|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **cid:image001.jpg@01D1AC7C.AC8A6C10**  **ASOCIACION NACIONAL de FUNCIONARIOS**  **del  TRABAJO de CHILE** |  | Imagen1.png**ASOCIACION DE FUNCIONARIOS**  **PROFESIONALES UNIVERSITARIOS** |

**MINUTA ASOCIACIONES**

**CON COMENTARIOS PROYECTO DE BASES**

**PARA CONCURSO DE ADMINISTRATIVOS**

**JUNIO 2018**

**En general tenemos una evaluación claramente positiva de esta propuesta de bases**, por las razones siguientes:

a) Por retomar la lógica de participación y posibilidad de opinión sobre las bases remitidas en forma de proyecto que, conforme los compromisos de nuestras organizaciones, comentamos siempre dentro de lapsos acotados –en este caso dentro del cuarto día hábil- que, no obstante, nos permitan hacer la revisión y reflexión colegiada del caso;

b) Luego, por tratarse de un proceso de ingreso en la base piramidal de escalafones del Servicio –en el escalafón administrativo- que denota al menos parcialmente el éxito que hemos podido alcanzar en el tiempo de permitir y promover la movilidad funcionaria interna desde este escalafón a otros superiores, lo que precisamente, sumándose a retiros, ha hecho surgir las respectivas vacantes que, por cierto, concordamos en reponer prontamente; y

c) Por cuanto se utiliza el modelo de bases que hemos trabajado participativamente durante los últimos años, en su versión más actualizada, por ejemplo, contemplando el diseño más preciso de las entrevistas de retroalimentación en la que participan representantes de nuestras Asociaciones.

Además, es necesario considerar que este proceso tiene menor significación de riesgo y atención para nuestras Asociaciones en la medida en que, sin restringirse la posible participación de funcionarios/as vigentes, los postulantes serán en su gran mayoría o totalidad externos.

No obstante lo anterior, formulamos las siguientes observaciones y aportes:

**1.- En la Parte I, Llamado a Proceso de Selección.**

En primer lugar, respecto del cuadro de plazas a llenar, sin perjuicio que nos consta en varios de los casos allí integrados, suponemos y damos fe que se encuentra ajustado a los criterios de selección correspondientes, relativos a reponer plazas en los lugares en los que hay efectiva pérdida y urgencia de la respectiva dotación, y luego de cursarse o comprometerse las solicitudes de traslado que fueren pertinentes.

En relación con lo anterior, y reforzando el hecho de que se trata de personal nuevo –cuya regla de ingreso es en el grado base y en el puesto menos apetecido, luego de cursar promociones y traslados procedentes- , sometido a evaluación y empleo a prueba, , la referencia a los tres años mínimos de permanencia –como atajo a las solicitudes de traslado- debiera ser precisada en orden a que no se trata de una inamovilidad a favor del nuevo funcionario sino que de la Institución y, por tanto, se sugiere complementarla con una mención (a continuación de “3 años en la oficina designada…”, en al párrafo 6 de la pág. 1) a que, *“…sin perjuicio de lo cual, durante estos tres años, antes o después de esa período de prueba, el Servicio podrá destinar al postulante seleccionado a cualquier oficina de la respectiva Región en el que la Institución requiera sus servicios”.*

Luego, en el párrafo final (pág. 1 final), concordando en la posibilidad de considerar para futuras contrataciones a los postulantes declarados idóneos pero finalmente no seleccionados (fue nuestra propuesta para simplificar procesos y promover economías) estimamos que, para mantener la garantía de tecnificación del ingreso a la DT, hay que precisar la cláusula estableciendo un plazo. En concreto, proponemos la siguiente redacción a partir de “la provisión de otros cargos”.

*“… la provisión de otros cargos vacantes del mismo perfil que se generen como resultado de este proceso o de otra causa, en el curso del año siguiente.”*

**2.- En la Parte II Antecedentes Generales de la Dirección del Trabajo**.

Normalmente no tenemos nada relevante que opinar en esta parte, pues se trata de definiciones que son ajenas normalmente al ámbito de RRHH y provienen de los mismos Departamentos operativos u otras instancias decisionales (por ejemplo, que definen la misión institucional con arreglo a los mandatos establecidos en las normas legales vigentes), y ellas no tienen un impacto muy concreto en el tipo de cargos esta vez seleccionados. Pero no deja de llamarnos la atención, y discrepamos, del cambio a la referencia que se hace respecto de la sensible función de fiscalización (pág. 2 al medio),, pues en vez del tradicional “garantía de cumplimiento” (aunque en los hechos ella sea solo parcial en atención a los incumplimientos siempre existentes) se coloca ahora un objetivo naturalmente ambiguo y objeto de interpretaciones politizadas en torno a la “elevación y mejoramiento constante de los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo”, como aceptando que nunca se cumplen ni se cumplirán estas normas a cabalidad, lo que nos parece grave.

**3.- En la Parte III Condiciones de Empleo**.

Sólo una mejora de redacción, para mayor claridad y evitar errores de interpretación que han sido habituales en esta información, se sugiere intercalar entre “se pagan” y “en el caso actual”, la expresión “en los meses de julio, agosto y septiembre” (pág. 3 al comienzo).

**4.- En la Parte VII Proceso de Selección.**

Si bien se consignan las etapas y los porcentajes que han sido debatidos y acordados durante largos años para la generalidad de los procesos aplicables a ingresos en los escalafones técnico, fiscalizador y profesional, y en los que la postulación de funcionarios/as es habitual -lo que se valora-, atendiendo el distinto perfil de los cargos administrativos, y preverse solo postulantes externos, es posible evaluar o ajustar dichos porcentajes, por ejemplo, disminuyendo la evaluación de conocimientos y aumentando la de aptitudes, experiencia o entrevista de valoración global (escala de la pág. 9). Del mismo modo, relacionado con este planteamiento, es posible, en la etapa de evaluación técnica, precisar y acotar el impacto del conocimiento de normas jurídicas (que está acotado en extensión pero no necesariamente en peso final), y claramente poner el acento en el manejo de herramientas informáticas, especialmente de Microsoft Office *o equivalentes*.

**5.- Por último, en la Parte IX Resolución Final y Cierre del Proceso de Selección**.

Se sugiere un ajuste sólo de mejor redacción, terminando el primer párrafo, después de “el proceso,” con la expresión “… respecto de todos o algunos de los cargos convocados.” Pues sería más claro y preciso que señalar que se puede declarar desierto “parte” del proceso.

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