

## **Celebración del Día del Funcionario del BPS**

**27 de mayo de 2015**

### **Presidente Heber Galli:**

Buenas tardes a todas y a todos.

El centro de la cuestión hoy es el reconocimiento a la trayectoria de las compañeras en esta institución de seguridad social

Mañana es el día del funcionario, cumplimos el 10.º aniversario de que el Día del funcionario es de asueto para el personal, desde que en 2006 se concretó esta larga aspiración de los trabajadores.

Y tratándose del día de los funcionarios nos vamos a referir a la gestión humana, donde tenemos planteados muchos desafíos.

Prácticamente la mitad del personal del BPS ha ingresado con posterioridad al 2005, por esto desde hace 2 o 3 años es más reducida la cantidad de compañeros que reciben medalla por 25, 30, 40 y 50 años de labor, comparado con otras épocas.

Estamos empezando a aplicar varios instrumentos en materia de gestión humana, como los es el Plan Institucional de Formación que ha permitido -por ejemplo- que 1.600 trabajadores ya hayan realizado los cursos vinculados a carrera horizontal -la que tendrá su inicio a partir del 1 de enero de 2016- y que de esos 1.600 trabajadores 1.100 ya se inscribieron para cursos opcionales adicionales. Otro ejemplo que encaramos con mucho cariño es el ProCes donde ya están terminando casi todos los compañeros que se anotaron para terminar los estudios secundarios, y por el cual se rindieron y aprobaron más de 1.700 exámenes y 109 trabajadores del instituto pudieron completar sus estudios secundarios.

Trabajamos en el Sistema de Evaluación del Desempeño que no es un instrumento mágico que todo lo resuelva, pero que ayuda y va a requerir el esfuerzo de todos, en particular en estos días que está culminando el plazo inicial para realizar las entrevistas de expectativas. El sistema es complejo y perfectible, hay que ponerlo en marcha y avanzar a partir de lo positivo del mecanismo, porque todos hemos encontrado cosas positivas en el mecanismo a aplicar, y por tanto hay que darle la importancia que tiene.

Tenemos algunos desafíos importantes en lo que refiere a la carrera administrativa, clásico ascenso vertical, nosotros consideramos que no podemos eternizarnos haciendo concursos para

completar la reestructura, creemos que hay que hacer un esfuerzo en los próximos meses para completar por vía de concurso como corresponde los 150 cargos que todavía nos faltan para completar la reestructura. Creemos que por la gestión y por el proceso de concurso tenemos que modificar por ejemplo el tema de la integración de los tribunales con tres gerentes a los que no eximimos de sus tareas habituales y tienen que hacer ambas tareas y en muchas oportunidades hemos visto las dificultades que esto genera. Creemos que además proveer estos cargos ayudará a que debamos recurrir en lo estrictamente imprescindible a las subrogaciones, que debe ser un instrumento de excepción

Creemos que tenemos que generar un reglamento permanente de ascenso para los trabajadores, no podemos seguir con el mecanismo de que cada vez que hay que hacer un concurso el Directorio se ponga a discutir las bases, tenemos que tener un mecanismo determinado antes de hacer los llamados a concursos, entonces cuando se producen las vacantes simplemente se debe resolver el llamado a concurso, el resto ya está determinado.

Otro tema en el que avanzar es en salud y seguridad laboral, en mejorar las condiciones y ambiente de trabajo, en todas sus dimensiones, quizá ahora en Montevideo ya que en el Interior del país hemos hecho cosas en este sentido

Lo referido a las ausencias por enfermedad nos preocupa. Desde que en 2007 reordenamos el reglamento se han dado con una frecuencia bastante significativa los sumarios y destituciones por faltas por enfermedad, a esto también hay analizarlo.

Hay que procesar un reordenamiento de los reglamentos que hacen a la relación laboral, porque está bastante dispersa la información.

Tenemos que avanzar en comunicación institucional con todo lo que hace a la temática propia de la seguridad social y la gestión, y en particular vinculado a los trabajadores a la seguridad social a la gestión cotidiana, pero también en materia social y hasta deportiva, abarcando todas aquellas cosas que hacen los miles de trabajadores del BPS y no sólo lo que hace a su función. Creemos que esto es impulsar una lógica de trabajo buscando la identificación del trabajador del BPS, su pertenencia a la institución, su carácter de servidor público y como forma de que se reconozca como integrante de esta institución.

Tenemos que generar espacios participativos donde exponer inquietudes ideas proyectos y propuestas en materia de innovación y desarrollo, de potencialidades en la búsqueda constante de mejorar lo que hacemos y cómo lo hacemos, y también generar reconocimiento institucional para esas propuestas y esos aportes a la mejora de la forma en que hacemos las cosas

En todos estos ejes de trabajo se requieren la participación y el diálogo como aspecto fundamental, en particular con el sindicato de funcionarios –la ATSS- que es parte sustantiva y con quien aspiramos a tener las mejores y más fructíferas relaciones institucionales posibles, cada quien en su rol y en todos los casos escuchando a todos, escuchándonos todos, los más de 4.000 trabajadores del instituto.

Tenemos que avanzar en reconocernos como servidores públicos y eso requiere compromiso a todos los niveles, y a más nivel más responsabilidad, como dijimos cuando asumimos, para empezar: estar las horas que tenemos que estar, donde tenemos que estar, y haciendo, trabajando. La inmensa mayoría de los trabajadores de BPS lo hace de lo contrario esto no funcionaría, pero lo debemos hacer todos

Sigo robando al exdirector Maeso cuando dijo: “Organismos como éste son ingobernables si no se los quiere”.

Yo creo que la inmensa mayoría de los trabajadores del BPS lo quieren.

Tenemos que trabajar todos para lograr -cada día más- que el BPS sea un buen lugar para trabajar.

Muchas gracias.