



Anejud Chile

Diciembre

2024

**PREVENIR Y SANCIONAR
EL ACOSO Y
LA VIOLENCIA
EN EL PODER JUDICIAL**

***Conec-
tad@*s**

El boletín digital de la Anejud





Índice

- 4 *Editorial*
- 6 *Opinión*
Convenio 190 OIT: Un Hito en la Prevención de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo
- 8 *Opinión*
Ley Karin: una oportunidad desde la gestión estratégica en las organizaciones
- 10 *Opinión*
Cambios culturales para una mejor relación laboral: desde la Ley Karin hacia el futuro
- 13 *Entrevista a*
Nicolás Santibañez: “El desafío más grande ha sido devolver la confianza y revitalizar Anejud”
- 18 *La voz de las Regionales*
Una Sede que nació de un sueño: Anejud Concepción Arauco, 20 Años de lucha y orgullo
- 20 *La voz de las Regionales*
La solidaridad en tiempos difíciles
- 22 *La voz de las Regionales*
Anejud celebra 57 años de historia conmemorando el Día del/a Empleado/a Judicial en todo Chile

Editorial

Por Karin Mendoza

Secretaria Nacional Anejud



Con motivo de la conmemoración de los 57 años de Anejud Chile, el Directorio Nacional y el Departamento de Comunicaciones de Anejud se complacen en presentar la primera edición de nuestro boletín informativo, *Conectad@s* año 2024.

Estamos viviendo tiempos de profundas transformaciones. Somos protagonistas y testigos de una crisis institucional sin precedentes en el Poder Judicial, que ha puesto en jaque los pilares de la confianza ciudadana y la estabilidad de nuestra democracia.

La implementación del Convenio 190 de la OIT, junto con las leyes 21.643 y 21.645, marca un cambio de paradigma en las relaciones laborales. Estos avances subrayan la dignidad de las personas trabajadoras, promoviendo una política de tolerancia cero frente al acoso laboral, sexual y la violencia en el trabajo, siempre bajo los principios del debido proceso, la confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género.

El 1 de agosto de 2024 representa un hito en este cambio, con la entrada en vigencia de la Ley 21.643, conocida como Ley Karin, en homenaje a Karin Salgado, una funcionaria de salud cuya trágica muerte debido al acoso laboral impulsó esta normativa. Esta ley promueve una nueva cultura laboral, enfocada en la prevención y sanción de conductas que atenten contra la dignidad de los trabajadores y trabajadoras, tanto en el ámbito público como privado.

En esta edición, dedicaremos tres columnas de opinión para analizar el impacto de esta normativa y su relación con nuestro quehacer gremial. Además, destacaremos los seminarios híbridos realizados en Concepción y Santiago, donde contamos con la participación de reconocidos expertos, como Sergio Paixao de la OIT, Pamela Gana Cornejo de la SUSESO, y Claudia Donaire del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género, entre otros.

También incluimos la cobertura de las actividades de nuestras bases a lo largo del país, incluyendo un momento destacado: el pago del último dividendo del inmueble de la Regional Anejud Concepción-Arauco, un hito que celebraremos con orgullo.

Finalmente, presentamos un reporte sobre la Escuela Itinerante de Género organizada por la ISP, en la que más de 150 dirigentes del Sector Público recibieron capacitación sobre los Cuidados, el Convenio 190 de la OIT y la Ley Karin.

Los invitamos cordialmente a seguir participando en nuestras próximas ediciones, enviando sugerencias al correo secretaria.anejudchile@gmail.com o a través de nuestras redes sociales. Esta edición es el fruto de nuestro esfuerzo conjunto y es un reflejo del reconocimiento que nuestra institución ha logrado en la sensibilización y socialización de temas tan relevantes. En tiempos de crisis y cambios legislativos positivos, especialmente para erradicar la violencia contra la mujer y promover ambientes laborales saludables, es vital que nos unamos para fomentar el diálogo y el cambio cultural que tanto necesitamos.



Opiniones

Convenio 190 OIT: Un Hito en la Prevención de la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo

Por Patricia Roa

Oficial de Programación OIT

El 18 de marzo de 2023, coincidiendo con el Día Internacional de la Mujer, el Senado de Chile aprobó la ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la violencia y el acoso, con un amplio respaldo. Este convenio, adoptado en junio de 2019 por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), es el primer instrumento jurídico internacional que reconoce el derecho a un entorno laboral libre de violencia y acoso, con un enfoque inclusivo, integral y sensible al género. Su incorporación al marco normativo chileno representa un avance significativo hacia la consolidación de un trabajo decente. Tras concluir el proceso legislativo, el Convenio fue formalmente depositado el 12 de junio de 2023, durante la 112ª CIT.

Cuando un país ratifica un convenio de la OIT, este entra en vigor un año después de su ratificación. Durante ese período, los Estados de-

ben ajustar sus marcos normativos para alinearse con lo estipulado en el convenio y, un año después de su entrada en vigor, deben presentar informes sobre su implementación ante la OIT.

En Chile, este avance normativo encuentra reflejo en la Ley Karin, promulgada en memoria de Karin Salgado. Esta ley busca garantizar ambientes laborales seguros y libres de acoso, mejorando los procesos de investigación sobre acoso sexual y ampliando la regulación para abarcar el acoso laboral y la violencia en el trabajo.

Este marco legal refuerza el derecho a un entorno laboral seguro y saludable, especialmente cuando las cifras de la Dirección del Trabajo revelan que, entre el 1 de enero de 2022 y el 30 de abril de 2024, se han recibido 4.645 denuncias por acoso laboral, de las cuales el 67,8% fueron presentadas por mujeres.



Asimismo, se registraron 2.248 denuncias relacionadas con acoso sexual, con un 93,1% de víctimas mujeres.

Desde la OIT, valoramos los avances realizados por Chile en la implementación del Convenio 190. Sin embargo, además de dictámenes, reglamentos y circulares emitidos por la Dirección del Trabajo, es fundamental que, en este proceso, las organizaciones de trabajadores y empleadores colaboren activamente mediante el diálogo social y acciones concretas que impulsen un cambio cultural. En particular, instamos a los sindicatos a desarrollar diagnósticos, mapas de riesgo y encuestas sobre violencia y acoso, así como a promover espacios de formación, debate y articulación, junto con campañas informativas y la creación de procedimientos preventivos para enfrentar la violencia y el acoso por parte de terceros.

Por su parte, los empleadores pueden adoptar medidas como Cartas de Compromiso, la creación de políticas empresariales contra la violencia y el acoso, la gestión de riesgos, y

la implementación de procedimientos de queja y denuncia, entre otras buenas prácticas.

Solo a través de estas acciones conjuntas será posible crear condiciones de trabajo decente, que no solo son fuente de dignidad personal, sino también de estabilidad familiar, cohesión social, productividad y, en última instancia, justicia social y paz para la sociedad. ●

Ley Karin: una oportunidad desde la gestión estratégica en las organizaciones

Por Pamela Gana Cornejo

Superintendente de Seguridad Social

En 2023, según la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), el 68% de las enfermedades profesionales en Chile fueron de carácter mental, con un promedio de 43 días de ausentismo laboral, el más alto entre todas las enfermedades laborales. Aproximadamente el 80% de estos casos está relacionado con hostigamiento, sobrecarga y conflictos laborales. Además, el 36% de las más de 740 mil personas que respondieron al Cuestionario de Evaluación de Ambientes Laborales en Salud Mental (CEAL-SM/SUSESO) reportaron haber experimentado situaciones de acoso o violencia laboral.

El 1 de agosto de 2023, entró en vigencia la Ley N° 21.643, conocida como Ley Karin, en honor a Karin Salgado, quien lamentablemente se quitó la vida en noviembre de 2019 a los 39 años tras ser víctima de acoso laboral. Esta ley incorpora varias innovaciones, alineadas con el Convenio 190 de la OIT, entre las que destaca la obligación de los empleadores de desarrollar, difundir e implementar un Protocolo Preventivo de

Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo. Las mutualidades respectivas deben proporcionar asistencia técnica a las organizaciones, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la SUSESO en la Circular N°3813 de junio.

La prevención de riesgos laborales no sólo es una obligación legal para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, sino que también genera importantes beneficios económicos y es clave para la sostenibilidad corporativa. Diversos estudios han demostrado que la violencia laboral puede llevar a desmotivación, alta rotación de personal, baja productividad, mal servicio, e incluso comprometer la viabilidad a mediano plazo de una organización. Por ello, la prevención se convierte en un pilar fundamental dentro de la visión ASG (ambiental, social y de gobernanza), y debe abordarse en conjunto con los aspectos financieros.



El enfoque preventivo en la gestión de riesgos laborales implica identificar peligros, evaluar riesgos y diseñar medidas para eliminarlos o controlarlos. La gestión de los riesgos asociados a la salud mental, que incluye la violencia y el acoso laboral y sexual, sigue esta misma lógica. La clave está en identificar y medir aquellas conductas que puedan desencadenar situaciones de acoso o violencia, y en implementar las correspondientes medidas preventivas. Eso es precisamente lo que establece el Protocolo Preventivo de Acoso Laboral, Sexual y Violencia en el Trabajo.

Este proceso es plenamente realizable. Conocer el entorno laboral y dialogar sobre las amenazas que puedan generar un clima de incivildad o propiciar situaciones dañinas para toda la organización es parte esencial de una buena gestión. Claramente, no queremos que ese tipo de conductas se instalen en nuestras instituciones.

Siempre hemos tenido suficientes razones para tomarnos en serio la gestión de la

violencia y el acoso laboral. Hoy, con una nueva ley, se nos presenta la oportunidad de abordarlo no solo como un imperativo ético y una obligación legal, sino también como una parte integral de la imagen corporativa y la gestión estratégica de las organizaciones.

¡Que así sea depende de todos y todas! ●

Cambios culturales para una mejor relación laboral: desde la Ley Karin hacia el futuro

Por Miguel Ángel Reyes

Abogado, Mg en Derecho Procesal y Doctor en Derecho

Hace 2500 años el filósofo griego Heráclito concluía que la única constante era el cambio, razonamiento que milenios después constatamos como real en todo ámbito, incluidas las relaciones laborales.

En un mundo cada vez más interconectado, con relaciones cada vez más complejas y con modificaciones permanentes, lo que considera también el ámbito laboral por las incidencias que tiene en la vida de las personas, los cambios comprenden también el replanteamiento de la forma en que las personas se relacionan en distintos ámbitos.

En ese orden de ideas, desde fines del siglo XIX se comenzaron a generar cambios normativos para reconocer progresivamente derechos a las personas, lo que en materia laboral se plasmó por ejemplo en la dictación de leyes como la de la silla o el primer Código del Trabajo, así como permitir la creación de sindicatos e instituciones de seguridad social.

Ya a comienzos del siglo XXI se establecie-

ron mecanismos más eficaces para la protección de derechos fundamentales en el ámbito del trabajo, como la tutela laboral, extendiéndose su aplicación a los funcionarios públicos primero por vía jurisprudencial y luego con la ley 21.280.

Luego en los años 2023 y 2024 se incorporaron las leyes sobre compatibilización del trabajo con la vida familiar, la protección al denunciante en el ámbito estatal, la protección frente a actos de acoso sexual y por último la ampliación del resguardo frente a hechos de acoso laboral y discriminación con la conocida como ley Karin. Ello ha ido de la mano con la ratificación de convenios de la Organización Internacional del Trabajo en estos ámbitos, con el consiguiente deber de implementarlos en nuestro país.



Todo ello ha conllevado un progresivo cambio en favor de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en sus relaciones laborales, considerando expresamente una ampliación en el espectro de la protección incluyendo a los funcionarios públicos, cuyo objetivo es generar mejoras constantes las que sólo se pueden lograr con innovaciones constantes en la forma de relacionarse entre las personas y las empresas incorporando cuestiones que pueden ser muy obvias, pero que al ser obligatorias y garantizables, se hace obligatorio el respetar los derechos.

Existen aún una serie de situaciones a mejorar, como por ejemplo la objetivación de la determinación de las enfermedades laborales, el cumplimiento por parte de los empleadores de las recomendaciones de las mutualidades en caso de esas patologías o la implementación efectiva y de buena fe de la protección de los trabajadores-funcionarios, que deben ser abordadas en lo sucesivo.

El escenario actual permite tener esperanza de un futuro donde los derechos de las y los

funcionarios y de las y los trabajadores se respetarán tanto formalmente, por medio a la sanción, como sustancialmente, cambiando favorablemente la forma de relacionarse entre empleador y trabajador permitiendo acercarnos al sueño de una sociedad mejor para el futuro. ●

”

*Entre-
vistas*



“El desafío más grande ha sido devolver la confianza y revitalizar Anejud”

“
Nicolás Santibañez

En la histórica sede de Anejud, ubicada en Cienfuegos 169, Santiago, bajo un radiante sol primaveral, Nicolás Santibañez, presidente nacional de Anejud, celebra sus primeros ocho meses de mandato al frente de la organización. Tras su reciente participación en la Conferencia Regional Interamericana de la Internacional de Servicios Públicos en Colombia, realizada del 9 al 15 de noviembre, Santibañez reflexiona sobre los logros alcanzados, los desafíos en curso y las proyecciones para el fortalecimiento de Anejud en un escenario sindical y judicial complejo.

¿cuáles considera que han sido los principales logros de su gestión hasta el momento?

“Cuando uno asume una nueva administración, lo primero es analizar y reorganizar. Lo hicimos identificando nuestras fortalezas a través de un análisis FODA, y confirmamos que Anejud es la asociación más fuerte, grande y con mayor capacidad en el ámbito judicial. A partir de ese diagnóstico, el principal objetivo fue devolver la confianza en nuestra organización.

Hemos trabajado intensamente en la comunicación para resaltar nuestra identidad y espíritu gremial. Hoy puedo decir con orgullo que logramos un diálogo directo y respetuoso entre las asociaciones gremiales regionales y la nacional. Esto era esencial porque, como una organización dividida, no podíamos avanzar. Este clima de respeto y alianza continua es, sin duda, uno de nuestros mayores logros hasta ahora.”

¿Cree que este fortalecimiento interno ha tenido impacto en la visibilidad de Anejud y en su organización interna?

“Por supuesto. Internamente, hemos revitalizado la confianza y la libertad sindical, empoderando a las regionales mediante un modelo de apoyo estratégico. Esto les permite avanzar de forma autónoma mientras las asistimos

cuando es necesario. Este equilibrio entre supervisión y autonomía nos ha permitido avanzar como un colectivo unido.”

¿Qué fue lo que más le sorprendió al asumir la presidencia de Anejud desde un punto de vista organizacional?

“Lo que más llamó mi atención fue que, a pesar de ser una organización con tanta historia y potencial, habíamos perdido influencia y visibilidad. Tristemente, nuestra invisibilización no era externa, sino que venía de nosotros mismos. No salíamos a mostrarnos, a decir quiénes somos y qué representamos. Reconocer esto fue crucial para comenzar a revertirlo.”

¿Cuáles son las problemáticas más urgentes que Anejud enfrenta actualmente y cómo se están abordando desde el directorio nacional?

“Visualizo dos tipos de problemáticas: internas y externas. Internamente, la reforma de estatutos es prioritaria. Hay restricciones, como la imposibilidad de reelección de directores, que afectan la renovación de liderazgos y dejan vacíos en nuestras regionales. Este tema debe resolverse para garantizar continuidad y crecimiento.

Externamente, estamos trabajando en la mejora de las comunicaciones con la Corte Suprema y los concursos, que están muy rezagados. Por otro lado, hemos enfrentado coyunturas difíciles, como los casos de corrupción en el Poder Judicial, que han complicado nuestra negociación por mejoras económicas. A pesar de esto, seguimos luchando por reajustes salariales necesarios, especialmente tras los impactos de la pandemia y la inflación.”

Al hablar de problemas organizacionales internos, mencionó la reforma de estatutos y las dificultades para constituir regionales. ¿Cree que esto se relaciona con la crisis de representatividad que enfrentan las organizaciones en general?

“Sin duda, esto afecta a todas las organizaciones sociales. Hoy vivimos en una sociedad marcada por el individualismo, donde los intereses personales muchas veces se priorizan sobre los colectivos. Recuperar la confianza y el compromiso no es fácil, pero hemos trabajado para visibilizar nuestro quehacer y transmitir certezas. Más que promesas, queremos construir un compromiso real, y esa es la base para revitalizar Anejud.”

Anejud enfrenta una disminución en su número de afiliados. ¿Qué estrategias está implementando el directorio nacional para revertir esta situación y fortalecer su representación gremial?

“La principal estrategia es visibilizar nuestro trabajo y resultados. Queremos que las personas vean que Anejud existe, que hacemos cosas concretas y obtenemos resultados. Entendemos que la gente está cansada de esperar promesas vacías. Por eso, hemos asumido un compromiso claro: cerrar problemáticas con celeridad y ser transparentes en nuestra gestión. También estamos trabajando con el Departamento de Comunicaciones para garantizar que nuestras acciones lleguen a quienes deben llegar, es decir, a nuestro público objetivo”.

En cuanto al empoderamiento sindical, ¿cómo se está trabajando la capacitación y el fortalecimiento de las regionales?

“Aún tenemos una deuda pendiente en términos de capacitación. Actualmente, estamos analizando las necesidades específicas de cada regional. Por ejemplo, en áreas como manejo contable, queremos avanzar hacia una contabilidad unificada que permita acceso inmediato y transparente a los datos. También estamos trabajando en mejorar el padrón de socios para que procesos simples, como solicitar un certificado, sean rápidos y automáticos. Estos pequeños pasos fortalecen la confianza y empoderan a las regionales.”

Sobre liderazgo sindical, ¿cómo están incentivando la participación de dirigentes de base y socios en las actividades gremiales?

“Estamos promoviendo un modelo de puertas abiertas, donde cualquier socio pueda aportar ideas y propuestas para Anejud. Creemos que la asociación es de todos y, por lo tanto, debe construirse entre todos. Además, durante años hemos organizado actividades como los juegos deportivos, que han sido una instancia clave para fomentar la confraternidad y atraer nuevos socios.”

Hablando de los juegos deportivos, ¿cómo evalúa el impacto de esta actividad en los socios?

“Con mucho orgullo, puedo decir que los juegos deportivos fueron un éxito rotundo. Participaron alrededor de 220 personas en disciplinas como fútbol, voleibol, tenis de mesa y más. Lo más valioso fue el espíritu de unión y convivencia que se vivió, incluso fuera de las competencias. Este año celebramos la 39ª edición, y ya estamos planificando la próxima, con tres regionales interesadas en ser sede. Este tipo de eventos refuerza nuestra comunidad y demuestra que Anejud también se preocupa por la vida saludable de sus integrantes.”

Una de las demandas históricas de los empleados judiciales es la mejora de condiciones laborales. ¿Cuáles han sido los avances y los obstáculos más relevantes en este ámbito?

“Uno de los avances ha sido presentar nuestras demandas en todas las instancias posibles, incluyendo la Corte Suprema. Sin embargo, la implementación de leyes como la de las 40 horas aún no aplica para los funcionarios judiciales debido a jornadas extraordinarias. Además, enfrentamos desafíos como el régimen disciplinario y la estabilidad laboral.

Nos hemos opuesto firmemente a iniciativas que retrocedan en derechos ya ganados, como el acta de las contrataciones, y seguimos luchando para consolidar y avanzar en estas áreas.”

La Ley Karin ha tenido un impacto importante en el ámbito laboral. ¿Cómo evalúa su implementación y los desafíos que enfrenta el Poder Judicial en esta materia?

“Lamento profundamente que sea necesario legislar sobre algo que debería ser natural: un entorno laboral sano y libre de maltrato. La Ley Karin, basada en el Convenio 190 de la OIT, es un avance, pero surge de una tragedia que como país deberíamos evitar. En el Poder Judicial aún hay casos de abuso que no han sido abordados con la seriedad necesaria. Desde Anejud hemos trabajado intensamente en la prevención, organizando capacitaciones y talleres, pero queda mucho por hacer.”

A nivel internacional, Anejud ha fortalecido su participación en espacios como la ISP. ¿Qué beneficios ha traído esta articulación?

“Estos espacios nos han permitido compartir y aprender de realidades similares en la región. En Latinoamérica, el poder judicial enfrenta desafíos como la centralización de los poderes ejecutivo y legislativo, que limitan su autonomía. Participar en estas instancias nos ha ayudado a visibilizar nuestras necesidades y a posicionar la importancia del servicio público como un pilar de la democracia. Además, hemos logrado incluir nuestras demandas en discusiones relevantes, como ocurrió recientemente en Colombia.”

Finalmente, ¿cuáles son las prioridades de Anejud para el próximo año y cómo proyecta su gestión?

“El próximo año queremos cerrar las etapas pendientes y enfocarnos en prioridades estratégicas que impacten tanto a nivel interno

como externo. Una de las metas principales es consolidar un sistema más eficiente de concursos que garantice igualdad de oportunidades y justicia en los nombramientos. No podemos seguir esperando, y, de ser necesario, tomaremos acciones colectivas para visibilizar nuestras demandas.

En cuanto a las remuneraciones, la situación es insostenible. Seguiremos insistiendo en ajustes salariales que reflejen el costo de vida actual y reconozcan el esfuerzo de los funcionarios judiciales, especialmente después de los efectos de la pandemia y la inflación.

Además, queremos fortalecer la formación y capacitación de nuestros dirigentes y socios. Esto incluye ampliar el acceso a talleres de liderazgo, manejo administrativo, comunicación sindical y digitalización.

Tenemos solo dos años de mandato, pero el compromiso es dejar un legado sólido, con avances concretos que beneficien a todos nuestros asociados. Queremos cerrar este ciclo con una Anejud fortalecida, respetada y con una visión clara hacia el futuro.”





*La voz
de las Re-
gionales*

Una Sede que nació de un sueño: Anejud Concepción Arauco, 20 Años de lucha y orgullo

Por Hugo Sierra

Presidente Regional Concepción-Arauco

El 21 de septiembre de 1998, la Asamblea de Anejud Regional Concepción-Arauco sembró la primera semilla de lo que hoy es mucho más que un inmueble; es el símbolo de un sueño colectivo. Se formó una comisión con la esperanza de crear un espacio en el predio de Cuel, Los Ángeles, un lugar que alguna vez imaginaron lleno de cabañas y una piscina para el disfrute de todos. Sin embargo, la vida, como suele hacerlo, puso obstáculos. La inversión para recuperar el terreno era alta y, con tristeza, se decidió venderlo. Pero no se dejó morir el sueño, solo tomó una nueva forma: la búsqueda de una sede para la Regional.

Fue en febrero de 2004 cuando Jaime Villena, director nacional de Anejud, y Andrés Valdovinos, presidente regional, pusieron los ojos en lo que sería mucho más que una dirección en Tucapel 391, frente al edificio de Tribunales de Concepción. No era solo una propiedad en pleno centro de la ciudad; era el nuevo corazón de la comunidad. Con perseverancia y una hábil negociación, lograron reducir el precio de \$120.000.000 a

\$75.000.000, asegurando una oportunidad que parecía inalcanzable. Lo que otros podrían ver como un edificio, ellos lo veían como el futuro hogar de miles de sueños gremiales.

En abril de ese mismo año, se obtuvo la autorización del Consejo Consultivo para hacer realidad la compra. Aunque el inmueble quedó registrado bajo el RUT nacional de Anejud, era esta Regional la que asumía la responsabilidad financiera. El pie de \$20.000.000 fue fruto de años de sacrificio, ahorro tras ahorro, aportado con el esfuerzo de cada socio que confiaba en un proyecto que parecía lejano, pero estaba cada vez más



cerca. El crédito hipotecario de \$55.000.000, a 20 años, aseguraba que este espacio no solo fuera una sede, sino un lugar donde la unión y el esfuerzo de todos se materializaban.

Agosto de 2004 fue el mes en que, en el marco del 36° aniversario de Anejud, el sueño finalmente se hizo realidad. La inauguración no solo fue un acto protocolar, fue una ceremonia cargada de emociones, donde las paredes de ese edificio nuevo para nosotros se llenaron de historias y de promesas. El presidente de Anejud, Raúl Araya, junto a otros destacados dirigentes, como Benjamín Ahumada y Patricia Castro, fueron testigos de ese momento irrepitible.

En octubre, recibimos a nuestros primeros huéspedes. Aunque faltaban detalles, cada rincón del lugar se fue transformando gracias a las sugerencias de nuestros propios colegas, quienes, con pequeños gestos, como un papelerero, comenzaron a convertir el inmueble en un hogar. Hoy, 20 años después, podemos mirar hacia atrás con orgullo y gratitud, porque lo que parecía un sueño distante se ha pagado por completo. Cada socio que creyó en este proyecto, cada directorio que asumió la responsabilidad, ha hecho posible que hoy podamos decir con el corazón en la mano: ¡nuestro sueño se cumplió!

Con este nuevo enfoque, el texto adquiere un tono más emotivo, apelando al orgullo, el esfuerzo colectivo y la emoción de ver un sueño largamente anhelado convertirse en realidad.



La voz de las Regionales

La solidaridad en tiempos difíciles

Por Rocío Álvarez

Presidenta Anejud Valdivia

El pasado 29 de junio, Valdivia fue testigo de algo más que una simple fiesta. Fue una noche en la que la unión, el compañerismo y el deseo de ayudar se fusionaron en una velada que quedará en la memoria de todos los que asistieron. La Primera Fiesta Solidaria de Anejud no solo nos transportó a la energía vibrante de los años 80, sino que encendió en cada uno de nosotros una llama de esperanza y apoyo mutuo.

El propósito detrás de esta actividad era claro y poderoso: crear un fondo solidario que pueda ser un refugio en momentos de adversidad, cuando las catástrofes golpean a nuestros socios y socias. La solidaridad ha sido siempre el corazón de Anejud, pero esa noche, la ciudad de Valdivia vio cómo nuestros colegas se organizaron con entusiasmo, dedicación y, sobre todo, con el compromiso de no dejar a nadie atrás en tiempos difíciles.

Fue particularmente emocionante contar con la presencia de nuestros líderes nacionales. Nuestro presidente, Nicolás Santibañez, par-

ticipó activamente, reforzando con su presencia el compromiso que tiene Anejud a nivel nacional con esta noble causa. Además, Juan Carlos Hidalgo, Director Nacional, así como nuestras queridas Directoras Nacionales, Marcela Segovia y Raquel Arias, se unieron a esta fiesta con una energía contagiosa, demostrando que la solidaridad y el trabajo colectivo trascienden jerarquías y cargos. La participación de ellos no solo fue un apoyo simbólico, sino que también se sintió en cada sonrisa compartida, en cada aplauso, en cada gesto que sumó a esta iniciativa.



La noche estuvo acompañada por la música vibrante de la reconocida banda La Re Blues, cuyos acordes llenaron de vida el ambiente y crearon un espacio donde nuestras familias, amigos, y socios y socias de la región pudieron disfrutar, compartir y celebrar con un objetivo común. No faltaron los concursos y premios, generosamente donados por colaboradores como Farmacia Las Encinas, Austral Motion y Clínica Ramis, que contribuyeron a hacer la velada aún más especial.

Pero lo más destacado de la noche fue ver cómo nuestros socios y socias se volcaron en la organización, no por reconocimiento personal, sino por el profundo deseo de ayudar. Fue conmovedor sentir esa energía vibrante que nos recordaba lo mucho que po-

demostramos lograr cuando estamos unidos. Cada uno de los presentes aportó a la causa, desde quienes ayudaron en la logística, hasta aquellos que simplemente se aseguraron de que la fiesta fuera un éxito.

La Fiesta Solidaria fue mucho más que una celebración; fue un recordatorio de que la solidaridad es una manera de vivir. Y con la participación activa de cada persona presente, desde los líderes nacionales hasta cada uno de los asistentes, Anejud Valdivia ha demostrado que siempre podemos contar con el apoyo de nuestra comunidad.

Porque al final, como nos enseñó esa noche, la verdadera fortaleza está en la comunidad.



Anejud celebra 57 años de historia conmemorando el Día del/a Empleado/a Judicial en todo Chile

Con un espíritu de unidad y orgullo, la Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial (Anejud) celebró su 57° aniversario y el Día del/a Empleado/a Judicial con actividades organizadas desde Iquique hasta Punta Arenas. Estas jornadas, marcadas por la emotividad y el reconocimiento al esfuerzo colectivo, reafirmaron el compromiso de las y los funcionarios judiciales con una justicia más inclusiva y equitativa.

Desde cenas y homenajes hasta festivales llenos de camaradería, las distintas regionales de Anejud rindieron tributo a quienes han dedicado su vida al servicio del Poder Judicial. Más que simples actos conmemorativos, estas celebraciones reflejan la esencia de una organización sindical que ha sabido mantenerse firme en la defensa de los derechos laborales y en la construcción de mejores condiciones para sus socios.

Más que simples actos conmemorativos, estas celebraciones reflejan la esencia de una organización sindical que ha sabido mantenerse firme en la defensa de los derechos laborales

IQUIQUE

Una noche de camaradería y compromiso

La Regional de Iquique inició las festividades con una cena que reunió a socios en un ambiente de calidez y compañerismo. Durante el evento, se destacó la relevancia del trabajo colectivo y la necesidad de seguir fortaleciendo el espíritu sindical que caracteriza a Anejud en la región. Por su parte, en Arica, las y los socios participaron de un desayuno especialmente organizado para ellos.

ANTOFAGASTA

Compromiso y unidad

Una fiesta llena de juegos, bailes y premios marcó las celebraciones en esta regional, donde socias y socios se unieron para reforzar el compromiso por Anejud

ATACAMA

Un viaje al pasado

La Regional de Atacama apostó por la nostalgia con una fiesta retro que transportó a sus asistentes a décadas pasadas, en un ambiente lleno de música y alegría. Este evento reforzó los vínculos de amistad y solidaridad entre sus miembros.

VALPARAÍSO

Un homenaje a la trayectoria

En Valparaíso, la celebración estuvo marcada por la emoción al reconocer a funcionarias y funcionarios con 25 años de servicio en el Poder Judicial. En una ceremonia solemne, que contó con la participación del presidente de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, se destacó el compromiso y la dedicación de estos trabajadores. “El diálogo y la colaboración entre los distintos estamentos son fundamentales para el fortalecimiento de nuestra institución”, señaló el magistrado, resaltando el liderazgo regional de Amadeo Gnecco.

ACONCAGUA

Un nuevo comienzo

La Regional de Aconcagua celebró este aniversario con un almuerzo que simbolizó el renacer de su directiva. Este encuentro permitió fortalecer los lazos que sostienen a la organización, marcando un hito para su comunidad.

SANTIAGO

Reflexión y proyección

La Regional Santiago cerró las celebraciones

con una cena que contó con la presencia de autoridades como el Ministro de la Corte Suprema, Diego Simpértigue, y el Ministro de la Corte de Apelaciones de Santiago, José Pablo Rodríguez Moreno. En su discurso, Nicolás Santibáñez, presidente nacional de Anejud, agradeció el apoyo de las y los presentes y subrayó la importancia de seguir fortaleciendo la organización frente a las reformas laborales en curso. “Este aniversario nos recuerda que nuestra fuerza radica en la unidad, y que el futuro de Anejud depende del compromiso de cada uno de nosotros”, señaló emocionado.

“Este aniversario nos recuerda que nuestra fuerza radica en la unidad, y que el futuro de Anejud depende del compromiso de cada uno de nosotros.”

Nicolás Santibáñez,
Presidente nacional de Anejud.

La Serena, Chillán y Punta Arenas también se unieron a las celebraciones con una fiesta el 31 de agosto, destacando los logros del gremio y la importancia de las y los socios en esta construcción. Arica, realizó por su parte un desayuno para sus socias y socios.

LAS CELEBRACIONES MÁS ALLÁ DEL 28 DE AGOSTO

Las conmemoraciones por el 57° aniversario de la Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial (Anejud) y el Día del/a Empleado/a Judicial no se limitaron al 28 de agosto. Entre septiembre y noviembre de 2024, distintas regionales continuaron celebrando con actividades que combinaron emotividad, reconocimiento y la reafirmación de los valores que guían al gremio. Estas iniciativas reflejan el compromiso de Anejud con sus miembros en cada rincón del país.

El compromiso de Anejud con sus miembros en cada rincón del país es el reflejo de una organización sindical viva y presente.

SAN MIGUEL

Reconociendo el esfuerzo colectivo

El 27 de septiembre, la Regional San Miguel llevó a cabo una ceremonia donde se destacó el compromiso de sus socios con los valores de unidad y solidaridad. Este encuentro permitió fortalecer los lazos gremiales en un momento crucial para la organización sindical.

O'HIGGINS

Un cierre lleno de gratitud

El 29 de noviembre, la Regional O'Higgins cerró las celebraciones anuales con un evento que reunió a socios y socias en un espacio de reflexión y camaradería. Durante la jornada, se destacó el rol de Anejud como defensor de los derechos laborales y promotor de una justicia más equitativa.

MAULE

Reconocimiento y organización

El pasado 22 de noviembre, Anejud Maule celebró su aniversario en el Centro de Eventos Altos de Colín, con una jornada que combinó emotividad, reconocimiento y alegría. Durante la actividad, se premió a las y los socios con 25 años de servicio, resaltando su valiosa contribución al Poder Judicial. Además, se sortearon diversos premios donados por proveedores, en un ambiente marcado por la camaradería, la música y el baile.

MALLECO CAUTÍN

Compromiso y logros sindicales

la Regional Malleco Cautín destacó la importancia de la unidad frente a los desafíos venideros durante su conmemoración. La fiesta la realizó el 2 de octubre.

BIO-BIO

Celebrando la identidad gremial

El 6 de septiembre, la Regional Bio-Bio celebró el aniversario de Anejud con una jor-

nada dedicada a resaltar los logros sindicales y la importancia del trabajo colectivo. En un ambiente de compañerismo, los asistentes compartieron experiencias y renovaron su compromiso con los desafíos futuros.

VALDIVIA

Una noche al ritmo de la nostalgia

El 14 de septiembre, Valdivia fue el escenario de una vibrante fiesta temática "onda disco" en honor al 57° aniversario de Anejud. La celebración, marcada por una decoración evocadora y música de los años 70 y 80, transportó a los asistentes a otra época. El evento fue más que una fiesta: se convirtió en un espacio de unión y camaradería donde las y los socios compartieron momentos inolvidables, reforzando el espíritu colectivo que caracteriza al gremio.

PUERTO MONTT

Comunidad y gratitud

El 11 de octubre, la Regional de Puerto Montt celebró este importante hito con una emotiva actividad que reunió a las y los socios en un espacio de camaradería y reflexión. Durante el encuentro, se destacó el compromiso de la región con los valores que han guiado a Anejud durante 57 años, marcando un hito de unión y agradecimiento hacia sus integrantes.

CASTRO

Tradición y celebración

El 19 de octubre, la Regional de Castro cerró su celebración con una jornada llena de momentos especiales que resaltaron la identidad gremial de Anejud. Con música, reconocimientos y un ambiente de fraternidad, las y los asistentes renovaron su compromiso con los desafíos futuros, fortaleciendo el espíritu colectivo que une a la región.

Estas actividades, organizadas en distintas fechas y regiones, fueron un reflejo del compromiso de Anejud por estar presente en

cada rincón del país. Más allá de conmemorar un aniversario, cada evento reafirmó la importancia de la organización sindical en la defensa de los derechos laborales y en la construcción de un Poder Judicial más inclusivo y humano.

Los 57 años de Anejud no solo son motivo de celebración, sino una oportunidad para reafirmar su misión como baluarte en la defensa de los derechos de las y los empleados judiciales. Este aniversario es un recordatorio de una historia sindical llena de luchas y logros, que sigue inspirando a nuevas gene-

raciones de trabajadoras y trabajadores comprometidos con una justicia más humana y accesible, y un futuro de justicia y equidad.

57 años de historia sindical son un recordatorio de las luchas y logros que inspiran a nuevas generaciones comprometidas con una justicia más inclusiva y equitativa.





**Anejud celebra
57 años de historia
conmemorando
el Día del/a Empleado/a
Judicial en todo Chile**





**Anejud celebra
57 años de historia
conmemorando
el Día del/a Empleado/a
Judicial en todo Chile**





**Anejud celebra
57 años de historia
conmemorando
el Día del/a Empleado/a
Judicial en todo Chile**





Anejud celebra
57 años de historia
conmemorando
el Día del/a Empleado/a
Judicial en todo Chile





**Anejud celebra
57 años de historia
conmemorando
el Día del/a Empleado/a
Judicial en todo Chile**





**Anejud celebra
57 años de historia
conmemorando
el Día del/a Empleado/a
Judicial en todo Chile**



¡Atención trabajadores y trabajadoras!



Anejud Chile

LEY KARIN

En vigencia desde el 1 de agosto

La Ley Karin modifica el Código del Trabajo para mejorar la prevención, investigación y sanción del acoso laboral y sexual, y la violencia en el trabajo.

¡Conoce la Ley Karin!



Conec- tad@S

El boletín digital de la Anejud

La Asociación Nacional de Empleadas y Empleados del Poder Judicial de Chile (Anejud), es una organización gremial que agrupa a casi 5 mil socias y socios que laboran en los tribunales y centros del justicia del país. Llevamos sus voces ante la Corte Suprema de Justicia, el gobierno y el congreso. Y participamos en instancias internacionales como la Confederación Latinoamericana de Trabajadores del Poder Judicial (CLTPJ) y la Internacional de Servicios Públicos (ISP).

Defendemos los derechos laborales de las y los empleados judiciales y luchamos por el acceso a la administración de la justicia de calidad.

Visítanos en www.anejudchile.cl