

COMPLETANDO UNA SEMANA DE AVANCES AL RETOMAR LA MESA DE RRHH Y, CON UN NUEVO ENFOQUE, ACORDAR TEMAS PRIORITARIOS PARA ESTE 2020

COMUNICADO ANFUNTCH N°13-2020, de 13.03.20

Estimadas/os socias/os y colegas.

Completando una muy positiva segunda semana de marzo marcada por la aprobación unánime de la idea general de legislar sobre el proyecto de ley en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados, avanzando con ello a su tramitación en particular, se llevó a efecto una esperada reunión de Mesa de RRHH presidida esta vez por la nueva Jefa Superior del Servicio (S), con la participación de ambas Asociaciones.

La Directora Nacional (S), acompañada de la Subdirectora (S), fue muy clara en reiterar sus conceptos de querer iniciar una nueva etapa, de mayor y amplio diálogo y trabajo con las Asociaciones y los funcionarios/as, promoviendo políticas de personal con criterios participativos y transparentes y, además con mucha conexión y anticipatorias del proyecto de ley que se comprometió también a liderar en una perspectiva de su pronta aprobación. Para lo cual nos planteó avanzar rápido con la definición de temas y con un trabajo técnico más permanente, en comisiones y propuestas escritas con un Depto. de Personas que debe responder a ello, para ir concretando pronto los lineamientos y acuerdos definidos en esta Mesa.

Declaraciones y actitud que recogemos y valoramos significativamente, del mismo modo como, junto con información sobre varios de estos temas, la inmediata definición, a base de la propuesta de nuestra Asociación y de los aportes de todos/as en la reunión, de la **agenda de temas prioritarios para tratar en este año 2020**, que, en general, y conforme el ordenamiento que recogimos, se pueden resumir en los siguientes:

1.-Concurso de promoción. Lo que abarca dos aspectos.

a) Desarrollar y concluir el que ya está convocado (con 56 cupos). Con una disposición de acoger y corregir lo más posible reclamos y objeciones ante los cambios y las definiciones en las bases que en su momento cuestionamos.

b) Desde ya preparar y concretar una nueva convocatoria a otro concurso para lo que resta del 2020. Ello, retomando diálogos y aprendizajes e identificando recursos disponibles, con nuevos cupos y más oportunidades de promoción, y lo mismo para el año 2021, adelantándonos a instalar la convocatoria permanente y habitual de estos procesos que se plantea en el proyecto de ley.

2.- Concurso de reposición de dotación. A convocarse en paralelo con los anteriores, lo antes posible en el curso del año, para hacer frente a vacantes que quedaron pendientes sin llenar del concurso anterior y el corrimiento de sus listas, y las nuevas que se producirán luego por nuevos retiros.

3.- Preocupación global por mejorar el clima organizacional. Ello, atendiendo los siguientes temas:

a) Definición de una política clara de contratación de suplencias. Incluyendo regularización excepcional de los casos de más alta duración y el establecimiento de una política clara y de relación directa con la postulación a los concursos de reposición de dotación.

b) Actualización de definiciones respecto de materias que han generado diversos conflictos (cumplimiento de jornada; denuncias de eventuales maltratos y acoso; defensa funcionaria; etc.). De tal forma de generar filtros eficientes de admisibilidad y acotar posibles procedimientos sumariales, gestionados mejor y más eficientemente, solo a los casos objetivamente graves que no tengan otras opciones y alternativas efectivas de atención pronta y efectiva.

c) Determinación de una política transparente de traslados. Con regulaciones conocidas, posibilidades igualitarias a base de criterios objetivos, tramitación y resolución fundada.

d) Actualización de definiciones en materia de derecho a sala cuna. Respetando íntegramente y mejorando el acceso al derecho legal, tanto como las condiciones transparentes e igualitarias para el beneficio extendido.

4.- Mayores avances, con concursabilidad, estímulos y reglas transparentes para las jefaturas intermedias. Nuevamente en línea con ir anticipando las definiciones del proyecto de ley, concretar un anhelado y definitivo avance en la concursabilidad interna de las jefaturas de tercer nivel jerárquico, incluyendo a las dependientes de los Departamentos y Oficinas de la Dirección Nacional; y de la definición clara y transparente de criterios de estímulo para las jefaturas de cuarto nivel jerárquico (jefes o encargados de Unidades de Inspecciones y CCM).

Todo lo cual constituye sin dudas una **agenda de trabajo muy potente y esperanzadora** que, de concretarse como esperamos en conjunto con el proyecto de ley en este año 2020, nos permitiría como DT lograr y satisfacer una parte importante de nuestras demandas de largos años, en línea con el país en su conjunto, que avanzará en la búsqueda y definición de un nuevo marco constitucional, con renovadas reglas de convivencia que cuestionan y no aceptan los abusos ni privilegios discrecionales, y que promueven formas de relacionamiento más integradoras, igualitarias y respetuosas de los derechos y aspiraciones de todos/as, lo que aplica tanto para la vida en la Comunidad Nacional como para el interior de nuestro Servicio.

DIRECTORIO EJECUTIVO NACIONAL

ANFUNTCH