

COMUNICADO



LO LOGRAMOS... HAY NUEVO MANUAL PARA CONCURSOS

Antecedentes

En el año 2015, desde el momento en que se estaba negociando la actual Convención Colectiva de Trabajo (2016-2019), SINTRAPREVI solicitó formalmente a la administración de la compañía la revisión y modificación del Manual de Vinculación de Personal, que contempla los procesos para los concursos, dada la inequidad y falta de garantías que en los mismos se presentan y la modificación unilateral del manual que se había efectuado ese mismo año (Manual versión abril de 2015).

Sobre este mismo tema, SINTRAPREVI había presentado con anterioridad una acción de Querrela Administrativa ante el Ministerio de Trabajo. Esta es una figura jurídica que se utiliza para presentar denuncias o quejas contra las empresas, ante el Ministerio de Trabajo, por el incumplimiento por acción u omisión, la infracción, o la violación a normas laborales, de seguridad social y las de derecho colectivo.

En el mes de diciembre de 2015, ante la imposibilidad de incluir este tema en el marco de la negociación y la no respuesta del Ministerio, intervino la CETCOIT (Comisión Especial de Tratamientos de Conflictos ante la OIT), instancia tripartita creada por la Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales (CPCPSL), conformada por representantes del Gobierno, Organizaciones de Trabajadores y de Empleadores. La CETCOIT busca resolver casos relacionados con el derecho de libertad sindical y la negociación colectiva consagradas en los convenios Nos. 87, 98 y 151 de la OIT; a través de un acuerdo de voluntades entre las partes.

El 16 de diciembre de ese año, se concretó la reunión entre las partes: PREVISORA y SINTRAPREVI, con la participación del facilitador OIT Eduardo Cifuentes, representantes del Ministerio del Trabajo y de la Central Unitaria de Trabajadores CUT. En ella, se suscribió un Acta de Acuerdo con la finalidad de hacer respetar los principios de libertad sindical y negociación colectiva, y con relación al Manual de Vinculación de Personal, se acordó reglamentarlo en el marco del Comité de Relaciones Laborales. Fruto de este acuerdo es el Manual versión marzo de 2016, en el cual se baja el peso porcentual de las entrevistas.

En el año 2017, SINTRAPREVI presenta una propuesta a la administración para llevar a cabo Mesas de Trabajo con el fin de revisar las que se consideran violaciones a la convención colectiva de trabajo. Estas se concretan en el presente año y fruto de ellas, surgen unas nuevas mesas, con el único propósito de revisar la propuesta de modificación del Manual de Vinculación-Concursos.

El Manual de hoy

Como se dijo en comunicado reciente, con la propuesta presentada, SINTRAPREVI ha buscado fundamentalmente: (i) Solucionar uno de los aspectos de más relevancia para los trabajadores, como es el de los procesos de concursos (ii) Propender por concursos equitativos y con garantías. (iii) Velar por que se cumpla el espíritu de la convención colectiva sobre este tema: Que se concrete la promoción y ascenso de los funcionarios de planta.

El día de hoy se ha concretado un acuerdo SINTRAPREVI - PREVISORA, mediante el cual se modifica el actual manual. Es necesario hacer un reconocimiento a la Presidente Silvia Reyes, pues sin su intervención no hubiere sido posible lograr este acuerdo. Así mismo, reconocer que para este proceso la compañía designó personas en las mesas que permitieron generar un espacio de confianza y que para el sindicato tenían reconocimiento y respeto por la organización.

El manual se dará a conocer próximamente, empezará a operar en el mes de enero de 2019, para los concursos convocados a partir de esa fecha. Pero dado lo positivo del acuerdo, queremos dar a conocer los principales logros que se resumen en:

1. Modificación de los pesos asignados porcentualmente para cada una de las etapas del proceso. Se incluye un porcentaje para antigüedad, así como para educación. Se disminuye notoriamente el porcentaje de la entrevista (de 28% a 15%), la cual se establece como etapa clasificatoria. El puntaje mínimo aprobatorio baja de 80% a 75%. La tabla queda así:

FASE	PESO	MINIMO APROBATORIO
Requisitos Adicionales Educación	5%	CLASIFICATORIA
Requisitos Adicionales Experiencia	5%	CLASIFICATORIA
Antigüedad	5% Se calcula por regla de tres, siendo el valor más alto 15 años	CLASIFICATORIA
Evaluación Conocimientos	40%	30%
Evaluación ofimática	10%	7,5%
Evaluación Psicotécnica	20%	15%
Entrevista Talento Humano 7,5% Entrevista Técnica 7,5%	15%	CLASIFICATORIA
TOTAL	100%	75%

Es de aclarar, que los trabajadores quedarán exonerados de la evaluación ofimática, con solo presentar y aprobar el Curso de Excel que se programa periódicamente.

2. Se incluye nuevamente la posibilidad de homologar estudios, en caso de no contar con la carrera establecida en el perfil, así como para título de tecnólogo. Los cuadros de equivalencias quedan así:

REQUISITO	EQUIVALENCIA
Título de formación avanzada o postgrado	A falta de título de postgrado se podrá acreditar dos (2) años de experiencia específica o relacionada adicional a la mínima requerida, o evidencia de culminación de una segunda carrera profesional, siempre y cuando dicha formación sea a fin con las funciones del cargo
REQUISITO	EQUIVALENCIA
Disciplina Académica establecida en la descripción de cargo	Para empleados con 5 o más años de antigüedad, que tengan el mínimo nivel requerido de estudios, pero que no cumple con ninguna de las carreras especificadas en la descripción de cargo, esta se homologará, por años de experiencia relacionada adicional a la exigida para el cargo así: Técnicos: 1 año de experiencia relacionada Profesionales: 2 años de experiencia relacionada
REQUISITO	EQUIVALENCIA
Título de Tecnólogo	Equivalencia 1 Aprobación de tres (3) años de educación superior universitaria profesional y un año de experiencia relacionada. Equivalencia 2 Título de formación técnica profesional y dos años de experiencia relacionada