

| ACTA N° 05 | | |
|--|---------------------------------------|-------------------------------------|
| REUNIÓN: N° 05 | FECHAS: 12/06/13 | PRESIDIDA POR: Patricio Muñoz N. |
| HORA DE INICIO: 08:30 hrs. | HORA DE TÉRMINO ESPERADA: 09:30 | HORA DE TÉRMINO REAL: 09:35 hrs. |
| OBJETIVOS Y MOTIVOS DE LA REUNIÓN | | |
| <ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento SCI • Mejoramiento de grados • Reclasificación tramo B • CBC – 20% Diplomados • Concursos de la planta • Aniversario • Desvinculaciones daño previsional • Concursos de la Planta • Otros | | |
| PARTICIPANTES: | | |
| MIEMBROS INVITADOS | MIEMBROS ASISTENTES | MIEMBROS AUSENTES |
| Marilyn Troncoso - Presidente | Marilyn Troncoso - Presidente | No hubo |
| Felipe Tamayo- Secretario Nacional | Felipe Tamayo- Secretario Nacional | |
| Lucy Henríquez - Tesorera | Lucy Henríquez - Tesorera | |
| Patricio Muñoz – Director FNS | Patricio Muñoz – Director FNS | |

| |
|-----------------|
| MATERIAS |
|-----------------|

- MEJORAMIENTOS DE GRADOS

Para nuestra directiva esta la razón principal de la reunión, ya que él mismo nos había dicho que a mitad de año se produciría. Por lo tanto, necesitábamos saber los criterios y lineamientos.

En esta ocasión el Director no varió su discurso habitual, en el sentido de que nadie está tan mal, ya que si existirán brechas muy grandes, habrían buscado otros horizontes laborales. “Siempre se está disconforme con lo que se gana”. “Objetivamente, donde realmente me cuesta retener gente es en los profesionales senior y directivos”. “Sin contabilizamos los bonos, el sueldo líquido mínimo en acá es de \$500.000”.

El cálculo exacto para un sueldo líquido grado 20, contabilizando bonos es de \$437.038

ANPTUF: Aún tenemos muchas brechas, incluso tenemos socios en grado 22 (título en mano) en el estamento administrativo. Es gente que tiene responsabilidades a su cargo. Además tenemos socios que son ejecutivos de sucursal, tiene alguna posibilidad de subir al estamento profesional?

Al respecto el Director, solicitará al Jefe de RRHH que se revisen estas situaciones, y al mismo tiempo admitió que para él la línea que divide funciones administrativas, de técnicas o profesionales, es bien difusa. Por lo tanto, no se cierra a reconocer el trabajo de las personas,

siempre y cuando tengan responsabilidades a su cargo, hagan bien su trabajo y cuenten con la confianza de su jefatura para ascender de grado.

PM: "No tengo considerado un programa de mejoramiento de grados, pero subiré en la medida que los Jefes de Depto. me lo soliciten. Esa es la forma, yo no puedo conocer el detalle del quehacer de todos los funcionarios, confío en las jefaturas y que se la jueguen por sus funcionarios que consideran destacados o con brechas de remuneración importantes".

- FUNCIONAMIENTO SCI

El tema SCI, es uno de los temas más contingentes del quehacer institucional, a la fecha se han reportado varios problemas, especialmente con la lentitud, la capacitación del sistema, entre otras cosas. Nuestros directivos regionales además nos reportaron las inquietudes de sus socios que se relacionan directamente con este tema.

El Director reconoce que es un proyecto muy ambicioso, que implica bastantes cambios, y que es de largo aliento, de hecho continúan las licitaciones que se complementan con lo ya logrado. Se muestra muy orgulloso y satisfecho de los avances.

PM: "Es un sistema realmente integrado, tal vez la lentitud tiene que ver con las funcionalidades y el alcance del mismo, aún cuando han querido achacarle otros problemas que no provienen del SCI, como por ejemplo, la caída de internet del viernes pasado, o la caída del sistema de ventas. Hay que ser justos con los análisis y las críticas".

ANPTUF: Nos preocupan, algunos temas relacionados con la precariedad del empleo de varios de los profesionales a cargo de coordinar y llevar a cabo las etapas del sistema. Varios de ellos están a honorarios y con la incertidumbre insana de si siguen o no.

PM: "Le he pedido a Gino que acelere la reestructuración del área, estoy completamente consciente que no está proporcionada respecto a las responsabilidades y recursos que administra. Se están analizando los cargos y la forma de incorporarlos. Sin embargo, debo confesar que a varios de ellos les hemos ofrecido grado 5 y por su renta actual no han aceptado. No puedo ofrecer más de lo que la ley de Plantas me autoriza, en eso voy a ser muy responsable"

- RECLASIFICACIÓN TRAMO B

Sobre este tema, se hizo la reconsideración que correspondía y ha quedado de acuerdo a la Ley 19086.

- CBC – 20% DIPLOMADOS

En el Comité Bipartito de Capacitación, a partir de la no ejecución del 17% del ppto. 2012, el representante ANPTUF, solicitó que para no perder el ppto., éste sirva para financiar diplomados o cursos de especialización de los funcionarios, de manera concursable, clara y transparente.

Sobre este tema, reconoce que no le ha llegado el informe del CBC, por lo que aún no tiene un pronunciamiento claro.

- POLÍTICA DE DESVINCULACIÓN (DAÑO PREVISIONAL)

Este tema sugiere que la autoridad beneficie con una mejor renta los últimos años de vida laboral, como una forma de mitigar el daño previsional. Lamentablemente, el Director tiene posición clara y firme al respecto: "No voy a subir de grados artificialmente por temas ajenos a la gestión del Fonasa"

- CONCURSOS DE LA PLANTA

Este es uno de los temas que más preocupan, ya que Fonasa tiene cerca del 81% ¹ de la dotación a plazo fijo (contrata), con la consecuente fragilidad que ello significa. En esta materia se produjeron las mayores discusiones, ya que él, reconoce que detuvo el proceso a raíz de una presentación de la ANAFF en la CGR, y que por lo mismo esperará lo que indique este organismo contralor para recién hacerse cargo.

ANPTUF: Le recordamos que ya, varias veces, ambas asociaciones le habíamos solicitado la realización de los concursos internos, ya que es necesario ver a la función pública, la estabilidad en el empleo y la continuidad del servicio del seguro público a la ciudadanía con regularidad e independiente de los gobiernos de turno.

Finalmente y luego de una larga discusión, cede en su posición y le solicitará al Jefe de RRHH que se haga cargo del tema.

- Otros

PM: "Mauricio me pidió ppto. para arreglar el Gimnasio, pero acá no hay cultura deportiva, nadie hace deporte!!!"

ANPTUF: En la medida que el GYM no se mantenga como bodega, y se habilite como infraestructura deportiva y de esparcimiento se motivará mucho más el deporte. Además, nos gustaría que se habilite un estacionamiento para bicicletas, hay varios funcionarios que vienen en Bicicleta, y muchos más que vendrían si existiera la infraestructura adecuada.

PM: "Entonces le pediré a Bienestar que evalúe el tema". "De pronto los veo que son más papistas que el papa!. Muchas trabas, por ej. El Estacionamiento!. Gracias a la insistencia de Mikel, hoy día el Bienestar cuenta con más de \$ 4.000.000 mensuales por ese concepto."

Respecto al Aniversario aún no se ha hecho nada, pero lo tendrá presente, ya que cree que Fonasa se merece una buena celebración.

Siendo las 9:35 hrs. Se da término a la reunión que varias personas lo esperaban, pero nos hace una invitación abierta a que como ANPTUF sigamos aportando ideas y soluciones, ya que reconoce que no se las sabe todas y que las ideas e iniciativa de todos pueden seguir haciendo grande a Fonasa.

| 1. <i>Compromisos</i> | | |
|---|--------------------|------------|
| Compromiso | Responsable | Fecha |
| Confeccionar carta de solicitud de grado para la jefatura | Directiva Nacional | 14/06/2013 |
| Presentar ppta. De mejora de grados socios ANPTUF | Directiva Nacional | 21/06/2013 |

¹ Pág. 35 "Estadísticas de Recursos Humanos del Sector Público 2002 - 2011". Dipres.
En el año 2011 existen 207.446 funcionarios públicos en la Administración Central, de los cuales 119.043 están en calidad de "Contratas", es decir el 57% de la dotación efectiva total.