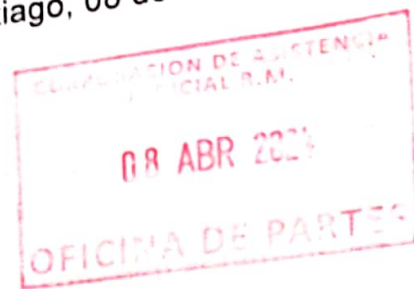




Santiago, 08 de abril 2024



Estimado
Rodrigo Mora Ortega
Director General CAJMETRO
Presente

Ref.: Trabajar Calidad de Vida.

El motivo de este es hacer una petición en cuanto trabajar en medidas concretas que nos permitan mejorar la calidad de vida de funcionarios/ as en forma coordinada y conjunta con esta asociación.

Esto surge como un tema prioritario en virtud de debate sostenido hoy en mesa de exclusión de control horario, cuando hemos planteado la ausencia de medidas que permitan mejorar la calidad de vida al interior de la institución, con el objeto de lograr mejores grados de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social hacia los/as funcionarios/as en su labor y en su entorno de trabajo, y que estas no solo apunten a conciliar la vida laboral y familiar con temas de cuidados.

Así, entendemos que es de suyo necesario hacer una revisión de RESOLUCIÓN EXENTA N° 3828/2023 MAT.: Modifica Resolución Exenta N°3176 de 2021 que aprobó el Protocolo de Conciliación de la Vida Personal y Familiar con el Trabajo. FECHA: 16 de agosto de 2023.

En este Protocolo se describen una serie de medidas que resultan insuficientes. parceladas, que no contemplan las realidades regionales e incluso llegan a ser poco operativas por lo que entendemos deben ser revisadas incorporando algunos criterios de avance:

1.- Como primer punto solicitamos se revise lo relativo a: Salud Personal Acciones institucionales: Actividades de Fortalecimiento de Equipo (Autocuidado): Permiso de hasta 4 horas (medio día) semestral destinado a realizar, con su equipo de trabajo, actividades de carácter lúdico y participativo.

Solicitamos que se aumente esta jornada de fortalecimiento a un permiso por mes, cuestión que permitirá dar continuidad al plan de fortalecimiento y conocimiento que requieren quienes interactúan en forma diaria en los respectivos equipos de trabajo. Dicho sea de paso, en muchas líneas esta actividad no se llega a concretar por "falta de tiempo" (Líneas de Infancia)

2.- Asimismo lo relativo a Jornada Laboral: Compensación Horaria: Devolución del tiempo trabajado fuera de la jornada de trabajo, al doble de tiempo empleado en la actividad extraordinaria. Ese tiempo podrá ser usado como permisos para ausentarse de la jornada laboral con una vigencia de hasta 2 años



Viáticos, etc.

Solicitamos se trabaje en estos conceptos con una mirada integral del trabajo funcionario, operativizando la gestión interna y pagos o compensaciones que correspondan, ya que los tiempos conforme a las funciones desarrolladas y diversidades geográficas son disímiles.

Un Ejemplo y solo a modo referencial hacemos mención a lo que ocurre en la **REGIÓN DE MAGALLANES**: se advierte dificultad para viajar a otras comunas por horarios de transportes públicos como buses, ferry o avioneta, los viáticos tampoco responden a las necesidades requeridas. Desde nivel central, existe dificultad para que se aprueben horas compensadas porque en aquellas no se incluyen los traslados que, en el caso particular de la región y considerando las características geográficas de esta, son por lo menos 3 horas, lo que significa destinar horarios personales, que bajo ninguna circunstancia corresponde, ya que, normalmente, en estos viajes se retorna a Punta Arenas después del horario laboral normal.

Por otro lado, los viáticos fuera de la región de Magallanes no consideran gastos de alojamiento de calidad y que se ajusten a la valorización actual y real de éstos, debiendo las profesionales invertir dinero personal para este tipo de actividades institucionales y, de esta forma, conseguir alojamiento cercano a lugar de capacitación.

3.- Por otro lado, habiendo participado en espacio de dialogo con Dirección General y Seremi de Justicia relativo a mesa de 40 horas, y comunicándose que se ha resuelto aplicar la ley en contexto de escenarios diversos con discusión de PL de Servicio Nacional y de acuerdo de homologación entre Federación y Ministerio, es que esta asociación estima oportuno que se revise y apruebe la propuesta planteada en dicha mesa que consiste en:

Mantener la jornada diaria redistribuyendo una hora semanal, de lunes a jueves, debiendo aumentarse en 15 minutos diarios, lo que incidirá para que todos los funcionarios/as que no se encuentran afectos a la implementación de la ley (los que ya tienen 40 horas) puedan los días viernes retirarse una hora antes.

Solicitamos, asimismo, esta propuesta sea planteada y aprobada en Consejo Directivo pues entendemos que beneficia todos /as los /as funcionarios /as y no solamente a ODL y PMA

Esperamos que podamos comenzar en la revisión de estos dos puntos con el objeto de Promover Buenas Prácticas Laborales, puesto que viene otro gran desafío: la promoción de la cultura del buen trato, que busca prevenir el acoso



laboral en todas las direcciones, niveles y estamentos, mediante la generación de políticas y procedimientos, todos los que debemos revisar a la luz de la pronta implementación de Ley Karin y Convenio 190.

Nos despedimos atte.,

**DIRECTIVA NACIONAL Y REGIONAL.
ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS Y PROFESIONALES DE LA REGIÓN
METROPOLITANA, AFUNPRO**

[Handwritten signature]
12235741-4

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
11.636.997-4

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]