

Estando cerca del fin de año, desde FENAMINSA resulta necesario hacer un balance acerca de las metas y objetivos que como trabajadores organizados nos hemos impuesto en el Servicio de Gobierno Interior. A continuación, se presentará la situación en 6 aspectos que resultan relevantes para nuestra gestión y que requieren que la autoridad asuma con decisión.

1.- Mejoras

En el curso del año 2023, nuestra federación ha estado trabajando en conjunto con las contrapartes definidas por el Sr. Subsecretario del Interior, en un mecanismo que permita generar mejoras a funcionarios y funcionarias, considerando la transparencia y objetividad como requisitos del mismo. De este modo se ha avanzado en un instrumento que considera 3 variables; antigüedad en el grado, antigüedad en el Servicio y por último el grado que desempeña cada funcionario. Esta modalidad apunta a satisfacer dos demandas de la inmensa mayoría de funcionarios; respetar la antigüedad y considerar en el proceso los grados más mal remunerados, tal como acordó la Asamblea de FENAMINSA 2023. Existe meridiana claridad en los pesos porcentuales que debe tener cada una de las variables para priorizar a todo el personal. Lo que falta es la definición de los montos que comprometerá el Servicio en la mejora. Esta indefinición del Servicio tiene estancada la posibilidad de acordar las mejoras de este periodo, mientras observamos como "nuevos talentos" llegan a las Delegaciones con sueldos bastante por encima de quienes esperan durante largos años una mejora, lo que genera desesperanza y desmotivación.

2.- DFL

A comienzos de este año acordamos con el Sr. Subsecretario del Interior abordar la modificación del Decreto con Fuerza de Ley que regula la planta del Servicio de Gobierno Interior fundamentalmente en dos aspectos: Por una parte, lograr que el personal administrativo pueda alcanzar el grado 10, superando el tope actual que es el grado 14. Por otra parte, eliminar el requisito en el estamento profesional que establece que para acceder a grados 7, 6 o 5 se deba contar con el título de abogado. Para buscar fórmulas de arreglo hemos trabajado en conjunto con nuestras contrapartes estableciendo las fórmulas que hagan viables estas modificaciones. Sin embargo y al igual que en el tema mejoras observamos cómo va avanzando el tiempo sin que tengamos novedades, lo que es complejo ya que para realizar las modificaciones estas deben ser incluidas en proyectos de ley. Sobre todo, para este tipo de modificaciones se acude a la ley miscelánea que trata el reajuste de remuneraciones del sector público cada año y que es publicada en diciembre, por lo que queda muy poco tiempo y no se observa disposición a la toma de decisiones.

3.-Mal trato

De acuerdo a información obtenida del SGI, durante el año 2023 se han presentado a la Mutual de Seguridad, para calificación de enfermedad profesional 144 personas. La mayoría sino el total de presentaciones han sido por salud mental de funcionarios y funcionarias, lo que implica que aproximadamente el 13% de la dotación considera que algún aspecto de su trabajo lo está enfermando. Del total de presentaciones, 122 han sido rechazadas por la Mutual, lo que confirma una conducta habitual de este tipo de empresas, que rechaza mayoritariamente las licencias solicitadas.

**FENAMINSA
ALERTA
por las
promesas
sin cumplir**

El estado de las negociaciones de FENAMINSA y Servicio de Gobierno Interior.

Sin embargo, en las enfermedades que la Mutual ha acreditado como de origen laboral sobresalen las de unidades como DPR Atacama (5 acreditaciones) DPR O'Higgins (4 acreditaciones) DPR Arica y Parinacota (2 acreditaciones), DPP Itata (2 acreditaciones) DPP Limarí (2 acreditaciones). Para unidades pequeñas como son las Delegaciones Presidenciales, esto significa que los problemas son serios. Si a esta situación sumamos los casos de MALS (Protocolo de Denuncia de Maltrato y Acoso Laboral o Sexual) presentados y los sumarios e investigaciones sumarias en curso, de los cuales no existe claridad en el SGI respecto de su número, estamos hablando de una situación urgente en donde destacan unidades como las DPP de Chacabuco, Quillota y la de Melipilla. FENAMINSA ha estado permanentemente presentando situaciones de Delegados Presidenciales que muestran graves problemas en su relación con los trabajadores e incluso participando directamente de situaciones de acoso o maltrato. Lamentablemente, la autoridad ha hecho oídos sordos no asumiendo la urgencia de este problema.

4.- Gestión de las DPP

Una vez asumido este gobierno y en el curso de su gestión, hemos sido testigos de cómo en muchas Delegaciones Presidenciales los problemas de diseño de los gabinetes han terminado en situaciones inusitadas; demandas cruzadas entre los Delegados y sus asesores de confianza, casos como DPP Chiloé, DPP Malleco, DPP El Loa o la DPR Ñuble son los más conocidos, pero este es un problema que golpea a muchas Delegaciones Presidenciales y termina por incidir en el desempeño y salud mental de todos los trabajadores de las unidades implicadas. Claramente hay aquí un problema de mal diseño, que termina impactando a trabajadores e incluso a sus asociaciones pues estas terminan siendo usadas como correa de transmisión de conflictos partidistas. Consideramos urgente un cambio en el diseño de los gabinetes de las Delegaciones Presidenciales para evitar situaciones de exposición pública que termina por impactar en la imagen de los funcionarios públicos sin que estos tengan relación con los problemas.

5.- Relaciones laborales

En el presente periodo, las relaciones laborales a nivel del SGI han sido decepcionantes. No es la situación que buscamos, pero es la conclusión a la que llegamos. Esto luego de constatar el incumplimiento permanente de acuerdos respecto de la entrega de información o de la calidad de la misma cuando finalmente se nos ha entregado. Casos como la no entrega de información mensual actualizada de la situación de los edificios de la DPR; la no entrega de la situación de infraestructura de todo el SGI y su equipamiento (mobiliario, vehículos y equipos informáticos), la entrega de información errónea acerca de los sumarios e investigaciones sumarias, entre otras cosas, hablan del poco respeto que la Dirección del Servicio de Gobierno Interior muestra por la organización que representa a más del 60% de la dotación del Servicio. Del mismo modo, la laxitud con que el Servicio observa los problemas y la poca disposición de Delegados Presidenciales a dialogar con los representantes de los funcionarios, no sólo decepciona, sino que termina por enervar a trabajadores y sus dirigentes.

6.- Proyecto de ley que crea el Ministerio de Seguridad Pública

Existía el compromiso de la autoridad de conversar con la federación, antes de ingresar las indicaciones que fortalecen al Ministerio del Interior en el marco de la tramitación del proyecto de ley que crea el Ministerio de Seguridad Pública. Nuestro temor en esta materia es que terminara fortaleciéndose a la Subsecretaría del Interior con funciones provenientes del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, sin considerar el respectivo fortalecimiento del Servicio de Gobierno Interior, a través de sus Delegaciones Presidenciales. De la lectura de las indicaciones ingresadas al proyecto el 16 de octubre de este año, concluimos que este temor nuestro se concretó porque nada se habla del fortalecimiento del SGI. Lamentamos la falta de diálogo, una vez más y la poca importancia que las autoridades ministeriales otorgan al trabajo en los territorios.



Esteban Tumba Martínez
Presidente Nacional
FENAMINSA

Nuevo ciclo y nuevo directorio

Se constituyó el Directorio Nacional FENAMINSA

El pasado 03 de octubre de 2023, en la oficina de FENAMINSA, la Comisión Electoral Nacional de FENAMINSA, compuesta por Marcos Dinamarca, Ulises Torres y Manuel González, convocó y dirigió el acto de Constitución del Directorio Nacional de FENAMINSA para el periodo 2023 - 2025.

En este marco, el CEN procedió a entregar los resultados del proceso electoral, el cual en esta ocasión tuvo como particularidad la aplicación del artículo undécimo del reglamento de elecciones de la Federación, que señala en forma textual: *“si se postula una sola lista con un máximo de 19 candidatos, no se realizara la elección quedando automáticamente elegidos”*.

Es así como dando cumplimiento a lo dispuesto por el Reglamento de Elecciones de FENAMINSA, el CEN procedió a proclamar a los integrantes del Directorio Nacional a través del comunicado número 3 remitido por la CEN a las y los socios de FENAMINSA el día 12 de septiembre de 2023.

Posteriormente los días 24 y 25 de octubre se realizó el primer Directorio Nacional del periodo, donde se evaluó lo hecho y se planificaron los próximos hitos. En esta evaluación se coincidió que en materias de cumplimientos de acuerdos los servicios están al debe, en especial el Servicio de Gobierno Interior, por lo que el Directorio Nacional encomendó a una comisión para hacer un estudio y realizar una propuesta de acciones a seguir al más corto plazo.



Presidente
Esteban Tumba
SUBDERE



Vicepresidenta
Elizabeth Leiton
DPP ARAUCO



Secretario
Cristian Inzunza
SPD



Tesorera
Ximena Páez
SENAPRED



Protesorera
Fabiola Wastabino
DPR ATACAMA



Prosecretario
Orlando Cifuentes
SPD



Sec. Planificación
Carolina Bruce
SENDA



Sec. Asociaciones
Ingrid Cancino
DPR O'HIGGINS



Sec. Negociación
Juan Ignacio Carmona
DPR LOS LAGOS



ST Bienestar
Marcela Troncoso
MIGRACIONES



ST Comunicaciones
Cristian Arias
DPR VALPARAÍSO



ST Jurídico
Sebastián Guerra
DPR COQUIMBO



ST Género y
diversidad
Alfredo Contreras
SPD



ST Cultura
Carlos Figueroa
DPR Antofagasta



Territorial Norte
Patricio Santander
DPR TARAPACÁ



Territorial Centro Sur
Romina González
DPP Malleco



Territorial centro Norte
Pablo González
DPR VALPARAÍSO



Territorial Centro
Ricardo Sepúlveda
SUBDERE



Territorial Sur Austral
Alejandro Ruiz Tagle
DPR BIOBIO

25 de noviembre

DÍA INTERNACIONAL DE LA ELIMINACIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER

Vivir en paz y sin violencia - como un derecho

A propósito de la conmemoración del “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”

A través de los años y producto de las movilizaciones lideradas por organizaciones de mujeres y colectivos feministas -construyendo complicidades- se ha conseguido sensibilizar y promover la erradicación de la violencia, incluyendo además temáticas de género con mayor o menor intensidad desde los gobiernos de turno y en las agendas locales.

A día de hoy, continúan existiendo brechas y desafíos para la aplicación de leyes que garanticen el acceso a la justicia y la protección de las mujeres, con tareas pendientes en la prevención y reparación de la violencia en una sociedad que se mueve entre la desconfianza y la impunidad.

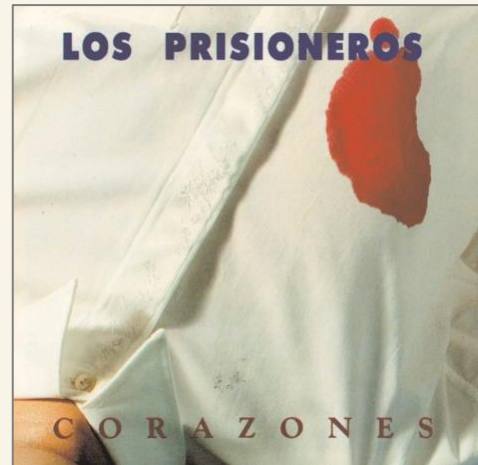
Ciertamente se invisibiliza la violencia, sin embargo, hemos aprendido que se trata de un grave problema: que afecta transversalmente a todas y todos y que está enquistado en nuestra sociedad debido a la inequidad territorial, a la discriminación, a la desigualdad y a la resistencia al mayor protagonismo que deben tener las mujeres.

Como mujeres y dirigentes sindicales, tenemos la oportunidad para generar cambios y transformaciones que vayan permeando los distintos espacios de poder, siendo portadoras de una voz consciente, emancipadora y en estado de alerta, que reivindique y consagre el derecho a vivir libre de violencia y de todas las formas de discriminación.



Romina González Monroy
Secretaria Territorial Centro Sur
FENAMINSA
Delegación Presidencial Provincial
Malleco

CIUDADANA DE SEGUNDA CLASE



Alfredo Contreras Ávalos
Secretario Técnico de Género y diversidad

"*Ciudadana de segunda clase*", así se refieren sarcásticamente a las mujeres, el grupo musical Los Prisioneros, conformado en esa época solo por hombres, en su sencillo "Corazones rojos", una mirada crítica de la normalización de la relación de poder hombre-mujer. Aun cuando esta canción puede ser fuerte en su contenido, refleja de manera clara la violencia que ejercemos los hombres cotidianamente contra las mujeres, en sus distintas facetas, ya sea económica, sexual, de pareja, familiar, laboral e incluso religiosa.

Seamos sinceros, en general, cada vez que alguno de nosotros escucha palabras como feminismo, patriarcado, igualdad de género, y podría seguir, una incomodidad generalizada, aparece desde nuestro estómago hasta el rostro, que nos atemoriza, inmoviliza e irrita, al cuestionarnos por nuestro rol "natural" e identidad como hombres y relacionarlo a la violencia contra la mujer que podemos ejercer, provocando un rechazo casi total de nuestra parte.

No obstante lo anterior, las cifras son claras. Según la Encuesta Nacional de Violencia Intrafamiliar (ENMIF) del 2022, si en 2012 un 32% de las mujeres había experimentado algún tipo de violencia, ya sea psicológica, física o sexual, para el 2022 este porcentaje subió al 44%. Junto a ello, si se analiza por tipo de violencia, la que presenta mayor aumento es la violencia psicológica, la que pasó de 30,7 el 2012, al 41,1% el 2022. Respecto al análisis del último año, se concluye que 23,3% de las mujeres vivió algún tipo de violencia en últimos doce meses, 5 puntos más que el 2012.

Nuestros espacios de trabajo no están exentos de la violencia que se ejerce sobre la mujer, y de ello dan cuenta las denuncias recibidas en la Dirección del Trabajo el año 2021, en que el 25% corresponden a acoso sexual, de las cuales el 92% han sido realizadas por mujeres. A ello podemos sumar la violencia "simbólica", como la baja representación de la mujer en cargos directivos o de toma de decisiones, manteniéndolas en las tareas que cumplen tradicionalmente. Estos datos son sólo un esbozo menor del problema, sin embargo, nos permite entender y analizar la violencia que ejercemos contra las mujeres, haciéndonos parte de la solución y no sólo del problema.

Volviendo a esas "espaldas débiles de mujer" de 1990, en que Los Prisioneros ponían el maltrato como algo normalizado por los hombres y la sociedad, vemos que lamentablemente su contenido se encuentra plenamente vigente y da cuenta de la deuda que aún tenemos con las mujeres.

Acá les dejamos el link de esta pieza clásica:

<https://youtu.be/zNEqNxwQGDo?si=UmrqvcvTXQyF3r70>

Se acabó la paciencia.

ANFUSEPU paralizó y removió la SPD.



en asamblea y con más de un 80% de aprobación llama a Paro nacional el miércoles 18 de octubre.

Era incierta la respuesta a una paralización total, eso dado que nunca en la SPD se había efectuado una movilización de esa naturaleza, pero la ANFUSEPU sabía que era la única forma de hacer efectivo el reconocimiento de la trayectoria y la justicia salarial. Así la directiva se desplegó por el país avivando y agitando las bases para el paro fuese efectivo. La paralización fue un tremendo éxito, todos los centros de apoyo a víctimas del país se plegaron al paro, así también los programas de SPD. En el Edificio Moneda Bicentenario se montó el acto central que comenzó a las 8.30 horas y sostuvo durante todo el día, la actividad central alcanzó a más de 100 personas expresando su justo reclamo y haciendo la huelga el instrumento efectivo para alcanzar la mejora.

La misma tarde del paro la autoridad llamó al dialogo y luego de una reunión accedió a los términos de la mejora y dispuso un nuevo equipo para cerrar la negociación esta vez el nuevo DAF y el Jefe de Coordinación Nacional. En 48 horas se cerró el acuerdo que beneficiará a más de 70 funcionarios y funcionarias, en paralelo también y dado que fue una de las consignas de la movilización se dispuso la revisión y disminución de las funciones críticas de las jefaturas de división.

Con todo el lunes 23 de octubre se cierra el proceso con la firma de un acuerdo entre el Directorio Nacional ANFUSEPU y el Subsecretario Vergara.



Cristian Inzunza Espinoza
Secretario FENAMINSA
Vicepresidente ANFUSEPU



El pasado 18 de octubre no fue un día normal en la Subsecretaría de Prevención del Delito, pues por primera vez en la historia del servicio y también en la historia de su Asociación (que este 2023 cumplió 10 años) se desarrolló una paralización total de actividades. Ello en respuesta a la dinámica de dilación que el servicio estableció con la Asociación en el proceso de negociación de mejoras.

El relato de los sucesos que terminan en el PARO NACIONAL ANFUSEPU se origina en el año 2022, cuando en el mes de noviembre la ANFUSEPU llamó a una manifestación producto de lo mismo: una negociación que se sostuvo todo el año y que a noviembre no daba fruto. En ese entonces, para destrabar el conflicto, la autoridad decidió acceder a las demandas de ANFUSEPU y completó las mejoras que se solicitaban, pero además comprometió que cambiaría la forma de relacionarse con la asociación, acordando un plan de mejoras sobre criterios a definir en una mesa de trabajo, señalando que esta vez la mejora de funcionarios y funcionarias se desarrollaría durante este año 2023, así también relevó a la Jefa DAF y la Jefa de Personal que hasta ese entonces eran las contrapartes de la ANFUSEPU y designó a una contraparte de gabinete que llevaría la relación con la ANFUSEPU.

Así se desarrollaron múltiples reuniones y propuestas, se ensayaron cálculos y fórmulas de priorización, se generaron acuerdos y se perfilaron criterios de mejora objetivos y transparentes, pero siempre la voz disonante en el proceso tenía el mismo origen que en el año 2022: DAF y Personal.

Así siguió avanzando el año y la aprobación del proceso siempre encontraba una excusa para no generarse. Así desde DAF y Personal continuaban con su cantinela de que no había recursos para mejora, al mismo tiempo se hacían mejoras para personal de confianza y se seguían pagando las funciones críticas mas suculentas del Ministerio.

Llegó el mes de agosto renuncia la DAF y la contraparte de la ANFUSEPU, ya la paciencia empezaba a agotarse, por ello el directorio de ANFUSEPU le pidió un gesto al Subsecretario Vergara, y que hiciera efectivo el reconocimiento que siempre expresaba a las y los funcionarios en sus discursos. La posición de ANFUSEPU - dado que ya había certeza de la capacidad económica para absorber las mejoras - era cerrar el proceso e implementar las mejoras en el año 2023. El gesto del Subsecretario no llegó y la paciencia definitivamente se agotó.

La celebración de las fiestas patrias marcó la escisión del acuerdo de trabajo que hasta ese momento había sostenido las relaciones laborales en la SPD. Así la asamblea mensual de ANFUSEPU a inicios de octubre marcó el inicio de un proceso de movilización ascendente, mientras eso ocurría no hubo ninguna señal de apertura por parte de la autoridad y sus representantes, ello pese a la insistencia reiterada de los distintos integrantes de la directiva de la asociación que por todas las vías posibles solicitaron resolución y dialogo. El paro fue advertido y pareciera que no se tomó el peso de lo que ello implicaría. Ante este silencio la ANFUSEPU

Dulce Noviembre...

Conceptos y consejos para defensa ante el despido



Sebastián Guerra Canales

**Secretario Técnico Jurídico
FENAMINSA**

Delegación Presidencial Regional
Coquimbo

Como es sabido, noviembre es un mes significativo para funcionarias y funcionarios, pues emerge esa intranquilidad producida por la precariedad laboral en el sector público. Así cada año las y los funcionarios a contrata y honorarios, se ven sometidos a un proceso donde la autoridad de turno – no siempre fundado en el desempeño - toma decisión respecto de su continuidad laboral.

El derecho al trabajo para FENAMINSA resulta un elemento esencial y que funda la gestión de nuestra organización, es por ello que desde hace algunos años ya que hemos implementado una serie de medidas para defender la estabilidad laboral: la vigilancia del proceso de evaluación de desempeño, instancias de negociación con la autoridad y el sistema de defensa jurídica que ha permitido reintegrar e indemnizar personas injustamente despedidas.

Es importante señalar también, que actualmente se ha aumentado el estándar en que la jurisprudencia en materia de despidos en el sector público el cual se ha vuelto más exigente, pues la figura de la “confianza legítima” impone la acreditación concreta y el fundamento basado en evidencia de mal desempeño. Por ello como Federación consideramos fuera de toda lógica y ética el despido de funcionarios y funcionarias en base a razones que no son reveladas o desconocidas para los involucrados, o el cambio repentino de opinión respecto del desempeño al final del año, tomando decisiones abruptas e incluso antojadizas de no renovar contratos.

Los funcionarios a contrata se rigen por el Estatuto Administrativo, allí se establecen los derechos y obligaciones, así como se consignan también los argumentos para el término de la contrata. Nos parece que de esta manera, la apelación al articulado del nombramiento “... hasta que sus servicios se hagan necesarios”, no pueden ser motivo suficiente para terminar la relación laboral. Dicha disposición ha sido ratificada por los Tribunales apelando a las garantías fundamentales establecidas en la Constitución Política de la República.

Por otra parte, el dictamen N° 22.766 de la Contraloría General de la República sobre confianza legítima y renovación de contrata, establece claramente que “en caso de que no existan motivos fundados para el despido de un trabajador a contrata, estará amparado por la confianza legítima, debiendo la institución mantenerlo en el cargo.”

En este sentido es importante mantenerse informado en cuanto a la operación concreta de la figura de la confianza legítima y el fundamento que la autoridad esgrime para ponerle fin a una contrata. En la práctica, hoy un funcionario o funcionaria que tiene dos renovaciones consecutivas o más, y cuyo puntaje en el proceso calificadorio le sitúe en lista 1, 2 o- en algunos casos -incluso lista 3, que además no tiene antecedentes formales concretos de haber incumplido alguna obligación o norma, goza de confianza legítima.

En la actualidad y desde hace ya 5 años que FENAMINSA ha establecido un trabajo colaborativo con la Fundación Defensoría Popular de las y los Trabajadores (DPT) un SISTEMA DE DEFENSA JURÍDICA para nuestras socias y socios, el sistema es completamente gratuito y ofrece a las y los socios de la Federación asesoría y representación legal ante situaciones de vulneración de derechos en el ámbito laboral, entre estas situaciones obviamente que se encuentra la defensa ante un despido injustificado.

Nuevas asociaciones

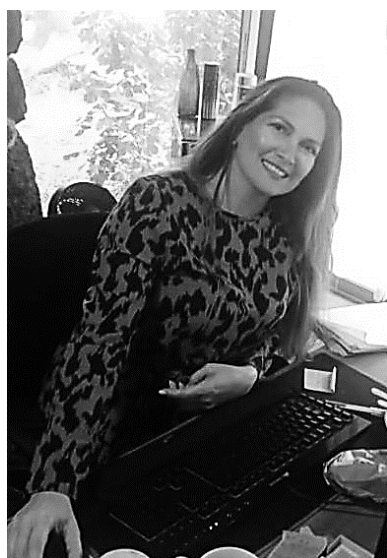
NUESTRA PRIMERA ASOCIACION DE BASE EN Isla de Pascua / RAPA NUI



La “Asociación de funcionarios de Gobierno Interior del territorio especial de Isla de Pascua / Rapa Nui”, se creó el día miércoles 25 de octubre del presente año, con un grupo de 14 funcionarios de la DPP de Isla de Pascua.

Coincidentemente el día en que se constituyó la Asociación en Rapa Nui, la jefatura de ese servicio presentó su renuncia quedando la Delegación Provincial y sus funcionarios, acéfalos con una serie de incertidumbres respecto a la gestión y continuidad del servicio. Este particular hecho lejos de mermar el deseo postergado por años de constituir una Asociación de Funcionarios en esta Delegación, sólo hizo reafirmar el compromiso entre los funcionarios de organizarse, dejar de lado amenazas, temores y poner el pie en el acelerador para realizar las acciones necesarias para conformar esta primera Asociación de la Delegación Presidencial de Rapa Nui.

Para dar continuidad y robustecer la tarea sindical, esta Asociación el día 7 de noviembre decidió de forma unánime afiliarse a FENAMINSA, lo cual según indican, tiene a sus socios contentos y esperanzados en el trabajo conjunto que puedan desarrollar en materia de respeto a los derechos de los funcionarios/as en el territorio.



...“Otro hito que nos condujo a tomar la decisión de alentar a mis compañeros a asociarnos fue la postulación que hice a trabajo a distancia, postulación inédita en la isla... digo hito, porque producto de estas gestiones tomamos contacto con Esteban Tumba, Presidente de FENAMINSA, quien me prestó su apoyo y nos orientó en el camino para cumplir con este anhelo”...

**Alejandra Astudillo Stowhas, Presidenta de
Asociación de Funcionarios de la DPP Rapa Nui**

Nuevas asociaciones

EN EL EXTREMO SUR DE CHILE RENACE LA ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA DELEGACIÓN PRESIDENCIAL PROVINCIAL DE ÚLTIMA ESPERANZA



Septiembre fue y será un mes muy especial para los funcionarios de la DPP de Última Esperanza ya que lograron constituir de manera oficial la primera Asociación de funcionarios de la Delegación Presidencial.

Este objetivo no fue fácil de lograr, la distancia, la pandemia, el teletrabajo y las licencias medicas entre otros factores, no facilitaron el cumplimiento de exigencias establecidas en la normativa para constituir la Asociación. Así y todo, después de una serie de conversaciones y redacción de estatutos entre otras tareas, el día 05 de septiembre en la sala de reuniones “Manuel Suarez”, 12 funcionarios y un Ministro de Fe manifestaron libre y voluntariamente, el deseo de crear esta Asociación con el propósito de enfrentar de manera organizada los desafíos que afectan a esa Delegación y al SGI.

...“Una de las pruebas más difíciles de sortear fue despedirnos de quien fue nuestra gran líder gremial; Edith Ruiz Mansilla, quien se acogió a retiro en nuestro servicio, y quien para muchos fue la impulsora de esta iniciativa y era quien debía asumir el desafío de dirigir esta Asociación. Fue en medio de su despedida cuando, algunos asumimos el compromiso personal de tomar esta posta y dar continuidad a su legado de trabajo por y para los trabajadores del sector público”... (Gonzalo Valdés Lufi, Director Asociación de Funcionarios de la DPP Última Esperanza).

FENAMINSA PRESENTE EN LA REGIÓN DE AYSÉN

A comienzos del año 2022, un grupo de funcionarios del SGI DE LA Región de Aysén decidió crear una nueva asociación. Para lo cual convocaron a quienes por múltiples razones, no participaban de la vida sindical, fue así como el 12 de agosto del año 2022, en tres asambleas simultaneas en las ciudades de Coyhaique, Puerto Aysén y Chile Chico, constituyeron la “Asociación de Delegaciones Presidenciales de la Región de Aysén”. Desde el comienzo la idea fue crear una organización saludable, descentralizada, inclusiva y participativa, inspirada en el respeto mutuo y en el trabajo colaborativo. Como toda iniciativa, se han presentado inconvenientes, pero el ánimo y la determinación que inspiraron su origen, les ha permitido avanzar y sobreponerse. La decisión de ser parte de FENAMINSA fue resultado de una acción democrática, libre y autónoma, en donde sus 31 socios y socias manifestaron a través de su voto la su voluntad de ser parte de FENAMINSA, y contar con su apoyo, experiencia y representación.

...“Sabemos que el camino es difícil, que a veces las cosas se complican, pero contamos con asociados con experiencia, compromiso y disposición a trabajar por los intereses de esta nueva organización y sus integrantes”... (Sergio Navarrete, Director AF de las DP de la Región de Aysén)



#FENAMINSA

enTerreno

DPP Quillota

El 4 de octubre de 2023, se realizó un encuentro con nuestras socias y socios de las Delegación Presidencial Provincial de Quillota. Claudia Catalán, presidenta de la Asociación, hizo presente diversas situaciones que aquejan a los integrantes de la Asociación, pues además de la casi inexistente movilidad en los grados, la carga laboral y el teletrabajo, uno de los temas que más preocupaba se relacionaba con casos de maltrato por parte del Delegado al equipo. En este marco, FENAMINSA se reunió con el delegado presidencial solicitando la revisión de las prácticas de maltrato, a dicha instancia asistió también la Vicepresidenta de Comunicaciones de ANEF. Finalmente, la reunión terminó con la autoridad acogiendo nuestros planteamientos. La última información desde Quillota señala que después de un mes de la reunión se visualizan algunas mejoras en el clima laboral de la Delegación.



DPP Melipilla

El 11 de octubre del 2023, se sostuvo un encuentro en la Delegación Provincial de Melipilla; con la presidenta de la Asociación de funcionarios Alejandra Angulo y las y los asociados.

En la reunión sostenida, se abordaron dudas e inquietudes en materia de actos administrativos, proceso de calificaciones, sumarios, horas extraordinarias, MALS, cambio de estamentos, infraestructura y la falta de personal; por parte del directorio - además de recoger las inquietudes - se entregó información sobre ayudas sociales y apoyo jurídico, beneficios y el estado de avance de las negociaciones para las mejoras. Además, se entregó el estado de avance de la Federación en las diferentes mesas de trabajo con la autoridad.

Luego se sostuvo una reunión con la Delegada Presidencial, instancia en la que se pudo exponer los temas e inquietudes expresados por las y los integrantes de la asociación.



DPP Cardenal Caro

El lunes 23 de octubre, se desarrolló un encuentro con nuestras socias y socios de la Delegación Provincial Cardenal Caro, en la ciudad de Pichilemu, Región de O'Higgins. En la instancia, se dio un interesante dialogo que reunió a los integrantes del Directorio Nacional y a nuestras socias y socios de la Delegación. Así, las necesidades más sentidas por las y los funcionarios están relacionadas con las mejoras de grado, ello como una forma de reconocimiento y carrera funcionaria; además expresaron la necesidad de asegurar una dotación mínima por delegación dada la dificultad en el ejercicio de las obligaciones de la DPP con personal escaso y generalmente en doble función; otras de las preocupaciones se relacionan con la continuidad de los bonos de incentivo al retiro.

Resalta también los casos de socios considerados para cambio de estamento, quienes agradecieron el reconocimiento de su título profesional luego de 15 años, ello gracias al plan de mejora de FENAMINSA en el año 2022.



ÚNETE A
NUESTRAS RRSS

www.fenaminsa.cl

SÍGUENOS EN
REDES SOCIALES



#fenaminsa
@fenaminsa