



Santiago, 14 de diciembre de 2017

CUENTA PÚBLICA DIRECTORIO NACIONAL DE ANFUCULTURA 2017 X ASAMBLEA NACIONAL ORDINARIA

Estimadas compañeras y estimados compañeros dirigentes regionales de ANFUCULTURA, damos la bienvenida a nuestra X° Asamblea Nacional Ordinaria.

En primer lugar, quisiéramos saludar a todas y todos ustedes dando la particular bienvenida a Nicolás Castillo quien se suma a la directiva del regional Valparaíso. También saludamos a la nueva directiva del regional metropolitano: a Jessica Pierron y Patricio Cano por su re elección y a Jorge González quien se incorpora por primera vez como dirigente. Saludamos con un especial cariño a María Graciela Gallardo, recientemente electa como representante de la dirección regional de Antofagasta. Además, a Gabriela Solis presidenta de la dirección regional de O'Higgins y a don Hugo Alister, presidente regional de Araucanía. A todos ellos entregamos nuestras felicitaciones por vuestra elección y damos la bienvenida a este trabajo sindical.

Finalmente saludar con el cariño fraternal de siempre a quienes continúan al mando de sus asambleas regionales; Gustavo del Canto de Arica; Yasmína Alquinta de Tarapacá, Fernando Graña de Coquimbo; Fabiola y Jocelyn Leiva de Valparaíso; Carolina Sepúlveda del Maule; Delicia Jaramillo de Los Ríos; Ana María Cerda de Los Lagos; Claudia Bustamante de Aysén y Luis Quilodrán de Magallanes. Junto a todos quienes conformamos la asamblea de dirigentes, esperamos tener una jornada de trabajo enriquecedora y podamos discutir todos aquellos temas que afectan directamente al que hacer de nuestra organización.

Durante este año 2017 y en concordancia a los mandatos y acuerdos de la última asamblea ordinaria y extraordinaria realizada en noviembre del 2016, el Directorio Nacional ha enfocado su trabajo en sacar adelante y cerrar la tramitación del, ahora promulgado (3 de noviembre de 2017), proyecto de ley que crea el Ministerio de las Culturas las Artes y el Patrimonio. Este trabajo consistió en lograr que las garantías de derecho y estabilidad para los trabajadores de los servicios que componen la nueva institucionalidad, fueran aprobadas por las instancias legislativas tanto en la cámara de Diputados, como en el Senado. Este trabajo requirió de distintas acciones de *lobby* e informes que se entregaron a los legisladores, de manera transversal. Este trabajo se logra mostrando la precariedad laboral del CNCA representando su fuerza laboral de 1200 trabajadores que solo cuentan con un 2.5% de plantas y más de 600 trabajadores a honorarios. Poniendo un énfasis marcado en la precariedad laboral con la que funcionan nuestras Direcciones Regionales, quienes no tienen cargos para sacar adelante la política en cultura. Estos antecedentes logran sensibilizar a nuestros legisladores, entendiendo que una estructura ministerial no puede llevarse a cabo en estas condiciones.

Finalmente y con mucho orgullo, podemos ratificar que los frutos de las negociaciones dejan establecido en el Articulados Transitorios de la Ley: "garantías históricas" en materia de seguridad laboral para nuestro traspaso.



Estas garantías son:

traspaso de todos los trabajadores de las instituciones que conformaran la nueva institucionalidad, CNCA, DIBAM Y CMN.

no cambio de región o ciudad

no pérdida de remuneración actual

mención en la ley por 1° vez, de nuestros dos elencos estables BAFONA y OCCH, con el tipo de contrato que hoy ostentan, código del trabajo. Esta última garantía permite de manera histórica consagrar y garantizar la continuidad de los únicos dos elencos del Estado de Chile.

En paralelo al trabajo legislativo se continuo con la negociación de los contenidos del DFL. Dicho trabajo se realiza desde diciembre del 2015, fecha en que se firma el protocolo de acuerdo con el ejecutivo y DIPRES, para generar la estructura de la dotación del ministerio. Esta mesa se interrumpió 5 meses, por las dificultades internas vividas por el gremio Anfudibam, quienes vivieron momentos muy delicados al interior de la directiva, la cual terminó con una expulsión de su presidenta y tesorero lo que obliga a llamar a elecciones durante ese periodo. Dipres exige la formalidad de continuar esa negociación con todos los actores que firman, por lo que se tuvo esperar este proceso de elecciones de Anfudibam. Este nuevo escenario gremial genera un tremendo retraso en la negociación y afecta el avance del cronograma de trabajo inicial. Una vez retomada la negociación se concentra el trabajo en las propuestas de estructura de planta que tendrá la subsecretaria y el servicio del patrimonio. La realidad laboral y estructural que tienen los servicios, particularmente la Dibam, generan demora en la negociación esto sumado a la integración de nuevos dirigentes gremiales, quienes no tenían conocimiento acabado de lo trabajado hace más de un año en esa mesa. Finalmente, y de manera separada se logra una negociación de estructura de plantas que, para la subsecretaria de las artes, en resumen, queda de la siguiente manera:

Para una dotación de 653 funcionarios de planta y contrata, dotación a junio de 2017.

1.- 601 plantas

2.- 130 de ellas para cargos nuevos.

91 garantizadas en el decreto para las regiones, 45 grados 7 y 46 grados 8.

3.- 471 para encasillamientos de las plantas y contrata

4.- traspaso en igual condiciones a las actuales 36 plantas efectivas, 13 de ellas acogidas al artículo 87.

5.- concursabilidad interna para todo el proceso de transición.

6.- requisito de 5 años de antigüedad en la contrata.

Esta negociación se cierra después de 2 años de trabajo junto al ejecutivo, Dipres y los gremios. Como Directorio Nacional tenemos la convicción que estas condiciones de negociación que contendrá nuestro DFL, representa la realidad institucional de la que tuvimos que hacernos cargo. Es importante tener a la vista la composición de la dotación del CNCA, a saber, una dotación compuesta por la mitad de funcionarios a contrata y la otra mitad a honorarios, absolutamente inorgánica, donde el 50% de la dotación está en los niveles centrales y también los grados más altos, dejando a las regiones en una situación de inequidad y precariedad. Queremos ser enfáticos en mencionar que la demanda y mandatos acordados anteriormente en asambleas e instancias de trabajo, siempre ha sido propender a la **estabilidad laboral** y con eso mejorar las condiciones laborales de los trabajadores/as. El contar con una estructura de planta no solo garantiza el derecho al trabajo de quienes se desempeñan en el CNCA, sino también garantiza el derecho a la cultura, entregándole a la ciudadanía una Institucionalidad pública sólida donde los trabajadores y trabajadoras sean



considerados del estado, encargados de hacer carne las políticas públicas en Cultura en el territorio, sin depender de los gobiernos de turnos.

El Directorio Nacional dentro de sus gestiones para el término de la negociación que significa la nueva institucionalidad, comienza en una apretada agenda y en paralelo a todo lo antes mencionado, comienza la visita a todas las direcciones regionales, para entregar el estado de la negociación de esta herramienta, entendiendo que solo de manera directa y personal se puede informar las condiciones de negociación, atendiendo y aclarando las inquietudes de nuestras asambleas. A la fecha podemos informar que se realizó la visita a todas las direcciones regionales, entregando esta información.

Mesas de Trabajo y Negociación con la Autoridad

1. Mesa de Condiciones laborales: Durante este período se trabajaron los siguientes temas:

- **Mejoras funcionarios**: Después de un proceso de mejoras inédito llevado a delante por Anfucultura el año 2016, se solicita transparentar la posibilidad real de generar mejoras para el año 2017. La respuesta es negativa toda vez que se nos indica que no existe la disponibilidad presupuestaria para levantar un proceso acorde a las necesidades del servicio. Coincidiendo que lo realizado en el 2016, respondió casi a un acto de justicia apelando a la historia de discrecionalidad con la que se aumentaban grados a través del paso de las distintas autoridades. En ese contexto se decide esperar el transcurso del año y de existir alguna disponibilidad de recursos priorizar de acuerdo a las urgencias regionales.

También se solicita que cualquier caso o solicitud que se necesite o requiera atender en esta materia, sea transparentada en esta mesa. Es importante recordar que hubo un intento de mejorar arbitrariamente a cinco funcionarios/as, todas del centro, y el directorio nacional repudió este acto, generando la detención de estas mejoras.

Finalmente, en esta materia el Directorio Nacional le propone a la autoridad avanzar con el cambio de escalafón de los compañeros profesionales que cumplen esta función en la institución y se encuentran en los escalafones técnicos y/o administrativos. Esta negociación aún se encuentra en curso.

- A través del informe ISTAS, se realiza un trabajo de atención a direcciones regionales que presentaron índices negativos en las áreas de clima laboral. Generando visita e intervención de los departamentos correspondientes y con la visita gremial para levantar las necesidades de cada una de ellas.
- Uno de los ámbitos que se abordan con énfasis en esta mesa, es el generar las condiciones en materia de gestión de personas, para el futuro traspaso de los funcionarios a la nueva institucionalidad. Supervisando el cumplimiento de la entrega del primer documento de perfiles de cargo hasta el 4 nivel jerárquico, documento que fue sociabilizado a toda la red de dirigentes para su respectiva observación.
- Por otro lado, y conociendo la realidad con la que funciona el departamento de gestión de personas, el que tuvo tres cambios de jefatura en un año, se solicita a la autoridad disponer de los recursos que sean necesarios para invertir en el trabajo de generar a diciembre de 2017 el desarrollo del 5to nivel jerárquico, que involucra a todos los profesionales de apoyo de nuestro servicio. El departamento



por sí solo no iba a tener la capacidad humana de realizar este trabajo, por lo que se solicita la contratación de una consultora externa, que lo realice. Debemos tener en cuenta que, aunque corresponda a los perfiles del CNCA, cuando se haga el traspaso al ministerio esta herramienta servirá de piso para generar los concursos internos a la nueva estructura de planta.

- Siguiendo este camino también se solicita la voluntad de asignar recursos para la contratación de un abogado o profesional experto en redacción de reglamentos de orgánica y encasillamiento si así se requiere. Esto siempre con la mirada realista y crítica respecto a un departamento que en la historia de nuestra institución no se ha logrado consolidar, un departamento que es de vital importancia para los trabajadores/as y que sin embargo no está a la altura de los nuevos desafíos, esto por la constante rotación de jefaturas, lamentablemente las distintas autoridades del Consejo de la Cultura no han sido capaces de situar al departamento de las personas en el lugar que le corresponde, muestra de ello es que aún en las regiones no existe esta área.

HONORARIOS

Proceso de Conversión 2017:

Debemos reiterar a ustedes que este proceso se encuentra enmarcado en el Instructivo Presidencial, el cual busca disminuir los honorarios del sector público, bajo las malas condiciones negociadas en la mesa del sector público, condicionando el traspaso de remuneración del bruto a bruto. Debemos mencionar que en la última asamblea Nacional de ANEF, se les mandato para revertir esta situación en la negociación del 2017.

Este año se da la aprobación por parte de la Dipres para los cupos de conversión para nuestro consejo, es para el total de los honorarios del CNCA que cumplen con los requisitos, 190 trabajadores en total. Por supuesto que de ellos solo 42 aceptaron la conversión ya que las condiciones mermaban mucho el sueldo liquido mensual, generando solo precariedad en los compañeros. Es importante mencionar que muy a nuestro pesar esta situación evidencia una vez más, las grandes injusticias que se viven a nivel remuneracional entre los honorarios de las regiones y el centro. Ya que a la gran mayoría de los profesionales de regiones se les ofrece ingresar al escalafón administrativo con asignación profesional, porque los montos no permiten llegar al profesional. Es así como siempre respetando la decisión personal de cada persona, muchos compañeros piden asesoría al gremio de que decisión tomar, entregando los eventuales escenarios que se pueden enfrentar.

Otras de las materias abordadas de los honorarios es la contratación de los honorarios llamados “puros” que se dan a partir del 2017, funcionarios contratados sin derecho alguno en sus contratos. Esto sin duda dificulta el quehacer de los compañeros que si tienen funciones permanentes y responsabilidad por las funciones para las que se les contrata. Se tuvo que generar ciertas aperturas a los casos que deben contar con cometidos. Por mencionar un ejemplo, estos trabajadores “puros” donde la autoridad regional es la mandatada para solicitarlo formalmente a subdirección. Anfucultura representa su rechazo a esta medida y solicita que sea eliminada esta modalidad para el periodo 2018.



Infraestructura regional

Varias son las dificultades que enfrentan las regiones en materia de infraestructura a nivel nacional, siendo el hacinamiento y las condiciones de peligro por falta de condiciones de seguridad, la causa más repetida en el país. Es conocido que el traslado de edificio de ahumada 11 a las dependencias de ahumada 48, no estuvo exenta de muchas problemáticas de infraestructura. Viviendo momento de mucha dificultad sanitaria que puso y expuso a condiciones poco digna a los compañeros de Santiago. Pero es deber nuestro velar por la equidad de la distribución de recursos para estas mejoras, es que se da un espacio para abordar otras urgencias, que estaban silenciadas por las autoridades. Es así como Coquimbo, Los Ríos y Valparaíso son expuestos en esta instancia para solicitar abordar y priorizar las urgencias de todas las direcciones regionales.

3.- Comité Bipartito de Capacitación

Este año el CBC se enfocó en consolidar la continuidad de la capacitación de alto nivel, dando curso a la segunda versión del diplomado en gestión cultural impartido por la Universidad Católica e Valparaíso (PUCV y Rimisp), donde se invierte parte importante de los recursos de capacitación. Así como también impulsa mantener las jornadas nacionales donde se garantice amplia participación regional y se capacite en materia de difusión e información sobre la nueva institucionalidad cultural. Esta instancia que se desarrolla por 3er año consecutivo y es el único espacio de encuentro y participación de los trabajadores, con una fuerte impronta gremial.

A su vez se supervisan los usos de los recursos regionales atendiendo las dificultades que puedan generarse en el transcurso de su ejecución.

4.- Elencos

Durante este año y con mucha dificultad se han sostenido dos reuniones de esta mesa donde se abordan las problemáticas laborales de ambos elencos. Lo que no significa que no exista una constante atención a las situaciones que pueda enfrentar cada uno. Ambos elencos están en fase final de revisión de su reglamento, herramienta que siempre ha sido asesorada por la abogada de Anfucultura. Ambos elencos han vivido problemáticas administrativas, las que se han ido destrabando a medida que van ocurriendo a través de la intervención del Directorio Nacional. Cada elenco tiene su problemática, mencionando el conflicto que presenta la orquesta con su directora por los tratos y denostación hacia los músicos que la componen, situación que ha gatillado solicitar la voluntad política para que la directora se vaya una vez terminado este gobierno. Voluntad que fue comprometida por la máxima autoridad del servicio. Bafona por otro lado, presenta dificultades en la composición y mantención de su elenco, sufriendo pérdida de cargos, jubilaciones, retiros voluntarios y concursos que buscan la salida e ingreso en las mejores condiciones laborales. Además de la gran demanda y sentida por los integrantes de la compañía que busca la manera de generar el reparo en el daño previsional que sufrieron, al estar por más de 30 años a honorarios. Negociación que se busca en esta mesa.

Es así como podemos resumir el trabajo gremial que como directorio nos ha tocado liderar, tratando de cubrir de la mejor forma los mandatos y acuerdos de asambleas.

Como directorio queremos dejar en líneas gruesas los temas y desafíos que debemos abordar en esta asamblea.



Con gran preocupación queremos informar del clima interno que se está generando entre trabajadores donde hemos enfrentado momentos de alta complejidad durante el cierre de las negociaciones en el marco del Ministerio. Creemos que debemos asumir y analizar el escenario que se ha dado una vez informada la finalización de redacción del DFL. Lamentablemente se han develado grandes problemáticas, diferencia y cuestionamiento entre los trabajadores al conocer los contenidos de esta herramienta. Esta directiva nacional fue blanco de duras críticas levantadas en los niveles centrales de Santiago y Valparaíso por el cómo, el que y por qué se negocia una herramienta tan fundamental para los trabajadores en las condiciones ya conocidas. Esto generó que al menos se levantaran tres cartas dirigidas al Ministro con fuertes críticas, cuestionamiento y deslegitimación de este Directorio Nacional a la herramienta, donde entre otras cosas, se solicita la modificación y retiro de este texto de DIPRES. Estas cartas y pronunciamientos entregados a la autoridad han sido firmados por un amplio número de funcionarios tanto contratados como honorarios, de los cuales se encuentran socios de ANFUCULTURA.

En este mismo contexto y en otras instancias y tiempos se ha insistido de parte de los sindicatos de honorarios de Santiago y Valparaíso, la integración de sus representantes en las distintas mesas de negociación que son lideradas por el Directorio Nacional de ANFUCULTURA, solicitud que no ha sido aceptada por varias razones. Recientemente el Directorio Nacional fue informado por las autoridades del servicio que, tras una reunión solicitada a través de la ley del *lobby* por ambos sindicatos en conjunto con el directorio regional metropolitano, se plantearon una serie de demandas laborales, entre ellas la solicitud de integración a la mesa de condiciones laborales para revisar los temas de los trabajadores a honorarios. Se nos comunica que esta petición fue aceptada por la autoridad.

Por otro lado, también se ha levantado esta misma solicitud de parte del directorio regional metropolitano quien solicita ser parte de la mesa de condiciones laborales, alegando falta de información y participación en las decisiones que aborda el directorio en este espacio.

Todos estos escenarios lamentables en su forma y fondo, han traído algunas consecuencias en los espacios de negociación, toda vez que lo único que estamos mostrando a las autoridades es una evidente división y desacuerdos entre trabajadores, lo que sabemos es un muy mal precedente ante la fuerza de negociación gremial.

El Directorio Nacional en el marco de sus gestiones, trato de consolidar la firma de un protocolo de acuerdo interno entre ejecutivo y gremio, para obtener y amarrar compromisos que permitan avanzar en las siguientes etapas de trabajo para generar las condiciones de traspaso, como: hacer un proceso rápidamente de conversión para los honorarios, trabajar en las bases de concursos internos, trabajar en la orgánica, en las condiciones de instalación de la reciente creada región del Ñuble (un escenario muy complejo para su instalación) y por ultimo para generar una propuesta muy particular para nuestras 36 plantas que se han visto postergados entre traspaso y traspaso. Al solicitar este espacio y con todo este escenario se nos responde que hoy no es el momento, que primero debe atender las demandas de estos grupos de trabajadores a los cuales Anfucultura no representa.

Como directorio entendemos las inquietudes y preocupaciones planteadas por nuestros compañeros donde al recibir el acta sin mayores explicaciones, solo sintieron incertidumbre y no se vieron representados en las condiciones generadas para este DFL. Para abordar esta situación, se realizaron dos nuevas asambleas con la presencia de casi todo el directorio nacional, en Santiago y Valparaíso, para exponer y explicar en detalles el acta de término de negociación. Importante es reparar que, en estas asambleas, se tuvo que exponer bajo



Asociación Nacional de Funcionarios de Cultura

un ambiente hostil en ambas asambleas, con una base de absoluta desconfianza hacia el trabajo realizado por este directorio. Una vez terminadas ambas reuniones, creemos que logramos aclarar muchas de las validas dudas, ante una exposición clara, técnica y muy detallada, donde estamos convencidos que los contenidos de la negociación hablan por sí solos. Como gremio responsablemente debemos discutir y abordar con altura el cómo enfrentar estos escenarios, entendiendo que estemos de acuerdo o no, esta es la única asociación gremial de derecho que hoy negocia de manera transversal las condiciones de los trabajadores del CNCA. Nos preocupa a nivel dirigencial la falta de disciplina que podemos observar de parte de dirigentes, donde se ha instalado una práctica de abordar diferencias o solicitudes de manera pública hacia el directorio, donde cita a través de comunicados sin antes habernos llamado, donde se llama a rendir cuentas, donde los dirigentes entregan y promueven cartas de rechazo y cuestionamientos a las gestiones, firmando cartas de negociaciones paralelas, donde se difunden los informes del directorio a las bases lo que genera más dudas que claridades en nuestros compañeros, además de estar constantemente exigiendo al directorio, pronunciamientos, asambleas, reuniones, reportes y otros, sin empatizar con los tiempos, ni utilizar canales formales de habla y escucha.

El directorio nacional toma todas las críticas, reparos, cuestionamientos respecto de su trabajo y nos ponemos una vez más a disposición de esta asamblea para discutirlo, reparar y mejorar, pero no estamos de acuerdo en la forma que se está utilizando, toda vez que se daña la unión de los trabajadores, la representación de un gremio que ha costado consolidar a través del tiempo, utilizando mecanismos de división e instalación de temas ante nuestros compañeros. Decir que el directorio nacional ha sido cooptado por la autoridad entregando a los trabajadores a través de esta negociación, solo daña a la organización de los trabajadores.

Dirigentes de todo el país, comencemos esta X Asamblea Ordinaria de Anfucultura.

Sean ustedes bienvenidos.

Gracias y bienvenidos.