



ASAMBLEA DE DIRIGENTES ANFINE PROTOCOLOS DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN EL SERVICIO

05 DE JUNIO 2024



TABLA

- Protocolo de participación ANFINE en procesos de selección para concursos internos (cupos contrata)
- Protocolo de participación ANFINE en procesos de salud incompatible.
- Repaso de discusión acerca de Bandas Salariales.
- Varios



NORMAS DE BUENA CONVIVENCIA Y METODOLOGÍA DE LA ASAMBLEA



- a) La presentación tendrá una primera parte expositiva, por cada título, para luego recoger las inquietudes y comentarios de las y los dirigentes que lo estimen.
- b) Para hablar, cada socio y socia, deberá levantar la mano virtual que ofrece el menú de herramientas de la plataforma Teams.
- c) Cada intervención no podrá extenderse, en primera instancia, por más de dos minutos.

TABLA

- Protocolo de participación ANFINE en procesos de selección para concursos internos (cupos contrata)
- Protocolo de participación ANFINE en procesos de salud incompatible.
- Repaso de discusión acerca de Bandas Salariales.
- Varios



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)



CONTEXTO

Los concursos internos nacen como un acuerdo entre la institución y nuestra Asociación tras la presentación del petitorio de demandas laborales presentado el 24 de agosto del 2022, materializado tras las movilizaciones de septiembre del mismo año y ejecutados de manera sistemática desde noviembre del propio 2022.

Su importancia radica en la utilidad de “sortear” los obstáculos permanentes que ha fijado DIPRES a los servicios, para realizar “ajustes o mejoras salariales” en el marco de las distintas restricciones presupuestarias para el sector público.

PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)



OBJETIVO

A través de los concursos internos, se busca ajustar a banda a los funcionarios y funcionarias que cumplan con el perfil del cargo en el que se presenta la vacante.

La participación de ANFINE tiene por misión procurar la ecuanimidad del proceso, actuando como ministros de fe en las entrevistas.

PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)

¿CÓMO FUNCIONA?

Primera parte: llamado a concurso

- Cada vacante que se produzca en un equipo (en el marco de la dotación visada por DIPRES) debe ser concursado en el grado que corresponda la inicio de banda (según el modelo de ordenamiento salarial que conocemos).
 - Es importante precisar que se debe concursar en el grado de inicio de la banda y no el grado de quien habitaba la plaza, es decir, si soy de RM y cumplo funciones de analista especialista, el cargo debe concursarse en 12 de estamento profesional, independientemente de si el analista que lo habitaba tenía grado 16 o grado 10.



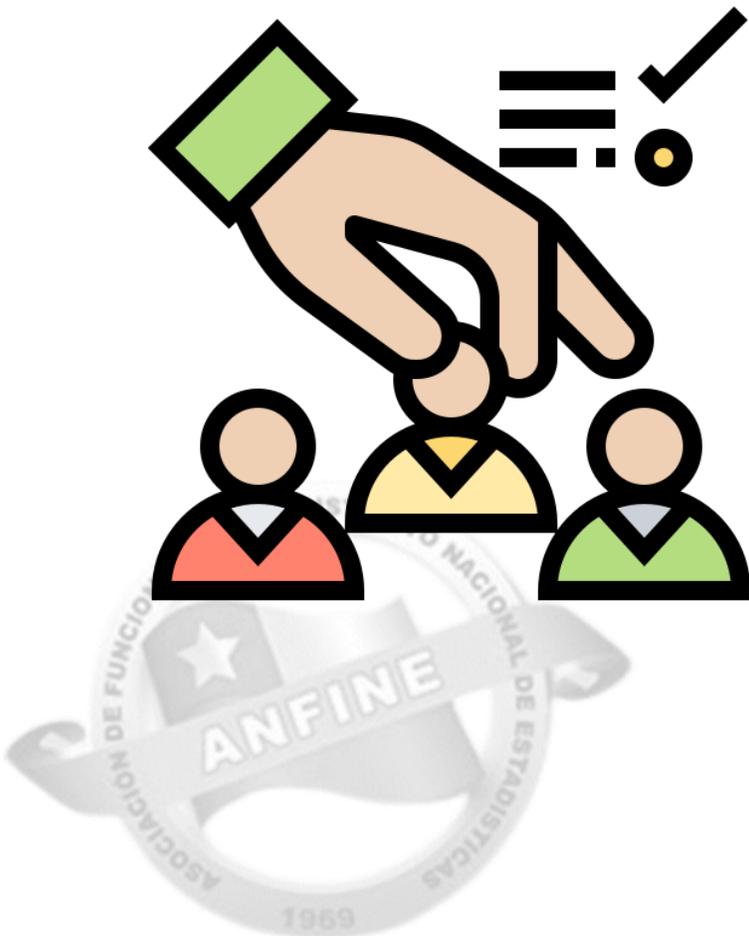
PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)

¿CÓMO FUNCIONA?

Primera parte: llamado a concurso

- ANFINE debe procurar que el llamado a concurso sea lo suficientemente genérico para que todos los funcionarios del equipo donde se genera la vacante, puedan postular. Del mismo modo, que la solicitud de años de experiencia no deje a nadie del equipo fuera de la selección.

NOTA: Hemos solicitado actualizar el protocolo de publicación de los concursos indicando que, en aquellos casos en que exista prueba técnica dentro del proceso, la publicación mencione el temario de dicha prueba.



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)

¿CÓMO FUNCIONA?

Primera parte: llamado a concurso → **¿Qué pasa si estas premisas no se cumplen?**

- Si el llamado a concurso no cumple con estas premisas básicas, los directorios ANFINE deben impugnar el llamado redactado por la región, enviando un correo formal al jefe/a Administrativo de la región, con copia al DR. Se debe indicar que el concurso DEBE cumplir con los requerimientos señalados en la lámina anterior, solicitando su inmediata corrección para evitar demoras en el proceso de selección.
- La respuesta del servicio debe darse en tiempos prudenciales (para nosotros no más de dos días), y por escrito. Dependiendo de la respuesta regional, haremos el escalamiento a la SDA desde el directorio nacional de ANFINE.



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)



¿CÓMO FUNCIONA?

Segunda parte: Proceso de selección

El proceso de selección está a cargo de SDA, allí se evalúan las habilidades psicolaborales y, en algunos casos, conocimientos técnicos. En esta etapa NO participamos.

Tercera parte: Entrevistas de las y los finalistas

En esta etapa debemos participar activamente, estando presente en las entrevistas final que realiza la comisión de selección.



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)



¿CÓMO FUNCIONA?

Tercera parte: Entrevistas de las y los finalistas → Paso a Paso

Consideraciones relevantes

Las entrevistas finales deben ser ejecutadas por una comisión de selección compuesta por –a lo menos- tres personas. Dentro de ellas debe estar el jefe o jefa directa del equipo en el que se genera la plaza vacante.

La comisión debe tener y mantener una pauta de entrevista (SDA ha provisto a todas la estructura nacional de una “entrevista tipo”)

La misma comisión debe entrevistar a todos y todas las finalistas del proceso.

PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)

¿CÓMO FUNCIONA?

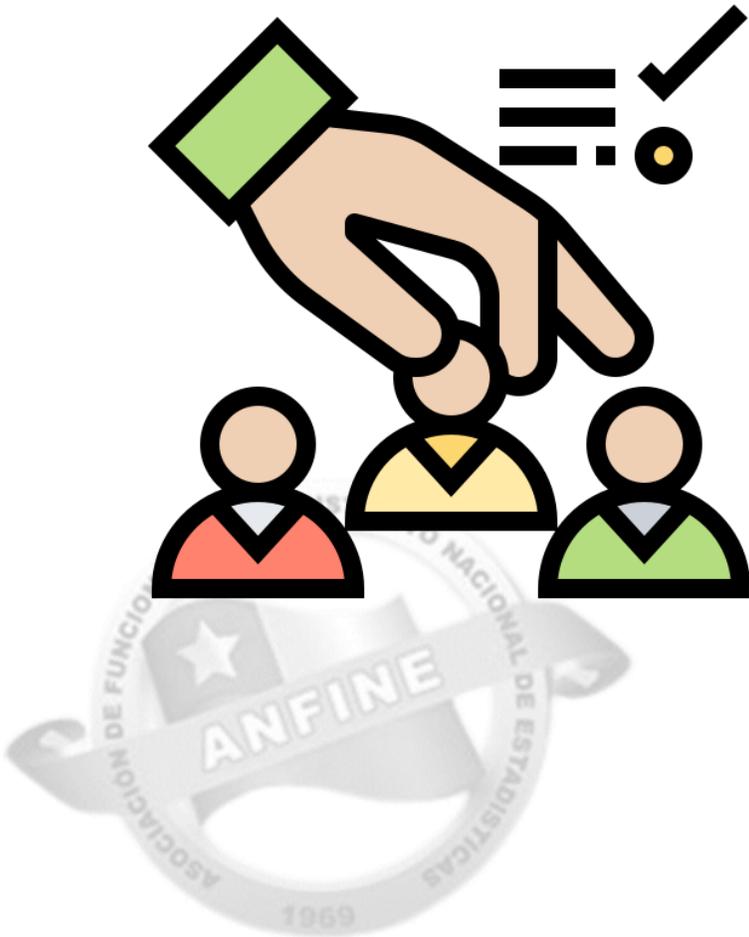
Tercera parte: Entrevistas de las y los finalistas → Paso a Paso

Dirigentes ANFINE

La **dirección regional de ANFINE** debe ser convocada a cada **proceso de entrevista para cargos de contrata**, que se genere en la región. La convocatoria a participar debe darse con la anticipación necesaria para garantizar nuestra participación en el proceso, se le deben indicar los horarios de cada entrevista y adjuntar:

- CV de los entrevistados
- Pauta de entrevista

Recuerde que usted, como dirigente, tiene –a lo menos- 11 horas de fuero sindical, destinados para tareas de representación, que son derecho inalienable, por lo que no debería tener inconvenientes horarios para representar a ANFINE en estos procesos de selección



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)



¿CÓMO FUNCIONA?

Tercera parte: Entrevistas de las y los finalistas → Paso a Paso

Dirigentes ANFINE

El directorio ANFINE regional debe definir qué director/a participará del proceso. Aquí es importante que sea el/la mismo/a para todo el concurso; de esta manera se puede fiscalizar que la comisión disponga de la misma actitud para entrevistar a todos los finalistas, entregándoles las mismas condiciones para su desempeño a todos los postulantes entrevistados.

PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)

¿CÓMO FUNCIONA?

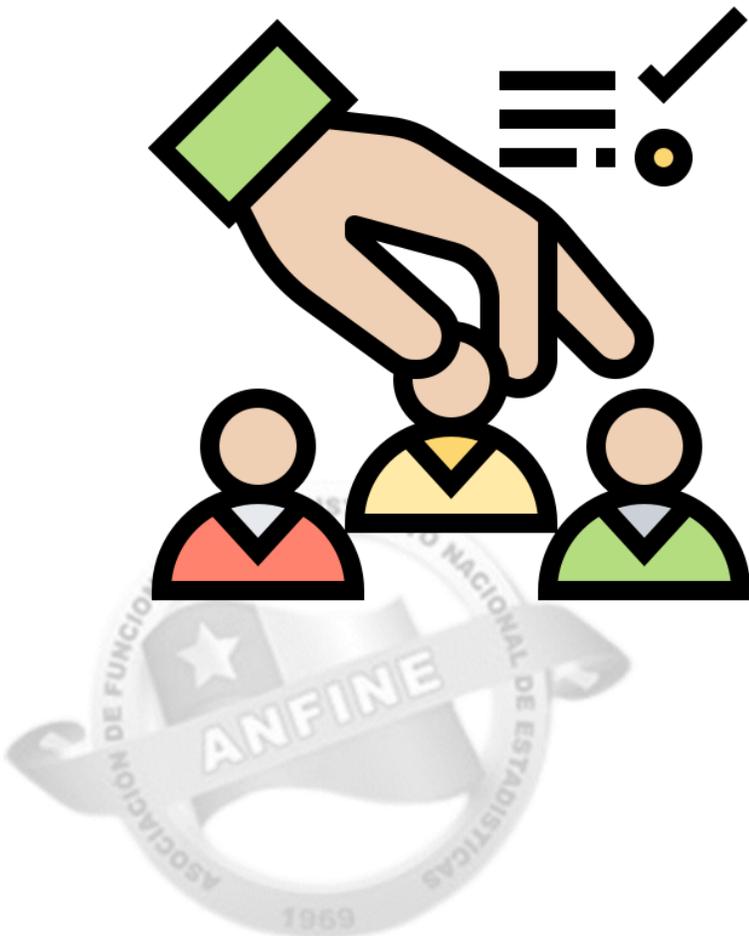
Tercera parte: Entrevistas de las y los finalistas → Paso a Paso

Dirigentes ANFINE

Antes del ingreso del primer/a entrevistado/a como ANFINE debemos aclarar a la comisión los siguientes puntos clave del proceso (acordado hace un par de meses con SDA):



La comisión debe calificar a cada entrevistado, inmediatamente terminada la entrevista. No se puede hacer pasar al siguiente entrevistado sin que la comisión realice este proceso. Al hacerlo, cada miembro de la comisión debe indicarle al representante ANFINE la calificación con que ha cerrado la entrevista del postulante. El representante ANFINE debe registrar esas calificaciones en sus notas de campo.



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)



¿CÓMO FUNCIONA?

Tercera parte: Entrevistas de las y los finalistas → Paso a Paso

Dirigentes ANFINE

- Es facultad de representante ANFINE preguntar a un postulante, dentro del proceso de entrevista. Puede hacerlo para profundizar en algún aspecto, o para abordar temáticas no dispuestas en el cuestionario de la comisión (en general como ANFINE buscamos indagar respecto de aptitudes sociales y de trabajo en equipo, preguntado cosas como: “En caso de enfrentarse a un conflicto entre pares, ¿cómo abordaría usted la situación?”, “¿Qué cosas enojan –en el ámbito laboral- a *Nombre del entrevistado*” y cómo lo enfrenta”)
-  ANFINE en esta etapa puede y debe procurar que las calificaciones dispuestas sean coherentes con el desempeño del postulante en la entrevista y tiene –por cierto- la facultad de discrepar con las notas puestas por la comisión respecto de un/a postulante, siempre en base a argumentos evaluados en la pauta de entrevista.

PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)



¿CÓMO FUNCIONA?

Tercera parte: Entrevistas de las y los finalistas → Paso a Paso

Dirigentes ANFINE

- Al comenzar cada entrevista, la comisión debe presentarse y entregar los lineamientos del proceso, al entrevistado. **El o la representante ANFINE debe explicar claramente a la comisión que como ANFINE no somos parte de la comisión (no evaluamos al entrevistado/a directamente), sino que:**

“somos garantes del proceso, para asegurar que a cada finalista se le presenten las mismas preguntas, en el mismo tiempo, con las mismas condiciones; procurando que sea un proceso justo para todos y todas”.

Esta consigna y proceso debe repetirse para cada entrevista.

PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)



¿CÓMO FUNCIONA?

Tercera parte: Entrevistas de las y los finalistas → Paso a Paso

Dirigentes ANFINE

Al terminar de entrevistar al último/a postulante finalista, la comisión declarará al ganador/a del proceso según las calificaciones obtenidas, debiendo enviar un correo electrónico indicando dicho resultado, dirigido al DR con copia al jefe/a administrativo y al representante ANFINE.

Si no hay objeciones al proceso, con este acto se da por cerrado el concurso.



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SELECCIÓN PARA CONCURSOS INTERNOS (CUPOS CONTRATA)



TABLA

- Protocolo de participación ANFINE en procesos de selección para concursos internos (cupos contrata)
- Protocolo de participación ANFINE en procesos de salud incompatible.
- Repaso de discusión acerca de Bandas Salariales.
- Varios



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SALUD INCOMPATIBLE

CONTEXTO LEGAL

(DFL 29, FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO)

<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=236392>

“Artículo 151.- El Jefe superior del servicio podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

No se considerará para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 115 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

El jefe superior del servicio, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo”.



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SALUD INCOMPATIBLE

CONTEXTO GENERAL

Permite a las jefas y jefes superiores de un servicio de la administración pública solicitar a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) que evalúe la salud de una empleada o empleado público que lleva más de 180 días de licencia médica continua o discontinua durante los dos últimos años.

Si la condición médica del funcionario o funcionaria es considerada irrecuperable, podrá acceder al beneficio estatutario de seis meses de mantención de su remuneración, sin la obligación de trabajar, debiendo retirarse de su cargo al término de este período. Si no lo hace, se procederá a declarar vacante su cargo.

Importante:

- El conteo de los últimos dos años se considera desde la solicitud del trámite a la COMPIN como acto administrativo (oficio firmado por el jefe o jefa superior del servicio). Si la COMPIN aumenta o reduce las licencias médicas, se considera esa cantidad de días para la suma total.
- Se excluyen las licencias médicas pre y postnatal, enfermedad grave del niño menor del año, accidente del trabajo o trayecto, enfermedad profesional, patologías del embarazo, licencia médica preventiva parental, Ley Sanna¹ y licencias médicas por cáncer y licencias médicas en estado pendientes o rechazadas.



¹ La Ley SANNA es un seguro obligatorio para las madres y padres trabajadores de niñas, niños y jóvenes afectados por una condición grave de salud, para que puedan ausentarse justificadamente de su trabajo durante un tiempo determinado, con el propósito de prestarles atención, acompañamiento o cuidado personal

PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SALUD INCOMPATIBLE



OBJETIVO

Evitar la desvinculación de funcionarios y funcionarias por ocasión de problemas de salud probados, en consideración del contexto laboral regional.



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SALUD INCOMPATIBLE

¿CÓMO FUNCIONA EL PROCESO DE AUDITORÍA DE SALUD Y LA RESOLUCIÓN DEL SERVICIO DE DECLARAR O NO LA VACANCIA DEL CARGO?



- El servicio (INE) podrá enviar a la CONPIN un listado de funcionarios y funcionarias que durante los últimos dos años, hayan mantenido 180 días (o más) de licencia médica, en las condiciones que menciona el DL 29 de la Ley 18.834.
- Cuando la CONPIN toma el caso, notifica al funcionario/a respecto de esta evaluación del historial médico.
 - La CONPIN eventualmente solicitará al funcionario auditado, el aporte de mayores antecedentes respecto de algún tratamiento o diagnóstico presentado a través de sus licencias médicas.
- La CONPIN, al terminar su auditoría, dispone de dos resoluciones posibles: Declarar **SALUD RECUPERABLE** o **SALUD IRRECUPERABLE**.



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SALUD INCOMPATIBLE



¿CÓMO FUNCIONA EL PROCESO DE AUDITORÍA DE SALUD Y LA RESOLUCIÓN DEL SERVICIO DE DECLARAR O NO LA VACANCIA DEL CARGO?

- Si se determinara “salud irrecuperable”, el servicio deberá acompañar al funcionario/a para buscar la mejor alternativa económica de jubilación.
- Si se declarara “salud recuperable”, el servicio tendrá la facultad de declarar al funcionario/a con SALUD INCOMPATIBLE, dando paso a publicar la vacancia del cargo.



PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SALUD INCOMPATIBLE

PARTICIPACIÓN DE ANFINE

- El primer momento posible de participación ANFINE en esta materia, será cuando el funcionario/a sea notificado por la CONPIN del proceso, y se acerque a sus dirigentes para consultar o pedir asesoría.
 - En este punto no tenemos posibilidades de intervenir los procesos, pues los desarrolla una entidad externa (CONPIN) pero nos permite dejar en nómina el caso, para estar atentos a la resolución de la CONPIN y poder actuar.
- El segundo momento de participación ANFINE, con capacidad real de intervención, se presenta cuando CONPIN entrega los resultados de su auditoría al servicio. En este punto se ha acordado que INE, antes de declarar “salud incompatible”, entregará la nómina de los funcionarios susceptibles de esta afectación, a ANFINE. El propósito es que como asociación, con antecedentes recabados, presentemos una defensa simple (no jurídica) del funcionario/a para consideración de la Dirección Nacional.





PARTICIPACIÓN DE ANFINE

Si se mantuviera la discrepancia entre ANFINE y la DN, ANFINE actuará en defensa funcionaria, a través de su abogada, ante tribunales.

La jurisprudencia nos indica que la corte ha fallado mayoritariamente a favor de la reincorporación de los funcionarios desvinculados.

Para que este acto sea posible, es imprescindible contar con la colaboración del socio o socia afectada y el involucramiento metódico de los directorios ANFINE regionales (para favorecer la comunicación y acompañamiento legal del afectado/a)





PROTOCOLO DE PARTICIPACIÓN ANFINE EN PROCESOS DE SALUD INCOMPATIBLE



TABLA

- Protocolo de participación ANFINE en procesos de selección para concursos internos (cupos contrata)
- Protocolo de participación ANFINE en procesos de salud incompatible.
- Repaso de discusión acerca de Bandas Salariales.
- Varios





CONTEXTO GENERAL

El “Modelo de Bandas Salariales” (MBS) ya fue denunciado como ineficiente y discriminatorio, en el petitorio formal de demandas laborales enviadas al Ministerio de Economía y la Dirección Nacional del INE, en agosto del 2022 (ver www.anfine.cl) que fundó el paro nacional del INE, ocurrido en septiembre del mismo año. Allí, en los puntos VII y VIII se señala explícitamente –entre otros temas relevantes del mismo ámbito- que se requiere:

- VII. La urgente asimilación remuneracional de la multifuncionalidad de todos nuestros analistas que desempeñan labores en regiones, a las de analista especialista tramo A (del actual modelo de bandas salariales).
- VIII. El reconocimiento remuneracional de las funciones estratégicas de los equipos cuya función principal y recurrente es la de insumar a los productos estadísticos permanentes y de proyecto, asimilando sus cargos a los salarios de analista especialista tramo A (según el modelo de bandas salariales hoy vigente). Caben en este caso, entre otros, los equipos de geografía, cartografía, soporte informático y TI.

En Septiembre del mismo 2022, el Ministerio de Economía declara desfinanciado el modelo, por tanto inaplicable, iniciándose la discusión financiera de la nueva institucionalidad en el marco del PL de “Autonomía”



CONTEXTO GENERAL

¿Qué ocurrió con esta demanda, y en qué se encuentra el proceso dentro del INE?

A contar de noviembre del 2022 se estableció una mesa de trabajo que tenía dos objetivos concretos para abordar estas materias:

- Analizar los perfiles de cargo y sus familias (rediseñarlas si fuera necesario)
- Cuantificar financieramente el costo de la implementación de estas medidas.

Esta mesa sesionó mensualmente hasta junio 2023, con lentos y escasos resultados (atribuidos a la falta de personal en SDA) que, sin embargo lograron acordar la necesaria y urgente reducción de las familias de cargo y perfiles. Se busca pasar de casi 500 perfiles, a 290. Se determinó, además, que el costo institucional para llevar al inicio de banda a todo el personal que estaba por debajo de ello era de –a lo menos- 800 millones de pesos.



CONTEXTO GENERAL

¿Qué ocurrió con esta demanda, y en qué se encuentra el proceso dentro del Ministerio?

- A contar de Septiembre del 2022, el Ministerio de Economía, desde su Subsecretaría, determina el “MBS” como desfinanciado e infinanciable con las condiciones presupuestarias de la época (condiciones que prácticamente se mantienen), por lo que se determina que este modelo de ordenamiento salarial se usará de referente para el trabajo de análisis e informe financiero que debe discutirse en el contexto de la “Ley de Autonomía”.
- La subsecretaría ordena la intervención del análisis financiero a la Sub-dirección de Racionalización de DIPRES, organismo que inicia su estudio en enero del 2023, entregando sus resultados generales hacia fines de noviembre del mismo 2023.
 - Se calcula que el costo institucional para la eliminación de los tramos B, el ordenamiento de las familias de cargo y la mejora salarial (que espera subir el grado de inicio de la banda), significan 3 mil millones anuales adicionales.



CONTEXTO GENERAL

Consecuencias del escenario

- Una limitación concreta sobre el nivel de requerimiento económico del servicio para solucionar el actual ordenamiento salarial es que la suma excede toda posibilidad de ser discutida a través de la Ley de Presupuesto que, año a año ha sido más restrictiva.



CONTEXTO GENERAL

ACCIONES Y POSICIONES ANFINE SOBRE ESTE RESPECTO



- La posición de ANFINE está fijada explícitamente en el petitorio del 24 de agosto del 2022.
- ANFINE ha abogado y trabajado en el análisis del ordenamiento de la nómina INE, en lo referido a familia de cargos y sus perfiles. Para ello hemos elevado las propuestas y denuncias de falencias y quiebres del modelo enunciando sus necesarias discusiones, tanto ante el INE como ante el Ministerio.
- Como ANFINE hemos realizado los lobby posibles para acelerar la tramitación de la Ley de Autonomía que permitirá recibir los dineros totales y suficientes para solucionar “la cuestión salarial”.
 - Hemos conseguido consagrar la participación de ANFINE en todas las discusiones de los DLF que toquen temas de estructura, dotación y salarios; devenidos del hito de aprobación en el senado, de la Ley. Esto como acuerdo formal entre DN, MINECON y ANFINE
- Como ANFINE hemos fijado los criterios para ajustes salariales efectivizados a contar de enero del 2023, que materializan la tarea de eliminar todos los grados inferiores al 18 en los estamentos que los hubiere. Así también hemos elevado la priorización de casos que son posible de considerar en la solicitud de recursos para Ley de Presupuesto 2024.



CONTEXTO GENERAL

ACCIONES Y POSICIONES ANFINE SOBRE ESTE RESPECTO

- Para el 2024 se ha pre-acordado con el servicio, el análisis del presupuesto en ejecución. Se busca con ello, conforme la proyecciones de gasto, solicitar ante DIPRES el traspaso de recursos entre glosas (a contar del mes de agosto) para atender el ajuste salarial de 20 funcionarios/as que quedaron fuera del ordinario nro.01 de abril del 2022 (que indica que quienes presenten títulos profesionales, desempeñando funciones operativas o administrativas, serán pasados al estamento profesional en grado 18) y 7 casos (a nivel nacional) de supervisores/as que se encuentran recibiendo una remuneración menor que la de sus equipos supervisados.



REPASO DE DISCUSIÓN ACERCA DE BANDAS SALARIALES

