

INFORME GESTIÓN DIRECTORIO NACIONAL

ABRIL 2024 – MARZO 2025



TABLA DE CONTENIDO

- 4** PALABRAS DE PRESENTACIÓN
 - 7** **Capítulo 1:**
Constitución del nuevo Directorio Nacional y reorganización estratégica
 - 13** **Capítulo 2:**
Trabajo gremial nacional
 - 22** **Capítulo 3:**
Participación en comités y mesas de trabajo con la Corte Suprema
 - 27** **Capítulo 4:**
Formación y Empoderamiento gremial
 - 34** **Capítulo 5:**
Comunicaciones e imagen institucional
 - 39** **Capítulo 7:**
Participación internacional
 - 46** **Capítulo 8:**
Actividades deportivas y recreativas: unión, salud y orgullo gremial
 - 52** **Capítulo 9:**
Infraestructura – Hogar Judicial y Centros Vacacionales
 - 59** **Capítulo 10:**
Evaluación final y proyecciones estratégicas
-

PALABRAS DE PRESENTACIÓN

Queridas compañeras y compañeros:

Al presentar este Informe de Gestión correspondiente al período abril 2024 – marzo 2025, lo hago con profunda emoción y con la responsabilidad que conlleva representar la voz colectiva de quienes sostenemos la justicia día a día en todos los rincones del país. Estas páginas que compartimos hoy no son solo un resumen técnico de actividades; son también una memoria viva, una bitácora de lucha, reconstrucción, aprendizaje y esperanza.

Este fue un año muy significativo para nuestra organización. El pasado 28 de agosto de 2024, Anejud celebró sus 57 años de existencia como asociación nacional. Lo hicimos en el marco del Día del Empleado Judicial, recordando a quienes nos antecedieron y reafirmando el compromiso de construir, con dignidad y organización, un presente y un futuro para todas y todos. Desde Arica a Punta Arenas, en tribunales grandes y pequeños, en unidades judiciales, en familia judicial, en sobrecarga o en descanso, cada funcionaria y funcionario fue parte de esa celebración, porque Anejud vive en ustedes, en la historia que compartimos, y en los sueños que aún nos quedan por conquistar.

Nuestro directorio asumió en marzo de 2024 en un contexto complejo: una organización en proceso de reactivación, bases exigentes –con razón–, y una institucionalidad gremial que requería ser ordenada, planificada y devuelta a su base natural: los territorios. No bastaba con prometer; había que hacer. No bastaba con mirar al pasado; era urgente proyectar futuro. No bastaba con representar; había que volver a encontrarnos. ¡Y lo hicimos!

Entre los múltiples desafíos que nos correspondió asumir, uno de los más urgentes fue hacernos cargo del informe entregado en la pasada Convención Nacional por la Comisión Revisora de Cuentas, cuyas principales conclusiones señalaban que Anejud tenía un gasto o pérdida anual de alrededor de 80 millones de pesos, y que de continuar en las mismas condiciones, sin medidas correctivas, era probable que en un plazo no mayor a un año y medio cayéramos en insolvencia económica. La situación fue compleja y nos obligó a tomar decisiones responsables y difíciles, pero necesarias para corregir el gasto, garantizar la sostenibilidad financiera de la organización y poder seguir adelante trabajando por el bienestar de todas y todos.

Y no solo enfrentamos problemas económicos. También recibimos una asociación profundamente dañada en términos de confianza y respeto. Reconstruir esa confianza, volver a mirarnos a los ojos, hablar sin insultos, sin ponernos a la defensiva, ha sido un proceso intenso que enorgullece profundamente a este directorio. Porque sabemos que sin respeto, no hay organización posible. Y sin organización, no hay defensa ni derechos.

Pero también nos tocó desarrollar nuestro trabajo en medio de un entorno institucional convulsionado, marcado por una crisis profunda en el Poder Judicial, que removió la confianza pública en sus autoridades máximas. Frente a ese escenario, no callamos. Dijimos con claridad que esta crisis no puede, no debe, recaer sobre quienes trabajamos en condiciones adversas, sin carrera funcionaria, sin reconocimiento salarial, sin voz en la toma de decisiones.

En lo interno, fortalecimos el Hogar Judicial, símbolo histórico de nuestro gremio, y lo pusimos en uso como espacio de encuentro, formación y alojamiento para quienes viajan a Santiago en actividades gremiales. También recuperamos el Centro Vacacional Los Cipreses y Coñaripe, cuya inversión y arreglos hicieron que las familias judiciales del país pudieran reencontrarse, descansar, compartir. Quienes caminaron por sus senderos, durmieron en sus habitaciones acondicionadas o celebraron en su comedor, saben que ese no fue solo un logro de gestión: fue un acto de cuidado colectivo.

Recorrimos el país, estuvimos en asambleas, en visitas a unidades, en marchas, en actividades deportivas. Creamos un modelo de vinculación regional con directores nacionales responsables por cada zona, y respondimos con hechos a una demanda que venía de años: que el nivel nacional no estuviera lejos, sino cerca, escuchando, acompañando, rindiendo cuentas.

Nos formamos y fortalecimos, desde la Escuela Sindical “Luis Cerda”, con seminarios en Concepción, con conversatorios sobre la Ley Karin, con talleres de tesorería, con la Escuela Itinerante de Género de la ISP, y con espacios que reivindican el conocimiento como herramienta de organización.

Defendimos a quienes sufrieron violencia laboral y acoso, acompañando casos emblemáticos, alzando la voz cuando muchas callaban, y diciendo con fuerza que en el Poder Judicial no puede haber más impunidad ni silencios cómplices. La campaña “No más acoso en el Poder Judicial” no fue un lema: fue y sigue siendo una exigencia ética y política.

Estuvimos presentes internacionalmente, llevando la voz del estamento empleados a Bogotá, al Congreso de la CLTPJ, a la Conferencia Regional de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), a los espacios del Cono Sur. No fuimos a mirar: fuimos a hablar desde nuestra experiencia, con humildad, pero con convicción.

Y también celebramos, porque no todo es defensa ni resistencia. Volvimos a organizar los Juegos Deportivos Nacionales en Osorno, donde más de 190 compañeras y compañeros de todo Chile compartieron deporte, alegría, identidad y reencuentro. Como presidente, puedo decirles que pocas cosas me han emocionado más que ver flamear nuestras banderas junto a las de cada región, escuchar los gritos de aliento en cada competencia, y entregar el Premio Fair Player a la Regional Valdivia, por su ejemplo de juego limpio, compañerismo y fraternidad.

Este informe que tienen en sus manos da cuenta de todo eso y más. Es una memoria para nuestras bases, para la historia del gremio a nivel judicial, y para quienes vendrán después de nosotros. Pero también es una invitación: a seguir fortaleciendo nuestra organización, a construir con sentido político, a imaginar un futuro con derechos y con justicia, también para quienes administramos justicia.

Gracias por confiar, por exigirnos, por caminar con nosotros. Que este documento sea también un acto de reencuentro. Porque Anejud no es solo su directorio: Anejud es cada socia y cada socio que cree que organizarse vale la pena.

Con compromiso y esperanza,

Nicolás Santibáñez Ramírez
Presidente Nacional



Capítulo 1

INFORME GESTIÓN
DIRECTORIO NACIONAL
ABRIL 2024 – MARZO 2025

CONSTITUCIÓN DEL NUEVO DIRECTORIO NACIONAL Y REORGANIZACIÓN ESTRATÉGICA



El 23 de marzo de 2024 marcó un hito para Anejud con la constitución del nuevo Directorio Nacional para el período 2024–2026, en una sesión solemne realizada en el Salón de Reuniones “Raúl Araya Castillo” en Santiago. Este nuevo ciclo dirigenal se inició con el mandato de revitalizar la estructura nacional del gremio, consolidar un modelo sindical participativo y responder a los desafíos del mundo laboral contemporáneo con visión estratégica y vocación de servicio.

1.1 INTEGRACIÓN DEL NUEVO DIRECTORIO NACIONAL

En cumplimiento del estatuto vigente, y tras el proceso eleccionario, asumieron funciones las siguientes autoridades nacionales:

Presidente Nacional: **Nicolás Santibáñez Ramírez**

Secretaria Nacional: **Karin Mendoza Sepúlveda**

Tesorero Nacional: **Juan Carlos Hidalgo Zepeda**

Vicepresidente Nacional: **Guillermo Quiroz Manzo**

Prosecretaria Nacional: **Marianela Herrera Vera**

Protesorera Nacional: **Marcela Segovia Aravena**

Directora Nacional: **Raquel Arias Norambuena**

Directora Nacional: **Claudia Oporto Toledo**

Director Nacional: **Octavio Tobar Chávez**

Este nuevo equipo asumió la conducción nacional del gremio con un enfoque de trabajo colectivo, transparencia, responsabilidad política y profundo compromiso con las y los trabajadores del Poder Judicial.

Tras la renuncia de la directora Claudia Oporto, asumió en su lugar Andrea Merino el 26 de septiembre de 2024.



1.2 DEFINICIÓN DE PRINCIPIOS RECTORES Y LÍNEAS ESTRATÉGICAS

Durante la jornada de instalación se acordaron los principios orientadores del nuevo periodo: probidad, descentralización, trabajo colaborativo, paridad de género, participación activa de las bases, defensa de los derechos laborales, fortalecimiento del territorio y formación sindical permanente.

A partir de estos principios, se diseñaron líneas estratégicas de trabajo nacional que incluyen:

- Defensa activa del estamento empleados frente a la precarización y sobrecarga
- Participación en procesos legislativos que afectan al sector justicia
- Articulación gremial con el sector público y la ISP
- Fortalecimiento del trabajo regional mediante acompañamiento directo
- Modernización institucional de Anejud: estatutos, finanzas, comunicación, formación
- Perspectiva de género y cuidados como ejes transversales de toda la gestión





1.3 DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONES Y CREACIÓN DE ÁREAS DE TRABAJO

Una de las primeras decisiones fue implementar una distribución funcional clara y operativa entre los directores nacionales, evitando la duplicidad de tareas y favoreciendo la especialización. Para ello, se creó una estructura interna basada en:

- Departamentos técnicos
- Comités estratégicos
- Equipos de apoyo temáticos

Cada director nacional asumió responsabilidades específicas. Algunos ejemplos:

- El Tesorero Nacional lideró la implementación del sistema de control financiero y la capacitación a tesorerías regionales.
- La Secretaria Nacional asumió la coordinación del Comité IGYND y las acciones de seguimiento de la Ley Karin.
- Las direcciones nacionales asumieron roles claves en formación sindical, organización y coordinación con el nivel territorial.

Además, se formalizó la creación de las siguientes unidades funcionales:

- Departamento Jurídico Nacional
- Departamento de Comunicaciones
- Escuela Sindical Luis Cerda Castro (formación)
- Comité de Igualdad y No Discriminación (IGYND)
- Comité de Digitalización, Nuevas Tecnologías y Teletrabajo
- Comisión de Reforma de Estatutos
- Comité de Cultura, Deporte y Recreación

1.4 NUEVO MODELO DE VINCULACIÓN NACIONAL-TERRITORIAL

Uno de los principales cambios estructurales fue el diseño e implementación de un modelo de coordinación directa con las asociaciones regionales. A diferencia de ciclos anteriores, el nuevo Directorio Nacional asignó a cada región del país un director o directora nacional como responsable político y operativo, acompañado de un suplente.

Este esquema busca fortalecer:

- La comunicación entre niveles
- La presencia nacional en el territorio
- El acompañamiento a gestiones locales
- La ejecución de planes de trabajo conjunto
- La rendición de cuentas cruzada entre nivel nacional y regional

Las funciones asignadas a cada director coordinador con regionales incluyen:

- Visitas a unidades judiciales y reuniones con autoridades locales
- Participación en asambleas regionales y entrega de informes periódicos
- Apoyo a procesos electorarios y fortalecimiento organizativo
- Supervisión de cumplimiento de hojas de ruta y planificación anual
- Revisión y actualización de bases de datos de afiliación regional

Este modelo fue valorado ampliamente por las asociaciones regionales, al permitir una presencia efectiva y una comunicación fluida con la dirigencia nacional.

1.5 PROYECCIÓN ORGANIZACIONAL Y COMPROMISO CON LAS BASES

La constitución del nuevo Directorio Nacional ha significado no solo un cambio de ciclo directivo, sino una verdadera reconfiguración institucional. La planificación por áreas, la distribución funcional, la creación de equipos especializados y la política de acompañamiento territorial dan cuenta de una apuesta por un sindicalismo profesional, con sentido político, descentralizado y profundamente comprometido con su base social.



Capítulo 2

INFORME GESTIÓN
DIRECTORIO NACIONAL
ABRIL 2024 – MARZO 2025

TRABAJO GREMIAL NACIONAL



Durante el periodo abril 2024 – marzo 2025, el Directorio Nacional de Anejud desarrolló un trabajo gremial sostenido con foco en la defensa de los derechos laborales, la incidencia en reformas legislativas que afectan al sector justicia, y la articulación con otras organizaciones sindicales del ámbito público. Las acciones impulsadas se organizaron en torno a cinco líneas estratégicas:

2.1 INCIDENCIA LEGISLATIVA: DEFENSA ACTIVA FRENTE AL PDL SOBRE NOMBRAMIENTOS

Uno de los focos prioritarios del trabajo gremial en 2024 fue la incidencia legislativa, particularmente frente al avance del Proyecto de Ley sobre el Sistema de Nombramientos en el Poder Judicial (PDL), que fue rechazado este 8 de abril de 2025 en la Comisión de Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento de la Cámara de Diputadas y Diputados. Este proyecto, ingresado con urgencia suma, busca modificar profundamente el sistema de ingreso, permanencia y promoción en el Poder Judicial, sin haber incorporado adecuadamente la realidad ni las demandas del estamento empleados.

Desde Anejud, se asumió con claridad que esta propuesta legislativa, tal como fue presentada, profundiza la precarización laboral, legitima la discrecionalidad y consolida un sistema sin garantías para las y los trabajadores judiciales, excluidos históricamente del debate político en el diseño de normas que los afectan directamente.

Durante el mes de marzo y abril de 2025, Anejud desplegó una intensa agenda política, sindical y comunicacional para incidir en el proceso legislativo. En primer lugar, se solicitó formalmente a la Comisión de Constitución del Congreso ser escuchados antes de la votación del PDL. En paralelo, se exigió la suspensión del debate parlamentario, ante la falta de definiciones clave y la omisión de la voz de los trabajadores.



El día 12 de marzo, se convocó a un Consultivo Nacional Extraordinario, en el que participaron dirigentes de todas las regionales, y se acordó intensificar las gestiones legislativas, realizar reuniones con parlamentarios en sus territorios y reforzar la difusión del petitorio nacional entre las bases y la ciudadanía.

Las demandas de Anejud, expuestas en oficios, vocerías parlamentarias y reuniones bilaterales, fueron las siguientes:

- La elaboración de un Estatuto Único del Personal Judicial, con igualdad de trato, derechos garantizados y carrera funcionaria efectiva.
- Un sistema meritocrático y transparente que impida la captura política o interna del sistema de nombramientos.
- La creación de un órgano independiente de gestión de personas, con participación sindical en su diseño y supervisión.
- Mecanismos de transición gradual, que eviten el despido masivo de personal a contrata y garanticen estabilidad para quienes llevan años sirviendo al Poder Judicial.
- Un sistema obligatorio de capacitación y desarrollo profesional continuo, con financiamiento institucional.
- Participación vinculante de las asociaciones en todo el proceso de reforma.

El 13 de marzo, Anejud informó que la Comisión parlamentaria accedió a postergar la votación del proyecto hasta el 18 de marzo, mientras se analizaban las observaciones gremiales y las críticas emitidas también por la Corte Suprema y distintos académicos.

Ese mismo mes, el gremio sostuvo una reunión clave con el diputado Marcos Ilabaca, presidente de la Comisión, y acordó avanzar en una mesa técnica para introducir modificaciones al articulado. Paralelamente, Anejud inició un trabajo de consultoría jurídica con los abogados y docentes Claudio Pérez y Esteban Szmulewicz, con el objetivo de construir una propuesta alternativa de sistema de nombramientos y carrera funcionaria, basada en estándares internacionales y análisis comparado .

Este trabajo técnico-institucional busca dar sostenibilidad a la demanda histórica de regular la situación del estamento empleados, incorporando elementos como:

- Garantías de no discriminación y transparencia,
- Participación en las decisiones sobre ingreso y ascenso,
- Estabilidad laboral,
- Progresión horizontal y vertical basada en méritos y experiencia,
- Reducción de discrecionalidad y clientelismo.

2.2 RELACIÓN CON AUTORIDADES DEL PODER JUDICIAL

Durante este período, se sostuvieron reuniones bilaterales con el Presidente de la Corte Suprema, Ricardo Blanco Herrera, y con autoridades de la Corporación Administrativa del Poder Judicial (CAPJ), con el objetivo de abordar diversos temas: condiciones laborales, carrera funcionaria, seguridad en unidades judiciales, dotación de personal y participación en proyectos institucionales.

Anejud planteó, entre otros puntos, la necesidad de mejorar las condiciones de seguridad en juzgados con alta exposición a situaciones de violencia, la inclusión efectiva del gremio en el proyecto Justicia 2030, y la implementación de mecanismos que fortalezcan la movilidad y progresión en la carrera funcionaria.

Asimismo, se participó activamente en comisiones internas del Poder Judicial, como la comisión preventiva para la adecuación normativa a la Ley Karin, y en el proceso inicial de elaboración del nuevo Código de Ética Judicial.





2.3 DEFENSA DE DERECHOS LABORALES

La defensa de los derechos laborales de los empleados y empleadas del Poder Judicial fue el eje central del trabajo gremial del período. Esta defensa se expresó en tres niveles de acción: la negociación institucional, la acción directa ante autoridades y la movilización de las bases.

Una de las acciones más relevantes fue la reunión del 25 de abril de 2024 con el presidente de la Corte Suprema, Ricardo Blanco, en la que Anejud expuso una minuta detallada de demandas laborales, entre las que se incluyeron: incorporación permanente al proyecto Justicia 2030, incremento de dotación de personal en tribunales y cortes, revisión del sistema de carrera funcionaria, mejoras urgentes en materia de seguridad laboral y un ajuste salarial acorde a la inflación acumulada.

Este último punto fue particularmente significativo en un año en que el poder adquisitivo de las y los trabajadores ha sido severamente erosionado. Gracias a la insistencia del gremio en las mesas del sector público, se concretó un reajuste total del 4,8% para el año 2024, compuesto por un 4,3% inicial y un 0,5% adicional por cláusula de inflación. Este avance, si bien parcial, reafirma la importancia de la acción sindical organizada y vigilante.

En paralelo, Anejud entregó en junio de 2024 un oficio con observaciones al proyecto de modificación del Acta 104-2021, el cual regula la situación contractual del personal a contrata. En este documento, el gremio expresó su rechazo a cualquier modificación que suponga pérdida de derechos adquiridos, discrecionalidad en los nombramientos o afectación

al principio de confianza legítima. Se exigió la creación de una mesa tripartita y vinculante para abordar los cambios al sistema de nombramientos y concursos, así como la creación de un Estatuto Único del Personal Judicial.

También se sostuvieron reuniones con la CAPJ, tanto a nivel central como en regiones, para abordar problemáticas como procesos habilitantes, concursos pendientes, hacinamiento en unidades, sobrecarga laboral y condiciones de infraestructura deficitarias. Visitas a tribunales en Valdivia, Iquique, Concepción y Santiago permitieron levantar diagnósticos locales y construir presentaciones formales dirigidas a las autoridades judiciales.

El gremio también actuó decididamente en casos emblemáticos de acoso laboral, como ocurrió en Rancagua, donde el directorio nacional asistió a la audiencia de formalización en apoyo a las víctimas y lanzó la campaña “No más acoso en el Poder Judicial”, con presencia nacional. En la misma línea, Anejud fue parte activa de la comisión de adecuación del Poder Judicial a la Ley Karin, elaborando propuestas normativas y participando en seminarios de alto nivel.

2.4 NEGOCIACIÓN ECONÓMICA

En materia de remuneraciones, Anejud participó en el diálogo intergremial ante la Dirección de Presupuestos (Dipres), junto a otros cinco gremios del Poder Judicial. A partir de mayo de 2024, se retomaron las conversaciones con reuniones quincenales que buscaban avanzar en una mejora estructural del sistema de incentivos y responder a demandas históricas del estamento empleados.

Durante estas instancias, Anejud planteó con claridad su oposición a la incorporación de la “satisfacción de usuarios” como indicador clave para el pago de incentivos, señalando que la labor del Poder Judicial no puede ser evaluada bajo lógicas de mercado. Se citó como antecedente el caso del Servicio de Impuestos Internos, que logró excluir dicho parámetro gracias a la Ley N° 20.853 del año 2015.

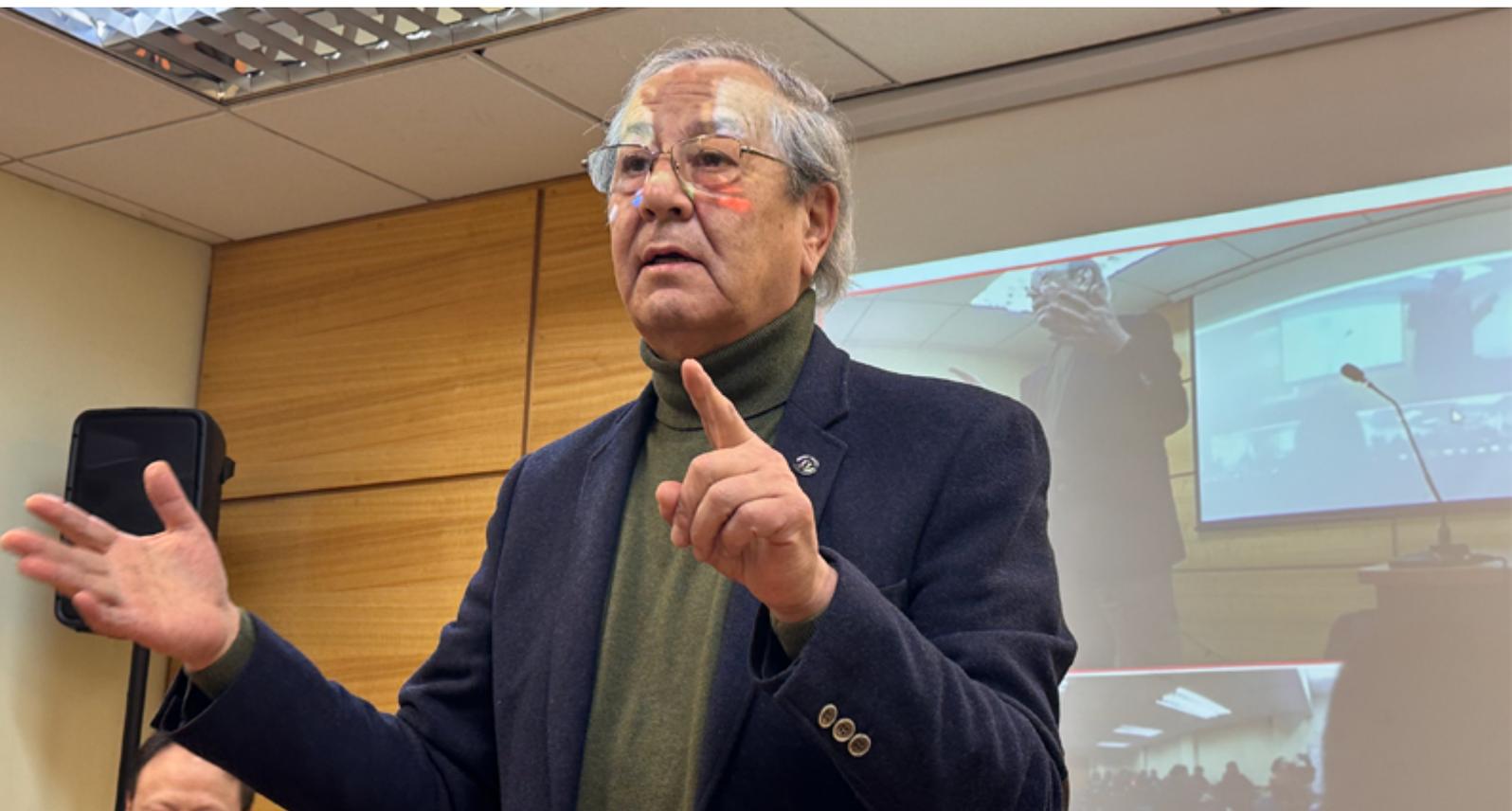


Además, se presentó la necesidad de incrementar el porcentaje destinado a la asignación de modernización, asegurar su progresividad y garantizar que los criterios de evaluación no generaran competencia desleal ni exclusión entre funcionarias y funcionarios. Anejud impulsó propuestas centradas en la transparencia, la equidad y la justicia distributiva, pero la Dipres no entregó respuestas claras ni recursos adicionales, lo que generó frustración en la mesa de trabajo.

En paralelo, en el marco de la Ley N° 21.647, se logró concretar un reajuste adicional del 0,5% a partir del 1 de junio de 2024, complementando el reajuste del 4,3% aplicado en diciembre del año anterior, como resultado de las gestiones de la Mesa del Sector Público. Esta medida permitió mitigar parcialmente el impacto inflacionario en los ingresos del estamento empleados.

Sin embargo, el avance de esta agenda se vio profundamente obstaculizado por dos factores de gran relevancia:

- La crisis institucional del Poder Judicial, producto del caso de los audios que derivó en acusaciones constitucionales y una pérdida significativa de credibilidad pública de sus autoridades. Esta situación paralizó la interlocución con las máximas instancias del Poder Judicial, desestructurando el respaldo político necesario para una negociación sólida con el Ejecutivo.
- El recorte presupuestario de \$17.000 millones al Poder Judicial para el año 2025, lo que impactó de forma directa en las expectativas de mejora salarial y fortalecimiento dotacional. Anejud reaccionó con fuerza, declarando estado de alerta nacional, denunciando que esta medida no solo precarizaba aún más las condiciones laborales, sino que atenta contra el acceso a la justicia y la independencia judicial.



La asociación señaló que este ajuste financiero agudizaba el colapso ya existente en muchas unidades judiciales, con sobreexigencia extrema, falta de personal, jornadas extenuantes y sin compensación, afectando la salud física y mental de los funcionarios y funcionarias. Además, se manifestó el rechazo a la forma en que se excluye la voz de los trabajadores en la elaboración del presupuesto del Poder Judicial, exigiendo participación activa y transparencia.

Anejud reiteró, a través de comunicados públicos y gestiones con autoridades, que sin mejora en las condiciones laborales y salariales del estamento empleados, no es posible hablar de justicia de calidad, y que cualquier reforma debe incluir una mirada integral, con perspectiva de derechos laborales, equidad de género, salud laboral y dignidad en el trabajo.

2.5 ARTICULACIÓN INTERGREMIAL

En el marco del trabajo conjunto con otras asociaciones del sector público, Anejud retomó vínculos formales con la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Mesa del Sector Público (MSP), sosteniendo reuniones de coordinación con su presidente, David Acuña, y el consejero coordinador Carlos Insunza.

Durante estos encuentros, se abordó la necesidad de integrar a Anejud como actor activo en temas como el incentivo al retiro, el reajuste anual, la carrera funcionaria y la adecuación normativa a los nuevos estándares laborales. Además, se participó en seminarios co-organizados conjuntamente con Anef y la Internacional de Servicios Públicos (ISP), visibilizando el rol de Anejud como referente en el sector justicia.





Capítulo 3

INFORME GESTIÓN
DIRECTORIO NACIONAL
ABRIL 2024 – MARZO 2025

PARTICIPACIÓN EN COMITÉS Y MESAS DE TRABAJO CON LA CORTE SUPREMA



Durante el período abril 2024 – marzo 2025, la Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial (Anejud) tuvo una participación activa, responsable y propositiva en los principales comités y mesas de trabajo convocados por la Corte Suprema. Estas instancias han permitido que la voz del estamento empleados esté presente en la toma de decisiones estratégicas, en la formulación de políticas institucionales y en la mejora de las condiciones laborales del personal judicial.

Consciente de su rol como actor gremial con vocación de transformación, Anejud ha impulsado propuestas en ámbitos tan diversos como la modernización institucional, la salud mental, la conciliación laboral, el teletrabajo, la atención ciudadana, la prevención de la violencia y el fortalecimiento de la carrera funcionaria.

3.1 COMITÉ DE MODERNIZACIÓN

El Comité de Modernización ha impulsado proyectos clave orientados a mejorar la eficiencia y transparencia en la gestión judicial. Entre las iniciativas destacadas se encuentran:

- **Mejora en la regulación ética de la Corte Suprema:** Anejud ha aportado en la formulación de políticas que fortalecen la integridad y conducta ética dentro del Poder Judicial.
- **Creación de una Sección de Control de Gestión de Causas:** Este proyecto busca optimizar el seguimiento y resolución de causas, promoviendo una justicia más ágil y accesible.
- **Implementación de una gobernanza de datos:** Se trabaja en establecer estructuras que permitan una gestión eficiente y segura de la información judicial.
- **Digitalización y uso de tecnología:** Anejud ha enfatizado la importancia de incorporar tecnologías que faciliten el acceso a la justicia y mejoren las condiciones laborales de los empleados.

La participación de Anejud en este comité ha sido esencial para asegurar que las transformaciones tecnológicas consideren las necesidades y derechos de los trabajadores judiciales, promoviendo procesos participativos y condiciones laborales óptimas.



3.2 COMITÉ DE COMUNICACIONES Y SUBCOMITÉ DE ATENCIÓN DE USUARIOS

Este comité ha sido clave en el trabajo de transformación institucional en el contexto de crisis reputacional del Poder Judicial. Anejud ha promovido una línea de trabajo centrada en la vinculación con la ciudadanía y el cambio de paradigma en la atención de usuarios.

En particular, se destaca el impulso al proyecto piloto de Facilitadores Judiciales Internos, que propone superar el modelo del “funcionario detrás del mesón” y avanzar hacia una atención más humana, activa y territorial, especialmente en localidades afectadas por la desigualdad en el acceso a la justicia. Este proyecto se enmarca además en el 6° Plan de Acción de Estado Abierto, donde Anejud ha liderado con fuerza la agenda de Justicia Abierta.

Asimismo, Anejud ha colaborado en actividades de extensión académica abierta, como seminarios y Escuelas de Verano, en coherencia con una visión institucional más inclusiva y orientada al bien común.

3.3 COMITÉ DE TELETRABAJO

Durante este periodo, Anejud impulsó un nuevo ciclo de trabajo orientado a revisar y armonizar la reglamentación interna del teletrabajo, promoviendo su adecuación a las nuevas normativas legales sobre cuidados y conciliación.

Entre las propuestas gremiales presentadas se destacan:

- El establecimiento de criterios de autorización más flexibles
- La necesidad de definir perfiles de cargo compatibles con teletrabajo
- La compensación horaria justa
- La consideración de la carga de trabajo y los contextos personales

Anejud considera que el teletrabajo, bien regulado, puede ser una herramienta de bienestar, eficiencia y equidad dentro del Poder Judicial.

3.4 COMITÉ NACIONAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Uno de los espacios más relevantes para el gremio ha sido el Comité Nacional de Riesgos Psicosociales, presidido primero por la ministra Ángela Vivanco y desde 2025 por la ministra María Angélica Repetto. Anejud participa a través del director nacional Juan Carlos Hidalgo y la directora nacional Marianela Herrera.

Durante este período, el comité abordó materias críticas como:

- **Evaluaciones CEAL 2023–2025, que detectaron riesgo psicosocial medio o alto en áreas como exigencias emocionales, sobrecarga laboral y desequilibrio vida-trabajo.**
- **Programa Debriefing, iniciado en abril de 2024, orientado a la contención emocional de jueces/as y consejeros técnicos de familia.**
- **Política de Salud Mental, aprobada por el Pleno el 7 de marzo de 2025 y en proceso de implementación, que promueve medidas de prevención, atención y cuidado del bienestar psicosocial de funcionarios/as.**
- **Campañas y normativas sobre la Ley 21.643, con acciones para actualizar protocolos, establecer medidas cautelares y garantizar formación en derechos fundamentales para los equipos investigadores.**

Anejud ha sido clave en el seguimiento de estos procesos, en la denuncia de malas prácticas y en la propuesta de soluciones viables. Además, ha insistido en la necesidad de que estas políticas tengan carácter vinculante, cobertura nacional y presupuesto adecuado.

3.5 COMITÉ DE PERSONAS

Este comité asesora a la Corte Suprema en materias relacionadas con la carrera funcionaria, cultura organizacional y gestión de personas. Anejud ha participado activamente en el análisis de traslados, permutas, comisiones de servicio, habilitaciones, revalidación de títulos y otros procesos que inciden directamente en la movilidad y desarrollo profesional del estamento empleados.

El trabajo realizado por este comité durante el año incluyó:

- **174 informes emitidos**
- **79 resoluciones aprobadas sobre diversas materias laborales**

Anejud ha planteado con fuerza la necesidad de construir una verdadera carrera funcionaria, sin arbitrariedad, con criterios objetivos y que reconozca la trayectoria, la formación y el compromiso de las y los trabajadores. Durante el período abril 2024 – marzo 2025, el Directorio Nacional de Anejud desplegó una estrategia de fortalecimiento de capacidades sindicales y laborales centrada en la formación de sus dirigencias, socios y socias. Esta línea de trabajo buscó responder a las necesidades concretas de actualización jurídica, im



Capítulo 4

INFORME GESTIÓN
DIRECTORIO NACIONAL
ABRIL 2024 – MARZO 2025

FORMACIÓN Y EMPODERAMIENTO GREMIAL



Durante el período abril 2024 – marzo 2025, el Directorio Nacional de Anejud desplegó una estrategia de fortalecimiento de capacidades sindicales y laborales centrada en la formación de sus dirigencias, socios y socias. Esta línea de trabajo buscó responder a las necesidades concretas de actualización jurídica, implementación normativa, liderazgo sindical y articulación con actores institucionales. Las siguientes actividades destacan por su impacto y relevancia gremial.

4.1 REUNIÓN CON LA ACADEMIA JUDICIAL: DETECCIÓN DE NECESIDADES FORMATIVAS

El 8 de abril de 2024, Anejud sostuvo una reunión virtual con el gerente del Área Académica de la Academia Judicial, Juan Cristóbal Cox, en el marco del proceso de Detección de Necesidades de Capacitación (DNC) del año. La instancia permitió levantar insumos desde la experiencia directa de las y los empleados judiciales en sus funciones, identificando como temas prioritarios la actualización de la parrilla programática de cursos y la implementación de capacitaciones presenciales, especialmente por tipología de tribunal.

Anejud además presentó observaciones respecto al sistema de postulación y asignación de cupos en la Academia, solicitando mayor eficiencia y equidad en la distribución de oportunidades formativas. El gremio reiteró la importancia de incorporar la voz de las asociaciones en los procesos formativos del Poder Judicial.

4.2 SEMINARIO “VIOLENCIA LABORAL Y LEY KARIN EN EL PODER JUDICIAL” – ESCUELA SINDICAL LUIS CERDA

El 31 de mayo de 2024, Anejud organizó el seminario nacional “Violencia Laboral y Ley Karin en el Poder Judicial”, desarrollado en el salón de Pleno de la Corte de Apelaciones de Concepción. La actividad formó parte de la Escuela Sindical Luis Cerda, instancia formativa impulsada por el Directorio Nacional y coordinada por la Secretaría Nacional y Tesorería.

Este seminario tuvo por objetivo formar a dirigencias y socios en los contenidos del Convenio 190 de la OIT y de la Ley 21.643, que modifica el Código del Trabajo en materia de acoso y violencia. La actividad se estructuró en dos paneles temáticos:

- **Panel 1: “Introducción al contenido del C190 y su vínculo con la Ley 21.643”** Con participación de: **Sergio Paixão Pardo** (OIT), **Tammy Pustilnick** (Universidad de Concepción) y **Sandra Quintana** (Seremi del Trabajo).
- **Panel 2: “Adecuación de la normativa interna del Pjud”** Con exposición de: **Tatiana Torres** (Ministerio de la Mujer), **Soledad Granados** (Corte Suprema) y **Pamela Gana** (SUSESOS).



Esta jornada permitió sentar bases para la participación activa de Anejud en la adecuación normativa del Poder Judicial y para la implementación interna de la Ley Karin.

4.3 SEMINARIO “VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y LEY KARIN: DESAFÍOS PARA EL SECTOR JUSTICIA”

El 25 de julio de 2024, Anejud y Anef co-organizaron este seminario nacional en modalidad híbrida, presencial en el Edificio Tucapel Jiménez (Santiago) y transmitido por Zoom. Más de 450 personas participaron, abordando la implementación del Convenio 190 de la OIT y la Ley 21.643 desde una perspectiva interinstitucional.

La jornada contempló:

- Un panel introductorio sobre el contenido de ambas normativas
- Un conversatorio sobre la adecuación normativa interna del sector justicia (Poder Judicial y Ministerio Público), moderado por la Secretaria Nacional de Anejud, Karin Mendoza, junto a Macarena Pino de la Fiscalía Centro Norte

Exposiciones a cargo de representantes de la OIT, Ministerio del Trabajo, SUSESO, Ministerio de la Mujer y la Corte Suprema evidenciaron la transversalidad del desafío y la necesidad de incorporar la perspectiva sindical en su implementación.



4.4 ESCUELA DE GÉNERO ISP – MÓDULO CONCEPCIÓN

Los días 24 y 25 de septiembre de 2024, Anejud participó como organización anfitriona y co-organizadora del módulo final de la Escuela Itinerante de Género de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), realizado en la Corte de Apelaciones de Concepción.

Durante esta jornada se abordaron los desafíos de la implementación de la Ley Karin, el Convenio 190, la organización del trabajo de cuidados y la acción sindical desde un enfoque de derecho. La actividad contó con participación de representantes nacionales y regionales del gremio, destacando la intervención de la Secretaria Nacional de Anejud, Karin Mendoza, sobre el rol de los sindicatos en la fiscalización de la nueva ley.

Este espacio formativo consolidó el trabajo del gremio en materia de igualdad de género y fortaleció la alianza con sindicatos del sector público afiliados a ISP.

4.5 CHARLAS Y CONVERSATORIOS INTERNOS

Durante el segundo semestre de 2024, Anejud impulsó actividades formativas virtuales y presenciales, destacando:

- **Charla virtual sobre Ley Karin organizada junto a Andfud** (7 de agosto de 2024), dirigida a socios y socias de la Defensoría Penal Pública, con exposición central de la Secretaria Nacional de Anejud.
- **Participación en la jornada nacional de entrada en vigencia de la Ley Karin** (1 de agosto de 2024), organizada por el Ministerio del Trabajo en la PUC, con presencia destacada de dirigentes nacionales y regionales.

4.2 PRIMER TALLER NACIONAL DE CONTABILIDAD BÁSICA PARA TESORERÍAS

Uno de los principales hitos del año fue la realización del Primer Taller de Contabilidad Básica para Cargos de Tesorería, que se desarrolló los días 13 y 14 de marzo de 2025 en Santiago.

Este espacio formativo tuvo como objetivo fortalecer la gestión contable y administrativa de Anejud, entregando herramientas prácticas para tesoreros y tesoreras regionales. La actividad fue encabezada por el Presidente Nacional, Nicolás Santibáñez, el Tesorero Nacional, Juan Carlos Hidalgo, y la Directora Nacional, Marianela Herrera, y contó con la participación de representantes de múltiples regiones del país.

El taller fue dictado por el docente Alejandro Soto Palomino, especialista en gestión contable para organizaciones sociales. Entre los contenidos abordados se incluyeron: Principios de contabilidad básica, Manejo de libros contables y control financiero, Conciliación bancaria, Uso de herramientas digitales para la gestión y Estándares de transparencia y rendición de cuentas.

Durante las sesiones, se trabajaron casos prácticos, se compartieron experiencias regionales, y se definieron lineamientos comunes para unificar criterios contables en todo el país. Asimismo, se promovió el uso de formatos digitales y plataformas colaborativas para agilizar y sistematizar la gestión financiera gremial.

Como resultado del taller, se estableció un calendario de capacitaciones continuas, se definió un protocolo nacional de contabilidad gremial, y se acordó avanzar hacia la creación de un sistema de reporte digital de ingresos y egresos, replicable en todas las regiones.





4.3 ESCUELAS DE VERANO 2025: JUSTICIA ABIERTA Y FACILITACIÓN JUDICIAL DESDE LOS TERRITORIOS

Durante los meses de enero a marzo de 2025, Anejud, en conjunto con Anfucapj, desarrolló tres Escuelas de Verano en Alto Biobío (31 de enero), Gorbea (20 de febrero) y Salamanca (21 de marzo). Estas jornadas formativas abordaron temas clave como justicia abierta, acceso territorial a la justicia, uso de plataformas digitales y fortalecimiento del rol de los facilitadores judiciales.

Las actividades contaron con la participación de funcionarias y funcionarios, organizaciones sociales, autoridades judiciales y representantes del Poder Judicial. En representación del Directorio Nacional de Anejud, participaron como expositoras las directoras Karin Mendoza y Andrea Merino, quienes destacaron el rol del estamento empleados en la democratización de la justicia y la implementación del proyecto de facilitadores judiciales internos.

Se realizaron talleres prácticos, conexiones en línea con tribunales, capacitaciones sobre la Oficina Judicial Virtual y espacios de diálogo con comunidades locales, donde se abordaron obstáculos como el analfabetismo digital, la ruralidad y la falta de transporte.

Estas Escuelas fortalecieron el enfoque territorial y el compromiso de Anejud con una justicia más cercana, accesible y participativa, consolidando el rol de los facilitadores judiciales como puente entre ciudadanía y sistema judicial.

4.4 PROYECTO DE FORMACIÓN LITERARIA: MEMORIA GREMIAL CON ENFOQUE CULTURAL Y DE GÉNERO

En junio de 2024, Anejud dio un paso innovador en su política de formación sindical, al gestionar un proyecto de formación literaria impulsado por el Departamento de Capacitaciones y la Escuela Sindical “Luis Cerda Castro”. Esta iniciativa busca resignificar la historia gremial desde una mirada inclusiva y territorial, mediante el desarrollo de una obra narrativa con perspectiva de género, que será publicada en el marco del aniversario número 57 de Anejud.

El proyecto tiene como objetivo rescatar las historias fundacionales de cada regional, sistematizar los hitos sindicales más relevantes tras la reforma de estatutos, y generar un insumo cultural y pedagógico que ponga en valor el legado organizativo de las y los trabajadores judiciales.

Para avanzar en esta iniciativa, las máximas autoridades del gremio —el Presidente Nacional Nicolás Santibáñez, la Secretaria Nacional Karin Mendoza y el Tesorero Nacional Juan Carlos Hidalgo— se reunieron con Rosario Gómez Urzúa, coordinadora del proyecto literario “Logógrafos” de la Corte Suprema. Durante el encuentro, se compartieron experiencias y se proyectó la colaboración institucional para materializar la obra bajo el alero del área de formación de Anejud.

Este proyecto refleja el compromiso de Anejud con una formación integral, política y cultural, que no solo capacita técnicamente, sino que también rescata la identidad gremial, reconoce la diversidad de trayectorias y promueve la construcción de una memoria colectiva con sentido sindical y transformador.



Capítulo 5

INFORME GESTIÓN
DIRECTORIO NACIONAL
ABRIL 2024 – MARZO 2025

COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL



Durante el período abril 2024 – marzo 2025, Anejud consolidó una estrategia de comunicaciones centrada en la construcción de una identidad visual moderna, la conexión permanente con las bases, y la proyección del gremio en el espacio público como actor legítimo en el debate sobre el futuro del Poder Judicial. Esta política comunicacional fue liderada por la Secretaría Nacional, en estrecha coordinación con los comités y equipos técnicos, asumiendo que la comunicación sindical es una herramienta de organización, pedagogía y poder político.

5.1 FORTALECIMIENTO DE REDES SOCIALES Y SITIO WEB INSTITUCIONAL

Durante el año, se mantuvo una presencia activa en las principales plataformas digitales de Anejud:

- Facebook: Asociación Nacional e Empleados del Poder Judicial
- Instagram: @anejudchile
- X (ex Twitter): @anejudchile1
- Sitio web: www.anejudchile.cl

Se publicaron más de 90 contenidos originales, entre comunicados, gráficas, coberturas de actividades, videos y mensajes conmemorativos. Además, se reforzó el sitio web institucional, habilitando actualizando secciones como normativa interna y documentos históricos, y mejorando la navegabilidad y el acceso a información relevante para las bases.

La gestión digital promovió un lenguaje cercano, sindical y visualmente coherente, que permitió fortalecer el vínculo con las y los trabajadores del Poder Judicial a lo largo del país.



5.2 BOLETÍN CONECTAD@S: UNA HERRAMIENTA DE IDENTIDAD SINDICAL

En diciembre de 2024, Anejud lanzó la edición anual de su boletín informativo Conectad@s. Esta publicación nació en 2021 bajo la presidencia de Gema Águila, y en la actualidad se ha consolidado como una herramienta fundamental para informar, sistematizar y conectar el trabajo del gremio a nivel nacional.

La edición 2024 abordó contenidos clave como la implementación del Convenio 190 de la OIT, el impacto de la Ley Karin, los avances de Anejud en materia de formación sindical, y experiencias regionales, como el hito del pago del último dividendo del inmueble de la Regional Concepción-Arauco. Además, recogió reflexiones del Presidente Nacional, Nicolás Santibáñez, quien expresó que:

“Conectad@s no es solo un boletín. Es el reflejo de nuestro esfuerzo colectivo y de nuestra lucha por fortalecer la identidad sindical en tiempos de cambio”.



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.

5.3 VIDEOS INSTITUCIONALES Y CONTENIDOS AUDIOVISUALES

Anejud dio un salto cualitativo en la producción audiovisual, generando materiales que no solo informan, sino que también emocionan y fortalecen la memoria colectiva del gremio.

- El video conmemorativo por los 57 años de Anejud, difundido en agosto de 2024, que recogió la historia, legado y luchas del sindicato, destacando el rol de los trabajadores judiciales en la construcción de un poder judicial más humano y democrático.
- Videos testimoniales sobre violencia laboral y la Ley Karin, con testimonios de funcionarias y dirigentes.
- Registros audiovisuales de seminarios nacionales, talleres de formación, encuentros deportivos y actos conmemorativos.
- Videos resumen de actividades clave del Directorio Nacional, facilitando el acceso a quienes no pudieron participar presencialmente.

5.4 AFICHES, GRÁFICAS Y CAMPAÑAS INSTITUCIONALES

Durante el período se diseñaron más de 40 piezas gráficas, distribuidas en medios digitales, redes sociales y material impreso, incluyendo:

- Flyers y afiches digitales para difundir seminarios, campañas gremiales, llamados a votación, actividades deportivas y comunicados urgentes.
- Gráficas institucionales conmemorativas para fechas como el 8M, 1º de mayo, el Día del Empleado Judicial, los 57 años de Anejud, entre otros hitos y días conmemorativos.
- Material de la Convención Nacional 2024, que incluyó gráficas destacando la misión y visión del gremio, así como homenaje a figuras históricas como Raúl Araya Castillo y Luis Cerda Castro, quienes han marcado el sindicalismo judicial con su compromiso y legado.

5.5 PRESENCIA EN MEDIOS DE COMUNICACIÓN

Durante el año, Anejud fortaleció su presencia en la agenda pública a través de entrevistas y comunicados que fueron cubiertos por la prensa. Uno de los hitos más importantes fue la entrevista al presidente nacional Nicolás Santibáñez en Radio Universidad de Chile, donde se abordó la crisis institucional del Poder Judicial, la postura crítica del gremio y la necesidad urgente de una reforma estructural del sistema de nombramientos y carrera funcionaria.

Esta participación mediática permitió posicionar al sindicato como un actor ético, comprometido con la transparencia y con la defensa del trabajo digno en el sistema judicial. Ade-

más, se gestionaron publicaciones en medios regionales y se amplificó la difusión de los posicionamientos institucionales frente a temas de interés público.

5.6 Herramientas digitales internas

Finalmente, Anejud avanzó en el desarrollo de herramientas para la gestión interna:

- Cambio de los correos institucionales mejorando la trazabilidad y respuesta.
- Diseño de una intranet sindical, actualmente en etapa de desarrollo, que permitirá acceso a documentación interna, recursos formativos, rendiciones y materiales de apoyo.
- Consolidación de una base de datos actualizada de afiliación, con segmentación regional, que permite una mejor planificación comunicacional y sindical.

La política comunicacional de Anejud durante este periodo no solo acompañó las acciones del Directorio Nacional: las amplificó, las hizo visibles y las conectó con las bases. Desde la gráfica hasta la palabra hablada, desde el boletín al afiche digital, la comunicación se consolidó como una herramienta de lucha, memoria, identidad y proyección sindical.



NICOLÁS SANTIBÁÑEZ

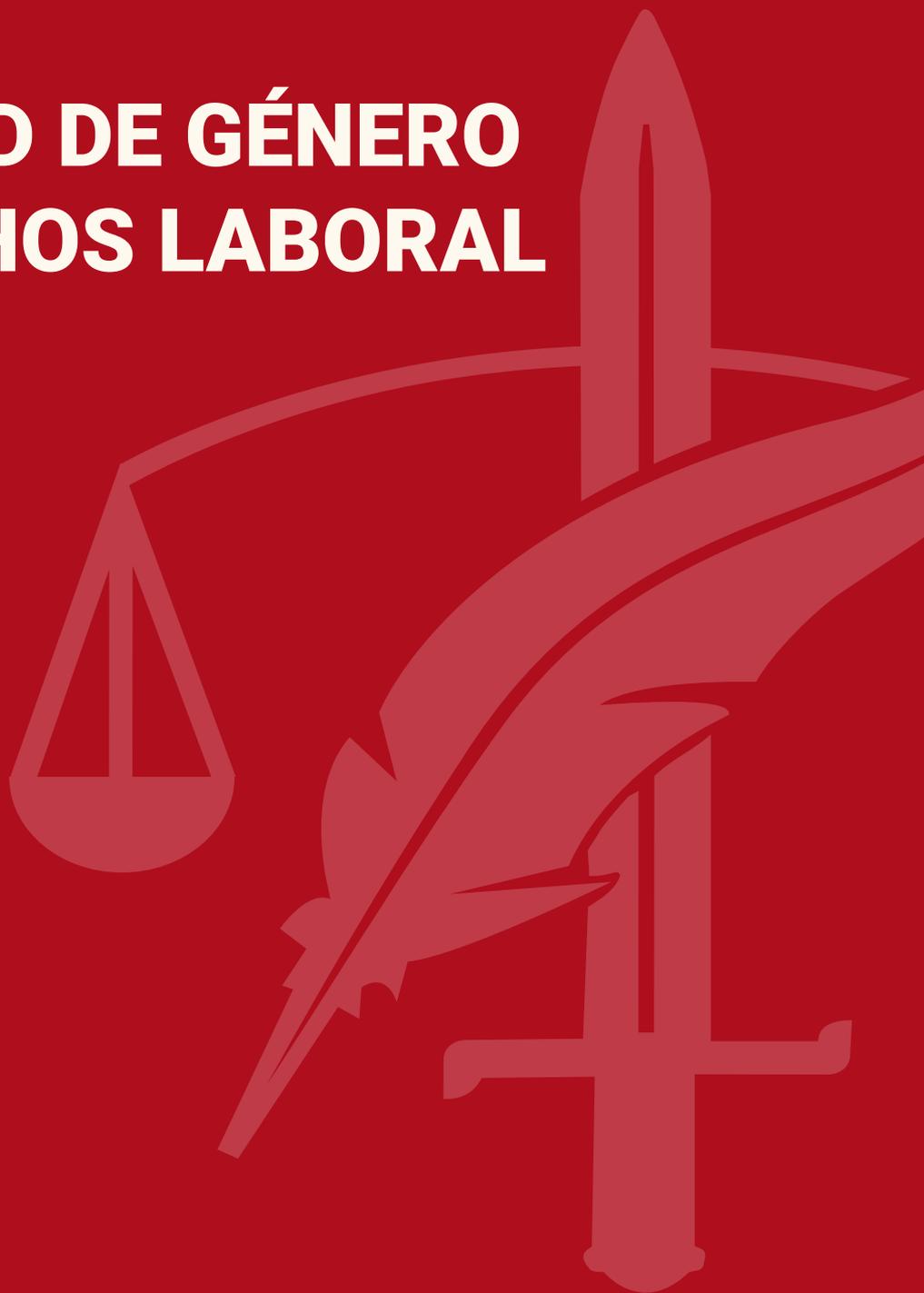
CRISIS DEL PODER JUDICIAL

Presidente de la Asociación Nacional de Empleados y Empleadas del Poder Judicial

Capítulo 6

INFORME GESTIÓN
DIRECTORIO NACIONAL
ABRIL 2024 – MARZO 2025

IGUALDAD DE GÉNERO Y DERECHOS LABORAL



La promoción de la igualdad de género, la prevención de la violencia laboral y la garantía de condiciones de trabajo libres de discriminación constituyeron una línea estratégica transversal del trabajo desarrollado por Anejud durante el período abril 2024 – marzo 2025. Bajo el liderazgo del Comité de Igualdad de Género y No Discriminación (IGYND), se consolidó una agenda gremial con enfoque de derecho, articulada en tres dimensiones: formación y sensibilización; incidencia en la política institucional; y participación en espacios intersindicales e interinstitucionales.

6.1 COMITÉ IGYND: ORGANIZACIÓN Y EJES DE TRABAJO

El Comité IGYND de Anejud, coordinado por la Secretaria Nacional, consolidó su funcionamiento durante el año con reuniones, diseño de campañas comunicacionales, elaboración de propuestas normativas y despliegue territorial.

Entre sus principales líneas de trabajo se encuentran:

- **Seguimiento a la implementación de la Ley N° 21.643 (Ley Karin) y su articulación con el Convenio 190 de la OIT**
- **Promoción de la perspectiva de género en la adecuación normativa del Poder Judicial**
- **Desarrollo de actividades formativas dirigidas a dirigentas, funcionarias y regionales**
- **Producción de contenidos gráficos y difusión de material educativo en redes sociales en fechas clave como el 8 de marzo.**
- **Acompañamiento a casos de violencia y acoso laboral desde una perspectiva gremial con enfoque de derecho e igualdad de género**

6.2 IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY KARIN Y EL C190

Anejud participó activamente en el proceso de instalación de la Ley N° 21.643 y en la adecuación de los reglamentos internos del Poder Judicial. En este marco, se integró a la mesa interinstitucional liderada por la CAPJ para la elaboración del nuevo Protocolo de Prevención de la Violencia y Acoso Laboral, desde una perspectiva de protección amplia y enfoque de derechos humanos.

Aportaciones gremiales destacadas:

- Incorporación de conceptos del Convenio 190 de la OIT y su Recomendación 206
- Rechazo al modelo centrado en “gestión de conflictos” y promoción de mecanismos de protección efectivos
- Inclusión de medidas cautelares desde la denuncia
- Exigencia de formación obligatoria a jefaturas y equipos directivos

6.3 ACTIVIDADES DE FORMACIÓN CON ENFOQUE DE GÉNERO

Durante el año, el Comité IGYND lideró y coordinó actividades formativas estratégicas, entre ellas:

- Seminario Nacional “Violencia en el trabajo y Ley Karin”, desarrollado el 31 de mayo en Concepción
- Conversatorio virtual “Adecuación del Poder Judicial al C190 y la Ley 21.643”, moderado por la Secretaria Nacional
- Participación en la Escuela de Género de la ISP – Módulo Concepción, en septiembre de 2024
- Charla intergremial con Andfud sobre la Ley Karin, en agosto
- Difusión de cápsulas audiovisuales con perspectiva de género en redes sociales

Estas actividades permitieron fortalecer las capacidades de las bases, ampliar el conocimiento normativo y posicionar a Anejud como actor clave en la implementación de políticas laborales con perspectiva de género.





6.4 PARTICIPACIÓN EN EL 8M Y ACCIONES DE VISIBILIZACIÓN

En marzo de 2025, Anejud se sumó a la conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora (8M), desarrollando una agenda de actividades gremiales, comunicacionales y territoriales:

- **Declaración nacional institucional sobre el rol de las mujeres en la justicia**
- **Campaña gráfica “Mujeres que sostienen la justicia”, visibilizando a funcionarias judiciales de distintas generaciones y territorios**
- **Difusión de videos “las voces del Poder Judicial” que reunió testimonios de 16 dirigentas y socias de Anejud a lo largo del país.**
- **Ceremonia de reconocimiento a Gema Águila como la primera presidenta nacional de Anejud en el periodo marzo 2020 - marzo 2022.**
- **Participación en actos conmemorativos en distintas regiones del país**
- **Activación del Comité IGYND en actividades de base y encuentros reflexivos**

Estas acciones reforzaron el compromiso de Anejud con la lucha por la igualdad sustantiva, el reconocimiento del trabajo de cuidados, la erradicación de la violencia estructural y la construcción de un sindicalismo con enfoque de derecho e igualdad de género.

De la **SOMBRA** a La **LUZ**



La Evolución Laboral de las Mujeres
del Estamento Empleados y Empleadas
en el Poder Judicial de Chile



Anejud Chile

COMITE DE IGUALDAD Y NO
DISCRIMINACIÓN ANEJUD

6.5 PUBLICACIÓN DEL LIBRO DE LA SOMBRA A LA LUZ

En el marco de la conmemoración del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo de 2025, Anejud presentó el libro *De la Sombra a la Luz: La evolución laboral de las mujeres del estamento empleados y empleadas en el Poder Judicial de Chile*. Esta obra colectiva, impulsada por el Comité de Igualdad y No Discriminación de Anejud, busca visibilizar la historia, los desafíos y las conquistas de las trabajadoras judiciales en su camino hacia la equidad de género.

El libro recorre desde los inicios del Poder Judicial en el siglo XIX hasta la actualidad, destacando hitos como la incorporación de las primeras mujeres a la institución, la conformación del Departamento Femenino en Anejud y la larga lucha por la movilidad funcionaria y el reconocimiento de derechos laborales. Además, rinde homenaje a figuras clave en la historia del gremio y expone las barreras estructurales que aún persisten, como la brecha salarial, la escasa representación en cargos de liderazgo y la falta de medidas efectivas para conciliar la vida laboral y personal.

El libro está disponible en formato digital a través del sitio web de Anejud y se distribuirá en las distintas redes sociales del gremio.

6.6 ACOMPAÑAMIENTO A CASOS Y DEFENSA DE DERECHOS

Durante el año, Anejud asumió un rol activo en el acompañamiento de funcionarias afectadas por acoso sexual, maltrato laboral y violencia institucional, brindando apoyo gremial, asesoría legal, visibilización pública y seguimiento de los casos.

Particular relevancia tuvo la intervención en el caso de la Corte de Apelaciones de Rancagua, donde se realizaron acciones coordinadas con regionales, participación en audiencias, reuniones con autoridades, y difusión de campañas de apoyo, bajo el lema “No más acoso en el Poder Judicial”.

El acompañamiento gremial se consolidó como una herramienta de contención, reparación y exigencia institucional, con base en la sororidad, la protección sindical y la defensa del trabajo digno.





Capítulo 7

INFORME GESTIÓN
DIRECTORIO NACIONAL
ABRIL 2024 – MARZO 2025

PARTICIPACIÓN INTERNACIONAL



Durante el período abril 2024 – marzo 2025, Anejud profundizó su inserción en el movimiento sindical internacional, consolidando su presencia en espacios de formación, articulación política, cooperación técnica y promoción de los derechos laborales en el sector justicia. Estas acciones fortalecieron el trabajo nacional del gremio al permitir el intercambio de experiencias, la construcción de alianzas estratégicas y la participación en la definición de agendas globales vinculadas a justicia social, género y democratización del Estado.

Anejud actuó activamente como organización afiliada a la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y como organización miembro de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores del Poder Judicial (CLTPJ), participando en eventos presenciales en Colombia y en múltiples actividades virtuales organizadas por sindicatos de la región.

7.1 XVI CONGRESO DE LA CLTPJ – BOGOTÁ, COLOMBIA

Los días 10 y 11 de noviembre de 2024, Anejud participó en el XVI Congreso de la Confederación Latinoamericana de Trabajadores del Poder Judicial (CLTPJ), realizado en Bogotá. La delegación estuvo conformada por el presidente nacional, Nicolás Santibáñez, el director nacional, Juan Carlos Hidalgo, la presidenta de Anejud Valdivia, Rocío Álvarez, y el abogado institucional, Marcelo Barrios.

Durante el congreso, se abordaron desafíos comunes como la precarización laboral, el avance de la digitalización en el trabajo judicial, la defensa de la carrera funcionaria, y la independencia de los poderes judiciales. Anejud respaldó los acuerdos adoptados, centrados en: La promoción del Convenio 190 de la OIT; La regulación de la digitalización con enfoque de derechos; La protección de los trabajadores judiciales frente a políticas de ajuste y privatización y el fortalecimiento de la solidaridad regional sindical en el sector justicia





7.2 REUNIÓN DEL CONO SUR – SUBRAC ISP

El 12 de noviembre de 2024, Anejud participó en la Reunión del Subregional de los sindicatos afiliados a la ISP en el Cono Sur (SUBRAC) de la ISP en Bogotá. Esta jornada congregó a líderes sindicales de Chile, Argentina, Paraguay y Uruguay para debatir estrategias conjuntas que fortalezcan los derechos laborales, la justicia social y la inclusión en la región.

Se discutieron temas clave como:

- La implementación y/o ratificación del Convenio 190 de la OIT contra la violencia y el acoso laboral
- Los efectos de la digitalización en el sector público y la automatización del trabajo
- La defensa de los servicios públicos frente a procesos de privatización
- El contexto político y sindical del Cono Sur, reafirmando la solidaridad y resistencia regional

La participación de Anejud en este espacio reafirmó su compromiso con un sindicalismo activo, internacionalista y articulado regionalmente.

7.3 13ª CONFERENCIA REGIONAL DE INTERAMÉRICA DE LA ISP – IAMRECON 2024

Entre los días 13 y 15 de noviembre de 2024, Anejud fue parte de la delegación chilena en la 13ª Conferencia Regional de la ISP para Interamérica (IAMRECON), realizada también en Bogotá.

En este evento, participaron el presidente nacional de Anejud, Nicolás Santibáñez; el director nacional, Juan Carlos Hidalgo; y la presidenta de la Regional Valdivia, Rocío Álvarez.

Esta conferencia es la instancia de más alto nivel de ISP en América Latina y el Caribe, y define su plan de acción político y sindical para el siguiente periodo.

Durante los tres días de trabajo se abordaron temas como:

- Estrategias globales para la defensa del sector público
- Sindicalismo con enfoque de género y cuidados
- Sostenibilidad, justicia fiscal y servicios esenciales
- Democratización del trabajo público y fortalecimiento de la libertad sindical
- Digitalización con enfoque de derechos humanos

La delegación de Anejud participó en reuniones políticas y plenarios temáticos, contribuyendo con insumos desde la experiencia del Poder Judicial chileno y reafirmando su compromiso con la agenda internacional de la ISP.

7.4 ESCUELA DE GÉNERO ISP

En el marco del proyecto FORSA de la ISP, Anejud participó activamente en la Escuela Itinerante de Género, realizada en dos módulos presenciales: La Serena, 30 y 31 de julio; Santiago: 20 y 21 de agosto de 2024 y Concepción: 24 y 25 de septiembre de 2024

Esta iniciativa, se enmarcó en la agenda de la ISP que promueve la ratificación y/o implementación del Convenio 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo y la reconstrucción de la organización social del cuidado para avanzar en nuevas relaciones de género que enfrente la desigual e injusta distribución del cuidado y la participación de mujeres en el sindicalismo. La Secretaria Nacional de Anejud, Karin Mendoza, expuso sobre la Ley Karin y su implementación.



7.5 TALLER INTERNACIONAL SOBRE DIGITALIZACIÓN EN EL SECTOR JUSTICIA – ISP

El 20 de agosto y el 3 de septiembre de 2024, Anejud participó en las jornadas de formación organizadas por la ISP sobre digitalización en el sector justicia y tributario. Estas sesiones permitieron intercambiar experiencias sobre la automatización del trabajo, el teletrabajo, los riesgos psicosociales asociados a las plataformas digitales y la urgencia de regular estas transformaciones con perspectiva de derechos laborales.

7.6 ENCUENTRO NACIONAL DE JÓVENES DE LA ISP – SANTIAGO

Del 2 al 4 de octubre de 2024, Anejud fue parte del Encuentro Nacional de Jóvenes ISP, realizado en la sede de Fenpruss en Santiago. Este espacio permitió abordar los desafíos de la participación juvenil en los sindicatos del sector público, la justicia intergeneracional y el derecho a una representación efectiva en la toma de decisiones.

7.7 PARTICIPACIÓN EN LA PRIMERA JORNADA DE NUEVAS TECNOLOGÍAS Y DIGITALIZACIÓN DE LA COORDINADORA ISP CHILE

El 22 de octubre de 2024, Anejud tuvo una destacada participación en la Primera Jornada de Nuevas Tecnologías y Digitalización, organizada por la Coordinadora de Gremios afiliados a la Internacional de Servicios Públicos (ISP) en Chile. El evento se llevó a cabo en la sede de Confusam y contó con una amplia asistencia tanto presencial como virtual de representantes sindicales del sector público.

La jornada abordó los desafíos y oportunidades que presenta la digitalización en los servicios públicos y las nuevas formas de empleo. Las palabras inaugurales estuvieron a cargo de Gabriela Flores, presidenta de Confusam y coordinadora del CNC Chile, y Nayareth Quevedo, secretaria subregional de la ISP en el Cono Sur. Ambas destacaron la importancia de que los sindicatos se preparen para la era digital, poniendo especial atención en los derechos laborales de las y los trabajadores.

El evento incluyó exposiciones de Matías D’Onofrio, de la Asociación del Personal Legislativo de Argentina (APL), quien abordó estrategias de comunicación y formación digital para sindicatos, y de Fernando Arias, quien expuso sobre herramientas y aplicaciones de inteligencia artificial para las organizaciones sindicales.

Anejud, a través de su director nacional Juan Carlos Hidalgo, quien también es responsable del Comité de Ciencias y Tecnología de la ISP Chile, jugó un papel central en la organización del evento.



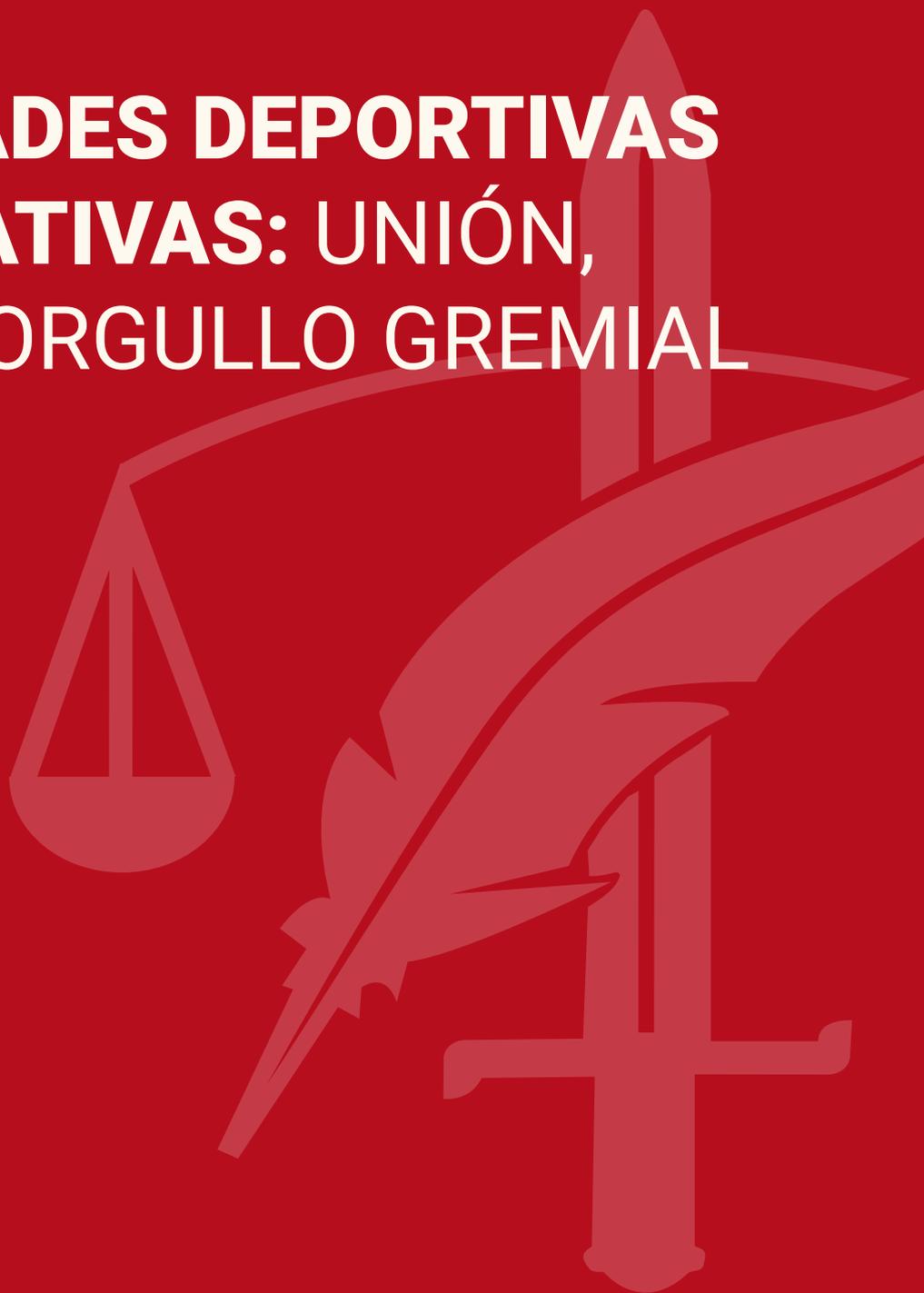
XVI CONGRESO DE TRABAJO SOCIAL Y SERVICIOS PÚBLICOS DE LA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE 2014



Capítulo 8

INFORME GESTIÓN
DIRECTORIO NACIONAL
ABRIL 2024 – MARZO 2025

ACTIVIDADES DEPORTIVAS Y RECREATIVAS: UNIÓN, SALUD Y ORGULLO GREMIAL



A lo largo del periodo abril 2024 – marzo 2025, la Asociación Nacional de Empleados del Poder Judicial (Anejud Chile) reafirmó su compromiso con el bienestar integral de sus afiliadas y afiliados, promoviendo espacios de encuentro y esparcimiento a través del deporte y la recreación. En un contexto gremial que muchas veces exige entrega total frente a agendas legislativas, defensa de derechos y crisis institucionales, también se hizo espacio para el reencuentro, la salud física, la alegría y la identidad sindical.

39° JUEGOS DEPORTIVOS NACIONALES EN OSORNO

Del 31 de octubre al 2 de noviembre de 2024, la ciudad de Osorno fue el epicentro del espíritu gremial deportivo, al recibir a más de 190 deportistas pertenecientes a catorce delegaciones regionales en los 39° Juegos Deportivos Nacionales de Anejud. Este evento no solo marcó un hito organizativo, sino también emocional: tras años de pandemia y restricciones, el reencuentro fue masivo, fraterno y entusiasta.

Desde disciplinas como tenis de mesa, ajedrez, voleibol mixto y futbolito en distintas categorías, hasta la esperada corrida de 5K y 10K, cada competencia fue un escenario de entrega, compromiso y compañerismo. Durante tres jornadas, las delegaciones convivieron, compitieron y compartieron, haciendo realidad el anhelo de un gremio unido por más que la lucha gremial: también por el derecho a la alegría.

La ceremonia inaugural fue presidida por el presidente nacional de Anejud, Nicolás Santibáñez, acompañado por autoridades como el presidente de la Corte de Apelaciones de Valdivia, Juan Ignacio Correa, y la presidenta regional de Anejud Osorno, Alejandra Muñoz. También estuvieron presentes representantes de la Caja de Compensación Los Andes, respaldando la iniciativa. En sus palabras de bienvenida, Santibáñez destacó el valor de estos juegos como símbolo de integración, salud y justicia: “Cada participante representa el espíritu de Anejud: el de la perseverancia, el esfuerzo, la amistad y la identidad compartida”.



Los resultados deportivos fueron diversos, con la Región de Valdivia como una de las más destacadas, obteniendo primeros lugares en tenis de mesa y baby fútbol damas. La competencia fue intensa, pero la fraternidad superó cualquier resultado.

Uno de los momentos más emotivos fue la entrega del Premio Fair Player a la Regional Valdivia, en reconocimiento a su espíritu de juego limpio, compañerismo y compromiso gremial. El galardón fue recibido con emoción por sus representantes, consolidando la imagen de un gremio que no solo lucha, sino que también celebra.

MINI OLIMPIADAS REGIONALES – LOS ÁNGELES

Previo a los Juegos Nacionales, el 17 de agosto se realizaron las Mini Olimpiadas de Anejud en la ciudad de Los Ángeles, convocando a las regionales de Puerto Montt, Malleco-Cautín, Valdivia y Bio-Bio. Esta instancia, más acotada en número, pero no en entusiasmo, sirvió como ensayo general y punto de reencuentro. Las competencias incluyeron básquetbol, vóleybol mixto, tenis de mesa, pádel, carioca y baby fútbol.

En la actividad estuvieron presentes el presidente nacional, Nicolás Santibáñez, y las directoras nacionales Marcela Segovia y Raquel Arias, quienes subrayaron el valor del deporte como herramienta de cohesión gremial. Un reconocimiento especial fue entregado al ex presidente regional Aquiles Miguel, por su colaboración desinteresada en la organización del evento, pese a ya no ejercer funciones dirigenciales.

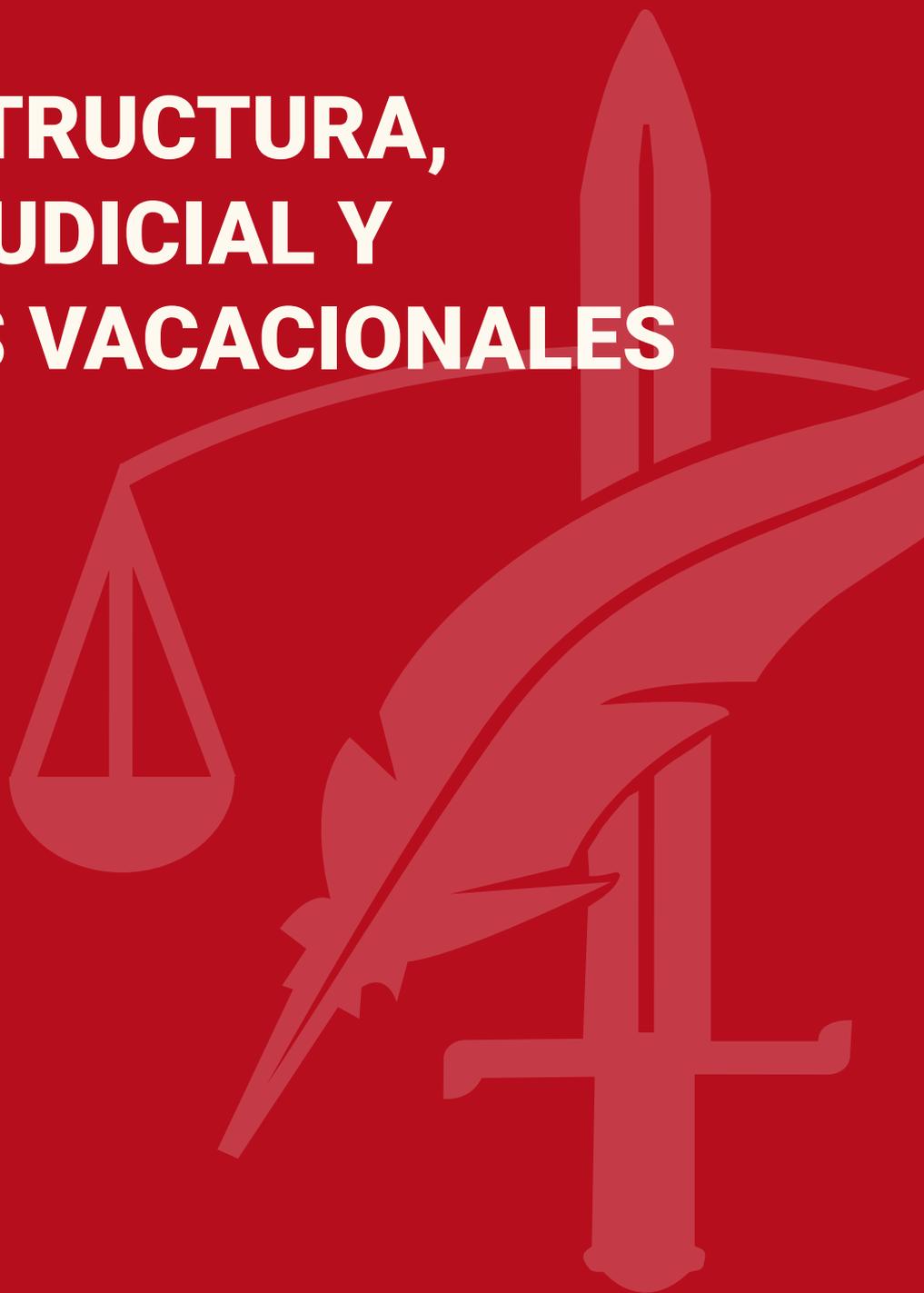
Estas jornadas deportivas fueron, sin duda, una inyección de energía para la organización. En cada partido, en cada grito de aliento, en cada abrazo tras el pitazo final, Anejud se volvió a encontrar. Porque el sindicalismo también se construye en la cancha, con zapatillas polvorientas, camisetas sudadas y corazones latiendo al ritmo de una misma convicción: que construir un mejor Poder Judicial también incluye garantizar momentos de bienestar, salud y comunidad para todas y todos.



Capítulo 9

INFORME GESTIÓN
DIRECTORIO NACIONAL
ABRIL 2024 – MARZO 2025

INFRAESTRUCTURA, HOGAR JUDICIAL Y CENTROS VACACIONALES



Durante el período abril 2024 – marzo 2025, el Directorio Nacional de Anejud desarrolló una estrategia de recuperación, modernización y uso eficiente de los espacios institucionales de infraestructura, entendidos como bienes comunes gremiales destinados a fortalecer el tejido organizacional, el bienestar de las y los socios y la vida sindical.

En ese contexto, se fortaleció la gestión del Hogar Judicial y de los Centros Vacacionales Los Cipreses y Coñaripe, instalaciones que durante años habían sufrido un progresivo deterioro producto de la falta de mantenimiento sistemático, recursos financieros y planificación estructural. El trabajo de recuperación impulsado por el actual Directorio Nacional implicó inversiones, gestiones administrativas, intervenciones de emergencia, elaboración de diagnósticos técnicos y acciones de apertura gradual hacia las bases.

9.1 HOGAR JUDICIAL

Ubicado en Santiago, el Hogar Judicial representa un símbolo histórico de Anejud y un espacio de gran valor político, organizacional y funcional. Durante este periodo, se realizaron las siguientes acciones principales:

a) Reactivación de la gestión y habilitación de uso

En mayo de 2024, se dio inicio al proceso de reapertura del Hogar Judicial mediante una visita técnica, revisión estructural y elaboración de un plan de trabajo. Las primeras medidas incluyeron:

- Retiro de escombros acumulados en espacios interiores y exteriores
- Reparación de techumbre, filtraciones, cañerías y sistema eléctrico básico
- Habilitación del comedor y cocina
- Instalación de luminarias y sistemas de ventilación temporales
- Limpieza profunda de pisos, muros, mobiliario y áreas comunes
- Adquisición de insumos de emergencia para higiene y mantenimiento

Estas acciones permitieron abrir el Hogar Judicial como espacio de uso funcional para reuniones gremiales, capacitaciones internas, alojamiento eventual y encuentros organizativos.

b) Diagnóstico técnico e informe de habitabilidad

Durante julio y agosto de 2024 se contrató a un equipo técnico externo para la elaboración de un informe de habitabilidad y levantamiento estructural, el cual permitió:



- Identificar las principales fallas estructurales del edificio
- Estimar costos de reparación, regularización y habilitación definitiva
- Proponer etapas de intervención con enfoque de preservación patrimonial
- Asegurar condiciones mínimas de seguridad para su uso transitorio

Este informe fue entregado al Directorio Nacional y sirvió como base para la planificación presupuestaria del año 2025.

c) Actividades desarrolladas en el Hogar Judicial

Desde su habilitación inicial, el Hogar Judicial fue utilizado como sede para reuniones del Directorio Nacional, talleres gremiales y alojamientos de emergencia para dirigentes en actividades institucionales. También albergó instancias de formación y encuentros de coordinación regional.

Este uso progresivo permitió recuperar el vínculo simbólico y funcional de las bases con este espacio, reforzando su valor como bien común de la organización.

9.2 CENTRO VACACIONAL “LOS CIPRESES”

El Centro Vacacional Los Cipreses, ubicado en la comuna de El Tabo, es otro de los activos históricos de Anejud que durante años estuvo subutilizado. Durante el periodo abril 2024 – marzo 2025 se desarrollaron diversas acciones para su recuperación funcional y administrativa.



a) Evaluación inicial y medidas de emergencia

En abril de 2024 se realizó una visita técnica de evaluación de condiciones sanitarias, de infraestructura y habitabilidad, identificando daños en techumbre, sistema eléctrico, filtraciones, deterioro de mobiliario y falta de equipamiento básico.

Se ejecutaron medidas urgentes como:

- **Reparación de techumbre del comedor**
- **Instalación de nuevo sistema de iluminación en habitaciones**
- **Reposición de colchones, frazadas y ropa de cama**
- **Limpieza profunda de dormitorios, baños y cocina**
- **Mantenimiento del sistema de agua potable y estanques**

Estas acciones permitieron habilitar parcialmente las instalaciones para el periodo de verano y reservas gremiales.

b) Uso por parte de socios/as

Durante el verano 2025, el Centro Vacacional recibió a socios y socias de diversas regiones del país, priorizando el uso familiar, recreativo y sindical. Se gestionaron reservas con criterios de equidad territorial, y se ofrecieron estadías a precios accesibles para promover su reactivación.

La recuperación de este espacio generó un fuerte sentido de pertenencia y fue ampliamente valorada por las bases, consolidándose como una línea estratégica de gestión del bienestar.

c) Proyecciones para 2025

Se proyecta la formalización de un plan de administración estable para Los Cipreses, que considere:

- **Modelo de gestión financiera sustentable**
- **Calendario de mantenciones permanentes**
- **Accesibilidad y prioridad para socias/os activos**
- **Incorporación de actividades culturales y recreativas**
- **Regularización documental y normativa del inmueble**

9.3 CENTRO VACACIONAL COÑARIPE

El Centro Vacacional de Anejud ubicado en Coñaripe, comuna de Panguipulli, Región de Los Ríos, constituye uno de los principales beneficios recreativos que la asociación pone a disposición de sus socias y socios. El recinto cuenta con cuatro cabañas completamente equipadas: una con capacidad para ocho personas y tres con capacidad para seis personas cada una. Cabe señalar que el centro no incluye servicio de sábanas ni toallas.

Durante el período, se presentaron eventos climáticos adversos que afectaron directamente el funcionamiento del recinto. A raíz de intensas lluvias e inundaciones, la cabaña N°1 debió ser inhabilitada, quedando operativas solo tres cabañas desde mediados de 2024.

Sistema de asignación de uso – Temporada alta

El uso de las cabañas en temporada alta (enero y febrero) se asigna conforme al reglamento vigente, priorizando el acceso equitativo entre las y los socios. El procedimiento se detalla a continuación:

- **Primera prioridad:** socias y socios que nunca han hecho uso del recinto.
- **Segunda prioridad:** quienes no han accedido en los últimos cinco años.
- **Tercera prioridad:** quienes no han accedido en los últimos tres años.

Las postulaciones para la temporada alta se abren en marzo de cada año y cierran el 31 de agosto. Quienes no cumplen los criterios anteriormente descritos ingresan a una lista de espera, que se activa en caso de desistimiento.

Uso fuera de temporada

El período comprendido entre marzo y diciembre se considera fuera de temporada. Según el calendario elaborado para el año 2024, entre mayo y diciembre aproximadamente 31

socios y socias hicieron uso del recinto, pese a que las reservas entre septiembre y noviembre debieron cancelarse debido a nuevos episodios de anegamiento.

Mantenimiento e infraestructura

A lo largo del año, se identificaron diversas necesidades de reparación y mejoramiento. Entre las principales gestiones realizadas destacan:

1. Limpieza de fosas sépticas de las tres cabañas operativas.
2. Corte de pasto y limpieza de malezas en todo el recinto.
3. Desratización, desinsectación, fumigación y sanitización.
4. Limpieza de canaletas para agua lluvia.
5. Lavado de toda la ropa de cama.

Asimismo, se realizaron visitas periódicas de inspección en terreno. De la revisión de los libros de sugerencias y reclamos, se constató una alta demanda por la reposición de colchones en las cabañas 2, 3 y 4, lo cual fue incorporado dentro del plan de mejoras.

Plan de mejoras e inversiones proyectadas

- Reparación integral de la cabaña N°1.
- Pintura y mantenimiento de las cuatro cabañas.
- Revisión del sistema eléctrico y de gasfitería.
- Cambio de chapas y protección de ventanas.
- Reparación de ventanas en cabaña N°2.
- Instalación de cámaras de vigilancia.
- Reposición de colchones en todas las cabañas.
- Construcción de una fosa de drenaje para evitar futuros anegamientos.
- Cierre perimetral del recinto.

Este conjunto de acciones responde al compromiso de Anejud de mejorar permanentemente los espacios de recreación y descanso para sus afiliados, y garantizar un uso seguro y confortable del Centro Vacacional de Coñaripe.

Capítulo 10

INFORME GESTIÓN
DIRECTORIO NACIONAL
ABRIL 2024 – MARZO 2025

EVALUACIÓN FINAL Y PROYECCIONES ESTRATÉGICAS



El período abril 2024 – marzo 2025 representó para Anejud un punto de inflexión en su historia reciente. La instalación de un nuevo Directorio Nacional no solo significó un cambio de ciclo dirigenal, sino la apertura de un nuevo modelo organizativo: descentralizado, propositivo, con igualdad de género, técnico y profundamente comprometido con la base sindical. Esta etapa se caracterizó por una reconstrucción estructural y política del gremio, en medio de un contexto adverso marcado por una severa crisis institucional en el Poder Judicial, la precariedad estructural del estamento empleados, y un escenario presupuestario restrictivo.

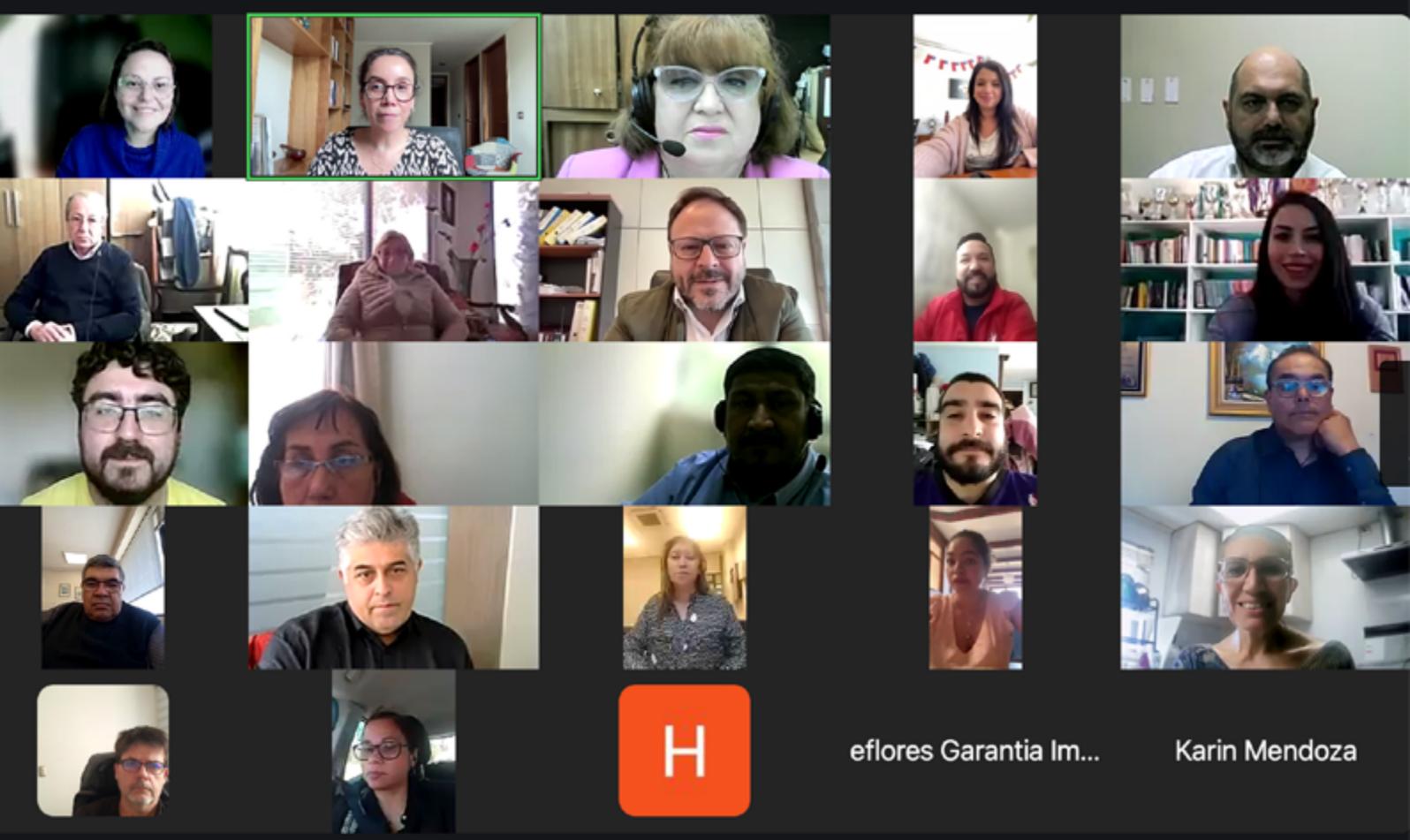
En este marco, Anejud no se paralizó. Por el contrario, desarrolló un despliegue gremial inédito, conjugando formación, movilización, propuestas legislativas, presencia territorial, campañas de comunicación y articulación internacional.

10.1 LOGROS SIGNIFICATIVOS DEL PERIODO

Entre los principales avances, se destacan:

- El fortalecimiento del Hogar Judicial y de los centros vacacionales Los Cipreses y Coñaripe, espacios históricos al servicio del reencuentro gremial y del bienestar sindical.
- La elaboración e implementación de un modelo de vinculación nacional-territorial, que permitió establecer un acompañamiento directo entre el nivel nacional y las 16 asociaciones regionales.
- El impulso sostenido a una agenda de género articulada desde el Comité IGYND, con incidencia normativa, producción de contenidos y formación sindical con perspectiva de derecho.
- La instalación y consolidación de áreas de trabajo estratégicas: formación, comunicación, cultura, deportes, modernización, salud mental, digitalización, estatutos y cuidados.





- La realización de actividades formativas descentralizadas: seminarios, talleres de tesorería, conversatorios sobre la Ley Karin, Escuelas de Verano sobre Justicia Abierta y la Escuela Itinerante de Género de la ISP.
- La participación protagónica en comités y mesas técnicas de la Corte Suprema, abordando temas como carrera funcionaria, salud mental, teletrabajo, justicia abierta y prevención de riesgos psicosociales.
- La consolidación de una estrategia comunicacional robusta, que posicionó al gremio como un actor legítimo, moderno y comprometido con los principios del trabajo digno y la justicia social.
- La incidencia política y legislativa en defensa de una reforma profunda del sistema de nombramientos, con enfoque en derechos, mérito, carrera funcionaria y participación sindical.
- La presencia internacional activa, participando en el Congreso de la CLTPJ, la Reunión SUBRAC, la IAMRECON y diversos espacios formativos de la ISP.
- La reactivación de espacios de encuentro y recreación como los Juegos Deportivos Nacionales y las Mini Olimpiadas Regionales, reforzando la identidad colectiva, el bienestar y el orgullo sindical.

10.2 APRENDIZAJES Y DESAFÍOS PENDIENTES

El periodo también evidenció nudos críticos que requieren atención sostenida:

- La fragilidad estructural del estamento empleados, aún sin carrera funcionaria y con brechas profundas en reconocimiento, salarios, promoción y condiciones laborales.
- Las limitaciones presupuestarias que obstaculizan mejoras salariales, dotacionales y de infraestructura.
- La necesidad de consolidar un sistema interno de rendición de cuentas más robusto, con herramientas digitales que permitan seguimiento transparente de la gestión nacional y regional.
- El desafío de ampliar la participación en la vida gremial cotidiana, incorporando a nuevos liderazgos, juventudes y territorios aún desconectados del trabajo sindical activo.
- La urgencia de impulsar una reforma profunda de los estatutos, que democratice la estructura organizacional y asegure paridad, transparencia y descentralización efectiva.



10.3 PROYECCIONES PARA EL PERIODO 2025–2026

Para el próximo ciclo, Anejud proyecta las siguientes líneas estratégicas:

1. Impulsar un proyecto legislativo integral de Estatuto del Personal Judicial, que establezca derechos, carrera, formación, estabilidad y participación sindical efectiva.
2. Fortalecer la formación sindical y técnica, mediante un plan anual descentralizado, que articule presencialidad y formación digital, con enfoque en derechos, cuidados y comunicación.
3. Consolidar el sistema de planificación y seguimiento interno, mediante el desarrollo de una intranet sindical, un sistema nacional de rendición de cuentas y capacitaciones en gestión dirigenal.
4. Avanzar en una cultura organizacional sin violencia, a través de planes de sensibilización, protocolos efectivos y acompañamiento gremial en casos de acoso y maltrato.
5. Profundizar la articulación internacional, promoviendo el sindicalismo del Cono Sur, la implementación del C190 y la defensa de los servicios públicos ante los riesgos de privatización y digitalización sin derechos.
6. Modernizar las herramientas de afiliación y comunicación, ampliando el alcance de las redes, optimizando la página web e integrando canales de información segmentada por región.
7. Consolidar un modelo de gestión sindical sustentable, con transparencia financiera, solidaridad interregional y reactivación del uso social de la infraestructura gremial.
8. Fomentar la cohesión gremial a través de actividades recreativas, culturales y deportivas, fortaleciendo el sentido de comunidad sindical más allá de la lucha reivindicativa.

Este informe no cierra un año. Abre un camino. Uno que se construye paso a paso, con la convicción de que la dignidad no se negocia, se defiende. Y que un Poder Judicial con justicia para todos y todas también exige un sindicalismo fuerte, humano y transformador.

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, centros del justicia y unidades judiciales 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 justicia

Visítanos en www.anejudchile.cl