**ASOCIACION NACIONAL DE**

**FUNCIONARIOS DEL TRABAJO DE CHILE**

**ANFUNTCH**

**PRINCIPALES ACUERDOS**

**CONSULTIVO NACIONAL ANFUNTCH**

**MAYO DE 2012**

**El Consultivo de ANFUNTCH de mayo de 2012 generó una amplia y coherente gama de resoluciones que abarcan diversos aspectos de interés de la organización y de sus integrantes, y que constan en sus Actas, que son de conocimiento público de sus socios. En este documento más breve se reseñan los principales de tales acuerdos, relativos a la Plataforma Básica de ANFUNTCH para los años 2012-2013 y a la Línea Estratégica aprobada para implementarla, a objeto de facilitar la difusión de ambos aspectos en las Asambleas Regionales y Provinciales a desarrollar en todo el país, contempladas en dichos acuerdos.**

**I.- PLATAFORMA BÁSICA DE ANFUNTCH PARA LOS AÑOS 2012-2013.**

Para guiar y priorizar el trabajo y los objetivos de ANFUNTCH para los años 2012-2013, que contiene los siguientes aspectos:

**1.- Eliminación de la discrecionalidad en la evaluación y renovación de las contratas.**

Se acordó relevar este problema como de central y primera importancia para ANFUNTCH, a partir de validar el documento aportado por el DEN “Algunas propuestas para establecer en la Dirección del Trabajo un sistema legitimado de evaluación y renovación anual de las contratas”, sin perjuicio de los siguientes complementos y énfasis relativos a la promoción de la máxima igualación entre los funcionarios de planta y contrata, dentro del concepto de carrera funcionaria; la obligación prevista en la legislación internacional OIT de proporcionar estabilidad a los inspectores del trabajo; la posibilidad de revisión de los despidos acontecidos en los dos últimos años, con miras a una recontratación en los casos en que no se haya dado cumplimiento a dichos criterios; la aspiración de permanencia en el tiempo, al margen de los cambios de gobierno de uno u otro signo, del sistema que se establezca; la posibilidad de una instancia de revisión o recurso final respecto de las medidas adoptadas por la autoridad; la necesidad de participación gremial amplia y técnicamente calificada en todo el Sistema de Evaluación del Desempeño y Calificaciones, en el entendido en que esa será la instancia para generar la mayor cantidad de evidencia necesaria para garantizar el cumplimiento de los derechos funcionarios, en especial el relativo a la estabilidad en el empleo. Por último, en tanto no estén vigentes estos criterios, se acuerda mantener la máxima discrepancia con las decisiones discrecionales de la autoridad en la materia, acudiendo a todas las instancias administrativas, judiciales o sociales, ya sean nacionales o internacionales, para manifestar dicho rechazo e intentar revertir tales determinaciones.

**2.- Defensa institucional y opinión permanente en políticas públicas en el ámbito del Trabajo.**

Se acordó integrar este aspecto de manera permanente al actuar de ANFUNTCH, pues ello potencia su capacidad de influencia y de entregar su aporta especializado al debate nacional en las materias especializadas que atendemos como funcionarios del trabajo. Ello, a través de múltiples canales de expresión como su página web; una publicación periódica; la participación en foros y seminarios, en especial asociados con entidades ligadas al sector trabajo; del contacto permanente con las instancias de tramitación legislativa, en especial parlamentarias, etc. En tal sentido, se acuerda que se exprese prontamente la opinión de ANFUNTCH destinada a rescatar la competencia de la DT en la atención de la problemática del fraccionamiento artificial de empresas o multiRUT.

**3.- Transparencia y concursos para el ingreso, la promoción y la asignación de cargos de jefatura.**

Se acordó promover la necesidad de limitar al máximo la discrecionalidad y posible arbitrariedad de las autoridades al momento de adoptarse estas decisiones tan relevantes para los funcionarios, asegurando las posibilidades de trato igual y no discriminatorio hacia todos ellos.

a) La regla general para el ingreso al Servicio debe ser el procedimiento concursal.

b) Los concursos de promoción deben efectuarse regularmente, con periodicidad anual o bianual, tanto para los funcionarios de planta –cumpliendo la obligación legal que al respecto existe tras eliminarse el ascenso automático- como de contrata, de nuevo haciendo efectivo el principio de igualación de ambos tipos de empleo bajo el concepto de carrera funcionaria. En estos concursos debe cuidarse la balanceada ponderación de todos los aspectos a evaluar, y la corrección y equidad de los mismos, de tal forma que, por ejemplo, la antigüedad y la experiencia sean debidamente valoradas en relación con la capacitación pertinente, las pruebas de conocimiento –objetiva y transparentemente diseñadas- y los test sicológicos.

c) La definición de las jefaturas intermedias (Jefaturas de Inspección; Coordinaciones Regionales; etc.), debe efectuarse también a través de procedimientos de selección concursal, que, limitándose al máximo la discrecionalidad, garanticen participación amplia y transparente de todos los funcionarios que estimen tener, por su trayectoria y carrera funcionaria, los méritos para ocupar dichos cargos y recibir el respectivo incentivo remuneracional.

**4.- Ley de planta con mejoramiento y equidad remuneracional para cumplir mejor con nuestro significativo rol social.**

Se acordó ratificar la inclusión de este aspecto como integrante significativo y permanente de cualquier plataforma de acción impulsada por ANFUNTCH, más aún tras acercarse el cumplimiento de una década desde el gran logro de la Ley 19.994, del paro, que implicó un importante mejoramiento remuneracional pero que dejó pendiente la generación de una nueva planta para la Institución. Se concuerda igualmente en el carácter motivador de este aspecto y en la necesidad de relevarlo y efectuar un seguimiento estrecho de sus evidentes posibilidades de convocatoria amplia de los socios y funcionarios y, por ello, de impulso de la fuerza movilizadora de la Asociación.

**5.- Promoción de buenos climas laborales.**

Se acordó integrar en este aspecto la promoción de diversas medidas, acciones y políticas que, incluso más allá del cumplimiento básico de las exigencias y derechos establecidos en la ley, apunten hacia el mejor relacionamiento de todos los socios y funcionarios, entre sí y respecto de la autoridad, que sea así reflejo de las mejores prácticas laborales existentes. Así, por ejemplo, en relación a la adopción de medidas complementarias que vayan en la mejor protección de la maternidad; en la promoción de la comunicación asertiva, transparente y centrada en contenidos temáticos, en especial de las jefaturas a las que deban acudir los funcionarios; en la existencia de la más amplia participación compatible con la función pública; en el ejercicio efectivo pero responsable y criterioso de las facultades para investigar y sancionar la eventual responsabilidad administrativa, sin afectar innecesariamente el clima organizacional; etc.

**6.- Posibilidad de otros temas complementarios.**

Se acordó que, sin afectar la coherencia y priorización de los temas ya definidos, está obviamente abierta la posibilidad de integrar, de la discusión en la base, otros aspectos complementarios, de naturaleza interna o externa a la organización.

**II.- LÍNEA ESTRATÉGICA.**

**Para impulsar, de forma eficiente y comprometida, la concreción de la Plataforma Básica, entendida como un Petitorio o Pliego que se instala respecto de la autoridad con características análogas a las de un proceso de negociación colectiva en búsqueda de alcanzar acuerdos que, satisfactorios para ambas partes, recuperen y fortalezcan el clima de diálogo y participación al interior de la Dirección del Trabajo y, por añadidura, puedan constituir un aporte para el resto del sector público y el mundo del trabajo, en coherencia plena con los objetivos del Servicio.**

**1.- Principales características de esta estrategia:**

**1.1.** Es una **respuesta para enfrentar e intentar solucionar al grado de deterioro y conflictividad que ha alcanzado la relación con la autoridad.**

**1.2.** **No es relevante el nombre del proceso y si la autoridad conviene o no en é**l sino que el cumplimiento de sus características esenciales en torno a canalizar toda la potencia, fuerza organizada y capacidad de presión, en un proceso guiado por la disposición al diálogo, la negociación y los acuerdos respecto de puntos específicos y claramente expuestos.

**1.3** En ella **son tan necesarias la capacidad de presión como la de negociación y acuerdo**. En este esquema la eventualmente necesaria paralización, como herramienta superior y extrema de la presión laboral, en estricta analogía al derecho a huelga, se ordena en función de objetivos, ampliamente definidos y validados por los socios y, con ello, amplía su capacidad convocar a la gran mayoría de los socios y colegas.

**1.4** Con ella se **facilita y ordena nuestro trabajo gremial y la relación con la autoridad**, pues promueve el diálogo en torno a contenidos sustantivos, evitando las descalificaciones surgidas de la desconfianza, normalmente en torno a temas menores aunque de frecuente y habitual ocurrencia.

**1.5** **Además de ser una vía para solucionar los graves problemas de convivencia producidos al interior de la Institución, en especial en torno a los despidos masivos**, el proceso instalado puede constituirse en un **aporte real al movimiento sindical público**, en su demanda de establecer mecanismos formales de negociación institucional, pues engarza con esfuerzos similares intentados por la ANEF desde hace largo tiempo.

**2.- Supone una preparación y fortalecimiento previo de ANFUNTCH.**

**2.1. En legitimidad interna.** Principalmente en lo referido a la validación de la Plataforma y la Línea Estratégica con todos sus socios, a través de asambleas en todo el país, canalizadas por intermedio de sus Consejos Regionales y Provinciales.

**2.2 En lo comunicacional.** Para ampliar nuestra llegada a los actores y al mundo social y a la opinión pública; aprovechando experiencias actuales y nuevos recursos; con diversos instrumentos como una imagen corporativa renovada; la revisión y relanzamiento de una página web potenciada y actualizada, la activación y gestión de contactos con los diversos espacios especializados de comunicación en el ámbito sindical público; etc.

**2.3 En la capacidad de opinión y propuesta.** Para aportar tanto al trabajo institucional como al curso del mundo laboral al que servimos, promoviendo instancias de aportes y debates técnicos, serios y comprometidos, principalmente recogiendo el aporte de nuestros socios y dirigentes.

**2.4 En la capacidad operativa de acción y convocatoria.** Con fórmulas creativas que impulsen y faciliten la participación comprometida, masiva y simultánea, de todos los socios y funcionarios a través del país, como las asambleas de validación de la Plataforma Básica.

**3.- Se apoya en la capacidad de relacionarse con los actores.**

**3.1 Relación con APU**. Ningún colega está excluido de nuestra propuesta y planteamientos que, detrás de objetivos tan relevantes para todos, invita a la unidad, por lo que confiamos en su amplia solidez y capacidad de convocatoria. Insistiremos permanentemente en el diálogo para buscar puntos de encuentro y acción común y, en caso de apreciarse diferencias, evitaremos caer en provocaciones producidas por un perfilamiento particular y una competitividad que consideramos equivocada, más aún en estos momentos, sin perjuicio de efectuar las puntualizaciones que sean necesarias para informar debidamente a nuestros socios y a todo el Servicio.

**3.2 Relación con otras Asociaciones del sector público y organizaciones sindicales.** Con el mismo objetivo de favorecer la línea estratégica aprobada, retomaremos los vínculos promovidos por ANFUNTCH con otras diversas Asociaciones del ámbito ministerial del trabajo y previsión social o de los servicios fiscalizadores, además del resto del sector público o, incluso, del ámbito privado.

**3.3 Relación con la ANEF y, a través de ella, el movimiento sindical y el mundo social.** Se acordó relevar al máximo nuestra coordinación y participación al interior de la ANEF tanto para buscar en dicha instancia un apoyo directo y privilegiado para la ejecución de nuestra propia línea estratégica, como para aportar con nuestras propuestas y energía en pos de desarrollar una plataforma y acciones conjuntas de todos los funcionarios públicos agrupados en su seno. Ello, considerando también que la ANEF es nuestro vínculo privilegiado con las organizaciones de trabajadores, el mundo del trabajo y el ámbito social, y que ANFUNTCH revalida de este modo su condición de organización fundadora de la ANEF. Así, a través de esta vía debiera canalizarse nuestra participación más amplia en el movimiento sindical en su conjunto.

**3.4 Relación integral con la institucionalidad. Tanto** con las autoridades del Servicio como con el ámbito ministerial –Ministerio y Subsecretaría del Trabajo-, para comunicar de manera clara nuestras propuestas y planteamientos. Además, con autoridades o funcionarios de otros Ministerios, en especial de los relacionados con la tramitación de proyectos de ley que incumban al Servicio.

**3.5. Relación con la opinión pública.** En congruencia con la relevancia que se asignó al ámbito de las Comunicaciones, en especial para difundir ampliamente la justeza de nuestra Plataforma Básica.

**4.- Cronograma de su ejecución:**

**4.1.** **Difusión y ratificación de Plataforma y Línea Estratégica a través de todo el país.** Mediante Asambleas Regionales y Provinciales efectuadas por los respectivos Consejos de ANFUNTCH, en un plazo de ejecución simultánea que abarca el mes de junio y comienzos de julio próximo.

**4.2. Planteamiento a la autoridad.** Durante el mes de julio próximo.

**4.3 Negociaciones directas, cierre del proceso y evaluación de resultados. D**urante los meses de agosto, septiembre y la primera mitad de octubre próximos. Si los resultados son estimados, en forma participativa, como razonablemente satisfactorios, se vislumbra un horizonte de vigencia, cumplimiento y ejecución que se proyecta hasta fines del año 2013 y, por lo tanto, hasta la renovación de autoridades. En caso contrario, ANFUNTCH deberá definir los pasos a seguir, en especial las acciones de presión y movilización que, con la mayor fuerza y unidad, nos permitirá insistir en tales resultados.

**Junio de 2012**