

COMPLEMENTA CIRCULAR N°26, DE 11 DE JUNIO DE 2020, SOBRE GESTIÓN DE CONDICIONES LABORALES PARA EL DESARROLLO Y EJECUCIÓN DE LAS LABORES DEL PERSONAL ACADÉMICO Y DE COLABORACIÓN QUE SE DESEMPEÑA EN TRABAJO REMOTO DE EMERGENCIA.

CIRCULAR N° 30.-

SANTIAGO, 31 DE AGOSTO DE 2020.

Mediante Dictamen N°3610, de 17 de marzo de 2020, emitido por la Contraloría General de la República, se establecieron una serie de acciones extraordinarias de gestión que pueden adoptar los órganos de la Administración del Estado con ocasión de la pandemia generada por el COVID-19 en el país, permitiendo a las autoridades de cada servicio disponer de medidas excepcionales para su debido funcionamiento, consignando que la adopción de cualquiera de las decisiones debe ser formalizada mediante la dictación del acto administrativo pertinente, teniendo en especial consideración la necesidad de resguardar la salud de los servidores públicos y de la población, evitando la propagación de la pandemia, así como el deber de no interrumpir las funciones indispensables para el bienestar de la comunidad, que constituyen la razón de ser del servicio público.

En cumplimiento de lo anterior, se dispuso, mediante Decreto Exento N° 008607, de 18 de marzo de 2020, medidas excepcionales de funcionamiento para el desarrollo y ejecución de las labores del personal académico y de colaboración de la Universidad de Chile, estableciendo en síntesis, que el personal que pueda cumplir en forma adecuada con sus labores habituales de trabajo en forma remota o a distancia, desde sus hogares u otros lugares donde se encuentren, mediante el uso de herramientas tecnológicas que así lo permitan, quedará eximido en forma temporal y mientras se encuentre vigente el acto administrativo en comento, de cumplir con el deber de asistencia a su lugar de trabajo, debiendo desarrollar las labores que le asigne su jefatura directa durante su jornada de trabajo en forma responsable y con pleno cumplimiento de los deberes, principios y reglas que regulan la actividad, sin que su cumplimiento quede entregado a su mera voluntad. Asimismo, se establecieron medidas respecto del personal que no pueda realizar sus funciones en forma remota o a distancia.

De acuerdo a lo establecido en los citados actos administrativos, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 64 del Estatuto Administrativo, será responsabilidad de las jefaturas ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de su unidad y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, sin perjuicio de que al momento de adoptar las medidas de gestión interna, para hacer frente a la situación sanitaria en referencia, se deberán considerar las particulares condiciones presentes en la actualidad.

En dicho orden de consideraciones, dadas las actuales condiciones sanitarias en la Región Metropolitana, gran parte de las personas se encuentra bajo medidas de restricción de movimiento. Debido a lo anterior, el personal académico y de colaboración de la Universidad de Chile se encuentra desempeñando sus labores, en su mayoría, bajo la modalidad de trabajo remoto, el cual, si bien fue concebido como una medida excepcional, lleva más de 5 meses de ejecución.

Que, a este efecto, se impartieron en el mes de junio instrucciones encaminadas a gestionar condiciones laborales que compatibilicen el ejercicio de las funciones en trabajo remoto con la realidad individual y familiar del personal académico y de colaboración que se encuentra desempeñando esta modalidad de trabajo, las que se vienen en complementar en este acto con especial consideración al ejercicio de los derechos de protección a la maternidad, las cuales deberán ser atendidas conforme se señalará:

- **Flexibilidad laboral para madres con hijos menores de dos años.**

En el marco de la “Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias de la Universidad de Chile”, existe la obligación compartida entre el Estado y los empleadores de implementarla.

A partir de lo anterior, deben generarse mecanismos eficaces en un contexto de trabajo remoto confinado, en particular, respecto de las madres de hijos e hijas menores de dos años de edad, todos(as) quienes durante dicho período se encuentran en etapa de lactancia y alimentación.

Cabe hacer presente, que el artículo 206 del Código del Trabajo, aplicable a los servicios de la Administración Pública en virtud de lo prescrito en los artículos 194 del citado cuerpo laboral y 89, inciso segundo, de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, expresa que las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, el que podrá ejercerse, previo acuerdo con el empleador, en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones; o postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de esta.

Conjuntamente, es necesario considerar que el ejercicio del rol de la maternidad requiere especiales cuidados, y debe ejercerse en condiciones de tranquilidad y apoyo.

Considerando las actuales condiciones de desempeño del personal académico y de colaboración de la Universidad, para el adecuado ejercicio de este derecho de alimentación y el rol de maternidad en general, las jefaturas deberán establecer criterios diferenciados a la hora de fijar la distribución de la carga laboral, tales como excluir a las funcionarias con hijos/as menores de dos años de los turnos de trabajo presenciales, priorizando para estas servidoras el desempeño de funciones en modalidad remota, considerando dicha circunstancia en la asignación de tareas, así como flexibilizar los horarios de ingreso y de salida, habida cuenta de la imposibilidad de contar con otras redes de apoyo para el cuidado durante la actual contingencia.

Para dar cumplimiento a esta flexibilidad laboral especial, el(la) Director(a) Económico de las facultades, Directores(as) de institutos, Vicerrectores(as) y Directores(as) de Servicios Centrales, deberán sistematizar el número de madres que se encuentran en esta condición y establecer criterios y definiciones estandarizadas y transversales en todas las unidades bajo su dependencia, a efectos de proscribir cualquier discriminación al efecto, y permitir ejercer sus derechos en la materia.

- **De las consideraciones generales en materia de flexibilidad laboral**

Flexibilidad en la ejecución del trabajo remoto. Dadas las especiales condiciones en que se desarrolla el trabajo remoto, las jefaturas deberán dar flexibilidad para el desarrollo de la jornada, tomando en consideración los distintos roles que se encuentran ejerciendo el personal académico y de colaboración durante el día, entre otras, cuidado de niños/as, adultos dependientes y adultos mayores, tareas escolares, limpieza del hogar, abastecimiento, alimentación. Lo anterior, sin perjuicio de que los programas especiales de trabajo permitan el ejercicio del control jerárquico de parte de las jefaturas directas.

En este sentido, y en el marco de lo señalado en la “Política de Corresponsabilidad Social en la Conciliación de las Responsabilidades Familiares y las Actividades Universitarias de la Universidad de Chile”, las jefaturas deberán establecer criterios diferenciados a la hora de fijar la distribución de la carga laboral, atendiendo al ejercicio de otras responsabilidades familiares, como son el cuidado de adultos mayores dependientes, personas en situación de discapacidad, cuidado de niños/as, etc. atendida la imposibilidad de contar con otras redes de apoyo para cumplir dichas labores durante la actual contingencia.

Para dar cumplimiento a esta flexibilidad laboral especial, el(la) Director(a) Económico de las facultades, Directores(as) de institutos, Vicerrectores(as) y Directores(as) de Servicios Centrales, deberán sistematizar el número de personas que se encuentran en esta condición y establecer criterios y definiciones estandarizadas y transversales en todas las unidades bajo su dependencia, a efectos de proscribir cualquier discriminación al efecto.

Las instrucciones precedentemente expuestas también se aplicarán al personal con jornada parcial, en lo que corresponda, y a los servicios que se presten sobre la base de convenios a honorarios, en todo lo que fuere compatible con la naturaleza del vínculo jurídico que une a esta clase de servidores con la Administración.

Deberá darse la máxima difusión a la presente Circular, sin perjuicio de su publicación en los sitios web institucionales que correspondan.

DR. ENNIO VIVALDI VÉJAR
Rector

DISTRIBUCIÓN

1. Rectoría
2. Prorrectoría
3. Senado Universitario
4. Contraloría Universitaria
5. Dirección Jurídica
6. Vicerrectorías
7. Consejo de Evaluación
8. Hospital Clínico de la Universidad de Chile
9. Facultades e Institutos Interdisciplinarios
10. Programa Académico de Bachillerato
11. Dirección de Recursos Humanos
12. ACAUCH
13. FENAFUCH
14. Oficina Central de Partes, Archivo y Microfilm.