



## **PETITORIO AFUN CAJ BIO BIO 4 DE OCTUBRE 2023**

**En atención a decisión soberana de la asamblea extraordinaria de AFUN CAJ BIO, verificada telemáticamente el jueves 28 de septiembre último, relevamos con este documento el petitorio, que sienta las bases de un proceso de mejora continua en la gestión de nuestra Corporación:**

**1.-En relación a instrucciones contenidas en Ord 192/2023** evacuado por la Dirección General el 15 de septiembre de 2023, que instruyó a l@s profesionales de los consultorios jurídicos, aceptar la representación judicial de niños, niñas y adolescentes (NNA), que por ley tienen garantizada su defensa por Profesionales especializad@s:

Debemos insistir en que existiendo líneas específicas en este ámbito son ellas las llamadas a asumir la representación jurídica de NNA.

En ese contexto, señalar que la labor de excusa de los profesionales, debe en una primera etapa ser asumida por la Dirección General y las Direcciones Regionales, quienes esperamos informen a los Tribunales y las Cortes de las distintas jurisdicciones la posición de CAJ BIO BIO en esta materia.

Relevando además esta posición a las autoridades ministeriales.

**2.-En materia de reemplazos en cargos de las líneas que atienden infancia y adolescencia,** requerimos se de prioridad a nuestros profesionales, quienes poseen la experiencia, conocimiento y compromiso para ello.

Solicitamos también se haga ver al Minju, que en próximos llamados para proveer cargos nuevos en estas líneas se de preferencia a los trabajadores y trabajadoras de CAJ BIO BIO.

**3.-En relación a la gran cantidad de cargos vacantes en la Institución,** requerimos se de prioridad a estos llamados, a concurso respetando en todo caso el principio de que debe formularse primero un concurso interno y solo en defecto de este convocarse a concurso público Esta doctrina fue en 2018 motivo de una movilización que concluyó con un acuerdo del H. Consejo Directivo, que se comprometió respetar esta premisa. El incumplimiento de esta política, tendrá una respuesta rotunda de nuestro gremio. Que anticipamos en ese evento paralizará al Servicio.

Atendida la gran cantidad de plazas vacantes manifestamos nuestra disposición a contribuir en la elaboración de medidas que puedan hacer frente a esta anomalía institucional.

**3.1.-En este mismo orden de ideas,** requerimos que cuando en una unidad se produzcan vacancias, las horas disponibles se distribuyan entre los trabajadores del mismo equipo como una forma de palear y disminuir las jornadas parciales, o bien con trabajadores de la propia CAJ, mediante un procedimiento expedito, equilibrado, transparente y objetivo.



**3.2.-** En materia de reemplazos solicitamos se cubran estos con trabajadores de carrera, prioritariamente, reservando las eventuales contrataciones externas solo en defecto de aquellas., mismas que de verificarse recaigan en profesionales que cuenten con formación y experiencia acreditable que los habilite para desarrollar las delicadas funciones que nos competen.

En este entendido, proponemos se reedite la prueba habilitante, que propusimos en la anterior administración, pero solo para postulantes externos, de forma tal que atendiendo a su calificación objetiva, conocimientos técnicos, especialización y perfil psicológico, accedan a los reemplazos requeridos por un estricto orden de mérito.

**3.3.-** Que para el evento que deban designarse reemplazos o interinatos, particularmente en cargos de jefatura, estos sean cubiertos con personal de carrera que cuente con trayectoria y experiencia en la institución.

**3.4.-** que en todos los reemplazos que cubran plazas transitorias o permanentes se consulte siempre la opinión del jefe de unidad.

**3.5.-**Que se implemente tal como se consensuó durante el interinato en la Dirección General de Don Julio Díaz de Arcaya, la participación de nuestra AFUN como veedores en todos los concursos internos o públicos que se convoquen, del mismo modo se disponga la grabación de las entrevistas de apreciación personal, que contemplen los concursos respectivos.

**3.6.-** Solicitamos, que en concordancia con lo instruido por el Servicio Civil, se cambie la política del H. Consejo Directivo en torno a declarar desierto los concursos internos o públicos cuando llegue a la etapa final un solo candidato, pues esta cumple con todos los requisitos exigidos para ser nombrado en el cargo en cuestión.

**3.7.-**Que se instaure como política llamar en todos los futuros concursos a cargos con jornada completa, Estudiando para ello adecuaciones de jornada a los cargos actualmente contemplados con jornada parcial.

**4.-** Que se actúe con celeridad en los concursos tendientes a proveer los cargos directivos sin titulares en la Dirección General.

**5.-** Que en relación al Concurso para el cargo de Director General, se extremen las medidas para incorporar en las bases requisitos que aseguren experiencia e idoneidad de los postulantes proponemos al efecto al menos 15 años de ejercicio de la profesión, así como experiencia comprobada en el sector público en cargos de liderazgo.

**6.-** Que se retome el funcionamiento de la mesa de Modernización Institucional, concordando un calendario permanente de reuniones, definiendo objetivos, metas y participantes. Junto a un procedimiento que contemple actas de todas las reuniones. Así como su socialización con



todos los trabajadores una vez que se concluya su cometido. Contemplando en esta última instancia opiniones de los trabajadores

**7.-**Que se elabore un catastro de las necesidades de todas las líneas de atención de la CAJ, con participación efectiva de los trabajadores, de forma tal que se transparenten las actuales necesidades y una vez establecidas estas se generen instancias de diálogo con la autoridad ministerial para recabar su patrocinio y compromiso en la generación de las necesarias soluciones.

**8.-**Que se incorpore en redes sociales la gestión de todas las líneas no solo de las que se ocupan de NNA.

**9.-**Que se examinen las investigaciones sumarias pendientes sin resolución aplicando la prescripción de la acción investigativa cuando ello proceda. Afinando aquellos en actual tramitación.

**10.-**Que se formule a la brevedad una política de capacitación efectiva que se haga cargo de las necesidades de perfeccionamiento permanente de los profesionales , técnicos y administrativos de nuestra CAJ. Fortaleciendo y potenciando el trabajo del comité bipartito de capacitación.

**11.-**Que se modifique el Protocolo de Movilidad, incorporando una entrevista personal de los postulantes así como una instancia de revisión de las decisiones cuando no sean favorables al requirente.

**12.-**Que ante la creciente afectación de los trabajadores por problemas de clima laboral y no contando con un protocolo vigente que se haga cargo de estas temáticas se dicte un instructivo de carácter transitorio, que señale los lineamientos de acción y respuesta rápida ante denuncias de este tipo incorporando los principios que en la materia contempla el derecho laboral, modificando las actuales prácticas que en contravención a estas directrices hacen engorroso el mecanismo poniendo trabas insólitas a situaciones que exigen celeridad. Un ejemplo de ello es el examen de admisibilidad que se alarga incluso por meses dejando al afectado en la más absoluta orfandad e indefensión.

**13.-**Que se desarrolle e implemente una política permanente de autocuidado para todos los trabajadores/as particularmente en aquellas áreas de atención que exigen un compromiso emocional de mayor entidad.

Que se revise la política actual de reembolso por gastos en que deba incurrirse con ocasión del trabajo en terreno, instaurando en lo posible, el solventar estos con fondos a rendir.

**15.-** Que se avance en la incorporación efectiva de trabajo a distancia, en todas las líneas, generando una mesa de trabajo que proponga mecanismos para ello.



**16.-**Que se evalúe la factibilidad de cambiar de mutualidad, actualmente la ACHS, ello en atención que no cuenta con presencia en todas las comunas en que tenemos presencia, imponiendo el traslado de nuestros trabajadores a aquellas ciudades en que mantiene clínicas. Una opción a ello podría ser la afiliación al ISL, que interactúa con toda la red pública de salud.

**17.-**Habiéndose instaurado una acertada decisión de desvinculación para trabajadores con problemas graves de salud que impiden su continuidad en la CAJ, lo que en los hechos se implementó beneficiando con ello a nuestro compañero Pedro Catril, lo que significó su desvinculación pagándole indemnizaciones laborales solicitamos se extienda esta solución para otros casos similares, graves, urgentes y debidamente acreditados, Hacemos notar que a la fecha existe al menos una situación que cumple plenamente con estos requisitos.

**\_POR ÚLTIMO PARA ASEGURAR SE ESCUCHE LA OPINION Y VISION DE LOS TRABAJADORES EN ESTAS CUESTIONES SE CONTEMPLE LA INSTAURACION DE UNA MESA PERMANENTE DE TRABAJO CON REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES QUE APORTE COLABORATIVAMENTE A LA SOLUCION DE LOS NUDOS CRITICOS Y MONITOREE EL AVANCE EN LA SOLUCION DE ESTOS.**

**Directiva Nacional  
Directivas Regionales  
Afun Caj Bio Bio**

Concepción 4 de octubre del 2023.