

COMUNICADO CONJUNTO DE ASOCIACIONES

N°57

30.05.18

MIENTRAS EN LA LEY DE PLANTAS TENEMOS ABIERTO UN CAMINO DE DIÁLOGO Y ENTENDIMIENTO CON EL MINISTERIO Y EL GOBIERNO, EN LA DT NOS ENCONTRAMOS CON UN ESCENARIO COMPLEJO QUE NO ESPERÁBAMOS PERO QUE ESTAMOS PREPARADOS PARA ENFRENTAR, SIN PERJUICIO DE REITERAR NUESTRA DISPOSICION AL DIÁLOGO Y LA NECESIDAD DE CUMPLIR CON EL COMPROMISO DE INSTALAR DEFINITIVAMENTE LA MESA DE RRHH.

Estimados/as socios/as y colegas:

Como lo informamos en el anterior Comunicado, la semana pasada tuvimos una auspiciosa reunión de la Mesa Ministerial, encabezada por el Sr. Subsecretario del Trabajo, para retomar la revisión del proyecto de Modernización y Ley de Plantas, instancia en la cual confiamos en que, con la prontitud del caso, se avanzará sustancial y definitivamente en dicho objetivo. Y contraponíamos esa positiva noticia con los problemas cada vez más serios que se están postergando o incluso proyectando en el ámbito de nuestra propia DT, los cuales, durante estos ya casi tres meses de gestión, atribuimos a la continuidad en el cargo de la jefatura de confianza de la Administración anterior en el área de RRHH, a quién criticamos una forma de operar autoritaria que, sin transparencia ni participación real, borra con el codo lo que escribe con la mano. Sin embargo, los hechos nos han llevado a concluir que dicha continuidad, que no comprendíamos, es en realidad funcional con un estilo de gestión que no sólo ha declarado sino que ha comenzado a actuar con una lógica que privilegia y exalta la incertidumbre y la inestabilidad, y con ello la discrecionalidad directiva como una forma de ejercicio del poder de mando que pone a prueba a la organización y a todos/as los que participamos de ella, y que busca justificarse en supuestamente generar mayor adaptabilidad al cambio, e inducir mejores rendimientos.

Y, al margen de los primeros cuestionamientos en el ámbito de la gestión propiamente tal, con una cuenta pública anual con objetivos principalmente comunicacionales, y con anuncios aunque modestos, muy contrastantes con la realidad del presente (un Programa BID que sigue siendo una incógnita, lleno de dudas y nulo impacto organizacional; o aspiraciones de una esperada modernización informática, en comparación con la falta de información básica y apoyo efectivo para las tareas operativas, la inseguridad del correo institucional, etc.), hemos seguido en los últimos días cada vez con mayor desconfianza, nuevas medidas en el ámbito del personal que no podemos evitar confrontar. Por ejemplo, respecto del ingreso del personal nuevo a la Institución, en que, justificándose en el atraso que es de grave responsabilidad de la propia autoridad, se están presentando como concursos procesos que NO tienen nada de tales (sin bases, sin convocatoria, sin controles, con entrevistas a postulantes que no se sabe cómo fueron seleccionados, y a las que se invita a las Asociaciones tardíamente y con el sólo propósito de aparentar una legitimidad y transparencia que no existe), o incluso con nuevas contrataciones completamente a dedo que ya creíamos superadas. Además, todo ello pasando a llevar las aspiraciones de muchos/as colegas que llevan años esperando concursos de verdad para aspirar a mejorar su condición jurídica, cambio de escalafón o mejora de grado; o, lo que es más increíble tratándose de la Dirección del Trabajo, con el intento de prácticas divisorias que pretenden (pues fracasarán) instalar entre nosotros divergencias y conflictos artificiales para romper la férrea unidad con que hemos enfrentado los temas de políticas de RRHH y de ley de plantas, y restar fuerza a nuestras organizaciones. Por ejemplo, entre varias acciones, la más insólita, queriendo utilizar la interlocución magnificada y meramente comunicacional con una organización surgida en la Región de Valparaíso -con sólo 25 socios/as de un par de oficinas de esa Región y con una evidente finalidad divisionista y de abuso del fuero, que denunciamos en su oportunidad a la Administración anterior, aún sin respuesta-, como si se tratare de una “tercera asociación nacional”, al lado de las nuestras que juntas representamos a 2000 colegas....

De consolidarse una lógica directiva como ésta, es de esperar nuestra discrepancia activa, basada no solo en la defensa de derechos sino que en estimarla gravemente equivocada respecto de una Institución del Estado como la nuestra, que atiende y se rige por principios y objetivos permanentes y distintos a los de los emprendimientos privados; que tiene jefaturas transitorias y nunca dueños; y que, para desplegar al máximo sus potencialidades requiere casi lo contrario, esto es, regulaciones, procedimientos y sistemas claros, que otorguen certeza, transparencia, tranquilidad, percepción de justicia, y confianza. Lo que en el ámbito del personal se refleja en la aspiración de una auténtica carrera funcionaria que, estimulando eficientemente el mérito, concilie una necesaria capacidad de cambio y adaptación, con una estabilidad y reglas del juego claras y respetadas que son igualmente indispensables, y que nos permite servir a la Comunidad Nacional con los requerimientos de también certeza y predictibilidad que la exigencias de calidad nos plantean.

Estamos preparados para enfrentar esta lógica de gestión, no sólo defendiendo eficazmente la estabilidad laboral que también exige dicha carrera funcionaria –en forma redoblada en el caso de servicios fiscalizadores como el nuestro- sino que todas las políticas que, ante las debilidades de una normativa ya caduca, que permitía la discrecionalidad directiva hasta el punto de la arbitrariedad en una forma hoy no aceptada por el propio ordenamiento jurídico ni por los más elementales principios de gestión directiva tecnificada, hemos logrado instalar con el trabajo sostenido con muchas Administraciones en el pasado, sin que ellas puedan –como verdaderas cláusulas tácitas- ser desconocidas por ninguna jefatura del presente o del futuro, sin perjuicio que una parte importante de ellas están, además, integradas en el proyecto de nueva ley de plantas en actual tramitación. Y estas políticas son las referidas tanto a la concursabilidad para contratación del personal nuevo, como para la designación de las jefaturas intermedias, o la promoción del personal, entre diversos otros aspectos.

Sin embargo, como entendemos un deber y primera intención, seguimos insistiendo en el llamado al diálogo y la participación de verdad, no de mera retórica, y continuamos esperando el calendario de reuniones de la Mesa de RRHH que el Director Nacional se comprometió a retomar, pues será en dicha instancia en la que buscaremos el entendimiento y los acuerdos que permitan superar la delicada situación que observamos, de tal forma de alinearlos debidamente con los esfuerzos serios y confiables que en paralelo nos ha comprometido el Gobierno a través del Ministerio del Trabajo, en torno al proyecto de la ley de plantas y a las políticas de personal en que él incide.