

Ya casi se nos va el 2022

Llega fin de año y siempre es bueno mirar lo que fue la última vuelta al sol. En este agitado 2022, nuestro saldo como FENAMINSA es bastante positivo, pues si bien se inició con la elección presidencial resuelta, la llegada de un nuevo gobierno siempre implica un desafío para las organizaciones de funcionarias y funcionarios públicos. Afortunadamente y gracias al contexto que generó la jurisprudencia en materia de despidos de funcionarios y la figura de la “confianza legítima” esta instalación de gobierno no estuvo acompañada por los despidos masivos que caracterizaron a la administración anterior, eso obviamente que facilitó la instalación del gobierno y generó menos incertidumbre en los equipos.

En este sentido, uno de los temas que marcó sin duda el 2022, fue el cierre del proceso constituyente y su consiguiente plebiscito de salida, como Directorio Nacional nos jugamos por el APRUEBO, pues veíamos un avance importante en materia de relaciones laborales que podría haber implicado el establecimiento de la libertad de trabajo y su protección, lo que marca una diferencia importante y ratificaba en el mundo del trabajo la propuesta de Estado social de derecho. Sin embargo el resultado todas y todos lo conocemos, en este aspecto buscaremos como Federación plantear estas reivindicaciones en los espacios de debate constituyentes que se generen, pues como siempre hemos intentado hacerlo queremos llevar la voz de nuestras socias y socios a los espacios de toma de decisiones.

En la revisión resulta también interesante destacar nuestra participación en el debate legislativo, sin duda el año 2022 ha sido el año donde mayor protagonismo hemos marcado como Federación en la agenda legislativa, nuestra participación en la discusión de los proyectos de Ley que tenían injerencia o afectaban a nuestras socias y socios se volvió una tarea permanente, participamos en los debates en materia de descentralización, apoyo a víctimas de delitos, emergencias y desastres, seguridad pública y migraciones.

Y del mismo modo que recurrimos a las instancias de discusión, negociación también nos movilizamos cuando el diálogo se agotaba, destaca sin dudas el paro de nuestras socias y socios del SENAPRED (ex ONEMI) quienes con admirable determinación y claridad lograron la mejora de las condiciones que establecía el DFL en materias de carrera funcionaria y remuneraciones, así la Federación concurrió con toda su capacidad en apoyo, la movilización dejó de manifiesto la solidez de ANFUONEMI, por ello tengan ellas y ellos nuestro reconocimiento.

Así también un hecho que sin duda es importante es que este año, superadas las restricciones que trajo la pandemia, pudimos retomar nuestras Asambleas Nacionales presenciales, esto permitió revelar un recambio en la dirigencia de base, lo que genera nuevos bríos y energías en nuestra instancia superior de decisión y además renueva los temas, enfoques y debates. Este año nuestra asamblea marcó la renovación de nuestros compromisos y la definición clara de una ruta de navegación para nuestro directorio y nuestras organizaciones integrantes.

Lo anterior se vio potenciado en la ejecución del desafío asumido a principios de este año que se va: implementar un modelo de presencia en terreno al que denominamos #FENAMINSAenTerreno lo que nos permitió tener presencia en todas las regiones del país y en casi la totalidad de nuestras más de 40 asociaciones de base en el transcurso del año.

Del mismo modo, valoramos el avance de nuestra gestión comunicacional, hemos desarrollado un importante despliegue en instrumentos de difusión, inserción en prensa, y este modesto boletín que ya entrega su decimo número, también nuestras redes sociales han experimentado un enorme crecimiento, y actualmente estamos trabajando en volver a contar con un portal web que aglutine los contenidos y sirva como soporte a la gestión de nuestras asociaciones de base.

Este despliegue comunicacional ha permitido visualizar nuestras demandas, para reaccionar ante temas de interés, pero también para denunciar las malas prácticas de algunas autoridades en contra de nuestras socias y socios. Actualmente hemos sostenido un conflicto con el Servicio de Gobierno Interior en relación con la renuncia del Delegado Regional de O'Higgins por casos de acoso, que es uno de los temas que



mantenemos pendiente y que no bajaremos la guardia hasta que se separe del cargo a las autoridades que ejercen prácticas abusivas y acosadoras.

Por último, una de las acciones que mayores frutos ha generado es el proceso de gestión de mejoras en el Ministerio. De forma inédita hemos logrado alcanzar una mejora en el primer año de un gobierno y en un contexto de crisis económica. En total más de 200 funcionarios y funcionarias del Ministerio del Interior afiliados a FENAMINSA verán mejoras sus rentas entre el 2022 y 2023, corresponden a casos del Servicio de Gobierno Interior, SENDA, SPD, SENAPRED y SUBDERE, esto es resultado de las gestiones de las asociaciones de base y del apoyo de FENAMINSA en el proceso de negociación con las contrapartes de los servicios. Sin duda es una tremenda noticia para cerrar el año y volver a creer en la fuerza de lo colectivo.

Finalmente y más allá de nuestras reivindicaciones, demandas y preocupaciones, resulta siempre importante comprender que perseguir la dignidad de las y los trabajadores en la función pública es perseguir también la dignidad de la acción del Estado. Este fin de año la realidad del país y sus propias complejidades y problemas cotidianos nos pone de relieve el largo camino que todavía queda por transitar en lo justo y digno. Situaciones como el incendio de Viña del Mar y en nuestro sur, nos recuerdan que la ciudadanía sigue vulnerable ante las catástrofes, estos siniestros y eventos reproducen y profundizan la precariedad en la que viven muchas personas en el país, nosotras y nosotros y nos impele a seguir trabajando, a seguir entregando con profesionalismo y compromiso lo que la ciudadanía espera de su Estado.



Cristian Inzunza Espinoza
Secretario Nacional
FENAMINSA

MEJORAS SENDA

el camino a una equidad en las remuneraciones



Por **Carolina Bruce Ahumada**

Secretaria Planificación FENAMINSA / Presidenta ANFUSENDA

ANFUSENDA ha declarado ente sus principales objetivos la equidad de remuneraciones para los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en la institución.

Años han transcurrido desde la conformación de nuestra Asociación y el arduo trabajo en este sentido se configuró con el diagnóstico de tres hechos relevantes:

- 1.- El Servicio no ajustaba necesariamente sus contrataciones al DFL de su conformación, existiendo funcionarios y funcionarias con grados más bajos de lo que establecía la normativa.
- 2.- Disparidad en las asignaciones de grado, existiendo distintos grados para iguales funciones.
- 3.- Inexistencia de un proceso objetivo para el desarrollo de movilidad funcionaria.

Con ese diagnóstico ANFUSENDA desarrollo un trabajo de valorización de mejoras, priorizando la nivelación de grados con ajuste a la norma. Entre los años 2020 y 2022, las gestiones sindicales lograron el cumplimiento de la normativa de grados para todos los estamentos, normalizando la situación de más de 30 personas en la institución.

En paralelo, durante el año 2022 trabajamos con la Dirección el Servicio una propuesta cuyo centro era conciliar los grados a las funciones desempeñadas. En esta oportunidad la prioridad de ANFUSENDA fueron los estamentos auxiliares y administrativos. Es así que, a partir del año 2023, 28 personas verán aumentados sus grados en estos estamentos.

El desarrollo de una equidad en los grados, el establecimientos y cumplimiento de criterios objetivos para la movilidad de los y las funcionarias es una tarea que debe convocarnos con respeto, empatía y seriedad.

Los ajustes de grado resguardando equidad y objetividad son solo el primer paso en el desarrollo de la carrera funcionaria. Los y las dirigentes debemos avocarnos al impulso de un sistema, que garantice la igualdad de oportunidades para el ingreso, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito, antigüedad e idoneidad acreditada.

Falta camino por recorrer, la tarea es de largo plazo, pero la contundencia de los análisis y el planteamiento de propuestas objetivas debe ser la tónica que, junto con la perseverancia, guíen el trabajo sindical.

MEJORAS

En el Ministerio del Interior y sus Servicios Afines: **SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR**

Afines: **SERVICIO DE GOBIERNO INTERIOR**



Por Esteban Tumba Martínez - Presidente FENAMINSA

Con fecha 19 de diciembre de 2022, la Jefa del Departamento de Desarrollo y Gestión de Personas de la Subsecretaría del Interior, formalizó con FENAMINSA el resultado del proceso de negociación para la obtención de mejoras de grados en el Servicio de Gobierno Interior. El cual fue gestionado en el marco de la mesa de mejoras instalada en el mes de septiembre, en el cual se abordaron propuestas y se establecieron mecanismos progresivos de mejora y reconocimiento. Algunos elementos que señala la comunicación y que resultan importantes se relacionan con el período desde el cual se establece la mejora y de la permanencia de este espacio de negociación. Es importante destacar que estas medidas son la iniciales que establecen piso de entrada a los estamentos administrativos y profesional y que permitirán con el debido tiempo y detalle, establecer medidas más específicas a contar del año 2023 y terminar para el año 2026 con un Servicio mucho mejor en materia de desarrollo de carrera desde la perspectiva de las remuneraciones. En los cuadros a continuación se señalan las mejoras para el 2022.

Cambio de Estamento Administrativo a Profesional

A partir del mes de diciembre del año 2022, se traspasa a las personas del estamento administrativo, grado 14 y 15 con asignación profesional, al estamento profesional grado 14. Dicha mejora beneficia a 38 personas. Con esta nivelación, quedan para estudio y plan de traspaso las personas que se encuentran en grados administrativos inferiores (16° al 18°), para los cuales se debe hacer un plan de mejora distinto que mezcle criterio de antigüedad y gasto presupuestario, como también se debe incorporar a aquellos que no teniendo asignación profesional, llevan muchos años en los mismos grados (16° al 18°) y tienen la legítima aspiración de ver incrementadas sus remuneraciones.

“Así también es importante señalar, que el interés del Jefe Superior del Servicio es continuar en un diálogo permanente de trabajo colaborativo y de respeto como se ha dado hasta ahora y que permita avanzar en mejorar el desempeño Institucional, para lo cual, la invitación es a seguir trabajando durante el año 2023. (...) se están realizando todas las gestiones administrativas pertinentes (permisos a DIPRES), para materializar este cambio con fecha 01 de diciembre y proceder a la reliquidación de los casos en un proceso de pago suplementario, del cual lo mantendremos informado de sus avances.”

Extracto de la comunicación del SGI con FENAMINSA

De esta manera, FENAMINSA culmina la primera parte de un proceso que esperamos extender hasta el fin de este gobierno. Sin duda, las necesidades acumuladas durante años por funcionarios y funcionarias, superan con creces las posibilidades de mejora no obstante, este primer paso es muy significativo pues permite abordar las mejoras en el contexto de un proceso que se extiende en el tiempo. Recordemos que, en los últimos cuatro años, no tuvimos la posibilidad de negociar mejoras, sino que primó el criterio discrecional de la autoridad, invisibilizando a aquellos funcionarios y funcionarias más desprotegidos. Agradecemos especialmente la labor de nuestro equipo de mejoras, por este logro; Alejandro Ruiz Tagle, Juan Ignacio Carmona y Elizabeth Leiton, además de la colaboración de Cristian Inzunza y Orlando Cifuentes.

Aumento de grado a administrativo 18° EUS

Se autorizó mejora de grado a 25 personas que a noviembre del 2022 se encuentran en grado 19 y 20 EUS y posean más de 2 años de antigüedad.

Piso de entrada para estamento administrativo

Se fija como piso de ingreso al estamento administrativo el grado 18° EUS. Esto permite realizar la primera nivelación con miras a analizar posteriormente el plan de traspaso del estamento administrativo al profesional y/o establecer criterio de mejora a aquellos que llevan más de dos años en mismo grado.”

Cambio de estamento auxiliar a administrativo

Se autoriza y mejora de grado de 5 personas que se encuentra en estamento auxiliar grado 20° EUS a estamento administrativo grado 18° EUS. Con ello se inicia el proceso de nivelación de ingreso al estamento administrativo.

MEJORAS

En el Ministerio del Interior y sus Servicios Afines: **PREVENCIÓN DEL DELITO**



Por Alfredo Contreras Avalos – Pdte. ANFUSEPU

Las acciones de mejora desarrolladas en el Ministerio del Interior, se han ejecutado en distintos servicios y han tenido particularidades en cada uno, si bien EFNAMINSA ha provisto soporte técnico y respaldo político-sindical a todas sus organizaciones afiliadas, el caso de Prevención del Delito resulta particular, pues el proceso para alcanzar la mejora y establecer las prioridades de esta se despliega en el marco de un conflicto.

La Asociación de Funcionarios y Funcionarias de Seguridad Pública (ANFUSEPU) agrupa a las y los funcionarios de la “SPD” que trabajan en los programas dependientes (Apoyo a Víctimas, Lazos, Denuncia Seguro) y en el nivel central de la Subsecretaría. La ANFUSEPU en sus 9 años recorridos se ha caracterizado por ser una organización participativa y activa, así se ha puesto energía en la gestión de sus directivas y ha buscado darle fuerza a la organización.

Con compromiso y participación se ha logrado hacer prevalecer la voluntad de las y los funcionarios en las diferencias con la autoridad. Ese devenir ha constituido en pilares para nuestras demandas aspectos como la mejora de la calidad de los servicios entregados, la justicia y equidad salarial; la no discriminación, el reconocimiento de la trayectoria laboral en el servicio que reduzca el estancamiento y el genere un avance hacia la carrera funcionaria.

De este modo, cuando se inician las relaciones laborales con el actual gobierno, la ANFUSEPU manifestó la necesidad de establecer una política de movilidad permanente y sobre la base de criterios, pues nos parecía lo más justo que el cumplimiento de ciertos criterios permitiera discriminar a quienes correspondía o no una mejora.

Sin embargo la posición del Servicio (representado en la negociación por la Jefatura del Dpto. de Personal) buscaba implementar un sistema sobre la base de promedios que “median” -por decirlo así- algunos atributos de cada funcionario y donde la categoría denominada “opinión de la jefatura” pesaba el 60% de la herramienta completa de priorización de mejora.

La mesa que se había instalado en abril del 2022 no tuvo avance y así pasó el tiempo hasta octubre, con el obvio descontento de las y los funcionarios. Llegó noviembre y las primeras movilizaciones, asambleas, comunicados, reuniones que terminaban sin resultado. En noviembre luego de la “PIZZA REVUELTA” que anticipaba una paralización producto de las mejoras, la autoridad dispuso la concreción efectiva de los 18 incrementos comprometidos para el 2022, y comprometió la mejora 2023. Pero, nuevamente entre cifras que iban y venían, la contraparte del servicio era reemplazada y varios otros entretelones; se volvía a alargar la concreción de la mejora.

A la ANFUSEPU se le acabó la paciencia y llamó a asamblea de paro el miércoles 7 de diciembre. El Martes 6 a las 19.30 horas se comunica la mejora para 69 socios y en total más de 85 personas, lo más importante es que en la práctica el plan de mejora elimina el último grado (15° EUS Administrativo), disminuyendo las brechas entre la remuneración más baja y más alta de la SPD, todo ello implementando la metodología de priorización que la ANFUSEPU había propuesto desde el inicio de proceso en abril, y el reconocimiento del Servicio a que el conflictivo proceso anterior, había sido un error de las jefaturas.

Consideramos que el proceso de mejora en la SPD deja aprendizajes para los equipos de las nuevas autoridades que empiezan a comprender que la forma virtuosa de relación pasa por el diálogo, por escuchar las propuestas y -finalmente - que respetar a las organizaciones de trabajadores potencia el dialogo democrático del país que por estos días es tan necesario.

Por otra parte, le entrega una potente señal a nuestras socias y socios, que vuelven a creer y que encuentran el sentido de hacer fuerza común y colectiva con nuestras compañeras y compañeros de trabajo, más allá de si esta vez son beneficiados con la mejora; pues si bien sabemos que los recursos para las mejoras no son ilimitados y responsablemente hemos levantado una demanda de justicia, también somos conscientes de que los servicios tiene siempre capacidad de implementar procesos de mejora que busquen distribuir justicia sobre la base de criterios ciertos, transparentes, con énfasis en la trayectoria y conocidos por todas y todos.

Mejorar el estado es promover la carrera funcionaria



Juan Ignacio Carmona

Secretario
Negociación y
Conflicto
FENAMINSA

Para aquellos que han tenido la suerte de ser parte de la administración pública desde distintas modalidades, si se pudiera definir así, tanto desde el universo municipal como desde el universo de la administración central, son sabedores que en cualquier modalidad hay un eje común: la mayoría de las y los trabajadores no tiene certeza de su continuidad laboral, lo que sin duda tiene impacto en la provisión de servicios a la ciudadanía. Esta situación se ha vuelto transversal a todos los funcionarios y funcionarias en mayor o menor medida, que cada fin de año se ven sometidos a un clima de incertidumbre en cuanto a su continuidad laboral, sometiéndolos a presiones psicológicas que afectan la gestión de su servicio, lo cual repercute en la comunidad, quienes al final del día son los destinatarios finales de su trabajo.

Durante décadas se ha luchado desde las distintas organizaciones sindicales por una estabilidad laboral y principalmente por el respeto a la carrera funcionaria, resguardando que la permanencia en funciones no dependa del estado ánimo o la percepción temporal de quien detenta la autoridad, la cual muchas veces sólo pasa por la existencia o no de una militancia política.

Este año, como hace mucho tiempo no se veía, estas variables no fueron determinantes en el proceso de renovación, lo cual se ha visto reforzado por los dictámenes de Contraloría y de la Corte Suprema relacionados con el concepto de Confianza Legítima.

Como FENAMINSA consideramos que esta debería ser la línea de base para el respeto por la carrera funcionaria, este debería constituirse en él "DESDE". Creemos que no puede ser sólo la consideración de una administración establecer los bordes para determinar la continuidad o no de los funcionarios y las funcionarias de carrera que se desempeñan en los servicios pertenecientes a Interior.

En ese contexto, creemos que es necesario generar, mantener y promover instancias de diálogo con el ejecutivo. Esta es una herramienta efectiva para manifestar nuestras preocupaciones cuando existan acciones contrarias a este principio de respeto irrestricto por la carrera funcionaria. Por ello el Directorio Nacional se ha preocupado permanentemente de generar mesas de trabajo con el objetivo de manifestar las preocupaciones de nuestros socios y socias y buscar soluciones a los problemas manifestados por ellos.

Si bien es cierto nos alegra que en este proceso haya existido continuidad laboral para nuestros socios y socias, no dejaremos de estar alerta y vigilantes ante cualquier situación que ponga en riesgo la condición de funcionario o funcionaria que afecte a nuestros socios o socias.

Como Federación seguiremos trabajando activamente contra la violencia en todas sus dimensiones, por la integridad y la dignidad de nuestras/os funcionarias/os donde debemos estar siempre a la vanguardia en la defensa de los derechos fundamentales; Esto solo será posible con mayor formación en perspectiva de género y con políticas adecuadas que dispongan de recursos y de la participación de todos los actores sociales, donde la gestión sindical es vital para propiciar cambios que garanticen la seguridad de nuestras/os funcionarias/os.

El Presidente Nacional de la ANEF solidarizó con las víctimas de acoso de la Delegación Regional de O'Higgins



EL día 22 de diciembre una veintena de dirigentes de FENAMINSA, ANEF Regional O'Higgins y ANEF Nacional, encabezados por el Presidente Nacional de ANEF José Pérez Debelli y el Presidente Nacional de FENAMINSA Esteban Tumba, se dieron cita en la Sede de ANEF Rancagua, para reunirse con tres funcionarias que han sido víctimas de maltratos y acoso laboral por parte del Delegado Presidencial de O'Higgins, Fabio López Aguilera y su equipo de confianza. En la reunión, las funcionarias dieron a conocer de los hechos que las llevaron a presentar sus denuncias, las que además han sido certificadas por la Mutual de Seguridad.

ANEF representada por su presidente nacional reafirmó su compromiso de acompañamiento y defensa de las funcionarias.

Luego de la reunión con la víctimas, los dirigentes de ANEF y FENAMINSA se dirigieron a la Delegación Presidencial para hacer entrega de una carta en la cual le solicitan a López que RENUNCIE A SU CARGO en pos de la dignidad de la representación presidencial que debe tener su cargo en la región.

Las funcionarias afectadas valoraron la presencia y el apoyo recibido de la ANEF y FENAMINSA, y aguardan las medidas de reparación y disciplinarias de cada proceso vigente.

Nuevas directivas REGIONALES ANFUSEPU

Saludamos a las recientemente constituidas directivas regionales de ANFUSEPU, en RM, Biobío y Araucanía.



Paula Osses
Presidenta
Araucanía



Manuel Valenzuela
Presidente Biobío



Rubén Valera
Presidente RM



Williams Jara
Tesorero RM



Marcela Albornoz
Secretaria RM



Norte querido con grandes cerros hechizos de una larga y prolongada minera que baña de cobre tus grandes comunas. Mirados con ojos de fortunas y esperanzas para miles de personas, es así como llegan compatriotas de otras comunas y migrantes de países vecinos a buscar un sueño del minero. Un sueño que muchas veces solo es una fantasía.

Desde el miércoles 14 al viernes 16 de diciembre, la Región de Antofagasta recibió con agrado la visita del Presidente de FENAMINSA Esteban Tumba, quien acompañado del Director Nacional Territorial de la Zona Norte Carlos Figueroa, visitaron la región.

La visita incluyó las Delegaciones Presidenciales Provinciales de Tocopilla y El Loa, y la Delegación Presidencial Regional de Antofagasta. En las asambleas realizadas en cada unidad los socios y socias pudieron comunicar sus principales inquietudes, muchas de ellas relacionadas con las precarias condiciones en que se desempeñan laboralmente, así como también escuchar acerca de las actividades que está realizando la federación, sobre todo las relacionadas con las mejoras de grado, infraestructura y equipamiento en que se está trabajando en conjunto con la autoridad. El presidente de Fenaminsa quedó con una grata impresión respecto de los desafíos planteados y del trabajo que están realizando los dirigentes y socios locales, que día a día fortalecen la actividad sindical. Sin duda agradecer el Compromiso de nuestros dirigentes locales.

Jorge Riaño, dirigente de la Asociación de funcionarios de DPP Tocopilla y Jaime Siales, Dirigente de la Asociación de funcionarios DPP El Loa.



Carlos Figueroa Aguilera,
Secretario Territorial Norte
FENAMINSA



Primer aniversario asociación de Migraciones (AFUNAMIG)

El pasado 15 de diciembre, se celebró el primer aniversario de la Asociación Nacional de Funcionarios y Funcionarias del Servicio Nacional de Migraciones, a la actividad concurrió nuestro prosecretario Orlando Cifuentes Arellano quien entregó un saludo a nombre del Directorio Nacional, además nuestra Secretaria de Bienestar y Extensión Marcela Troncoso Jaure quien en su calidad de Presidenta de AFUNAMIG encabezó la actividad.



Hace un año atrás, un 7 de diciembre de 2021 se constituyó la asociación, con 56 socias y socios fundadores, en la actualidad han alcanzado los 148 integrantes. Desde su formación y durante todo este primer año han contado con el acompañamiento y apoyo de FENAMINSA, vaya nuestro saludo de aniversario, ¡FELICITACIONES!

El mejor año de fin de año

Para Lorena y Elena de Valparaíso



Por Cristian Arias Isla,
Secretario Comunicaciones

Ayer recibí de regalo, retratos/fotografías que daban cuenta del festejo y el cierre de un ciclo para Nicolas y Javiera y sus mamás tan orgullosas los acompañaron para aplaudir y abrazarlos después de días y hasta años pensando y pidiendo que todo fuera con menos dolor. Lorena madre de Nicolás ha debido enfrentar en silencio la enfermedad de su hijo de 24 años, en este último tiempo con episodios casi permanentes de epilepsia, que han roto la calma pero jamás la fuerza y esa convicción sutil e imaginaria que con amor *todo se transforma*. La actividad musical con tintes navideños dejó impresa la emoción y esa sonrisa en la que he vuelto a pensar en estos días inundados por un sol que no *da de beber*. Elena madre de Javiera, compartió una foto de la graduación , de su niña de 13 años, premiada y reconocida después de cursar de modo presencial y en una escuela pública - no intrahospitalaria- octavo básico; todo aquello en el inagotable camino de las terapias para combatir esa leucemia dejada como secuela, tras un fallido trasplante de medula ósea. Luego de ser afectados en el incendio porteño del 2014 y de soportar la larga travesía en hogares para pacientes oncológicos en Santiago, la pandemia hizo devolverlas a ambas, al Valparaíso del Cerro la Cruz y al lugar donde también nosotros las estábamos esperando.

Queremos destacar la actividad de la Asociación de Funcionarios del Ministerio del Interior Y Seguridad Publica Y Servicios Afines, Región de Tarapacá, la “NAVIDAD SOLIDARIA”, donde su habitual cena o almuerzo de fin de año, fue reemplazada por una actividad solidaria, acogiendo el llamado de la ANEF, para ir en ayuda de niños y niñas de un Campamento del Boro en la Comuna de Alto Hospicio. “Que mejor manera de celebrar que ayudar”. Felicitamos a Patricio Santander, presidente de la Asociación y a todas nuestras socias y socios.



Queremos destacar la actividad de la Asociación de Funcionarios de la Delegación Regional de Valparaíso, quienes han estado desarrollando actividades para reunir fondos y concurrir en apoyo de un trabajador que se desempeña como guardia de seguridad de la Delegación y que perdió su casa producto del incendio en Viña del Mar. Saludamos a Pablo González y a las socias y socios de Valparaíso.

