

CARTA A LA DIRECTORA EJECUTIVA DEL SEA

***POR UN SERVICIO DE EVALUACIÓN AMBIENTAL SIN MALTRATOS,
VIOLENCIA NI ABUSOS DE AUTORIDAD***

Sra. Valentina Durán Medina
Directora Ejecutiva
Servicio de Evaluación Ambiental
Presente

En Asamblea General de Dirigentes de todo el país, la Asociación Nacional de Funcionarios del Servicio de Evaluación Ambiental (ANFUSEA), ha decidido por unanimidad realizar la siguiente carta, que manifiesta nuestra preocupación y absoluto rechazo respecto de una situación reciente de maltrato y abuso de autoridad por parte de una alta jefatura del Servicio, que consideramos inaceptable e intolerable y que, lamentablemente, está ligada a un estilo autoritario y déspota de gerencia, ejercido durante años, que no tiene cabida en la administración pública.

Al respecto, exponemos los hechos sucedidos en la Dirección Ejecutiva del SEA y específicamente, en la División de Tecnologías y Gestión de la Información (DTGI), el pasado miércoles 29 de marzo:

1. Los hechos:

1.1. El pasado miércoles 29 de marzo estuvo marcado por la conmemoración del llamado “Día del Joven Combatiente”, respecto del cual se produjeron, desde temprano en la mañana, manifestaciones y disturbios en distintos puntos de la ciudad de Santiago, incluyendo enfrentamientos con Carabineros, obstaculización del tránsito y cierres de calles y de estaciones del Metro. Estos son hechos públicos y notorios que estaban presentes en diversos medios de comunicación y redes sociales durante todo el día.

1.2. Los servicios públicos, en general, toman medidas especiales en estas circunstancias para el resguardo y seguridad del funcionariado. Desde aproximadamente el mediodía, varios/as funcionarios/as se acercaron a los dirigentes de ANFUSEA RM para preguntar si se sabía de estas medidas, por lo cual se consultó mediante correo electrónico al Jefe DAF del Servicio, correo que no fue respondido sino hasta el día siguiente. Uno de los dirigentes de ANFUSEA RM, el Sr. Luis Carrillo, concurrió en reiteradas oportunidades a la oficina del Jefe DAF, pero

éste no se encontraba. Una jefatura intermedia de DAF le indicó que se había instruido a jefes de División dar la salida a las 16:00, revisando previamente caso a caso, pero que había que confirmarlo con el Jefe DAF.

- 1.3. De acuerdo a la respuesta del Jefe DAF recibida al día siguiente, a las 12:08 del miércoles 29 de marzo se emitió una instrucción a las jefaturas de División, para que tomaran las acciones necesarias y suficientes para asegurar un buen retorno a los hogares en virtud de la contingencia y de acuerdo a la realidad de cada funcionario/a.
- 1.4. Dado que estas medidas se dejaron al criterio de cada jefatura y sin comunicación directa al funcionariado, dentro de la Dirección Ejecutiva hubo personas que fueron informadas de las medidas y autorizadas para irse a sus casas desde aproximadamente las 13:00 horas, otras desde las 15:00 horas, la mayoría desde las 16:00 horas y en el caso de la División de Tecnologías y Gestión de la Información (DTGI), el hecho de que ya siendo aproximadamente a las 16:15 horas no había ninguna comunicación a los equipos de trabajo, motivó al dirigente de ANFUSEA, Sr. Luis Carrillo, que trabaja en esa División, a concurrir a la oficina del Jefe de DTGI, Sr. Hernán Joglar, para solicitar información al respecto.
- 1.5. En esta instancia, el Sr. Joglar niega tres veces saber algo sobre las medidas señaladas en el punto 1.3 del presente documento. Ante la insistencia del dirigente, el Sr. Joglar comienza a gritarle y a decirle entre otras cosas, que “No me importa ANFUSEA” y “Éste es mi estilo”, dándole a entender al dirigente que él manda, que no cambiaría de opinión y que le da lo mismo que el Sr. Carrillo estuviera actuando en su rol de dirigente de ANFUSEA. Cabe señalar que los gritos del Sr. Joglar fueron escuchados por funcionarios/as que estaban en las oficinas del pasillo.
- 1.6. Cuando el dirigente le señala que no quiere que le griten en el SEA, el Sr. Joglar negó que le haya gritado y le pide a un jefe de departamento que vaya a buscar a quienes se quieren ir a sus casas. Sólo acuden tres personas y al ver nuevamente al dirigente, le pregunta con voz alzada por qué está ahí, a lo cual el Sr. Carrillo le indica que quiere ver qué es lo que va a pasar.
- 1.7. En esta nueva instancia, el Sr. Joglar comienza a interrogar a los funcionarios preguntando dónde viven, cómo se van, miraba en su computador las estaciones de metro cerradas y les daba indicaciones de cómo irse a sus casas (del tipo “si esta estación está cerrada, bájate una antes”). Eso lo repitió con las tres personas, a quienes finalmente autorizó a irse. Los demás prefirieron quedarse hasta el final de la jornada para no enfrentarse con la situación.
- 1.8. El dirigente, estando el jefe de departamento presente, le señala al Sr. Joglar que lo que hizo no estuvo bien, a lo que él responde que lo hace porque “se preocupa de las personas”. Luego el Sr. Joglar hace mención a características personales del Sr. Carrillo, cayendo en una actitud discriminadora respecto de su forma de ser, por lo que éste, incomodado, prefiere retirarse, no sin antes decirle que prefiere no llevar la carga de lo sucedido aquel día, por lo

tanto lo perdona. Ante esto, la reacción del Sr. Joglar fue de burla, riéndose fuertemente y señalándole que él también lo perdonaba.

- 1.9. Al día siguiente, el Sr. Luis Carrillo encontró en DTGI a un equipo desmotivado y afectado por lo que había pasado el día anterior. Los funcionarios que fueron sometidos al interrogatorio del Sr. Joglar calificaron la instancia como “humillante” y los demás reconocieron que no quisieron solicitar retirarse, para no exponerse a una situación de violencia y estrés, ya que estaban intimidados.

Cabe señalar que estos hechos fueron presentados en reunión formal de ANFUSEA RM con el Jefe DAF del SEA, Sr. Aldo Rosenblum, el pasado martes 4 de abril, quien se comprometió a comentarle a Ud. lo sucedido y la necesidad de tomar medidas al respecto.

2. Respetto de los hechos narrados, ANFUSEA le hace presente lo siguiente:

- 2.1. Lamentablemente, la situación ocurrida el miércoles 29 de marzo no es aislada, pues en todas las fechas en que ocurren situaciones similares, inclusive en el contexto del “Estallido Social” desde el 19 de octubre de 2019 y los meses siguientes, la División de Tecnologías y Gestión de la Información (DTGI) era la última unidad en irse de la Dirección Ejecutiva, existiendo casos en que algunos funcionarios tuvieron que enfrentar situaciones de riesgo y realizar largas caminatas para llegar a sus casas en un contexto inseguro. Lo anterior se explica por la desconsideración del resguardo de la integridad física y psicológica de los/as funcionarios/as y de sus familias ante estas situaciones, así como el estilo de gestión autoritaria que ejerce el Sr. Hernán Joglar, quien lleva aproximadamente 10 años a cargo de esta División.
- 2.2. La situación narrada en el punto anterior nos revela una jefatura violenta y agresiva, que miente en reiteradas oportunidades, señalando no saber de las indicaciones de resguardo al funcionariado, siendo que éstas fueron dadas al mediodía; que maltrata y se burla de un dirigente de la ANFUSEA, quien no tiene otra intención que representar a sus compañeros/as en su rol sindical ante una situación que les preocupa; que ante un tercero niega el maltrato ocurrido minutos antes; que señala explícitamente que no le importa la ANFUSEA, que es la organización representativa de los trabajadores y trabajadoras del Servicio; que reconoce su estilo autoritario, que en esta situación se revela como despótico y abusivo; que somete a un trato humillante y vejatorio a quienes se atrevieron a solicitar una solución para llegar a sus casas, desconsiderando que estas situaciones no sólo afectan el trayecto de los/as funcionarios/as, sino también la seguridad familiar, la búsqueda de hijos/as al colegio, el resguardo de quienes cuidan niños/as en las casas durante la jornada laboral de los funcionarios/as, entre otros factores; y que intimida al resto del equipo de la División con sus malos tratos, afectando el clima laboral y la dignidad de las personas que trabajan bajo su cargo.
- 2.3. Lo anterior resulta más preocupante, tratándose de una jefatura nombrada por el Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) por la anterior administración, razón por la cual se copia la presente carta al Servicio Civil, en la cual se debieron haber evaluado los valores y principios

para la dirección pública, haciéndose presente la necesidad de incorporar en la evaluación los aspectos psicológicos y habilidades de liderazgo de quienes postulan.

2.4. ANFUSEA rechaza categórica y enérgicamente cualquier tipo de maltrato, agresión, violencia y acoso laboral en el Servicio de Evaluación Ambiental, así como todo acto que ponga en menoscabo la dignidad e integridad de sus trabajadores/as, de todos los estamentos y condiciones contractuales, así como las agresiones, faltas de respeto, burlas y desconsideraciones a sus dirigentes sindicales. Por ello manifiesta su profundo malestar, repudio y preocupación sobre los hechos acontecidos el miércoles 29 de marzo, en virtud de lo cual solicitamos a Ud. lo siguiente:

- a) Solicitar la renuncia del Sr. Hernán Joglar a su cargo de Jefe de la División de Tecnologías y Gestión de la Información.
- b) Prevenir la posibilidad de que el Sr. Joglar pueda acercarse a los/as funcionarios de la División y ejercer nuevas acciones de intimidación o maltratos en represalia.
- c) Implementar de manera inmediata un programa de reparación y restablecimiento del clima laboral en DTGI, que incluya atención psicológica especializada en situaciones de maltrato y acoso laboral para los/as funcionarios/as de la División.
- d) Relevar e incentivar las buenas prácticas por parte de todas las jefaturas del Servicio, promoviendo la formación de estilos de liderazgo redárquicos¹, que desarrollen positivamente a los equipos y releven el respeto, la dignidad y el resguardo del funcionariado.
- e) Establecer por escrito una escala de sanciones para las jefaturas de acuerdo a la gravedad de los casos (solicitar la renuncia, calificar de forma deficiente a los ADP en los aspectos asociados a clima laboral, bajar las asignaciones críticas, anotaciones de demérito, entre otras). Incorporar instrumentos de evaluación ascendente² de los equipos a las jefaturas, con fuerte orientación al clima laboral, desarrollo y bienestar de los equipos.
- f) Revisar y modificar, con la adecuada participación de ANFUSEA, el actual “Procedimiento de Prevención, Denuncia y Sanción del Maltrato, Acoso Laboral y

¹ Respecto de liderazgo redárquico, véase:

https://asersentido.com/8-caracteristicas-para-generar-un-buen-ambiente-deequipo/?gclid=CjwKCAjw586hBhBrEiwAQYEnHULJ3u3xwSvcFjT9E_nzR9c7VrJ4LcdOpWVtxa2WYQzrLPo_wJf9xoC4vQQAvD_BwE; o bien <https://www.gbsrecursoshumanos.com/blog/liderazgo-redarquico-una-nueva-forma-de-liderar/>

² “La evaluación ascendente cobra importancia al ser el mismo equipo de trabajo quien evalúa la labor y desempeño de su superior, facilitando la oportunidad de “nivelar el grado de percepción que tiene el jefe de su propio comportamiento, con las percepciones que tienen de éste sus colaboradores” (Chiguay y Villagra, 2016: 105). Disponible en:

<https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/gestedu/article/download/25491/25777/65445>

Sexual en el SEA”, puesto que sus características y funcionamiento desincentivan al funcionariado a la hora de presentar una denuncia, pues de inmediato surge la idea de que la denuncia no prosperará y el/la denunciante se verá expuesto/a a represalias por parte de las jefaturas involucradas. En consecuencia, a varios años de su implementación se puede señalar que este protocolo no está cumpliendo su objetivo.

- g) Revisar y cambiar la forma en cómo se toman y comunican las medidas de resguardo para el funcionariado en días en los cuales ocurren hechos públicos y notorios que alteran el orden en la ciudad de Santiago y en otras ciudades del país.

Se requiere que las medidas que usted implemente frente a hechos tan graves como el expuesto, sean una real y clara señal de que éstos no caben en la administración pública ni se repetirán en nuestro Servicio, pues lamentablemente, el abuso, maltrato y acoso laboral no son asuntos aislados y la impunidad que las jefaturas han tenido hasta ahora, sólo generan daño, sufrimiento y frustración al funcionariado que se ha visto expuesto a tales situaciones.

El trabajo de excelencia, que usted desea proyectar como sello de su gestión, no puede darse en donde el respeto y la dignidad de los/as trabajadores/as se esté quebrantando.

Mientras esperamos su respuesta, así como una favorable acogida a nuestras solicitudes y propuestas, desde Arica a Magallanes nuestra Asociación se declara en estado de alerta, por un Servicio de Evaluación Ambiental sin maltratos, violencia ni abusos de autoridad.

Le saluda atentamente,

ANFUSEA

DIRECTORIO NACIONAL

Abril de 2023.

CC:

- Servicio Civil
- FENATRAMA
- ANEF