

## MEMORÁNDUM

**A:** **Malcolm Smith**  
**Matt Mountain**

**DE:** **Harry W. Feinstein**

**REFERENCIA:** **Procedimiento de agravio**

**FECHA:** **12 de Agosto, 2003**

---

Parece ser que hay un mal entendido en la forma en que un proceso de agravio debería mantenerse en Chile como entre un funcionario chileno querellante y el empleador directo, AOSS, y la Unidad de Programa de trabajo al cual el querellante está asignado.

AURA ha establecido una "política de agravio" de modo que los empleados tengan la oportunidad de agotar las soluciones internas para las quejas correspondientes, e igualmente, para que los empleadores estén mejor informados de los problemas en el lugar de trabajo. Con el fin de que la "política de agravio" sea efectiva, el proceso debe ser simple de entender e implementar, debe ofrecer protección contra represalias en contra del empleado querellante, y más importante aún, le da a los supervisores la primera oportunidad para resolver las quejas en forma firme, justa y consistente.

La política de AURA parece ser lo suficientemente simple como para captar la esencia de la resolución de quejas al nivel correspondiente de mando con la oportunidad de ser escuchado a niveles administrativos superiores si el querellante siente que su queja no fue tratada en forma justa.

La política de AURA también reconoce que sus esfuerzos en Chile requerían identificación especial y de acuerdo con las obligaciones contractuales con la NSF, la política claramente indica que la ley chilena tiene precedencia sobre todas las políticas de AURA que normalmente se practican en los Estados Unidos.

Se debe notar que desde que la "Política de Agravio de AURA" fue implementada, se puso en efecto una nueva estructura organizacional cambiando el panorama laboral de los empleados chilenos empleados por AURA (AOSS). En esencia, bajo esta nueva organización, cualquiera o todos los empleados chilenos pueden ser asignados a los "usuarios" de la función de servicio AOSS. Todas las partes que usan la AOSS (tales como el Observatorio Gemini, SOAR y CTIO) reconocen que los empleados chilenos son efectivamente empleados de la organización AOSS, sin embargo, cuando son asignados a la organización del usuario, existe una responsabilidad principal por la función supervisora de la organización del usuario que pasa por alto el modo de empleo directo. La organización del usuario proporciona el trabajo, asigna las responsabilidades del trabajo, evalúa el desempeño del trabajador, y de otro modo supervisa todos los aspectos para lograr sus metas de trabajo. Los empleados chilenos deberían entender esa responsabilidad "primaria".

Ciertamente, con el fin de llevar a cabo los conceptos de las leyes laborales chilenas, se publicó un "Internal Handbook for Good Order, Housekeeping and Safety" ("Manual Interno para el Buen Orden, Manejo y Seguridad), el que está implementado y está siendo mantenido por la organización AOSS.

Con respecto a la ley laboral chilena, el proceso de agravio en sí no se trata de modo específico, sin embargo, si uno examina el Artículo 20 del "manual" relacionado con las "Medidas correctoras", es claro que la intención para remediar deficiencias de trabajo se debe respetar con soluciones específicas de acciones correctoras. [Por ejemplo: conversación privada con el empleado, una reunión disciplinaria si es necesario, una advertencia por escrito, un periodo de prueba, etc.] Este manual posteriormente ha sido enmendado para incluir un proceso que últimamente podría llevar al despido. Pero claramente, los pasos para esta determinación final comienzan con las conversaciones privadas con el trabajador con la siguiente descripción:

*"El supervisor del empleado deberá llevar a cabo estas conversaciones a discreción suya".*

**Memorandum**  
**12 de Agosto, 2003**  
**Página dos**

Esta disposición está en una columna marcada "Unidad de Programa", queriendo decir con ello, ya sea Gemini, SOAR, o CTIO. El reglamento también indica "no se requiere notificación o acción" a AOSS-HR ni a los directivos de AURA-O/AOSS. Esto implica un reconocimiento intencional que se le debe dar una oportunidad al enfoque a nivel de supervisor para resolver las quejas. No es sino hasta más adelante en el proceso disciplinario que los directivos de AOSS intervienen.

Finalmente, existe un "Procedimiento y Política de Agravio" escrito que fue tomado directamente de la Política de AURA con aplicación exclusiva para los "empleados chilenos". Esta política reafirma la intención de que el primer paso en el proceso de queja es que sea presentado al "supervisor inmediato".

No hay nada que le impida a un querellante notificar simultáneamente a la gerencia de AURA-O, o a AOSS-HR para describir la queja; sin embargo, la acción inicial debe hacerse directamente con la Unidad de Programa y con el supervisor chileno del empleado dentro de esa Unidad de Programa. Se espera que la resolución de tales quejas se pueda terminar en una forma adecuada. Sin embargo, si finalmente la solución pareciera requerir una acción de despido, el proceso de revisión se revierte a la gerencia de AURA-O de acuerdo con el Artículo 20 del Plan de Implementación del 17 de febrero del 2003. En consecuencia, en cualquier procedimiento de agravio emprendido por la Unidad de Programa, es necesario mantener a la gerencia de AOSS informada del progreso de tal actividad.

HWF/b<sup>2</sup>

c: William Smith