

TEMARIO DE REUNIÓN CON AUTORIDAD FONASA

Autoridades Fonasa; Directorio Nacional y Zonales	22 de octubre a las 17:00 hrs.
ASISTENTES: <ol style="list-style-type: none">1) Felipe Tamayo. – Presidente Nacional2) Arturo Mandiola. – Director Nacional3) Patricia Ruiz. – Tesorera Nacional4) Roxana Rodríguez. – Secretaria Nacional5) Maria Cristina Yañez – Jefa (S) División Gestion de personas6) Eduardo Ramirez – Jefe de Gabinete del Director Nacional y Relacionador Laboral.7) Dirigentes: DZ Norte Miriam Roco, DZ Sur Ariel Covarrubias Lilian Correa, Norton Mella y Metropolitanos Marcela Miranda.	

Desarrollo de la Reunión.

D. Eduardo aclara que se deben separar las reuniones en nacionales regulares cada 2 semanas y especiales cuando se deba resolver casos particulares de la DZ, donde se incluiría al Director /a Zonal y los dirigentes Nacionales y Regionales.

1. Vuelta al trabajo presencial

- a. ¿Criterios y quien los aplica?
- b. Funcionarios con Factor de Riesgo hasta la fase 4 o 5 volverán a trabajo presencial.
 - i) Haber regresado desde el extranjero en los últimos 14 días corridos.
 - ii) Tener 60 años o más de edad.
 - iii) Estar embarazada.
 - iv) Ser inmunodeprimido o vivir con una persona que lo sea.
 - v) Padecer enfermedades cardiacas, pulmonares o diabetes.
 - vi) Ser padre o madre que tenga el cuidado personal, de un menor de dos años de edad, debidamente inscrito en el Registro Civil, que no esté haciendo uso, por cualquier causa, del derecho a sala cuna, y en la medida que no tenga alternativas razonables para garantizar su cuidado e integridad.
 - vii) Ser padre o madre que tenga el cuidado personal de un menor de 18 años de edad, debidamente inscrito en el Registro Civil, que asisten a establecimiento educacional con suspensión de clases con motivo de la Pandemia COVID-19, y en la medida que no tenga alternativas razonables para garantizar su cuidado e integridad.
 - viii) Quienes se encuentren al cuidado de adultos mayores no valentes, parcial o totalmente.

A la consulta de si se mantienen los criterios de las 5 etapas y los 8 criterios de la Res. Vigente se indica que la Autoridad debe Garantizar la continuidad del servicio como lo expresa la RES. En base al cuidado del personal en las instalaciones. Se indica que aquellos jefes que consideran que algún funcionario de su subdepto. depto. o división, no está cumpliendo con su trabajo remoto podrá exigir la vuelta a las dependencia del FONASA

2. Rol de auditoría interna y la Dra Maria J. Guzmán

Las autoridades nos explican que la Dra. Tendrá el rol de revisar todos los antecedentes médicos presentados por los funcionarios, en el contexto de las causales para excusarse del trabajo presencial. Respecto del rol de auditoría interna, será encargado de revisar todos los antecedentes no médicos que presentan los funcionarios con la misma finalidad anterior.

Esta consulta fue en relación a un caso puntual de funcionario/a de la Sur que da cuenta de que no todos estamos siendo medidos de igual manera en el trabajo remoto.

Existe un documento validado, estandarizado y enviado por auditoria interna a cada Jefatura para ese efecto, y que el funcionario debe ir entregando cada 15 días.

La respuesta fue que esta medida es para todos los funcionarios(as), ya que se encuentra descrita en una Res. Ex respectiva. Por lo que solicitamos nos informen si alguien no ha realizado este proceso habitualmente desde se encuentra en remoto para exponerlo a la autoridad y que se corrija la medida.

3. Convenio de desempeño colectivo 2021

a) Plan Trienal¹

La consulta se realiza a D. M^o Cristina Jefa (S) de la división de Gestión de Personas, debido a que no estaba como indicador en las metas CDC-2021, a lo que se contestó que el servicio civil que está a cargo de esta medida no solicitó un plan para el nuevo trienio y que por lo tanto, y en base a las actuales restricciones presupuestarias hubiese sido estéril y contraproducente.

b) Indicador de Concursos en contratación.²

Por otra parte se consultó en relación a este indicador en particular que no se encontraba en los CDC para este año 2021, se indicó que solo se había solicitado dos indicadores a DGP por parte de control de gestión...pero si queríamos podíamos solicitar su incorporación...a lo que se expresó unánimemente que lo haríamos saber en la respuesta a la revisión por protocolo de la asociación.

c) Perfiles de cargo

d) Definición de requisitos de cargo, situación presentada por dirigentes DZN, pedir se incluya a esa Directora Zonal Norte.

Como se explicara al comienzo las reuniones con DZ serán extraordinarias y puntuales, sin embargo se recogió la consulta ya que en algunas DZ como la Norte y Sur particularmente, tenían casos de socios con problemas/choque de funciones, por lo que se solicitó aclarar funciones en los casos expuestos y revisar los perfiles de cargos que en las zonales son genéricos y no detallan funciones, sobre todo en los extremos que además no tiene representadas todas las divisiones, y donde por ejemplo en las CGR los cargos se superponen.

4. Caso Úrsula Romeri : según indicación de D. Eduardo en la reunión pasada los casos zonales serán con presencia del Director zonal y los dirigentes regionales. Por lo anterior se solicita presencia del Director Zonal Sur Jorge Claude.

La funcionaria cumple con las causales para gozar del derecho al trabajo a distancia, pero su jefatura directa (CGR Aysén) se lo ha denegado insistentemente, persistiendo en una actitud vulneratoria, discriminadora y totalmente antojadiza. Él se respalda diciendo que la funcionaria no ha cumplido con sus compromisos bajo la modalidad de teletrabajo, pero no ha sido capaz de demostrarlo objetivamente, toda vez que su manera de informar es particular y no con el

¹ El plan trienal surge bajo el contexto de la ley 20955 y el resguardo que hace ésta de la carrera funcionaria a través del primer paquete de normas de la DNSC: Artículo 20º : Los Servicios Públicos, deberán definir y formalizar un Plan de Trabajo Trienal, para la provisión paulatina de cargos vacantes en calidad jurídica de Planta, enmarcándose en el presupuesto que se establezca anualmente para cada Servicio. Dicho Plan de Trabajo Trienal deberá ser formalizado mediante resolución o decreto según corresponda. La forma y características de este Plan de Trabajo Trienal serán definidas e informadas por la Dirección Nacional del Servicio Civil y deberá ser elaborado antes del 31 de mayo de cada año o el día hábil siguiente si éste fuera feriado, y será utilizado en la discusión presupuestaria respectiva. El Plan de Trabajo Trienal será de carácter móvil, lo que significa que anualmente se ajustará dependiendo de los avances logrados, de las vacantes generadas y de los recursos presupuestarios disponibles en cada Servicio. El primer Plan de Trabajo Trienal deberá elaborarse en el mes de diciembre del año 2017, considerando las vacantes existentes, a lo menos, a diciembre del año 2016.

² N° de funcionarios contratados vía procesos de reclutamiento y selección año t / N° de funcionarios contratados año t

documento enviado por auditoría interna según resolución vigente. Para el Pdte. Anptuf se configura un clásico caso de “*acoso laboral*” que debería ser denunciado en la justicia ordinaria (tutela laboral), pero se optó por conversar el tema con don Eduardo Ramírez en esta reunión.

Se solicita revisión del caso, se entiende que luego de muchas gestiones no se ha llegado a buen puerto y además, hoy existen otras agravantes que entorpecen más la solución, sin embargo, se observa como salida la mantención de Úrsula en trabajo remoto hasta que se logre encontrar una solución. De la misma manera se sugiere considerar destinación en comisión de servicio en cuanto las condiciones regionales lo permitan.

La Autoridad indicó que desconoce el caso particular, solicitar información pertinente y tomara una decisión en cuanto a ambas solicitudes, para tener una respuesta a las solicitudes. Hasta la fecha de publicación de esta acta, Úrsula está haciendo uso de sus feriados legales para poder estar al cuidado de sus hijos pequeños.

5. Varios.

a) Proyecto teletrabajo

María Cristina nos indica que no existe presupuesto para la creación del proyecto pero a la fecha se han estado levantando las funciones que son teletrabajables (1 o 2 por área) para tener trabajo adelantado cuando se habrá la posibilidad presupuestaria para este ítem, ya que es una de las acciones propuestas por el gobierno y que se deberá dar continuidad. Anptuf solicita se incorpore lo antes posible a la mesa de trabajo correspondiente una vez que se decida levantar una y dar forma al proyecto.

b) Carrera funcionaria (ascensos, CDC2020 por el plan trienal, respuesta de la CGR por el nuevo plan.

En este caso no se habló nada debido a que se programó una reunión con la mesa de carrera funcionaria y las asociaciones para este jueves 29 de octubre.

c) Sumarios (incluiríamos a los metropolitanos por un sumario recién abierto)

Se solicita explicación para sumario abierto recientemente, por participar en una reunión del colegio médico como oyente sin informar a la jefatura, por nuestra parte se solicitó explicación ya que se homologa a él escuchar música con el celular mientras se trabaja.

La Autoridad indicó que no se tiene una política al respecto y que no estaba enterada del problema, se levantara información y cuando tengan una respuesta nos indicaran, pero de palabras de D. Eduardo no fue una decisión atinada, además indica que no es política de la institución levantar este tipo de procedimientos sin fundamento y perseguir e importunar a un funcionario con una investigación por algo tan nimio, no obstante luego, señala que la funcionaria debería agradecerlo, ya que la investigación resolverá responsabilidades ¿?!

El Pdte. Anptuf señala que resulta a lo menos tragicómico y paradójico que una Jefa de División, con responsabilidad en el fraude millonario a Fonasa, este infringiendo sumarios a sus funcionarios por verdaderas nimiedades.

d) Pendiente el ofrecimiento de D. Eduardo para conocer las mejoras al “Portal Prestadores” y a los procesos de negocio por parte de la encargada M^a José Guzmán.

D. Eduardo instruye a María Cristina para que se genere la instancia con M^a José Guzmán para realizar una presentación a la asociación de las medidas adoptadas.

e) Proceso de renovación de contratos 2021.

Se indica que se tomara la misma postura del 2019 en relación a la renovación de contrata. Por otra parte, se consultó la posibilidad de que aquellos colegas y compañeros que se encuentran como honorarios tengan opción cumpliendo ciertos criterios a pasar a la contrata.

Los criterios son:

- Realizar funciones habituales del departamento
- Contrato por más de un año
- Realizar la postulación (jefe directo para ayudar en ella)

ANPTUF