



Memorándum N° : 750/2012

Ant. : No hay.

Materia : Informe final N° 4 de la fiscalización en relación a las etapas del proceso de selección y contratación del personal bajo la modalidad del código del trabajo en el programa de mejoramiento urbano y equipamiento comunitario modalidad tradicional.

Buin, 29 de Noviembre 2012.

DE : Cristian Villarroel Arias
Unidad de Control
Municipalidad de Buin

A : Carlos Roberto Fernández Urrutia
Alcalde (s)
Municipalidad de Buin



Junto con saludarle, por medio del presente acto, adjunto remite a ud. Informe Final de la fiscalización en el "en relación a las etapas del proceso de selección y contratación del personal bajo la modalidad del código del trabajo en el programa de mejoramiento urbano y equipamiento comunitario modalidad tradicional".

Para su conocimiento y fines.

Sin otro particular, se despide atentamente



Cristian Villarroel Arias
Unidad de Control
Municipalidad de Buin

CVA/jfr.

Distribución

- Destinatario
- Carpeta de fiscalización
- Archivo Control

INFORME FINAL DE FISCALIZACION EN RELACIÓN A LAS ETAPA DEL PROCESO DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL BAJO LA MODALIDAD DEL CÓGIGO DEL TRABAJO EN EL PROGRAMA DE MEJORAMIENTO URBANO Y EQUIPAMIENTO COMUNITARIO MODALIDAD TRADICIONAL.

(4 /2012)

I.- Introducción.

En cumplimiento al plan anual 2012 de fiscalizaciones presentado por esta unidad de control y en virtud a lo establecido en la LOC de Municipalidades N° 18.695, artículo 29 letra a que dice:

“A la unidad encargada de control le corresponderá: Realizar la auditoría operativa interna de la municipalidad, con el objeto de fiscalizar la legalidad de su actuación”.

Sobre lo anterior y en virtud a lo indicado en el párrafo anterior, esta unidad de control expone los resultados del informe final “de la fiscalización informe final de fiscalización en relación a las etapa del proceso de selección y contratación del personal bajo la modalidad del código del trabajo en el programa de mejoramiento urbano y equipamiento comunitario modalidad tradicional”.

II.- Metodología.

Primero: Se solicita a la Dirección de de medio ambiente, aseo y ornato mediante el memorando N° 390 de fecha 05 de junio 2012, solicitado la descripción y explicación en relación a las etapa del proceso de selección y contratación del personal bajo la modalidad del código del trabajo en el programa de mejoramiento urbano y equipamiento comunitario modalidad tradicional.

Segundo: Se recepciona los antecedentes, según memorándum N° 377 de fecha 29 de junio de 2012, de parte de la DIMAAO, el cual explica lo solicitado en el memorando N° 390 de fecha 05 de junio 2012.

Tercero: Recibido estos antecedentes se lleva a cabo un proceso de clasificación de la información entregada en cuanto a elementos técnicos y de gestión.

Cuarto: Se lleva a cabo el proceso de análisis y revisión de información en donde se verifica lo siguiente:

- Proceso de reclutamiento.
- Proceso de selección.

- Proceso de contratación.

Quinto: Se expondrán sugerencia técnicas relacionadas a cada uno de los procesos.

III.- Información analizada.

Memorándum N° 377 emitido por DIMAAO.

3.1.- En el proceso de reclutamiento se indica lo siguiente:

1.-... "Existencia de personas que están en condiciones de cesante, que concurren al municipio a solicitar trabajo, desde allí los derivan a la DIMAAO..."

2.-... "Personas que conocen de este proyecto, por un lado por haber trabajado anteriormente, por estar en uno de los proyectos que está finiquitando o por información de persona a persona..."

3.2.- En el proceso de selección se indica lo siguiente:

1.-... " Una vez aprobada la ejecución del proyecto bajo la modalidad de Administración Directa, se convoca a los interesados para su selección. En general los que acceden a este programa son personas sin calificación laboral o por temporalidad de la agroindustria buscan esta alternativa. No obstante en su mayoría son anteriores trabajadores del programa que por su experiencia en tareas propias de la dirección son candidatos más adecuados..."

3.3.- En el proceso de contratación se indica lo siguiente:

1.-...Una vez obtenido el número de trabajadores relacionados con el proyecto, se inicia el trámite de contratación por Código del Trabajo, requerimiento establecido por la SUBDERE..."

IV.- Resultados.

Antecedentes técnicos.

Para contextualizar cada uno de los procesos indicados, se señalará para este efecto literatura especializada, para ello se abocará los argumentos académicos y técnicos del profesor Adalberto Chiavenato, eminencia de la temática del recurso humano.

4.1.- Proceso de reclutamiento.

...“El reclutamiento es la consecución de recursos humanos para la organización y su objetivo específico es suministrar materia prima para la selección: los candidatos” ...

- Según lo analizado desde la perspectiva académica y práctica, existe claridad la fuente de reclutamiento que se alimenta el proceso PMU – tradicional, siendo los principales beneficiados las personas cesantes, con experiencia en la actividad o actividades similares.
- En cuanto al proceso de difusión cabe destacar que los medios son los adecuados en cuanto a eficiencia y a la reacción de atraer mano de obra rápida sin que el municipio pueda desembolsar en campaña informativa.

Por lo tanto en este punto no existe observación que indicar.

4.2.- Proceso de selección.

...“ Es la escogencia del individuo adecuado para el cargo adecuado”...

- Según lo indicado en el informe, en esta etapa se cumple la premisa esencial de la selección, que es que tengan a lo menos experiencia en la función o parecida, en este caso a la agroindustria, además es importante señalar que se indica que la no calificación laboral no es un impedimento para realizar actividades o funciones que no requieran complejidad en su quehacer cotidiano.
- En cuanto a aquellas personas que ya hayan sido parte de procesos anteriores, son quienes por comportamiento solidario se presume que le enseñan o indican como es la función que debe desarrollar, lo anterior es de suma importancia ya que se generaría una relación de maestro – aprendiz.

- En cuanto al orden de prelación de las personas que han sido seleccionadas, por lo tanto **se sugiere** que en futuros procesos se informe quienes han sido beneficiados, para así evitar hechos de clientelismos que puedan desvirtuar el verdadero objetivo del programa en cuanto a la absorción de la mano de obra.

Por lo tanto en este punto queda con observación para ser analizado.

4.2.- Proceso de contratación.

..." Es aquella etapa por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada"...

Referente a este proceso no se indican elementos que son de importancia respecto a quienes serán las personas contratadas en relación a sus deberes y obligaciones, como así también a los antecedentes que deben presentar antes de que se le realice el respectivo contrato y posterior decreto, por ello se exponen los siguientes argumentos:

- Deben ser informados a aquellas personas que ingresan por primera vez sobre la presentación de ciertos documentos que validen sus antecedentes indicados en la respectiva ficha de inscripción, entre ellos se hace necesario:

1.- Copia simple de la cédula de identidad actualizada.

2.- Formato simple de currículum vitae. Para ello se sugiere que se establezca un formato único y simple, el que sea elaborado por le respectiva unidad reclutadora.

3.- Presentación de certificados de antecedentes penales para fines especiales, ya que con este proceso se puede evitar situaciones que incomodarían la gestión y ejecución de los proyectos por razones de índole judicial o penal.

El motivo de este proceso y presentación de este documento se basa en:

a.- No encontrarse en condición de procesado si que haya cumplido la pena correspondiente, en otra palabras se encuentre prófugo de la justicia.

b.- Si bien no es un hecho vinculante directo con la función pública el Artículo 10. Ley 18.883 letra f dice: ...No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

A juicio de este análisis no existe una condición de dependencia como funcionario público, pero al desarrollar su actividad se le remunera con fondos públicos.

c.- Para indicar y orientar a quienes haya cumplido su condena deban regularizar su situación ante el Servicio de Registro Civil e Identificación, este punto se basa en: ..." Si la persona haya cumplido su condena se hace necesario que deba regularizar su situación acudiendo a las instancias correspondientes. Por consiguiente, aún cuando la pena a que fue condenada una persona se encuentre cumplida, ese solo hecho no es suficiente para permitir su ingreso a la Administración, puesto que para ello se requiere, necesariamente, que se realicen los trámites pertinentes a fin de obtener la eliminación de sus antecedentes o prontuario penal, mediante los procedimientos establecidos para tal efecto en el decreto ley N° 409, de 1932 -que establece normas relativas a reos; en la ley N° 18.216 -que establece medidas que indica como alternativas a las penas privativas o restrictivas de libertad, y en el mencionado decreto N° 64, de 1960"... **DCGR, 30442/ 2010.**


En la eventualidad que dicho procedimiento se no sea realizado y al momento de ser revisados los antecedentes por la unidad fiscalizadora interna municipal, automáticamente el futuro contratado será marginado de dicha contratación. En cuanto al funcionario responsable de realizar la función de reclutamiento, selección, será quién desembolse de su propio bolsillo los días trabajados por quién ha sido rechazado.

Por lo tanto, este punto queda en observación para ser analizado.

d.- Se deberá diseñar el respectivo manual de procedimiento para esta modalidad.

Por lo tanto, este punto queda en observación para ser analizado.

Es cuanto puedo informar.



CRISTIÁN VILLARROEL ARIAS
PROFESIONAL DE LA UNIDAD DE CONTROL
UNIDAD DE CONTROL

Noviembre de 2012