

Respuesta Petitorio Unificado

El presente documento corresponde a las respuestas a las peticiones expresadas en el documento "Petitorio Unificado", de fecha 16 de mayo, suscrito por la FENAFUCH, la Asamblea de Toma de la Sede Alfonso Letelier Llona, la Asamblea de Toma de la Sede Pedro de la Barra, así como las orgánicas estudiantiles: CEFA, CEDA, CAOS, CEIM, CETM, CEC, CETHA, CDDAV, y los Centros de Delegados de Actuación Teatral y Diseño Teatral. En primer lugar, empatizamos con el lamentable accidente sufrido por nuestra funcionaria, y en esa línea es que nos hemos comunicado con ella, y monitoreado todas las acciones relativas a su salud.

El actuar de este Decanato se apoya en el respeto e inclusión de todas las miradas y en escuchar atentamente las demandas de sus estamentos, y por lo mismo es que los sucesos de estos días nos han llamado a un proceso de reflexión y autoevaluación, con el fin de mejorar las prácticas universitarias de todos y todas nuestras integrantes, proponiendo caminos en la búsqueda de soluciones, y así seguir avanzando hacia una Facultad más justa, y en condiciones de cumplir su misión. Esto exige de nuestra comunidad una participación responsable y permanente, ya que nuestra institución requiere transformaciones profundas tanto en el corto, como en el mediano y largo plazo. Es posible que no estemos de acuerdo en el camino o soluciones específicas, pero es importante enfrentar los problemas con diálogo y respeto a las diferencias, de manera de buscar consensos y acuerdos en comunidad.

Por otro lado, cabe reafirmar que el compromiso de este Decanato ha sido con la búsqueda de mejoras integrales para nuestra Facultad, y en la apertura de canales de diálogo con todos los estamentos, de lo cual son expresivos proyectos tales como el Proyecto Nueva Infraestructura para la Facultad de Artes, o la convocatoria a la participación en la formulación de nuestro próximo Proyecto de Desarrollo Institucional.

En ese contexto, las condiciones laborales de nuestra comunidad han sido una preocupación permanente, por lo que las respuestas que a continuación se expresan van precisamente en una línea ya trazada de una búsqueda de soluciones, y de una mejor organización de nuestra Facultad. Por tanto, las preocupaciones de la comunidad son también las nuestras, y esperamos que pueda prontamente iniciar un diálogo tendiente a continuar juntos y juntas en este camino. Por lo mismo, es que se hace un llamado a ocupar los espacios de conversación en forma respetuosa y con cuidado de todas las partes, lo que implica también el asumir una responsabilidad sobre los dichos, y en la transmisión de las

informaciones a la comunidad, para propiciar una comprensión profunda de las problemáticas y sus soluciones.

Hemos recibido en paralelo dos petitorios, el primero que da lugar a esta respuesta, y el segundo, referido al documento denominado “Demanda por la dignidad de las y los trabajadores de la Facultad de Artes”, suscrito por FENAFUCH y Trabajadores de la Facultad de Artes. Ambos documentos tienen en su espíritu grandes confluencias, buscando soluciones para nuestra comunidad en el ámbito de lo laboral y lo comunitario. Por tanto, en este documento se presentan también las medidas propuestas a la organización Funcionaria, buscando así trazar una planificación orgánica de las acciones a tomar.

Esperamos poder compartir un espacio de conversación a la brevedad, ya que nuestra comunidad completa requiere urgentemente de entendimiento y construcción colectiva. La invitación es a seguir construyendo un modelo de trabajo convocante y colectivo para toda la Facultad de Artes

1. En cuanto a las acciones relativas al accidente laboral de nuestra funcionaria

Es importante iniciar esta respuesta indicando que una vez que se tomó conocimiento del accidente laboral, se actuó inmediatamente de acuerdo a las instrucciones contenidas en la Circular N°3335 de la Superintendencia de Seguridad Social, que indica el marco de actuación ante accidentes graves, lo que permitió la rápida atención médica de la afectada.

Desde ese momento, se han activado los canales requeridos para su apoyo continuo, lo que implica que su tratamiento ha estado cubierto por los seguros corporativos de la Universidad, a través de su mutualidad (ACHS). Cabe puntualizar que dicho organismo la asiste tanto en su estado de salud física y mental, cubriendo todos los gastos médicos de su atención de urgencia, diagnóstico, rehabilitación y la respectiva compensación, según corresponda.

Para nosotros esta situación ha sido prioridad, es por ello que de manera constante hemos tomado contacto directo con la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, que es la unidad que actualmente monitorea su atención, para confirmar que se han realizado las gestiones necesarias para el debido seguimiento de todo lo relacionado a su salud física y mental. Adicionalmente, se han otorgado las flexibilidades necesarias para que sus

familiares directos y que son parte de nuestra Facultad, puedan acompañarla desde el primer momento en su recuperación.

2. En cuanto a la apertura y seguimiento de las fiscalizaciones e investigaciones

Cabe señalar que se han realizado todas las acciones necesarias para facilitar las fiscalizaciones que la ley establece. En primer lugar, se hizo presente la Asociación Chilena de Seguridad, fiscalización que tiene por objetivo corroborar la naturaleza del accidente y establecer el factor de riesgo. Por otro lado, ya tuvo lugar el inicio de la fiscalización por parte de la Inspección del Trabajo, la cual se activa ante un accidente grave, y que busca establecer las responsabilidades institucionales e iniciar un eventual proceso sancionatorio.

Adicionalmente, nuestro Decano resolvió la instrucción de un Sumario Administrativo con una fiscalía especializada en accidentes laborales y externa a nuestra Facultad, con el fin de establecer las eventuales responsabilidades administrativas garantizando la imparcialidad en todas las etapas de la investigación.

Asimismo, se están realizando las gestiones para que el organismo administrador - ACHS, pueda proveer de atención psicológica por Salud Mental a nuestros auxiliares.

3. Respecto a las demandas de los y las trabajadoras:

En relación con las solicitudes relativas a la vida laboral, la carrera funcionaria y otras materias propias de la vida funcionaria, es relevante indicar que existen espacios ya mandatados en nuestra estructura universitaria, para abordar y resolver las distintas problemáticas que se han planteado.

En primer lugar, es importante establecer que en el marco de la implementación de la Política Universitaria de Gestión y Desarrollo para la Carrera Funcionaria en la Universidad de Chile, las Facultades están mandatadas a llevar a cabo los procesos de gestión de personas a través de una Comisión Local de Recursos Humanos en coordinación con una Comisión Central de Recursos Humanos. Las materias competentes de dicha instancia corresponden a las siguientes:

- a) Organización del trabajo: diseño de puestos de trabajo y perfiles de cargo.
- b) Gestión del empleo: reclutamiento y selección, inducción, movilidad y egreso.
- c) Gestión del rendimiento: gestión del desempeño (planificación, seguimiento, evaluación y retroalimentación).

- d) Gestión del desarrollo: promoción, carrera y capacitación.
- e) Gestión de la compensación: compensaciones monetarias y no monetarias.

Es por ello, que el estudio de cantidad de dotación, levantamiento de perfiles de cargo y descripción de éstos, a la fecha constituyen materias propias del Plan de Trabajo que la Comisión Local debe abordar conforme a las necesidades de Facultad y conforme a las orientaciones emanadas de la Comisión Central. Los actuales integrantes de la Comisión Local de la Facultad de Artes fueron nombrados de acuerdo al Instructivo N°32/2009 emanado de Rectoría, estando en funciones:

- 1) Representantes funcionarios no académicos:
 - a) Juan Mauricio Astorga Rojas (organización gremial)
 - b) Jorge Véliz Rodríguez (electo)
 - c) Francisco Miranda Fuentes (electo)
- 2) Representantes designados:
 - a) Dirección Económica y Administrativa
 - b) Jefatura de Personal
 - c) Vacante a definir por la autoridad

En tal sentido, esta autoridad ha instruido realizar los procesos necesarios para el funcionamiento regular de la Comisión y poner en marcha el plan de trabajo, a través de sus sesiones periódicas, priorizando por una adecuada dotación y distribución de labores. En la misma línea, se solicitará celeridad en la ejecución de las materias ya mencionadas y objeto del petitorio presentado, para su posterior implementación por la autoridad, monitoreando constantemente los cumplimientos de las acciones comprometidas en el plan de trabajo en conjunto con los y las trabajadoras en una mesa.

Por otro lado, en el contexto de la Política de Buenas Prácticas Laborales de la Universidad de Chile, todos los organismos universitarios deben implementar las acciones que concreten el Plan Bianual de Buenas Prácticas Laborales, de acuerdo a los lineamientos técnicos definidos por la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, a través de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas.

Dicho plan considera dentro de sus ámbitos acciones de prevención y promoción de bienestar y salud biopsicosocial en lugares de trabajo saludables y prevención de riesgos laborales; acciones y políticas encaminadas al cumplimiento y respeto de normas laborales; acciones tendientes a eliminar la desigualdad de la condición social entre hombres y mujeres, aplicables en cada uno de los espacios; entre otros.

A partir de los estándares e indicadores definidos por el nivel central en el Plan Bianual, la Facultad propiciará las instancias de participación a través de la Comisión Local de Recursos Humanos, para la implementación de acciones en relación a la realidad de la Facultad, asegurando acciones en torno a la salud, seguridad, derechos laborales e igualdad de género.

4. En cuanto a la comunidad: Mesa de trabajo Triestamental

La Facultad de Artes tiene una tradición de triestamentalidad, con distintos espacios de diálogo para el análisis conjunto y la búsqueda de soluciones. En ese ánimo, es que reafirmamos nuestro compromiso a espacios de conversación y proyección triestamental, cuya conformación y líneas de acción deben ser concordadas en el diálogo que esperamos prontamente se inicie con representantes de la comunidad. Esperamos que este espacio pueda aportar una perspectiva mancomunada a los trabajos que estamos realizando en Facultad, donde la visión de los estamentos es fundamental.

5. Respeto a la desvinculación y aplicación de sanciones a funcionarios:

Este Decanato tiene como objetivo mejorar las condiciones y relaciones al interior de nuestra comunidad, teniendo como pilares los principios del buen trato, respeto y el diálogo permanente. En ese sentido, el hecho de que existan relatos de maltrato es una situación que nos preocupa y llamamos a realizar las denuncias a través de los canales existentes y oficiales.

De acuerdo al Protocolo de Actuación ante denuncias sobre acoso sexual, violencia de género, acoso laboral y discriminación arbitraria de la Universidad de Chile, la potestad de iniciar un Sumario Administrativo con motivo de estas temáticas es de la Dirección Jurídica de la Universidad de Chile, y se indica que estas denuncias se deben canalizar desde cada Facultad, con el fin de evaluar su mérito para perseguir eventuales responsabilidades administrativas. Para ello, las denuncias son indispensables para proceder al estudio de estas situaciones.

En ese sentido, se abrirá un canal para recepcionar denuncias por escrito que tengan referencia a las faltas graves expresadas. En caso de ser necesario, se puede facilitar

apoyo profesional para apoyar la materialización de éstas.

El compromiso de este Decanato respecto a toda desvinculación o aplicación de sanciones en contra de funcionarios y funcionarias deben ser producto de procesos disciplinarios que garanticen la efectividad del proceso, y de las eventuales sanciones, así como la debida protección de los derechos de los involucrados.

Por último, esto también nos debe llamar a una profunda reflexión sobre nuestras prácticas cotidianas y maneras de relacionarnos, partiendo por las autoridades, y también como comunidad triestamental. Sin duda esta reflexión debe decantar en concordar orientaciones y acciones concretas que puedan avanzar hacia una vida en comunidad cada vez más armónica, y a la construcción de espacios seguros para nuestra vida laboral, estudiantil y académica.

6. En cuanto a la puesta en marcha de una mesa de trabajo bipartita de carrera funcionaria y buenas prácticas laborales.

En nuestra respuesta al documento de FENAFUCH se propone el inmediato establecimiento de la mesa bipartita propuesta, en paralelo con el fortalecimiento de la Comisión Local de Recursos Humanos, cuyo trabajo será abordar las distintas temáticas que requieren de diálogo en torno a condiciones laborales y buenas prácticas laborales.

Esperamos que estas propuestas permitan iniciar un pronto diálogo, para alcanzar las soluciones que nuestra comunidad necesita y continuar en una construcción triestamental que sea fructífera para todos y todas.

Atentamente,

Decanato