

Propuesta de Estrategia Nacional Sindical 2019 Anfucultura.

1. Estrategia Sindical para la construcción de la orgánica institucional.

Objetivo: incidir de manera vinculante en la elaboración de la orgánica institucional.

Etapas

1. Formulación participativa con AFUCAP de la resolución interna y los perfiles de cargo por centro de responsabilidad, mediante el análisis comparativo de las resoluciones del CNCA, la ley, el decreto orgánico enviado a contraloría y la experiencia de los funcionarios.
2. Plebiscito funcionario con campaña comunicacional para ratificar propuesta en conjunto con AFUCAP
3. Mesa de Negociación con autoridad para lograr acuerdo sobre orgánica.
4. Campaña de difusión de los acuerdos.
5. En el caso de escenario negativo, toma de las dependencias del ministerio por asamblea nacional.

2. Estrategia Sindical para abordar Encasillamiento a la Planta.

Objetivo: Aumentar en la mayor medida posible la mayor cantidad de funcionarios/os que se encasillen a la planta.

Etapas

1. Círculos de aprendizaje y talleres de capacitación en contenidos de la prueba de conocimientos al Hito II (en curso).
2. Elaboración participativa de propuesta con criterios generales de bases y difusión de Hito III.
3. Presentación multilateral de propuesta a AFUCAP, autoridades, y miembros del comité de selección (cuando sean elegidos) de propuesta con criterios generales de bases.
4. Una vez definidas las bases, orientación permanente a los afiliados, Círculos de aprendizaje y talleres de capacitación en contenidos de la prueba de conocimientos Hito III.
5. Mesa de trabajo con Servicio Civil y Vice Presidencia de Modernización ANEF para elaborar propuesta de Hito V.
6. Elaboración participativa de propuesta con criterios generales de bases y difusión de Hito V.
7. Presentación multilateral de propuesta a AFUCAP, autoridades, y miembros del comité de selección (cuando sean elegidos) de propuesta con criterios generales de bases y difusión de Hito V.
8. Orientación permanente a los afiliados, Círculos de aprendizaje y talleres de capacitación en contenidos de la prueba de conocimientos hito V.

3. Estrategia Sindical para abordar las Políticas Públicas en Cultura.

Objetivo: incidir de manera vinculante en la elaboración de la Políticas Públicas en Cultura 2019-2023.

Etapas

1. Seminario implementado en conjunto con comisión de cultura “evaluación de las políticas culturales”. Invitación al conjunto de consejeros nacionales y regionales.
2. Elaboración de propuesta genérica sobre como ordenar las políticas culturales en nivel central y regiones
3. Presentación multilateral de propuesta a consejeros y autoridades.
4. Solicitar a gobierno y consejeros participar en comisión de políticas culturales del consejo para plantear de manera directa nuestra propuesta.
5. Diplomado en gestión de políticas culturales según pertinencia por estamento (Comité Bipartito de Capacitación).

4. Estrategia sindical sobre derechos laborales.

4.1. Estrategia Sindical para abordar brecha salarial.

Objetivo: Nivelar los salarios de la población funcionaria mediante trabajo en mesa de nivelación para contratas y código del trabajo.

Etapas

1. Implementación de estudios de brechas salariales.
2. Campaña de difusión de estudio
3. Participación en mesa de nivelación con autoridad de gobierno (aún no asegurada).
4. Campaña de difusión de resultados de mesa de nivelación.
5. Código del trabajo: Desarrollar la estrategia de negociación para el mejoramiento de los contratos.

4.2. Maltrato y acoso laboral y sexual.

Objetivo: Restituir efectivamente el derecho vulnerado en los casos individuales y colectivos

Etapas

1. Trabajo preventivo mediante Escuela Sindical.
2. Judicialización de casos de vulneración flagrante de derechos.

4.3. Procesos de Selección de Personas.

Objetivo: Fortalecer los procesos de selección de personas en el MINCAP a través del trabajo colaborativo con Servicio Civil y Autoridad de Gobierno.

Etapas

1. Mesa de trabajo con Servicio Civil, Contraloría General de la República, ANEF y autoridades de gobierno para implementar la normativa del Servicio Civil sobre procesos de selección de personas.
2. Proceso de capacitación de Vice presidencia de Modernización de la ANEF acerca de que es el Servicio Civil y sus funciones.
3. Solicitar una vez al mes las contrataciones a la Subsecretaría.
4. Sacar % de procesos abreviados sobre el resto de las modalidades.
5. Solicitar auditoria al Servicio Civil de las Seremi/Deptos./Unidades que tengan porcentajes abultados.
6. Hacer conciencia que Gestión de Personas está bajo los mínimos que exige el Servicio Civil.
 - Identificar esos mínimos.
 - Solicitar cambios.
7. Realizar asambleas en las Seremi/Deptos./Unidades para planificar movilizaciones.
8. Convocar a las organizaciones de la sociedad civil, y a los medios de comunicación para denunciar las situaciones.

4.4. Infraestructura.

Etapas

Objetivo: Mejorar las condiciones de infraestructura de los centros de responsabilidad más prioritarios.

1. Solicitar informe a los comités de higiene seguridad del país.
2. Identificar las Seremi/Deptos./Unidades que están por el mínimo en infraestructura. Solicitar inspección sanitaria en ellas
3. Realizar capacitación de los mínimos aceptables de infraestructura
4. Realizar asambleas en las Seremi/Deptos./Unidades para planificar movilizaciones.
5. Convocar a las organizaciones de la sociedad civil, y a los medios de comunicación para denunciar las situaciones.

4.5. Riesgo Psicosocial.

Objetivo: Implementar planes de acción de los comités de vigilancia del riesgo psicosocial (CVRP) con participación activa de las asambleas de Anfucultura.

Etapas

1. Capacitación de dirigentes y base sobre normativa diagnóstico ISTAS 21 y CVRP.
2. Constitución de CVRP a nivel país.
3. Implementación de diagnósticos de: sobre carga laboral,

4. 5. Estrategia Sindical para la Evaluación del desempeño.

Objetivo: Fortalecer los estándares del proceso de evaluación del desempeño en conjunto con ANEF y el Servicio Civil.

Etapas

1. Implementación de mesa de trabajo con gobierno y Servicio Civil para monitorear proceso de evaluación del desempeño.
2. Capacitación a asambleas del proceso en conjunto con GDP.
3. Convocatoria regional a recibir quejas de funcionarios con problemas en la evaluación.
4. Presentación de casos a mesa de trabajo y resolución
5. En Junta Calificadora Nacional y Regional, coordinación con representantes de los trabajadores para preparar la estrategia con representantes y estamentos en la junta.
6. En un escenario negativo (arbitrariedad en juntas calificadoras finales) impugnación del proceso en colaboración con AFUCAP.

5. Política de alianzas.

Objetivo: Establecer alianzas con actores del ámbito público como de la sociedad civil.

Etapas

1. Participación en Coordinadora de Trabajadores de las Culturas, las Artes y Patrimonio que agrupa a trabajadores del Estado (AFUCAP, ANFUPATRIMONIO Y ANATRAP), y la Sociedad Civil.
2. Regionalización de la Coordinadora de Trabajadores de las Culturas, las Artes y el Patrimonio: creación de coordinadoras regionales.



6. Difusión Cultural, Artística y Deportiva.

Objetivo: Fortalecer la calidad de vida de los trabajadores/ras del MINCAP mediante la difusión cultural, artística y deportiva.

Etapas

1. Implementación de actividades de difusión sindical cultural: 8 M, día del trabajador, etc.
2. Olimpiadas Deportivas del Ministerio de Culturas, las Artes y el Patrimonio (proyecto de Arica).