|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **cid:image001.jpg@01D3CC2E.F38B4930**  **ASOCIACION NACIONAL DE FUNCIONARIOS**  **DEL  TRABAJO DE CHILE** |  | Imagen1.png**ASOCIACION DE FUNCIONARIOS**  **PROFESIONALES DEL TRABAJO** |

**MINUTA CON PROPUESTA DE TEMAS PRIORITARIOS**

**PARA TRATAR EN LA MESA DE RRHH**

**10.05.18**

**1) Retomar la transparencia para actualizar información.** La que promueve el cumplimiento de los criterios y políticas definidas, y, con ello, una decidida contribución al mejoramiento del hoy deteriorado clima interno y además apoyar a la Mesa Ministerial en lo pertinente el proyecto de ley de plantas;

En concreto, la información que estimamos básica en este sentido, según se expuso en la reunión constitutiva de la Mesa, es la siguiente:

a) Contrataciones efectuadas desde el 01.01.17 hasta la fecha, con indicación de escalafón, grado, función y fundamento: y con expresa mención a la naturaleza del proceso (concurso; contratación directa; otra).

b) Traslados de personal autorizados o gestionados desde el 01.01.17 a la fecha, ya sea por decisión de autoridad o solicitud funcionaria;

c) Movimientos de grado del personal a contrata entre el 01.01.17 a la fecha;

d) Resultados del proceso con características de concurso efectuado respecto de las suplencias a fines del año 2017 (número de cupos; criterios de convocatoria y selección;

e) Resultados, ahora que los entendemos afinados, y sin perjuicio de las presentaciones pendientes, del concurso de promoción convocado en diciembre de 2017 (número de postulantes; definición de las bases, en especial puntos conflictivos; funcionamiento del Comité de Selección; procedimientos para definir los seleccionados; etc.)

f) Plan Anual de Capacitación 2018 (detección de necesidades; aprobación; contenido final).

**2) Nuevo, pronto y definitivo concurso de reposición de dotación**. Que, por la urgencia extrema de aliviar carga de trabajo excesiva e indicadores debiera ser simplificado y expedito, aunque sin afectarse su transparencia ni tecnificación;

El resumen de los planteamientos que alcanzamos a detallar en la reunión es el siguiente:

a) En primer lugar, se requiere una definición con fundamento claro del total de plazas a integrar en este nuevo proceso luego el fracaso del recientemente concluido, que se espera superior al saldo no llenado en éste.

Para ello, y aunque la totalidad del personal sea repuesto con nuevas contratas ingresadas en el grado más bajo del escalafón respectivo (sin perjuicio de la posibilidad de participación de internos para regularizar situaciones pendientes), resulta indispensable tener a la vista y como base los escalafones, lugares de desempeño y funciones de los que salieron de la Institución, a objeto de identificar su impacto en el cuadro de dotaciones/carga de trabajo.

Este diagnóstico base de las salidas debiera ser complementado con el de los traslados producidos, además de que debiera considerar el curso positivo de los traslados solicitados y largamente pendientes o fundados.

La reposición del personal altamente especializado y ajeno al ámbito operativo cubierto multidisciplinariamente con el escalafón fiscalizador debiera ser repuesto en forma paralela o con inmediata posterioridad en procesos separados, en los que también puedan participar internos que cumplan con el perfil y requisitos.

b) En segundo lugar, el proceso debiera ser simplificado y expedito y debiera contemplar en sus bases una nueva convocatoria a los postulantes idóneos del fracasado concurso anterior (obviamente conforme criterios objetivos y transparentes o a la totalidad); que contemple una prueba y una entrevista, con la participación habitual como garantes de las Asociaciones; y la posibilidad de hacer correr las listas de seleccionados idóneos para integrar las respectivas ternas o quinas que se definan, hasta llenar el total de plazas convocadas.

c) Por último, se debe convocar a llenar las plazas internas que hubieren quedado vacantes en caso de haber sido seleccionados algunos de los postulantes internos.

En nuestro concepto podríamos, en la segunda y lo más inmediata reunión que tengamos en el curso de esta semana, despejar finalmente la materia, considerando la urgencia del caso, los planteamientos de la presentación inicial efectuada por la jefatura de RRHH y los nuestros que expusimos en esa misma reunión y formalizamos ahora.

**3) Nuevo concurso de promoción.** Que, retomando su alineamiento con el proyecto de ley de plantas, contribuya, con más cupos, y respetando las exigencias de diálogo, participación y transparencia, recupere las confianzas gravemente afectadas;

**4) Configuración de un proceso de concursabilidad del segundo nivel jerárquico**. Con información y cronogramas que reduzcan efectivamente la incertidumbre.

**5) Avanzar y completar la concursabilidad del tercer nivel**. En alineamiento también con el proyecto de ley de plantas, integrando a los Jefes Regionales DAF y, si fuera el caso, a las unidades de Departamentos y Oficinas del nivel central; y

**6) Definir de una vez por todas un procedimiento transparente y justo para resolver sobre los traslados.** Especialmente las numerosas y fundadas peticiones que, al lado de otras que se cursan privilegiadamente, se acumulan sin respuesta ni atención a través de todo el país.

|  |  |
| --- | --- |
| **DIRECTORIO  EJECUTIVO NACIONAL**  **ANFUNTCH** | **DIRECTORIO  NACIONAL**  **APU** |