

**Balance Nacional Sindical 2019. 11° Asamblea Nacional Ordinaria
Asociación Nacional de Funcionarios de Cultura**

La puesta en marcha del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, el 1 de marzo del 2018 significó la concreción de un largo anhelo de los actores del sector cultura y artes, campo históricamente postergado desde la Dictadura Militar hasta la actualidad. La medida viene a ser la respuesta a grandes desafíos estratégicos, políticos y programáticos: asegurar el derecho a la participación y la diversidad cultural de los ciudadanos y pueblos que habitan el país, mejorar las condiciones artísticas y laborales de los trabajadores y trabajadoras del sector (tanto de la sociedad civil como del estado) y la dimensión más importante: poner al fenómeno cultural como un factor determinante para el desarrollo y el progreso de la sociedad nacional

Las condiciones institucionales actuales para el desarrollo de este proceso son históricas y particulares, condicionando su devenir. En lo concreto, un Estado neoliberal, copado por un gobierno conservador en lo cultural, con un cuerpo de funcionarios de la administración largamente precarizado en sus condiciones laborales y con políticas públicas culturales subsidiarias -los fondos de cultura- cuyo destinatario mayoritario, paradójicamente, ha sido el segmento de la población que habita las comunas más ricas del país.

Por otro lado, las condiciones sociales dan cuenta de una ciudadanía cultural reactiva ante coyunturas, incapaz de levantar un frente organizado de demandas y que finalmente, se relaciona de manera desagregada y gremial con la institucionalidad cultural, sea a nivel del ejecutivo o del mundo parlamentario con resultados y éxitos diferenciados.

En este escenario y a poco menos de un año del puntapié ministerial, en el marco de la **11° Asamblea Nacional Ordinaria de la Asociación Nacional de Funcionarios de Cultura, tengo el honor de presentar a este pleno el Balance Nacional Sindical 2019.**

Agradezco los insumos aportados por diferentes directores, tanto del directorio nacional como regional. Sin esta colaboración, no sólo sería posible entregar este balance sino, además, llevar adelante el trabajo de nuestra organización. Para todas y todos ellos mi profundo agradecimiento.

1. La conducción política del gobierno.

Tres han sido los Ministros que en un primer año de implementación desfilaron por el Ministerio: la Periodista Alejandra Pérez, que dejó el cargo el 9 de agosto tras casi 5 meses de gestión; el ex mirista, desmemoriado, rechazado y renunciado Mauricio Rojas, que ostentó la investidura por tan sólo 3 días y la Arqueóloga Consuelo Valdés Chadwick, que detenta el cargo desde el 13 de agosto. Independientemente que esta última ha logrado mantenerse en el cargo, alcanzando una aprobación aceptable en las encuestas de opinión, es un hecho que la debilidad para consolidar una conducción política en el Ministerio desde La Moneda ha obstaculizado la implementación del Ministerio, retrasando procesos estratégicos de la organización.

Si a esto sumamos la improvisación del gobierno saliente y de la ex autoridad Ministerial, Ernesto O'ttone, quien gestionó la aprobación del decreto con fuerza de ley que da inicio al Ministerio el último día hábil del mes de febrero, sin una planificación estratégica, sin tomar los resguardos administrativos necesarios, las condiciones para sacar adelante la nueva institucionalidad han sido más que adversas.

La designación de Mauricio Rojas es un hecho paradigmático que da cuenta de la escasa seriedad e inteligencia con que la Moneda se tomó inicialmente este proceso. El hoy asesor, fue escogido como autoridad a pesar de su reconocida posición política en materia de derechos humanos, tema extremadamente sensible para los agentes del sector artístico cultural, que lo rechazamos y nos movilizamos hasta verlo renunciar.

2. La construcción de la orgánica institucional.

La formalización de la orgánica es un hito fundamental en el proceso de implementación del nuevo Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, junto al encasillamiento de funcionarios a la planta y la formación de los Consejos Nacional y Regionales de las Culturas y las Artes. Su importancia es tan vital que no sólo permite establecer el organigrama de la institución y por lo tanto, cómo se implementarán las políticas públicas en cultura, sino, además, condiciona las orgánicas internas y los futuros perfiles de cargo para los concursos de promoción interna (hito 3), los concursos del tercer nivel jerárquicos (hito 4) y el resto de concursos de cargos excedentes, que darán forma a la dotación del futuro cuerpo de la administración estable que ejecutará junto al gobierno de turno, las políticas públicas en cultura del Ministerio.

La situación histórica en la institución en este proceso ha sido una escasa incidencia de la base de trabajadores en la formulación de las 4 resoluciones que durante el funcionamiento del ex CNCA dieron vida a la orgánica institucional.

Respecto de la formulación del decreto orgánico actual, si bien la Subsecretaría recogió las apreciaciones de los trabajadores a través de una consulta, el resultado final de ese trabajo no fue conocido por los trabajadores, contraviniendo los parámetros de la propia ley 21.045, que asegura la participación informativa y consultiva de los trabajadores. Para empeorar el escenario, el gobierno ingresó esa propuesta inconsulta el 3 de marzo y tras los cuestionamientos de AnfuCultura, la retiró el 28 de marzo, sin informar a los trabajadores.

Sin embargo, esta fue una oportunidad para los trabajadores dado, que la autoridad modificó el proyecto del decreto enviado a Contraloría General de la República y sometió a consulta por 3 semanas este nuevo borrador. Nuestra organización respondió a esto con un profundo proceso de reflexión sobre el decreto orgánico desde los territorios a lo largo de todo el país, cuyo resultado fue el documento "Informe de análisis del proyecto de decreto orgánico". Los objetivos de este informe fueron:

1. Indagar mediante un análisis comparativo las características de las unidades, divisiones y SEREMI propuestas, desde el punto de vista de la relación con la estructura de funcionamiento actual y la coherencia con las funciones declaradas en ley 21.045, el resto de cuerpos legales vigentes.
2. Proponer mejoras al decreto orgánico y a la ley 21.045, según pertinencia.
3. Proponer recomendaciones para la resolución interna.

En complemento, el informe concluyó que los trabajadores debemos esperar del decreto orgánico, una estructura que permita:

1. Asegurar condiciones laborales dignas y decentes para el desarrollo de nuestro trabajo.
2. Recoger toda la experiencia y aprendizaje institucional de sus trabajadores.
3. Generar las condiciones para el crecimiento institucional que permita responder a los ambiciosos objetivos planteados en la ley, de manera eficiente y eficaz y con calidad.
4. Que diferencie claramente las funciones (qué hacer) de las atribuciones (con qué). Debiera existir esta diferenciación desde el Decreto y no sólo desde las Resoluciones.
5. Que asegure una estructura robusta en el nivel central y regional.
6. Que su implementación esté acompañada de un proceso de Gestión del Cambio que permita, acortar brechas en las competencias de los funcionarios/as frente a los nuevos desafíos ministeriales.
7. Que exista mayor claridad en la relación con el Servicio Nacional del Patrimonio y su rol en la estructura del Ministerio.
8. Que a junto a la determinación de funciones que establece este Decreto, debe abordarse la designación de los Jefes de División, quienes deberían ser profesionales de experiencia probada en el ex Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y actual Ministerio.

Agradecemos profundamente el trabajo de nuestros/as afiliados/as de las diferentes SEREMIS de todo el país, con especial énfasis a los de Arica y Parinacota, Antofagasta, Metropolitana, Valparaíso, O'Higgins, Los Ríos y Aysén que, en pleno desempeño de funciones, han reflexionado sobre cuestiones que históricamente han estado alejadas del debate público, capturadas por las camarillas de turno. Así también los comentarios de los/as compañero/as del Departamento de Planificación y Presupuesto, del Departamento Jurídico y del Departamento de Estudios que también enriquecieron este documento. A ellas y ellos, nuestro aprecio y reconocimiento.

3. El Estado de avance en la carrera funcionaria: el Encasillamiento a la Planta.

El proceso de encasillamiento a la planta funcionaria, estipulado en la ley 21.045 y en el DFL 35, permitirá a cerca de la mitad de los funcionarios y funcionarias de la administración del ex Consejo Nacional de la Cultura y las Artes y la ex-DIBAM, dejar una precaria contrata con renovación anual para optar por una modalidad estable de empleo que garantiza la especialización de las funciones y por ende, una mejora en la gestión de los servicios y bienes culturales que la institución pone a disposición de la ciudadanía.

Sin embargo, el proceso se inició con retraso: según la planificación del gobierno socializada con los trabajadores y trabajadoras, este debió comenzar en noviembre del 2018. Independientemente de los factores institucionales que permiten entender este retraso, claro es que, en virtud de esto, 2 compañeras de las regiones de Aysén (14 años de servicio) y O'Higgins (10 años de servicio) no pudieron ser parte del proceso al ser despedidas arbitrariamente entre octubre y noviembre del año pasado. Tenemos la esperanza que, a través de la vía jurídica, la corte suprema reintegre a ambas trabajadoras afiliadas a Anfucultura, restituyendo el derecho vulnerado.

Dado todo lo anterior ¿Qué podemos decir del estado de avance del proceso?

En primer lugar, respecto de la estructura del DFL, esta no fue correspondiente con la cantidad de personas que cumplían con el requisito de 5 años de antigüedad al 28 de febrero del 2018. 5 grados de estamentos diferentes tienen cupos disponibles por debajo de la cantidad de personas que cumplen con el requisito de 5 años de antigüedad al 28 de febrero de 2018: el grado 5 y 10 del estamento profesional; el grado 12 del estamento técnico; el grado 12 y 15 del estamento administrativo.

En segundo lugar, sobre las bases del proceso hito II, el comité de selección no aceptó la propuesta participativa de Anfucultura de eliminar la prueba de conocimientos; sin embargo, aceptó disminuir su ponderación (de un 30 a un 20%) dando más prevalencia a evaluación de desempeño y antigüedad en el servicio.

En tercer lugar, respecto de la postulación existían 308 funcionarios en condiciones de postular al hito II: finalmente postularon 274, todos declarados admisibles. Hubo 1 funcionaria que no pudo postular al extravíar el servicio sus evaluaciones de desempeño. El servicio no respondió por esta situación. Esta es una vulneración grave de derecho, donde la autoridad no ha dado soluciones concretas frente a los requerimientos concretos de Anfucultura. Ante esto, recurriremos a la Contraloría General de la República para obtener las respuestas que la institución ha negado.

Por último, las diferentes asambleas regionales se encuentran desarrollando círculos de aprendizaje y capacitaciones para enfrentar la prueba de conocimientos. No tenemos reporte de cuantas actividades se han hecho. Agradezco mucho que en esta ocasión puedan informar a la asamblea.

Respecto del hito 3, la planificación de las autoridades realizarlo este año 2019, entre los meses de octubre, noviembre y diciembre. En este escenario, según nuestra estimación preliminar, 92 funcionarios que tienen entre 3 y 4,9 años de antigüedad en la contrata son potenciales postulantes al hito III, además de aquellos funcionarios con más de 5 años de antigüedad. Esto es muy significativo dado que esto implica darles inmunidad a 92 personas en el proceso de la renovación de contrata, asegurando su estabilidad laboral. Este debería ser un objetivo político de Anfucultura.

4. El desafío de las Políticas Públicas en Cultura

UNESCO ha reconocido, en innumerables instrumentos, el valor del derecho a la cultura y la diversidad en un mundo globalizado y el rol de los estados de situarla en el centro del debate sobre desarrollo y progreso. En uno de sus últimos pronunciamientos, la *Declaración de Hangzhou; Situar la cultura en el centro de las políticas de desarrollo sostenible* (2013), se reafirma “[...] el potencial de la cultura como motor del desarrollo sostenible por medio de las contribuciones específicas que puede aportar – en tanto capital de conocimientos y sector de actividad–al desarrollo social, cultural y económico incluyente, la armonía, la sostenibilidad ambiental, la paz y la seguridad. Así lo han confirmado muchos estudios y se ha comprobado en numerosas iniciativas concretas” (ibid; pp. 2).

Esta concepción sobre el fenómeno cultural ha estado fundamentada en un cambio donde la cultura deja de ser un patrimonio o propiedad de elites o las clases dirigentes, para ser un fenómeno amplio que da sentido a la totalidad de la vida en sociedad. “La cultura puede considerarse actualmente como el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social. Ella engloba, además de las artes y las letras, los modos de vida, los derechos fundamentales al ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias y que la cultura da al hombre la capacidad de reflexionar sobre sí mismo. Es ella la que hace de nosotros seres específicamente humanos, racionales, críticos y éticamente comprometidos. A través de ella discernimos los valores y efectuamos opciones. A través de ella el hombre se expresa, toma conciencia de sí mismo, se reconoce como un proyecto inacabado, pone en cuestión sus propias realizaciones, busca incansablemente nuevas significaciones, y crea obras que lo trascienden” (UNESCO.2018)

En términos estrictos, la cultura ha sido destacada como “[...] un sector de actividad particularmente dinámico que permite generar empleos e ingresos y promover la diversificación, y contribuye así a un desarrollo económico equitativo; [...] un marco sostenible para la cohesión y el capital social, la convivencia y la paz, indispensable para el desarrollo humano; [...] una serie de recursos que agregan valor a las intervenciones de desarrollo y aumentan su impacto, eficacia y sostenibilidad”. (UNESCO, 2012; pp. 14).

Este valor, necesariamente, debe estar acompañado de la institucionalización política de la cultura en las estrategias de desarrollo en diferentes niveles, nacional, regional e internacional, tema que será un desafío para la próxima agenda de Naciones Unidas para el desarrollo y los países que la componen. “Creemos que ha llegado el momento de construir, sobre la base de esas importantes declaraciones de principios y enseñanzas aprendidas, una plena integración de la cultura –con objetivos, metas e indicadores claros– en estrategias, programas y prácticas de desarrollo convenidos, a nivel mundial, regional, nacional y local, que habrán de ser definidos en la agenda de las Naciones Unidas para el desarrollo después de 2015. Sólo un marco político y operativo concreto como ése puede garantizar que todas las iniciativas de desarrollo conduzcan a beneficios realmente sostenibles para todos, asegurando al mismo tiempo el derecho de las generaciones futuras” (op. cit. pp. 5).

En este contexto, el rol de la evaluación de las políticas y programas culturales es clave, al determinar con certeza el impacto que la cultura tiene para la sociedad y el desarrollo (UNESCO,

2011). Esta tarea cobra más valor cuando constatamos el grado de marginación de la cultura en las estrategias “así como en los bajos niveles de asignación de recursos a la cooperación en cultura, tanto a nivel nacional como internacional” (UNESCO, 2012).

UNESCO ha expresado esta preocupación en la implementación de una serie de instrumentos públicos que aplica y difunde, y que paulatinamente comienzan a ser considerados por los países emergentes y en desarrollo. Estos buscan comunicar orientaciones estratégicas y operativas para el desarrollo de políticas culturales o bien, determinar el grado de desarrollo de la protección de derechos culturales, el desarrollo del sector, de las industrias creativas, su ciclo productivo y su impacto en la economía, la gobernanza y la superación de la pobreza, todo esto mediante la medición de indicadores cualitativos y cuantitativos relevantes y claros.

Uno de los sistemas de medición más importante es la “Batería de Indicadores Culturales UNESCO para el Desarrollo”. Once son los países en el mundo que han asumido el desafío de medir “la influencia y el enriquecimiento recíproco entre cultura y desarrollo, evaluar el entorno existente para sustentar y mejorar los activos y procesos culturales en beneficio del desarrollo, así como ofrecer una visión de conjunto de los problemas y las oportunidades en el plano nacional para orientar las políticas culturales y las estrategias de desarrollo, propiciando el pleno aprovechamiento de las posibilidades que brinda la cultura” (UNESCO, 2011). De nuestra región, se han plegado a este esfuerzo las Repúblicas de Colombia, Ecuador, Uruguay y Perú.

Lo anterior, necesariamente nos lleva a pensar cómo la institucionalidad cultural ha evaluado y analizado las políticas públicas en cultura en nuestro país. Como bien sabemos, esta institucionalidad es bastante joven: sólo recién el año 2003, mediante la ley 19.891, fue creado el Consejo Nacional de la Cultura y las Artes (de ahora en adelante CNCA), cuya misión fue “Apoyar el desarrollo de las artes y la difusión de la cultura; incrementar y poner al alcance de las personas el patrimonio cultural de la nación y promover la participación de estas en la vida cultural del país”. Esta institución desapareció el pasado 28 de febrero del presente año 2018 cuando se promulgó el Decreto con Fuerza de Ley que terminó con la existencia del CNCA y dio paso al nuevo Ministerio de las Culturas las Artes y el Patrimonio, que tiene la responsabilidad de ahora en adelante de “elaborar con el Jefe de Estado en el diseño, formulación e implementación de políticas, planes y programas que contribuyan al desarrollo cultural y patrimonial de manera armónica y equitativa en todo el territorio nacional”.

A lo largo de la existencia de la institucionalidad cultural se han diseñado tres políticas culturales en gobiernos democráticos, a cargo del CNCA: en el primer gobierno de la Presidenta Bachelet, la denominada política cultural *Chile Quiere más Cultura*, ya ejecutada y que estuvo vigente durante los años 2005 y 2010; en el gobierno del Presidente Piñera, la *Política Pública en Cultura 2011-2016*, ejecutada; finalmente en el último gobierno de la Presidenta Bachelet se formuló la *Política Nacional de Cultura 2017-2022*, cuya ejecución comienza este año 2018, en el nuevo gobierno del Presidente Piñera.

¿Cómo se han evaluado las políticas culturales ya ejecutadas? ¿Cuáles han sido sus resultados e impactos? Al observar la evidencia disponible, encontramos conclusiones bastante severas sobre la producción evaluativa del extinto CNCA. Antoine (2011) asegura que las preocupaciones han estado

centradas en cuestiones teóricas y metodológicas, institucionales y operativas, existiendo una tendencia a desarrollar modelos de evaluación enfocados al proceso, sin mayores consideraciones sobre el resultado, impacto y satisfacción de los usuarios por la implementación de las mismas. En complemento “En la mayoría de los casos los actores que participan de las decisiones sobre evaluación son los directivos y autoridades, así como los operadores de las intervenciones y los profesionales de las ciencias sociales que realizan labores de evaluación. Quienes se ven concernidos por la aplicación de las políticas culturales -en primer lugar, los ciudadanos que se ven afectados por la implementación de las decisiones de los gobiernos y sus programas y, luego los artistas y las organizaciones culturales encargadas de su gestión- no parecen estar siendo plenamente considerados en este proceso” (íbid; pp. 32).

Güell y Peters (2011) en tanto, señalan que pesar de los avances, hay pocas reflexiones teóricas y metodológicas sobre estrategias de evaluación. Junto con esto “La mayoría de las evaluaciones implementadas han sido encargadas a organismos privados o internacionales- cuyos resultados han sido difundidos parcialmente- y no se ha discutido qué modelos o lógicas de análisis se han utilizado. En este escenario, resulta importante ampliar las discusiones sobre la evaluación de proyectos artísticos y proponer, por una parte, elementos para la toma de decisiones en la evaluación y, por otra, secuencias de evaluación que ayuden al diseño, implementación y evaluación- tanto de resultados como de impactos- de programas artísticos” (Güell y Peters, 2011; pp. 42 - 43).

Otro antecedente sumamente relevante sobre la naturaleza de las dinámicas evaluativas del CNCA lo entrega la propia institución. Al desarrollar el proceso de evaluación de la política cultural “Chile quiere más Cultura”, se llegó a la conclusión que el diseño de la política careció de un modelo de seguimiento y evaluación. “Una de las mayores dificultades de la política cultural 2005-2010 radicó en la falta de identificación de parámetros necesarios para el diseño de una evaluación permanente, capaz de comprobar el nivel de cumplimiento de los objetivos establecidos y la eficacia de los planes de acción. Desde su diseño, la política cultural no incorporó un modelo de seguimiento y evaluación que se adecuara a la realidad de la naciente institucionalidad” (CNCA, 2015).

Al desarrollar la evaluación de la política siguiente, Política Pública en Cultura 2011-2016, el CNCA llegó a conclusiones similares: “Deficiencias en el diseño metodológico; ausencia de diagnósticos suficientes sobre el entorno que se quiere intervenir; una cultura institucional que no ha incorporado como parte de su quehacer habitual la evaluación de planes, programas y proyectos; y, principalmente, inexistencia de un sistema de información y reportabilidad acorde a las necesidades metodológicas para el seguimiento y evaluación de sus políticas” (CNCA, 2017;12)

Los aspectos señalados claramente nos ubican por debajo de las directrices que UNESCO señala para los Estados parte de Naciones Unidas en lo que respecta a la institucionalización de la cultura como motor de desarrollo. Ahora bien ¿Qué ocurre si NO evaluamos las políticas Culturales? NO podemos conocer los resultados y el impacto de los planes y programas culturales en la ciudadanía ¿Qué ocurre si NO conocemos el resultado y el impacto de nuestro trabajo? NO tenemos argumentos para convencer a la clase política del necesario aumento de los presupuestos en planes y programas culturales ¿Qué ocurre si NO aumentamos los presupuestos en cultura? Se mantienen las condiciones precarias de las/os trabajadoras; la ciudadanía no logra financiar los proyectos culturales para satisfacer las necesidades artísticas y culturales de los chilenos y chilenas. En este

sentido, los trabajadores tenemos la responsabilidad de proponer las políticas públicas en cultura, que posean diagnósticos claros, organizadas en planes que recojan nuestra experiencia, que ordenen la dispersión programática en planes por Departamentos o grandes temas- hoy día tenemos un solo plan, el del Fomento Lector- que permitan, como constatamos una necesaria evaluación de la política cultural para fortalecer el crecimiento del sector.

5. La desigualdad de las brechas salariales.

Un ámbito crítico en nuestra institución, históricamente hablando, son las brechas salariales de las/os funcionarios/as de nuestra institución. Si bien esto siempre ha sido una categoría instalada en el sentido común de los trabajadores y trabajadoras, ni autoridades ni trabajadores han observado en base a la evidencia la problemática.

En este sentido, nos propusimos realizar el primer estudio sobre brecha salariales. El objetivo principal es *generar información para generar estrategias de mejora de las condiciones de los trabajadores a través de la producción de información de su situación socioeconómica, laboral y psicosocial.*

Los objetivos específicos, en tanto, son *producir información válida y confiable respecto de la situación salarial por grado de trabajadores/as; identificar las brechas salariales por grado y salarios; identificar los servicios críticos en relación a la brecha salarial por grado; generar un sondeo de intereses y necesidades e iniciar un proceso estructurado, racional, permanente e institucionalizado de producción de información para la toma de decisiones dentro del Ministerio de Culturas, las Artes y el Patrimonio.*

De acuerdo a los resultados preliminares arrojados en el informe, los centros de responsabilidad con mejores remuneraciones corresponden al gabinete ministerial, el departamento jurídico y el departamento de fomento de la cultura y las artes, pertenecientes a la agrupación realizada como central, mientras que los centros con grados críticos los encontramos en la SEREMI de Atacama, Aysén y Magallanes. En complemento, existe una brecha salarial que se extiende desde el centro, hacia los servicios más periféricos, los cuales carecen de dotación como también presentan los puntos más críticos en relación al grado.

Queda comprobada que la mayor tasa de ingreso es percibida por los servicios y departamentos pertenecientes al nivel central y los puntos más críticos son presentados por las seremis más periféricas y distantes del centro.

Por otra parte, al diferenciar según el sexo, de las/os funcionarias/os, encontramos que, si bien en la dotación general de funcionarios/as del MINCAP las mujeres son mayoría, estas ocupan posiciones de alto grado sólo en los servicios regionales y casi la totalidad de los grados más bajos en las dotaciones pertenecientes al poder central. De acuerdo a esto se muestra que a nivel porcentual los hombres obtienen una posición preferente en los grados más altos del servicio en relación a su dotación.

Por último, es importante señalar que estas brechas salariales se han fortalecido con los efectos de la reconversión de honorarios a la contrata en grados muy por debajo de los que históricamente nuestra institución a conocido.

En el marco del proceso de elaboración de “política de nivelación salarial”, y en respuesta a carta entregada por el Subsecretario de las Culturas y las Artes sobre observaciones realizadas por cada organización, es importante señalar:

1. Insistimos que es fundamental que el “Comité de análisis del proceso de nivelación” tenga representantes de trabajadores y trabajadoras, a través de las asociaciones de funcionarios y funcionarias. Esto, con el fin de entregar a esta mesa las opiniones, observaciones o reclamaciones y que éstas sean defendidas debidamente. No entendemos un espacio de nivelación salarial sin la representación de trabajadores y trabajadoras. Además, recalcamos que será la política de nivelación la encargada de asumir los criterios y ponderaciones para evaluar solicitudes.
2. Reiteramos la importancia de contar con un marco presupuestario acorde a las exigencias y necesidades de nivelación salarial. De acuerdo a las fases indicadas por el Subsecretario, efectivamente el análisis deberá considerar un presupuesto relacionado a las evidentes brechas salariales, sobretodo en regiones.
3. También abordamos, nuevamente, el criterio “prioridades de la jefatura”, ya que nos parece fundamental entender que es la política de nivelación salarial la encargada de priorizar a través de criterios objetivos y ponderaciones correspondientes. Es decir, las jefaturas y Seremis deberán gestionar toda solicitud recibida, a fin de no discriminar y considerando el principio de igualdad ante la ley.

6. La Evaluación del desempeño.

Al observar la evaluación del desempeño, constatamos que esta presenta 2 problemas concretos en nuestra institución:

- La evaluación de desempeño no promueve mejoras en las condiciones de los trabajadores; por el contrario, se constituye en un instrumento punitivo.
- A pesar de que los funcionarios pueden estar bien evaluados, la autoridad implementa evaluaciones paralelas para justificar despidos arbitrarios, como es el caso de 5 de las 6 funcionarias/os a contrata despedidos en noviembre del 2018.

Ahora bien, en la actualidad, el servicio cuenta con dos etapas de evaluación del desempeño que se convierten en **insumos** para precalificación funcionaria dispuesta en el estatuto administrativo. De acuerdo a lo anterior, es importante considerar el carácter que deben tener estos informes de evaluación que si bien tienen la estructura de “calificación en razón a notas” (1 a 10), no son más que insumos para la determinación de la autoridad y jefaturas respecto al proceso obligatorio. Como antecedente, indicamos que el primer informe de desempeño corresponde al periodo noviembre – marzo; mientras el segundo informe de desempeño corresponde al periodo abril – agosto.

De acuerdo al Anexo N°1 “Formulario de Definición de Metas Individuales de Desempeño”, los compromisos para la medición del desempeño individual deben ser acorde a roles, responsabilidades y funciones asociadas al perfil de cargo. Se debe aclarar de manifiesto que esto no se debe relacionar a otras funciones asignadas o “doble presencia”, situación que ocurre a menudo en este Servicio.

Respecto a la elaboración de los compromisos e indicadores, éstos se deben estructurar según las funciones asociadas al programa, unidad o área. Además, debemos tener en cuenta que estos indicadores individuales no son reflejo de procesos completos, ya que la consecución de un proceso implica la participación de otros/as funcionarios/as, actuando antes o después de las funciones propias.

El alcance colectivo de los procesos supone una interacción individual de cada responsable de etapas y tareas del proceso. Por ejemplo, la utilización de la plataforma de seguimiento de transferencias implica la participación de áreas como Administración, Fondos, otros programas como Intermediación, FAE, etc. Cada cual tiene tareas y está a cargo de etapas de un proceso. Es importante considerar esto al momento de la elaboración de metas individuales, ya que deben estar relacionados estricta y objetivamente a las funciones desempeñadas. Hay que pensar como, desde lo individual, contribuimos a la correcta ejecución de un proceso, el cual tiene un alcance colectivo por sus distintas etapas y tareas.

7. La vulneración flagrante de derechos.

Hemos aprendido a naturalizar el abuso y a la enfermedad; la precariedad histórica de nuestra institución nos ha obligado a ellos, tanto autoridades y trabajadores. Es quizá por eso, que observamos una tendencia negativa en el Ministerio en relación al acoso laboral. De todos los procesos sumariales relacionadas con denuncias por acoso laboral del año 2018, todos fueron sobreesidos por la autoridad. Esto nos plantea varias preguntas ¿la institución agotó su capacidad de restituir derechos laborales vulnerados? De hora en adelante ¿debemos recurrir directamente a tribunales frente a vulneraciones de derechos fundamentales? ¿bajo qué condiciones? Son preguntas que debemos responder en esta asamblea, sobre todo en un contexto con SEREMIAS que experimentan a diario día a día pésimos climas laborales como producto del maltrato y acoso de autoridades poco competentes,

De manera complementaria, observamos el déficit de infraestructura a lo largo de todo el país es en muchos casos insostenible y merece ser diagnosticado con detenimiento. En esta línea, saludamos a los compañeros del Ballet Folclórico Nacional que, ante la pasividad de las autoridades, han requerido a Anfucultura la solicitud de una Inspección Sanitaria Integral ante la SEREMI de Salud.

Otro ámbito crítico e indeterminado es la sobre carga laboral debido a la escasa dotación. Si bien este será un ámbito donde el DFL 35 tiene mucho que decir- todas las regiones deberían sumar 6 cargos nuevos- el presente es aún adverso por lo que urge avanzar en diagnósticos sobre la problemática señalada.

No podemos dejar pasar el hecho que lamentablemente este pasado 2018, 7 compañeras/os a contratadas fueron despedidas arbitrariamente, 3 eran nuestras afiliadas, a pesar de tener evaluaciones del desempeño que las ubicaba en lista 1. De todas ellas, sólo pudimos reintegrar una a través de la reposición administrativa, teniendo que recurrir a la corte suprema para definir el futuro de las otras 2 compañeras. Me permito agradecer al dirigente de Coquimbo Fernando Graña por la negociación exitosa que permitió el reintegro de nuestra afiliada despedidas en la Región de Coquimbo.

Todo lo anterior se agudiza toda vez que a nivel nacional en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes, en todas sus instancias, predomina una tendencia de 41% de resolver las contrataciones por procesos abreviados, con lo cual se evaden los concursos públicos internos o externos, que exigen criterios similares a los que tendrán que enfrentar los funcionarios que participen en los hitos del encasillamiento o en los procesos de nivelación salarial, generando exigencias diferenciadas, que favorece el ingreso de nuevas personas y a la vez grandes exigencias a los antiguos.

Sin embargo, existen dependencias que realizan una buena práctica de contrataciones, donde los procesos abreviados no existen como son: Planificación y Presupuesto, Jurídico, Gestión de Personas, y Administración de personas. Además, se destacan el departamento de Ciudadanía Cultural que tiene la mayor cantidad de contrataciones (14 de 87), donde las contrataciones abreviadas representan un 14%, y predominan los concursos internos.

Resulta preocupante que la situación de la SEREMI METROPOLITANA, ocupa tercer lugar en la mayor cantidad de contrataciones (10), y a la vez se observa un 80% de contrataciones abreviadas.

En la actualidad, contamos gracias a la aplicación del conocido cuestionario SUSESO/ISTAS 21- la percepción de todas/os las/os trabajadoras/as (planta, contrata y honorarios) sobre las condiciones o factores sicosociales en que desarrollan sus labores y que afectan positiva o negativamente su bienestar y salud.

Si bien la medición 2018 arroja una breve mejora de la efectuada al 2017, los resultados siguen siendo críticos. En la dimensión exigencias psicológicas, que contiene las subdimensiones exigencias emocionales, creativas, sensoriales, cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo, información que se maneja, encontramos que, de los 20 centros de responsabilidad diagnosticados distribuidos en el nivel central y regiones, 15 se encuentran en la categoría de riesgo alto y sólo 5 en riesgo medio

En la dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades, subdimensiones autonomía, cuanto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad, tenemos 1 centro con riesgo alto, 16 con riesgo medio y 2 con riesgo bajo.

En la dimensión apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, claridad y conflicto de rol, calidad de liderazgo, apoyo social, posibilidad de relaciones sociales que brinda el trabajo, 14 centros de responsabilidad presentan riesgo alto; 3 riesgo medio; 3 riesgo bajo.

En la dimensión compensaciones, subdimensiones, Retroalimentación por parte de los superiores, inseguridad en el empleo, perspectiva de promoción o cambios no deseados, 11 centros de responsabilidad se encuentra riesgo alto, 7 en riesgo medio y 2 en riesgo bajo.

Por último, en la dimensión doble presencia, que mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo, encontramos 13 centros con riesgo alto y 7 con riesgo medio.

Estos resultados han sido devueltos con monitoreo de Anfucultura en 17 de los 20 centros de responsabilidad diagnosticados, los 3 restantes son el Departamento de Comunicaciones, Seremi de Ñuble y Aysén. Ahora, los comités de vigilancia de riesgos psicosociales deben analizar los resultados y proponer planes con medidas correctivas a los problemas diagnosticados, como también intervenciones preventivas.

Los comités de vigilancia de riesgos psicosociales son una instancia bipartita y vinculante entre trabajadores y autoridades, regulado por la normativa vigente en salud y seguridad laboral (Resolución Exenta N° 336 del 12/06/2013 del Ministerio de Salud, entre otras) y fiscalizado por el Ministerio de Salud.

Si bien los comités no son responsables de resolver los problemas estructurales de nuestra institución, como las brechas en orgánica, dotación e infraestructura, cuya resolución depende de consensos políticos a mayor escala entre los diferentes actores que integramos el Ministerio (organizaciones sindicales y autoridades) y otros externos (DIPRES, el parlamento, etc.), a través de los comités podemos incidir en el cambio de aquellas situaciones concretas que están a nuestro alcance y que pueden mejorar significativamente la calidad de nuestro trabajo.

8. La regularización del funcionamiento administrativo de la organización.

Para finalizar, es importante señalar los avances y déficit de la normalización administrativa de Anfucultura. A la fecha se ha gestionado:

- Recuperación de la vigencia de Anfucultura ante la inspección del trabajo.
- Recuperación del RUT de Anfucultura ante el SII.
- Traspaso de cuenta corriente.

Por el contrario, los ámbitos deficitarios que el nuevo directorio ha debido enfrentar son:

- Inexistencia de un balance sindical escrito del directorio saliente que oriente el quehacer del nuevo directorio.
- Retraso en la entrega de la información financiera de la organización.
- Rechazo de la reforma estatutaria por la Inspección del Trabajo.

Sobre este punto es necesario detenerse. La asamblea de Valparaíso, a través de su presidente regional el Sr. Carlos Silva, solicitó al nuevo directorio nacional de Anfucultura información sobre los estatutos vigentes de nuestra organización. En virtud de esto, el presidente nacional Sr. Jorge González, se acercó el día 27 de febrero a la Inspección del Trabajo Provincial de Valparaíso.

Es importante señalar que el directorio anterior de Anfucultura gestionó el año 2017 una reforma a los estatutos aprobados el 15 de octubre del 2008, previa implementación de un plebiscito donde mayoritariamente las bases de nuestra organización aprobaron la reforma.

La respuesta de la Inspección del Trabajo, emitida el 2 de agosto al directorio anterior de Anfucultura señala que:

“Se observa la reforma de estatutos y en específico el artículo 6 del estatuto reformado, toda vez que se aprecia que se modifica la naturaleza de la asociación de funcionarios en cuanto a la dependencia de con que se vincula, del consejo nacional de la cultura y Las artes y el patrimonio, especialmente a lo prescrito por la ley 21.045e el inciso segundo de su artículo Segundo transitorio que señala “los funcionarios y funcionarias del consejo nacional de la cultura y las Artes que sean traspasados al Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio o al servicio nacional del patrimonio cultural, conservarán su afiliación a las asociaciones de funcionarios de los señalados servicios. Dicha afiliación se mantendrá hasta que las Subsecretarías de las culturas, las artes y el patrimonio o el servicio nacional del patrimonio cultural hayan constituido su propia asociación. Con todo transcurridos dos años de la entrada en vigencia del decreto con fuerza de ley a que se refiere el artículo primero transitorio, cesará por el sólo ministerio de la ley su afiliación a las asociaciones de funcionarios de la institución de origen” de cuyo tenor literal se desprende que los funcionarios deben constituir una nueva asociación, no siendo pertinente que se realice una reforma estatutaria en los términos de la reforma intentada.

Ahora bien, si la organización considera que las observaciones no se ajustan a derecho, disponen de un plazo fatal de 60 días corridos para reclamar”.

La inspección provincial del trabajo, señaló que el directorio saliente de Anfucultura presentó la reclamación en tribunales y esta fue rechazada, por lo que, los estatutos vigentes de nuestra organización vuelven a ser los anteriores a la reforma, aprobados el 15 de octubre de 2008.

Dado lo anterior el Directorio actual Nacional de Anfucultura considera:

Acelerar el proceso de Congreso refundacional para dar cumplimiento a lo señalado por la inspección del trabajo, vale decir, formar una nueva organización, que dé continuidad jurídica a Anfucultura, para lo cual se mandatamos al Directorio Nacional a gestionar toda la asesoría técnica necesaria desde la inspección provincial del trabajo y desde la Secretaría de organizaciones de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF. En esta asamblea conoceremos el estado de avance de esta gestión.



Respecto de las compañeras y compañeros a honorarios, los trabajadores más precarizados de nuestra institución y del estado en general, que como producto de la reforma estatutaria tuvieron la posibilidad de solicitar el ingreso y participación de nuestra asociación, hasta que la inspección del trabajo apruebe los nuevos estatutos de la nueva organización que dé continuidad jurídica a Anfucultura, podrán seguir participando en nuestra organización como adherentes, gozando de los derechos sociales de nuestra organización, asesoría jurídica y derecho a voz en las asambleas donde ya estén participando, sin tener la necesidad de abonar la membresía.

Este ha sido el balance sindical 2019. En el escenario institucional del segundo año de la puesta en marcha del Ministerio de las Culturas, las Artes y el Patrimonio, espero que promueva la reflexión y la toma de acuerdos vinculantes sobre los desafíos estratégicos, programáticos y tácticos de nuestra organización, fortaleciendo su quehacer sindical y la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras, que día a día gestionan las políticas públicas en cultura.

Jorge Andrés González San Martín
Presidente Nacional Anfucultura