

### Presentación

Desde hace años que esta Asociación Nacional de Funcionarios ha planteado a los distintos Directores Nacionales que han pasado por la Institución, independiente de su filiación política, la decidida voluntad de cooperar activamente con una Gestión que mejore las condiciones de trabajo de nuestra gente y que cumpla con la Misión que el país nos ha encomendado, con eficiencia y eficacia.

Nuestra disposición siempre ha sido la mejor y la preparación que hemos recibido a través de seis diplomados en estas materias, nos han entregado las competencias necesarias para tener **PARTICIPACIÓN REAL Y EFECTIVA** en las materias que tienen que ver directamente a nuestra gente.

### Código de Buenas Prácticas Laborales

Una de las mejores medidas adoptadas por nuestra Presidenta, Sra. Michelle Bachelet Jeria, es la creación de este Código, que lamentamos no haya sido Ley. En el SAG no ha sido respetado. Una muestra de ello fue que se fijaron metas y plazos los que no fueron cumplidos. En varias oportunidades comunicamos a la Dirección Nacional de estos incumplimientos, los que no fueron atendidos. Además, denunciemos el hostigamiento constante y sistemático hacia funcionarias, funcionarios y dirigentes gremiales, situación que no se había visto jamás en este Servicio. Exigimos el respeto y la aplicación del Código de Buenas Prácticas Laborales, que es una iniciativa emblemática del Supremo Gobierno.

### Política de Relaciones Laborales

En el tema de Relaciones laborales, aunque se le ha cambiado el nombre a la unidad encargada de la materia, en lo sustantivo queremos una Política que considere a las personas como el principal factor de Excelencia Institucional.

Queremos terminar con una práctica que ha producido como resultado un **mal clima laboral**, que tiene su raíz en el abuso y en el exceso de autoridad de ciertos jefes y superiores con el personal subalterno, especialmente secretarías, servicios menores y choferes, donde el abuso ha causado daño económico y psicológico a quienes lo han sufrido.

Esto pone de manifiesto que en nuestro Servicio se tiene que implementar a la brevedad posible una real **Política de Gestión de Desarrollo de las Personas**.

### Nueva Planta para el SAG

Se requiere con urgencia de una reestructuración y ampliación de la Planta Funcionaria de nuestro Servicio, que desde el año 1994 no ha sufrido variaciones.

Cabe destacar que según las informaciones entregadas por el propio Departamento de las Personas, la dotación de funcionarias y funcionarios de Planta y Contrata asciende a 2.100, mientras que los contratados a Honorarios llegan a los 4.000.-

### Estímulo a la Función Fiscalizadora

Es un anhelo histórico de nuestra gente lograr que se reconozca la calidad de fiscalizadores que desempeñan de Hecho y no de Derecho. Nuestra Organización, con sus propios fondos, elaboró el Proyecto que concede Estímulos para la Función Fiscalizadora para todas y todos los funcionarios del SAG.

Pensamos que este estímulo nos corresponde por justicia ya que nuestra gente realiza muchas más labores de fiscalización en terreno que otros servicios similares, pero ellas nunca han sido reconocidas económicamente.

En la práctica, este Proyecto significa incrementar las remuneraciones de nuestra gente para acercarlas con las que perciben nuestras compañeras y compañeros de Servicios Fiscalizadores como Aduanas, Impuestos Internos, Dirección del Trabajo, etc..

En su momento logramos que el referido proyecto fuera respaldado por el Director Nacional de la época, Carlos Parra Merino, y por el Ministro de Agricultura, Jaime Campos Quiroga. Pero las gestiones tuvieron que esperar debido a la intención del Supremo Gobierno de reformar la Institucionalidad Ministerial. Como el lineamiento resultante no afectará ni las funciones ni a las dotaciones funcionarias de los Servicios del Ministerio, queremos contar con todo el apoyo institucional para lograr los acuerdos que permitan su aprobación durante el año 2009 y su implementación a la brevedad.

### Renacer de la Carrera Funcionaria

Esta Asociación Nacional exige una **Carrera Funcionaria clara y transparente**, basada en los méritos, competencias, responsabilidades y antigüedad que permitan armonizar el bienestar de las personas y la excelencia institucional.

Contar con una Carrera Funcionaria en los Servicios es una legítima aspiración de los trabajadores públicos ya que con ella se evita las inequidades y discrecionalidad de las autoridades de turno.

Para profundizar y hacer efectiva una Política de Gestión de Desarrollo de las Personas proponemos trabajar en procedimientos tales como:

- ✓ Definición de roles y funciones a desarrollar
- ✓ Perfil del Cargo y Bases Técnicas, con participación de AFSAG
- ✓ Concursabilidad real y transparente, con participación de AFSAG.
- ✓ Reclutamiento y selección de postulantes.
- ✓ Traslados y Destinaciones.
- ✓ Política de Capacitación y Formación de Competencias.
- ✓ Política de Reconocimiento y/o Incentivos por metas.
- ✓ Relaciones laborales y Prescendencia política en el trabajo funcionario.
- ✓ Política de Higiene, Seguridad e Infraestructura.
- ✓ Sistema de Evaluación y de Desempeño, moderno y con estímulos.
- ✓ Solicitud de recursos anuales en el Presupuesto Institucional, para el desarrollo de una real Política de Gestión de Desarrollo de las Personas.
- ✓ Comunicaciones con la Asociación de Funcionarios, creando instancias y métodos para la implementación de directrices, de jefatura y sus funcionarios

### Gestión para las Personas

Debemos revisar la **condición contractual** del personal del SAG ya que más del doble de la dotación de Planta y Contrata está contratado a **Honorarios** o simplemente subcontratado, sometido a condiciones de enrolamiento que son muchas veces injustas y abusivas.

En este sentido se solicitó que en los contratos del 2009 de nuestras compañeras y compañeros a **Honorarios**, sean reintegrados los dineros que les descontaron así como los beneficios que les quitaron unilateralmente como viáticos y horas extras.

En referencia a los de Contrata, estos no cuentan con estabilidad en sus puestos ni con derecho al ascenso en base a criterios establecidos y acordados con la AFSAG para el aumento de los Grados.

Finalmente, en relación a los de Planta, eternamente postergados, se debe establecer como norma los ascensos de los estamentos de Auxiliares y Administrativos, basados en el Escalafón y de acuerdo al Estatuto Administrativo, para lo cual se deben requerir los recursos necesarios.

Así también, se deben solicitar los recursos anualmente para continuar realizando los Concursos de Promociones de los Estamentos Técnicos y Profesionales, a fin de llenar las vacantes que queden o se vayan generando en la Planta Funcionaria.

Un tema que también es prioridad de la AFSAG y que en algún momento fue acordado discutir para buscar una solución con la Dirección Nacional, es la manera de dar una salida más digna a nuestras compañeras y compañeros que estén en el INP y que se encuentran en edad de jubilar, permitiéndoles **acceder a los grados topes** de sus respectivos escalafones y que a su vez les permita mejorar sus disminuidas pensiones.

### Mejoramiento de Grados a Personal de Contrata

La AFSAG pide que se incrementen los grados de acuerdo a los siguientes criterios:

- ✓ Antigüedad en el Grado.
- ✓ Responsabilidad del Cargo o de la Función.
- ✓ Estudios académicos y duración de ellos.
- ✓ El mejoramiento deberá iniciarse por los Auxiliares, seguido por los Administrativos, Técnicos y Profesionales.
- ✓ Ningún mejoramiento deberá ser inferior a los bienios que se encuentra percibiendo la funcionaria o el funcionario beneficiado.
- ✓ Deberá conocerse el listado de beneficiadas y/o beneficiados con anticipación por parte de la AFSAG, para poder rectificar en caso de error u omisión en la confección de dicha lista.

### Evaluación de Desempeño

El Directorio Nacional de la AFSAG pretende que esta sea una herramienta que refleje realmente el desempeño de las funcionarias y funcionarios del SAG, y por ello sistemáticamente ha pedido a las autoridades superiores del Servicio que sea aplicada con criterio y racionalidad por parte de los Pre Calificadores.

Además, queremos que la retroalimentación sea una política general del Servicio como lo establece la Norma y terminar así con las malas prácticas imperantes.

### Infraestructura y Ambientes de Trabajo

Solicitamos ampliar los recursos de soporte, de infraestructura y mejoramiento de los ambientes de trabajo, que aseguren una prestación de servicios de calidad y en condiciones dignas de comodidad y confort para sus funcionarias y funcionarios, especialmente en todas aquellas dependencias apartadas del radio urbano y de difícil acceso.

### Servicio de Bienestar

Queremos que se respete el espíritu de la Ley y se devuelva la Administración Superior del Servicio de Bienestar al Consejo Administrativo, para que no se sigan desconociendo algunos acuerdos tomados para el bienestar de las personas

En este sentido, queremos rescatar el Rol Social por el que se crearon los Servicios de Bienestar y para que realmente la ayuda llegue a nuestra gente que más lo necesita.

### Enprode vs Olimpiadas

Queremos retomar el acuerdo suscrito con la Dirección Nacional en orden a trabajar en conjunto en la realización de las Olimpiadas (ahora llamadas Enprode), como históricamente se hizo desde su creación y hasta que fueron interrumpidas.

### Trabajo en Controles Fronterizos

La imagen técnica del SAG se ha visto en muchos casos cuestionada debido a que la facultad fiscalizadora ha sido entregada a personal a honorarios, que no posee los conocimientos necesarios que se deberían entregar durante el proceso de Inducción, que por años ha exigido esta Organización.

En esta misma área, además es necesario **implementar y mejorar las comunicaciones** entre las Barreras y las Oficinas del SAG que hasta la fecha y dependiendo del lugar, han demostrado ser inoperantes, ineficientes e inexistentes. Pedimos Internet, teléfonos, radiotransmisores y/o equipos que sirvan efectivamente para establecer una comunicación efectiva ante cualquier directriz o emergencia.

Para aquellos que desempeñan funciones riesgosas como la operación de Máquinas de Rayos X, recepción de naves a la gira, trabajo en Laboratorio, trabajo en condiciones de climas extremos, trabajo en altura, y cuantas otras más haya que considerar, esta Asociación Nacional exige contar con un Seguro y establecer una **asignación o bono de riesgo**.

En el tema de las **Horas Habilitadas**, la AFSAG exige el cumplimiento del acuerdo suscrito con la Dirección Nacional en el año 2005 en orden a ajustarlas automáticamente año a año.

### Alianza Estratégica AFSAG – SAG

Pensamos que como Organización es necesario fortalecer esta alianza estratégica ya que debiera existir siempre una cercanía de pensamiento entre la AFSAG y la Administración del SAG, porque en definitiva ambos buscamos el bienestar de las personas que trabajan en el Servicio y mantener la calidad técnica que por años ha engrandecido a nuestra Institución.

De esta manera y como ejemplo, trabajaremos en conjunto en instancias superiores como el Parlamento para lograr un mejor presupuesto para nuestro Servicio; en el Servicio Civil cuando postulemos al Servicio de Excelencia, o ante la prensa cuando sea puesta en duda la calidad técnica de nuestra gente, entre otros casos de similar importancia.

Atenta y fraternalmente,

DIRECTIVA NACIONAL  
ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS  
AFSAG