submuestras comprometió el establecimiento de jornadas parcial o flexible para mujeres y beneficios por maternidad adicionales a los que establece la legislación actual. La marginalidad de estas temáticas parece ser una característica transversal a los procesos de negociación colectiva en Chile (ENCLA, 2014).

Gráfico 9

Descoordinación con acuerdos superiores. El diálogo social en el Estado tiene lugar en distintos niveles. A la negociación central, se suma la que se da al nivel de los Ministerios, de los servicios y las regiones. Una de las preocupaciones de este estudio fue entender cómo se articulan estos procesos, es decir, en qué medida y de qué forma los acuerdos de nivel superior son considerados en los acuerdos que se establecen a niveles inferiores. Los resultados muestran que un alto porcentaje de servicios negoció localmente materias que ya eran objeto de un acuerdo a nivel superior, entre el ministerio y las asociaciones de funcionarios del sector (un 69% de los servicios del sector salud, 41,7% de los servicios de otros sectores). En particular, la encuesta muestra que, en muchos casos, la negociación a nivel del servicio termina volviendo irrelevantes los acuerdos pactados a nivel superior. El Gráfico 10 muestra el porcentaje de servicios según la modalidad bajo la cual consideraron los acuerdos pactados a nivel superior en la negociación local. Un 25,6% de los servicios con acuerdos superiores consideró estos acuerdos sólo como referencia, es decir, sin carácter vinculante para la negociación llevada a cabo a nivel del servicio (26,3% de los servicios en Salud y 20,7% de los servicios de otros sectores). Un 8% de estos servicios en sectores distintos al de salud declaró que ni siquiera consideró los acuerdos superiores en la negociación.

Gráfico 10

Las causas de las huelgas. El estudio mostró que existirían dos temas claves que estarían al origen de las huelgas, por una parte, el nivel de cumplimiento de los acuerdos alcanzados en las diferentes instancias de negociación ya señaladas y, por otra, los temas salariales. También aparecen temas ligados al trato de los superiores (sector salud) y la mala relación de la dirección con la asociación en ambas submuestras.

Gráfico 11

IV. Consideraciones finales

Esta primera medición reveló que los servicios públicos chilenos poseen un sistema de relaciones laborales altamente estructurado e inclusivo de diferentes tipos de trabajadores y categorías contractuales. Las asociaciones de funcionarios son fuertes y están presentes en prácticamente todos los servicios. Además, las asociaciones negocian permanentemente con la dirección, a pesar de la ausencia de una regulación que garantice este tipo de prácticas en el sector. Esta negociación se da en el marco de reuniones cotidianas con los encargados de los servicios y de órganos bilaterales permanentes. Pero también ocurre en el marco de mesas de negociación y/o trabajo que son creadas expresamente para generar acuerdos respecto de temáticas que afectan a los trabajadores al interior de estos organismos públicos. La negociación abarca temas relativos a las condiciones laborales y organización/administración de los servicios.

Si bien los resultados destacan el elevado desarrollo del diálogo social, también resaltan algunos problemas en este ámbito que pueden asociarse a la ausencia de una regulación que establezca procedimientos claros para la negociación colectiva en el sector público chileno. Por un lado, el escaso nivel de formalización de los acuerdos alcanzados en las mesas de negociación y/o trabajo. Cerca de la mitad de los acuerdos resultantes de las mesas de negociación son de carácter verbal, lo que aumenta las probabilidades de conflictos futuros ya que no queda registro respecto de los compromisos asumidos por cada una de las partes. Por otro lado, aparece como problema la descoordinación de los niveles de negociación, mostrando la autonomía que gozan los servicios para decidir su vinculación a los acuerdos establecidos a un nivel superior y la duplicación de los procesos de negociación que se llevan a cabo respecto de ciertas temáticas en los distintos niveles de la Administración Central.

En cuanto a los desafíos asociados a al monitoreo y seguimiento de la relaciones laborales en el estado, sigue siendo un tema clave medir la frecuencia, las causas y las consecuencias de distintos tipos de conflicto al interior de los servicios ya que dada las condiciones de ilegalidad de la huelga parece necesario crear otras fórmulas para el registro de dicho tipo de conflicto. Por otra parte, si bien se constata que existe un amplio número de temas incluidos en las negociaciones, parece importante poder analizar el contenido de dichos acuerdos, siendo relevante crear una suerte de repositorio de los acuerdos. Un tercer aspecto se vincula con la necesidad de incluir en este tipo de mediciones la perspectiva de los dirigentes de las asociaciones, sin embargo, para hacerlo hace falta disponer de un inventario confiable de las organizaciones existentes y sus niveles de afiliación de tal forma de ponderar las respuestas, cuestión que aún está pendiente.

Finalmente, parece relevante plantear algunas consideraciones respecto de la regulación de la huelga y la negociación colectiva en el sector público. En general se ha observado que las legislaciones han tendido a regular las prácticas del sector público para asemejar los derechos de los empleados a los de los trabajadores del sector privado. Este cambio ha sido particularmente notable en los países europeos. Específicamente, se han creado instancias de negociación obligatoria de ciertos temas, mecanismos para facilitar esta negociación (e.g. sistemas de arbitraje y mediación), se han reconocido los derechos a la asociación y a la huelga. En materia de negociación, la tendencia ha sido a la descentralización de la discusión sobre salarios y condiciones de trabajo, hacia los servicios y localidades, con el fin de flexibilizar la situación y adaptar los acuerdos a las condiciones particulares de cada función o región (Bach, 1999; Neal 2001, Treu 1987; Nomdem 2003; ILO, 2014).

También se observa la necesidad por parte de los países de contar con información útil que permita una visión general sobre el estado de las relaciones laborales, el nivel de conflictividad, el tipo de representación, calidad de la negociación, etc. Así lo demuestran las experiencias de Reino Unido, Canadá y Francia al menos.

Importante es señalar que reconocer y regular la negociación colectiva en el sector público no es la extrapolación de la legislación del sector privado, más aún a la luz de las prácticas ya reseñadas. Un sistema de gestión de las relaciones laborales en el sector público debería resolver diversos aspectos que lo configuran.

- En primer lugar, distinguir tipos de servicios, ya que no todos pueden ser parte de procesos de negociación colectiva, como tampoco todos podrán ejercer el derecho a huelga.
- En segundo término, articular dos niveles de negociación que hoy se producen de hecho: una negociación salarial de nivel nacional y una negociación descentralizada a nivel de los servicios.

También resultará necesario diseñar un cuadro regulatorio y una institucionalidad que lo implemente y que establezca, entre otros aspectos, la duración de los procesos de negociación colectiva, las formas de regulación ante la imposibilidad del acuerdo (mediación, conciliación y arbitraje), la duración de los contratos y, por supuesto, crear una organización del más alto nivel que actúe como ente supervisor y que lleve registro de los procesos.

Bibliografía

- Bach, Stephen et coll (1999), *Public Service Employment Relations in Europe: Transformation, Modernization or Inertia?* London: Routhledge.
- ENCLA. (2014). *Octava Encuesta Laboral, Encla 2014*. Santiago de Chile: Dirección del Trabajo.
- Encuesta RESPONSE (2017), *Relations professionnelles et négociations d'entreprise (REPNSE)*. Obtenido de <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/enquetes-de-a-a-z/reponse2017>
- Encuesta WERS (2017), *Workplace Employment Relations Study*. Obtenido de <http://www.wers2011.info/welcome/4587719945>
- Eurofound (2007), *Industrial relations in the public sector*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- ILO (2014), *Collective bargaining in the public service: Bridging gaps for a better future*. Issues paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Challenges to Collective Bargaining in the Public Service. Geneva, 2–3 April 2014.

- Neal, Alan (2001), Public Sector Industrial Relations — Some Developing Trends. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. 17, 2 s. 233–263.
- Nomden, Koen et coll (2003), "Collective bargaining in public services: Some European comparisons", *International Journal of Public Sector Management*, Vol. 16 Iss: 6, pp.412 – 423.
- Observatorio de Huelgas Laborales (2017), Informe de Huelgas Laborales 2016. Santiago: Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES) y Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado (UAH).
- Treu, Tiziano et coll (1987), Public service labour relations: Recent trends and future prospects: A comparative survey of seven industrialised market economy country. Geneva: International Labour Office.
- Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017) Encuesta anual para el Diagnostico de las Relaciones Laborales en la Administración Central del Estado. Informe resultados primera aplicación. Santiago, Borrador en elaboración.

Reseña biográfica

Eduardo Abarzúa Cruz

Consejero del Consejo de Alta Dirección Pública, desde mayo de 2014. Doctor (Ph.D) en Ciencias del Trabajo de la Universidad Católica de Lovaina en Bélgica. Psicólogo, Pontificia Universidad Católica de Chile. Diploma de Postgrado en Ciencias Sociales del Trabajo, Programa de Economía del Trabajo, PET. Es Director del Departamento de Gestión y Negocios de la Facultad Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado.

Director del Magíster en Gestión de Personas en Organizaciones. Comparte su actividad docente con la investigación y consultoría en áreas de gestión estratégica de recursos humanos, relaciones laborales y gestión de procesos de cambio organizacional en empresas e instituciones públicas y privadas. Ha dirigido diversos proyectos de consultoría en el país y el extranjero en materias de función pública.

Correo electrónico: eabarzua@uahurtado.cl

Francisca Gutiérrez Crocco

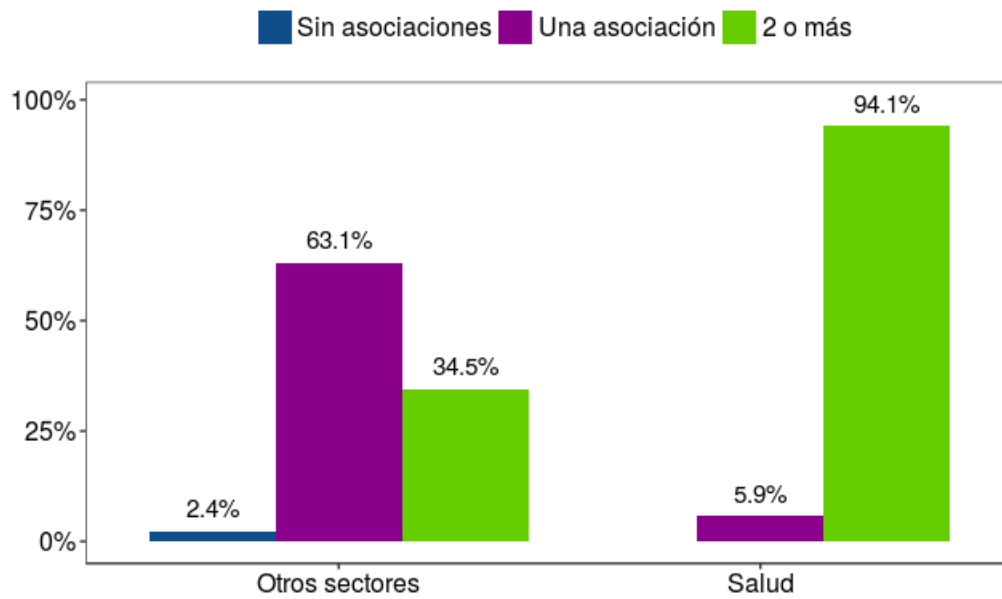
Doctora en Sociología y Magíster en Ciencias Sociales de la Escuela de Altos Estudios Sociales (EHESS) de París. Licenciada en Sociología y Socióloga de la Universidad de Chile. Ha participado proyectos ligados instituciones como la Universidad de Chile, CLACSO, EHESS y la Universidad de Bordeaux.

El 2014 realizó un postdoctorado en el Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social (COES). Es académica de la Facultad de Economía y Negocios de la Universidad Alberto Hurtado. Allí coordina el Observatorio de Huelgas Laborales. Sus líneas de investigación son relaciones laborales, sindicatos, empresarios y management.

Correo electrónico: fgutierrez@uahurtado.cl

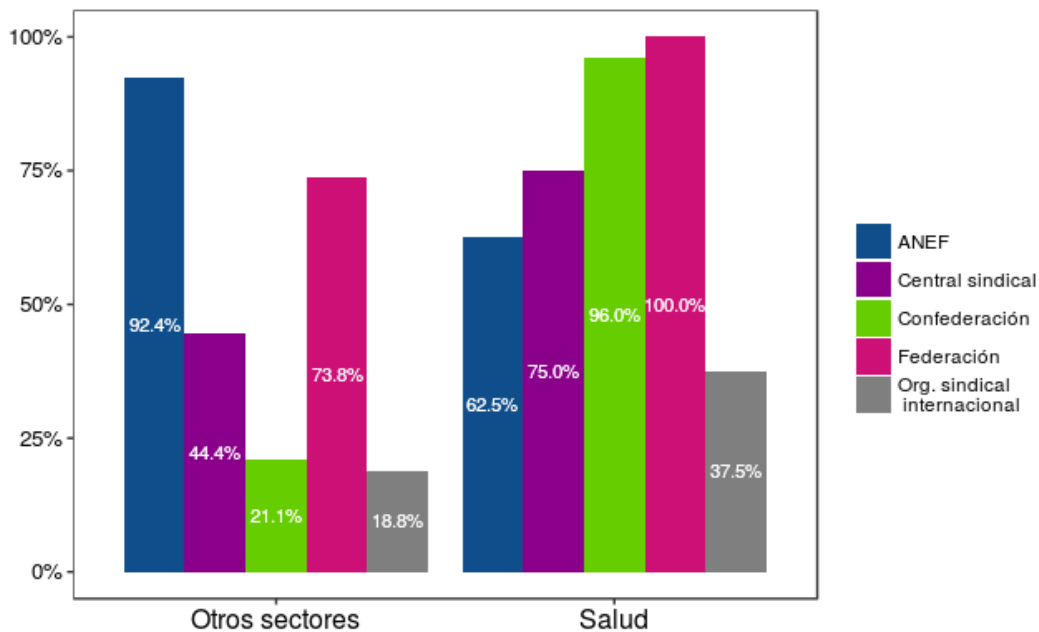
Cuadros, tablas y gráficos

Gráfico 1 Porcentaje de servicios según el número de asociaciones de funcionarios



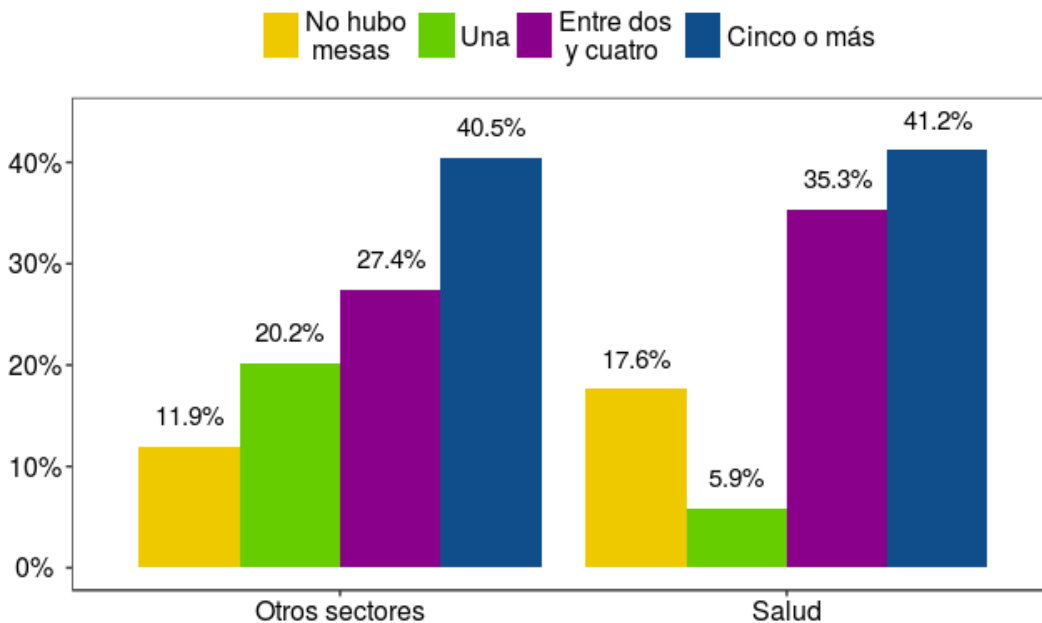
Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)

Gráfico 2: Porcentaje de servicios según las estructuras sindicales a las que se encuentran afiliadas sus asociaciones



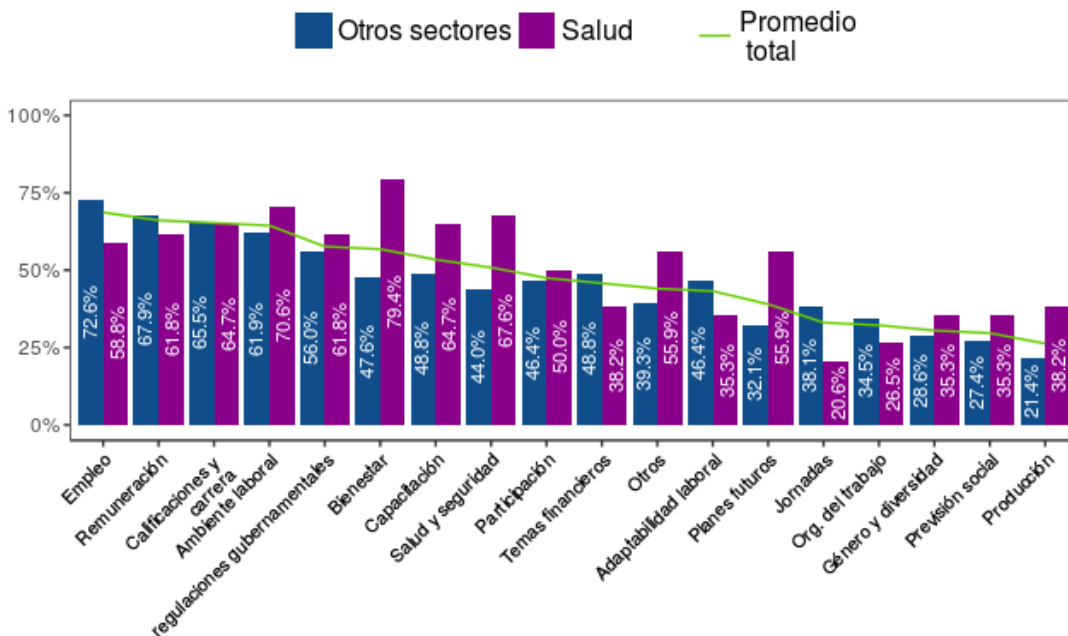
Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)

Gráfico3: Porcentaje de servicios según frecuencia de mesas de negociación o trabajo en los últimos doce meses



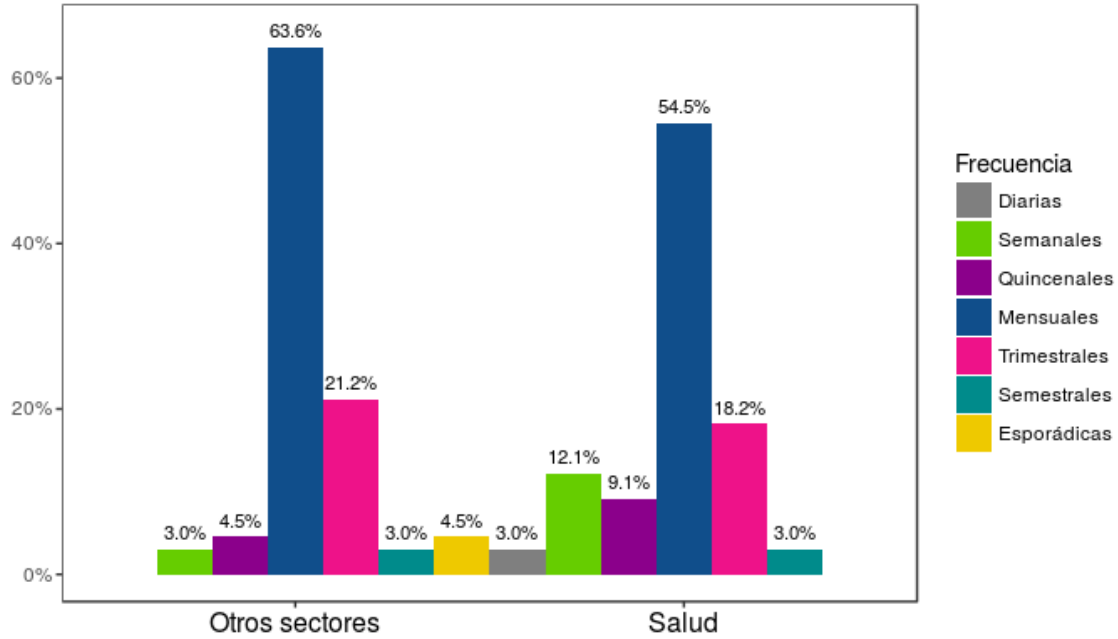
Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)

Gráfico 4: Porcentaje de servicios según temas tratados en las mesas de negociación o trabajo



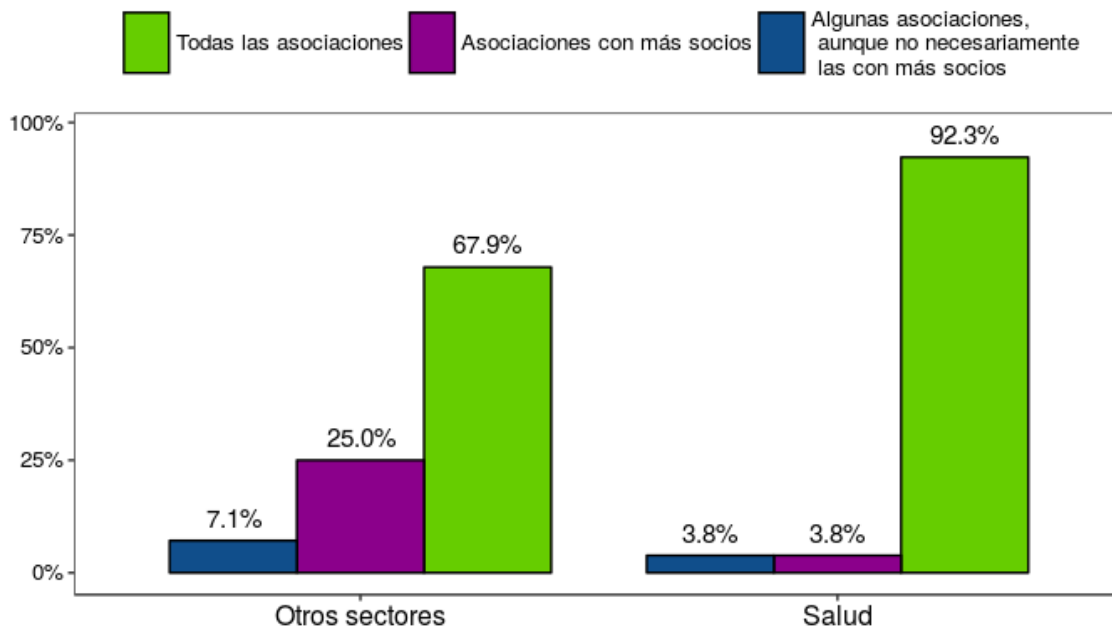
Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)

Gráfico 5: Porcentaje de servicios según frecuencia de las reuniones o encuentros independientes a las mesas de negociación o trabajo



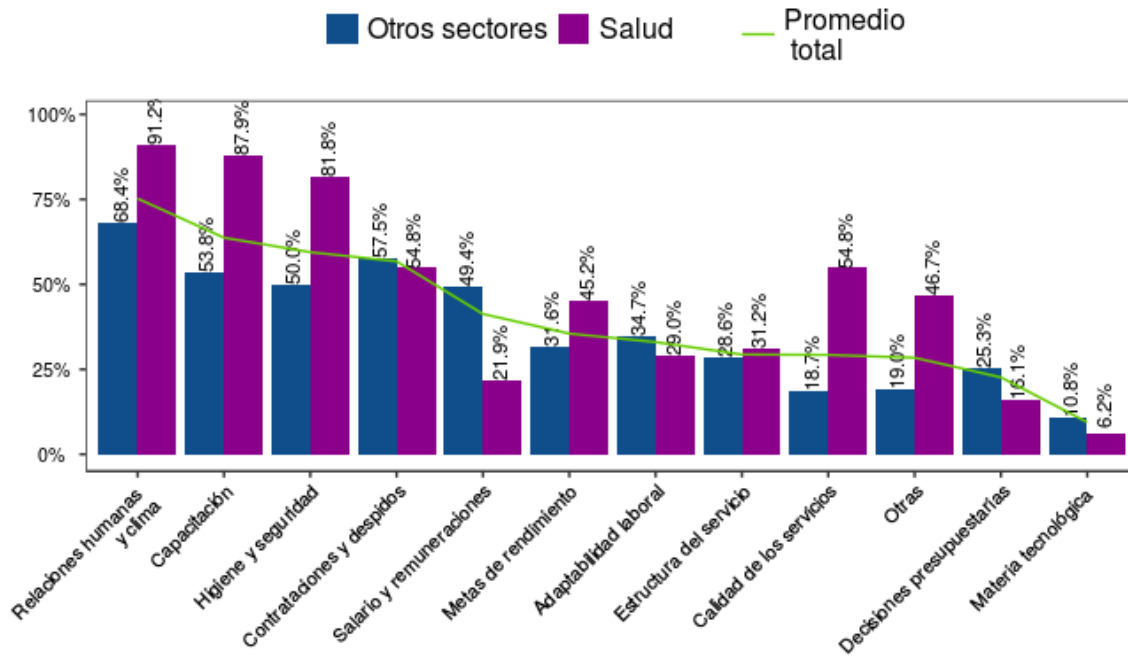
Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)

Gráfico 6: Porcentaje de servicios con más de una asociación, según qué asociaciones representaron a los funcionarios en mesas de negociación y/o trabajo



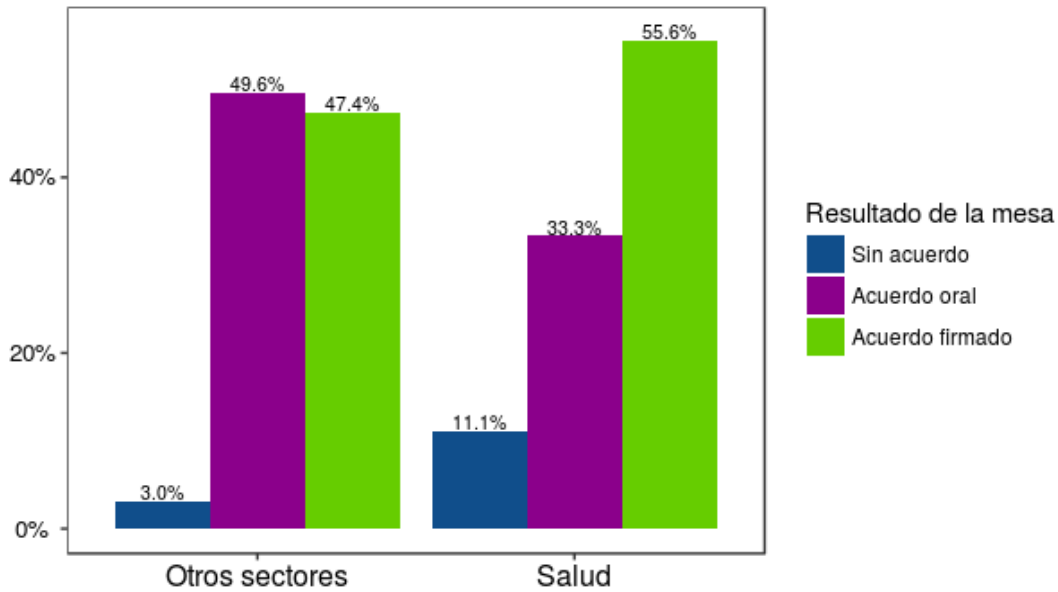
Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)

Gráfico 7: Porcentaje de servicios donde la dirección consultó directamente a las asociaciones, según temática



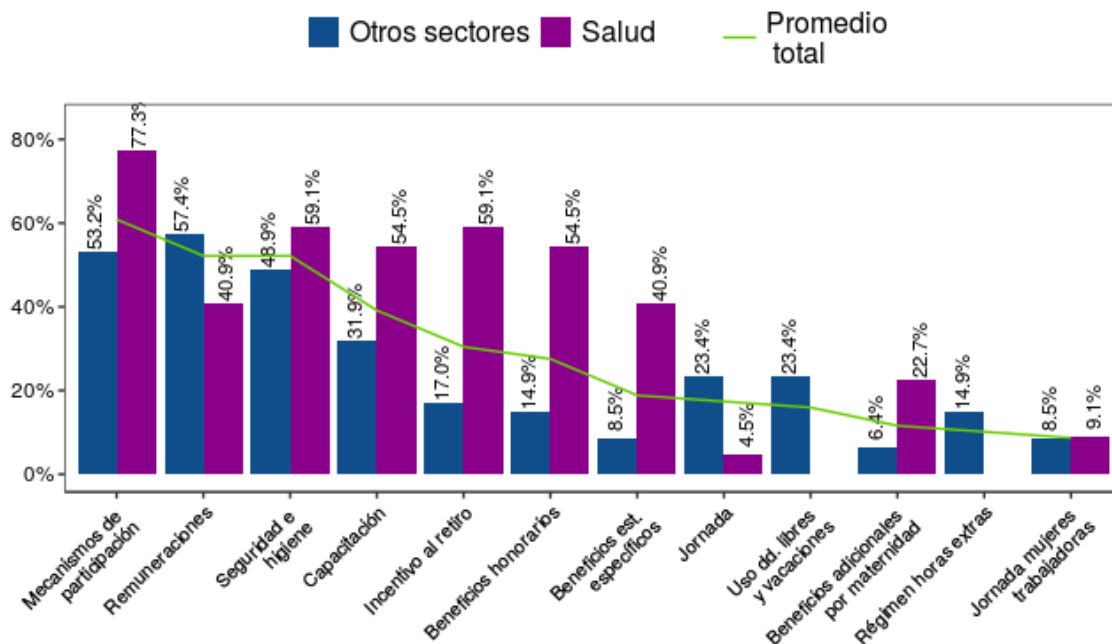
Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)

Gráfico 8: Porcentaje de mesas de negociación y/o trabajo concluidas, según su tipo de resultado



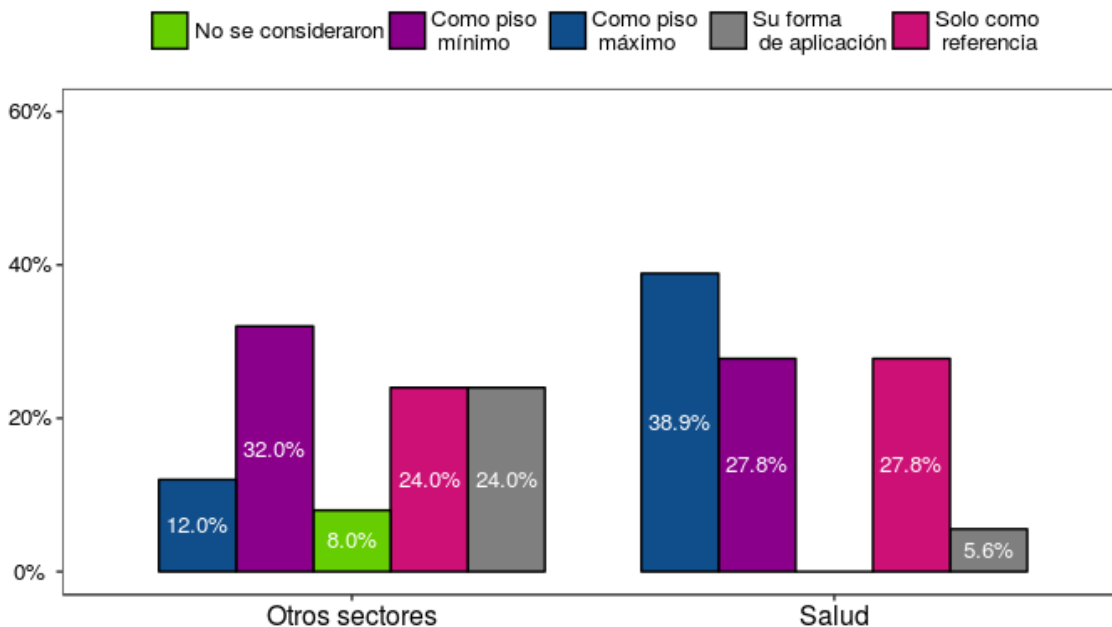
Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)

Gráfico 9: Porcentaje de servicios que llegaron a acuerdos según beneficios comprometidos



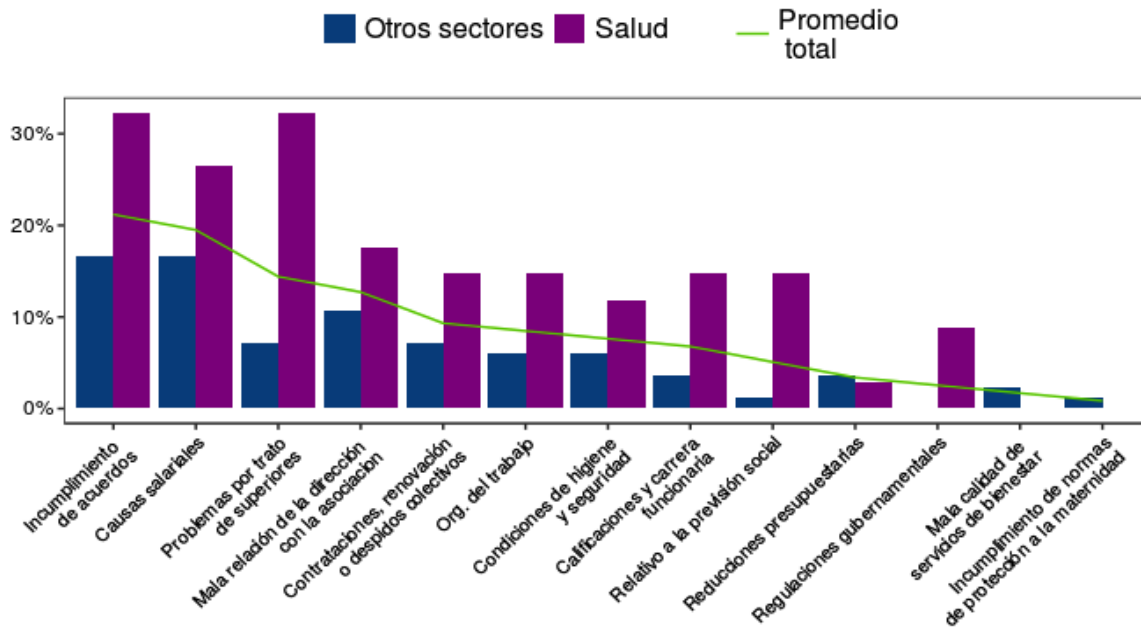
Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)

Gráfico 10: Porcentaje de servicios según la modalidad en que se consideraron los acuerdos suscritos a nivel sectorial



Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)

Gráfico 11: Porcentaje de servicios según motivo de conflictos, 2016



Fuente: Universidad Alberto Hurtado (UAH) y Dirección Nacional del Servicio Civil (DNSC), (2017)