

1.- La familia envió en su momento un correo a Carlos Durán expresando su molestia por la falta de apoyo tras lo sucedido con Hugo Morales ¿Por qué no obtuvo respuesta a esa comunicación?

Carlos Durán solicitó organizar reuniones con las asociaciones de funcionarios para conocer sus reflexiones, comentarios y demandas.

Así, se reunió dos veces con la ANFUPRES, asociación de funcionarios a la que pertenecía Don Hugo Morales, y sostuvo también una reunión con las otras dos asociaciones de funcionarios de la Presidencia, APTAPRES y la Asociación de Funcionarios N°1. Lo expresado en dichas reuniones fue transmitido en su integridad a la Dirección Administrativa.

Asimismo, el jefe del Departamento Gestión de las Personas de la Dirección Administrativa ha estado en constante comunicación con la familia de Don Hugo Morales, y también se reunió con ellos y la Directora Administrativa.

2.- La familia tuvo una reunión con Antonia Rozas, donde prácticamente no se les aportó información sobre lo sucedido ¿Por qué ha habido tan poca recepción a aclarar lo sucedido?

Desde un comienzo, ha existido una relación transparente con la familia y todo el compromiso por responder sus consultas. En ese sentido, en la reunión que se menciona en su pregunta se aportó toda la información disponible que se requirió por la familia de acuerdo con la normativa vigente.

Según lo expresado por la familia, su solicitud de información respondía a su voluntad de apelar ante la SUSESO de la resolución emitida por la Mutual de Seguridad CChC, que, como resultado de su investigación, determinó que la circunstancia del fallecimiento de Don Hugo Morales Lobos se calificaba como un accidente de causa u origen común con ocasión del trabajo (es decir, que no se trataba de un accidente por causa laboral).

3.- Tras lo ocurrido ¿Se está evaluando contratar la cantidad de personal adecuado? Considerando que varios de los integrantes del equipo registran un alto cumplimiento de horas extras. El propio Hugo, el día de los hechos, estuvo trabajando en el Palacio por más de 17 horas en una misma jornada, lo que conlleva un desgaste excesivo de quienes deben cubrir los turnos.

El trabajo extraordinario es planificado y autorizado conforme a la normativa vigente y a los turnos que se deben realizar para asegurar la continuidad del servicio.

Es importante señalar que, en promedio, la dotación de las distintas áreas se ha mantenido similar en los últimos 5 años. De todos modos, se han reforzado todas las áreas operativas, conforme a la disponibilidad presupuestaria y los cupos de dotación entregados por la Ley de Presupuestos. Las instituciones públicas sólo pueden contar con el personal que la ley les permite.

4.- ¿Por qué la alta cantidad de horas extras es algo tan recurrente entre los trabajadores de mantención del Palacio? ¿Hay un desorden administrativo a la hora de gestionar las personas?

Conforme a la normativa vigente, las horas extraordinarias se realizan de acuerdo a la planificación y autorización correspondientes. En ese sentido, se programan labores fuera de la jornada habitual de trabajo, tales como reparaciones que requieren corte de servicios como electricidad o agua potable.

Considerando a todos los funcionarios de planta y contrata, las horas extraordinarias han bajado un 44% en horas diurnas y un 53% en horas nocturnas desde el año 2013 al 2023.

5.- ¿Por qué se ha contratado personal por periodos tan cortos de tiempo? Se ha hecho relativamente habitual que las nuevas contrataciones sean por 3 meses y 3 meses y luego sean desvinculados ¿Consideran que aquello va contra el espíritu de la ley?

Quisiéramos ser muy enfáticos en lo siguiente: de los últimos 61 ingresos de personal, sólo en 4 casos se ha terminado un vínculo a los 3 o 6 meses desde el ingreso a la institución, por cumplirse su plazo fijo, es decir, un 93,5% ha permanecido en la institución. Asimismo, es usual establecer un período de tres meses para la evaluación del desempeño en cualquier trabajo.

Por otra parte, por ley, las contrataciones duran hasta el 31 de diciembre de cada año. Es decir, en el sector público no existe el contrato indefinido al ingresar.

6.- ¿Estaban los trabajadores al tanto de los protocolos por Ley Karin a la fecha de los hechos?

Cuando entró en vigencia la Ley Karin, el 1° de agosto de 2024, se envió a todas y todos los funcionarios de la Presidencia de la República el protocolo y procedimiento que establece dicha norma. Asimismo, se realizaron charlas informativas a los equipos y se implementó un plan de comunicación interna para difundir los alcances de la referida ley. Es más, se ha realizado un trabajo sobre buen trato en ambientes laborales desde mucho antes.

En relación con el protocolo de prevención ante el acoso laboral, sexual y/o violencia en el trabajo, cabe destacar que para su elaboración se realizó el levantamiento de riesgos psicosociales mediante reuniones de los comités de aplicación de la encuesta CEAL-SM SUSESO, que están integrados, entre otros, con los representantes de las tres asociaciones de funcionarios. Con el levantamiento de riesgos y el trabajo del Comité de Integridad, se redactó el protocolo, y también se actualizó el procedimiento de denuncia de estas conductas.

7.- ¿Por qué era imprescindible que el arreglo en la sala de amamantamiento estuviera listo ese mismo día? ¿Era realmente una contingencia urgente como se dijo en un principio? Sobre todo considerando que los trabajadores controlaron la contingencia de la fuga de gas en el casino a eso de las 22:00 horas. ¿Fue un requerimiento desconsiderado con el debido descanso de los trabajadores?

Todas estas materias que son parte de una investigación en curso.

8.- Tras lo sucedido con Hugo Morales ¿Por qué al compañero que estaba laborando junto a él al momento de los hechos se le pidió terminar el trabajo? Ese día debió quedarse hasta las 5:30 de la madrugada, hasta finalizar la tarea ¿Fue un acto inhumano esa forma de proceder?

Todas estas materias que son parte de una investigación en curso.

9.- ¿Por qué si había una ambulancia disponible en el propio subterráneo del Palacio no se recurrió a ella para un traslado oportuno al hospital? Sobre todo considerando que la ambulancia tardó una hora en llegar, cuando el trayecto entre La Moneda y el hospital no suele tardar más de 10 minutos.

Existen protocolos establecidos para emergencias de este tipo, que indican que se deben prestar los primeros auxilios, que en este caso realizó la Guardia de Palacio de Carabineros de Chile (realizando maniobras de RCP y uso del DEA), y llamar inmediatamente al 131 para el envío de una ambulancia especializada en reanimación.

Respecto de este caso, la ambulancia y bomberos llegaron al Palacio de La Moneda en aproximadamente diez minutos, lo que consta en diversos registros. Por otra parte, la definición de la oportunidad del traslado de un paciente a un centro de salud corresponde al personal médico a cargo, que evalúa en cada caso.

10.- Si el trabajo en la sala de amamantamiento era tan urgente ¿Por qué hasta la fecha no está operativa y, por el contrario, está llena de "cachureos"?

Todas estas materias que son parte de una investigación en curso.

11.- ¿En los días posteriores a lo sucedido con Hugo, no fue posible ver en el lugar el equipo de reanimación? ¿Ese equipo ya fue recolocado en su lugar?

Es importante señalar que un equipo de estas características debe pasar por un proceso de mantención y recarga luego de ser utilizado, como fue en este caso. Mientras, se trasladó un equipo de respaldo y desde el 14 de octubre ya está disponible el equipo titular.

12.- ¿Presidencia ya está al tanto de los problemas de los equipos de mantención con las jefaturas? ¿Planean tomar medidas para subsanarlos?

El Departamento Gestión de las Personas desarrolla diversas acciones para mantener buenos ambientes laborales. Asimismo, mantiene un constante diálogo con las y los funcionarios y las asociaciones de funcionarios, para escuchar sus inquietudes y trabajar en sus necesidades.