

Respuesta Petitorio FENAFUCH

El presente documento constituye una propuesta de acción ante el documento “Demanda por la dignidad de las y los trabajadoras de la Facultad de Artes”, suscrito por FENAFUCH y Trabajadores de la Facultad de Artes, en el marco de la movilización que inició el día 13 de mayo. En ese contexto, lo primero es indicar nuestra preocupación y empatía con la funcionaria afectada por el grave accidente laboral, e indicar que se han tomado las medidas para monitorear en conjunto con la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas todo lo que tiene relación con su atención y cuidados.

Como Decanato, reafirmamos nuestro compromiso con seguir avanzando en las materias que vayan en beneficio de nuestra comunidad. Compartimos la necesidad de seguir construyendo en esta línea, en la búsqueda de mejoras integrales para la gestión de nuestra Facultad, a lo que responden distintas acciones que se han estado tomando desde el anterior periodo de nuestro Decanato, y que se continuarán, siempre buscando espacios de diálogo y construcción colectiva.

El documento que ustedes han emitido, cuenta con diversas confluencias con el documento “Petitorio Unificado”, suscrito por distintas orgánicas estudiantiles y también por ustedes. En ese marco, es que también se ha evacuado una respuesta a dicho petitorio, que considera varias de las medidas y propuestas indicadas por esta vía.

En ese contexto, estamos disponibles para iniciar un diálogo inmediato, con el fin de concordar las soluciones que nuestra comunidad requiere.

- Accidente Laboral

Es importante iniciar indicando que apenas el encargado del área y la autoridad tomaron 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 continuo apoyo, lo que implica que desde el primer momento su tratamiento ha estado cubierto por los seguros corporativos de la Universidad, a través de su mutualidad. Actualmente, el seguimiento de su atención y todo lo relacionado a su salud física y mental está siendo monitoreado por la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas. Adicionalmente, se han

otorgado las flexibilidades necesarias para que los integrantes de su núcleo familiar que son parte de nuestra Facultad puedan acompañarla.

En paralelo, se han realizado todas las acciones necesarias para facilitar las fiscalizaciones que la ley establece: en primer lugar, la de la Asociación Chilena de Seguridad, que tiene por objetivo corroborar la naturaleza del accidente y establecer el factor de riesgo. Por otro lado, 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.

- Respetto a la Carrera Funcionaria

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 las Comisiones Locales de Recursos Humanos en coordinación con la Comisión Central de Recursos Humanos (Acuerdo N°48/2009 Consejo Universitario). Esta última, está constituida por la Vicerrectoría de Asuntos Económicos y Gestión Institucional, integrantes del Senado Universitario, de la Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad, un representante de la Rectora, Directora Jurídica y la Directora de Gestión y Desarrollo de Personas.

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.

En relación a la Facultad de Artes se ha constituido dicha instancia de diálogo entre los funcionarios y autoridades, la cual debe trabajar de acuerdo 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 virtud de lo anterior, en cuanto a las materias relacionadas a la carrera funcionaria, tales como el traspaso de contratados a planta, estudio de realidad salarial, actualización de escalafones, capacitación, entre otras, son de competencia de dichas Comisiones, y las cuales deben ser tratadas en el plan de trabajo de la Facultad a presentar a la Dirección de Gestión de Personas, en su calidad de presidenta de la Comisión Central.

En tal sentido, la 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. Por otro lado, se solicitará celeridad en la evaluación de propuestas específicas en las materias ya mencionadas y objeto del petitorio presentado, para su posterior implementación por la autoridad.

- Respecto a las Buenas Prácticas Laborales

En el contexto de la Políticas 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 los siguientes ámbitos:

- a) Salud y Seguridad: acciones prevención y promoción de bienestar y salud biopsicosocial en lugares de trabajo saludables; y prevención de riesgos laborales.
- b) Participación: prácticas que fomenten la participación en la comunidad universitaria y la democratización.
- c) Derechos Laborales: acciones y políticas encaminadas al cumplimiento y respeto de normas laborales.
- d) Igualdad de género: acciones tendientes a eliminar la desigualdad de la condición social entre hombres y mujeres, aplicables en cada uno de los espacios.

- e) Corresponsabilidad social en el cuidado: acciones que propendan a la responsabilidad de la institución y de los distintos actores de la comunidad universitaria en las funciones de cuidado.
- f) Beneficios: incluye la entrega de beneficios monetarios y no monetarios a las y los trabajadores.

A consecuencia de lo anterior, la Facultad, a partir de los estándares e indicadores definidos por el nivel central en el Plan Bianual, 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 en dichas materias, lo cual deberá constar en un instrumento conforme a las directrices que la Dirección de Gestión de Personas indique.

Sumado a lo anterior, se priorizará la pronta realización del Cuestionario de Evaluación de Ambiente Laboral - Salud Mental (CEAL SM), herramienta provista por la Superintendencia de Seguridad Social, para identificar riesgos y tomar definiciones que vayan en pro de la salud de nuestra comunidad.

- Respecto a la Habilitación de Espacios: cabinas, baños, duchas, comedores y enfermería:

Se realizará un estudio acabado de éstas instalaciones universitarias de la Facultad de Artes de conformidad a lo establecido en el D.S. N° 594 "Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo", con el fin de diagnosticar problemas y proponer soluciones. Este estudio se solicitará a ACHS y será llevado adelante en colaboración del Comité Paritario con asesoría del Experto en Prevención de Riesgo respectivo.

- Mesa de Trabajo

Comprendiendo la relevancia de tener un diálogo permanente, se establecerá una Mesa entre Decanato, FENAFUCH y AFUCH filial Artes, con asesoría de la Dirección de Gestión y Desarrollo de Personas, con el fin de monitorear periódicamente el avance de los compromisos propios de este documento, y que recibirá las propuestas de la Comisión Local de Recursos Humanos en materia de Buenas Prácticas Laborales y Carrera Funcionaria.

Además, en esta instancia se propone abordar en conjunto las siguientes temáticas, sin perjuicio de otras que se puedan proponer desde los acuerdos de la Mesa:

- 1) Llamado a concursos para cargos: La Mesa de trabajo tomará conocimiento de las propuestas en esta materia por parte de la Comisión Local de Recursos Humanos.
- 2) Horas extraordinarias, colaciones y productividades: Se propondrá un análisis exhaustivo de los pagos por horas extraordinarias, colaciones y productividades que se realizan en Facultad, para trabajar en conjunto criterios ecuanímicos, transparentes y dentro de la normativa vigente universitaria para su realización.
- 3) Suministro de Insumos Necesarios: Se presentará a la Mesa de Trabajo un plan de optimización de los procesos de solicitud y distribución de los insumos. En paralelo, se instruirá inmediatamente un levantamiento de requerimientos y adquisición de los insumos necesarios a la unidad de Servicios Generales.
- 4) Protocolo para desplazamiento y montaje de labores técnicas: Se presentará a la Mesa de Trabajo un estudio para la creación de una unidad especializada en labores de montaje y mantención que cumpla con todos los protocolos necesarios para su óptima operación.
- 5) Ropa de auxiliares: Para ello, el Experto en Prevención de Riesgo presentará un informe sobre la indumentaria requerida por nuestra comunidad auxiliar para su posterior adquisición, de acuerdo a la normativa vigente. Tomando como antecedente dicho estudio, la autoridad se compromete a la adquisición de los implementos que sean necesarios.
- 6) Socialización de normativas de Higiene y Seguridad: Se impulsarán en conjunto con la Mesa de Trabajo y el Experto en Prevención de Riesgo, el desarrollo de jornadas de prevención de riesgo con el fin de educar, socializar y sensibilizar a la comunidad universitaria en lo que respecta a la prevención de accidentes dentro de las instalaciones universitarias o de trayectos..
- 7) Socialización de Propuestas del Comité Paritario: Para ello, se solicitará activa participación de la Dirección de Extensión y Comunicaciones, en coordinación con el Comité Paritario.

Finalmente, en concordancia con las Políticas Universitarias y demás normativas de carácter laboral, es de suma importancia para este Decanato reafirmar su constante compromiso con los espacios de diálogo que surjan a partir de cualquier tipo de manifestación pacífica de la Comunidad Universitaria, por lo que, esta autoridad se encuentra contraria ante cualquier tipo de acción en contra de la participación por parte de funcionarios, funcionarias y estudiantes en espacios democráticos o de movilización.

Estamos en la mejor disposición para iniciar un diálogo fructífero y esperamos poder coordinar muy prontamente un encuentro para avanzar en estas materias.

Atentamente,

Decanato