

**EXPOSICIÓN DE ASOCIACION DE FUNCIONARIOS Y
PROFESIONALES DE LA CORPORACIÓN DE ASISTENCIA
JUDICIAL DE LA REGIÓN METROPOLITANA, AFUNPRO, ANTE
COMISIÓN DE CONSTITUCIÓN, LEGISLACIÓN, JUSTICIA Y
REGLAMENTO DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS**

MATERIA: "Crea el Servicio Nacional de Acceso a la Justicia y la Defensoría de Víctimas de Delitos", boletín N°13.991-07, con urgencia suma.

Hace ya más de tres décadas las corporaciones de asistencia judicial han contribuido en forma profesional al logro efectivo del acceso a la justicia para una enorme cantidad de ciudadanos, quienes pueden, desde el ámbito de la vulnerabilidad, acceder a un profesional.

A comienzos de este año, 3 de enero para ser específicos, se anuncia por el Gobierno proyecto de ley de Nuevo Servicio de Acceso a la Justicia y Defensoría de Víctimas, como un hito importante hacia la modernización del sistema de justicia, poniendo acento en las víctimas de delitos, esto como reflejo de un Estado que está en constante búsqueda del amparo frente a circunstancias que afectan el bienestar de grupos especialmente vulnerables, y de la ciudadanía en general. Y con fundamento en la Garantía Constitucional consagrada en el artículo 19, número 3.

Sin embargo, este proyecto se ha gestado a espaldas de los funcionarios y trabajadores de este servicio. En efecto, el proyecto que se analizará **no contempla** en esta “nueva institucionalidad” que

propone, las diversas reivindicaciones funcionarias expuestas y defendidas a lo largo de la existencia de las CAJs; es decir, se anuncia una nueva institucionalidad, pero a espaldas de uno de los actores más relevantes de la misma: **LOS FUNCIONARIOS, LOS TRABAJADORES DE LAS CAJs** y, por otro lado, pretende crear una DEFENSORÍA DE VÍCTIMAS en las mismas condiciones de precariedad de infraestructura y de recursos existentes.

Desde esta Asociación de Funcionarios y Profesionales (AFUNPRO) de la Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana entendemos que es prioritario, como dice un eslogan, “acercar la justicia a la gente”, pero estamos ciertos de que la falta de recursos es nuestro gran talón de Aquiles, y esto ha sido suplido por el espíritu de servicio y el trabajo profesional de quienes nos desempeñamos en esta institución: “mística funcionaria”, pero teniendo claro que no siempre logramos atender en óptimas condiciones a los usuarios/as ni solucionar o satisfacer sus expectativas, más aún en un escenario adverso por ausencia de recursos, falta de dotaciones, y sin mayores incentivos. Los funcionarios/as de la Justicia queremos profundamente nuestra labor, la que intentamos realizar con compromiso y vocación, y estamos ciertos de que, día a día, con ella se contribuye al trabajo decente, a la justicia y a la **paz social** que se logra por su intermedio. Por este motivo, siempre es importante hacer un llamado a la autoridad ministerial a fin de que se pueda garantizar el acceso a la justicia de los más vulnerables, con políticas y acciones claras, con mayores presupuestos y con reformas efectivas en este ámbito y, desde esa perspectiva, manifestar la poca utilidad que tiene que el Estado

reconozca formalmente un derecho si su titular no puede acceder de forma efectiva al sistema de justicia, para obtener la tutela del mismo.

En efecto, es un hecho cierto que las actuales Corporaciones de Asistencia Judicial no cuentan con personal suficiente para dar una atención personalizada a los usuarios/as del sistema; de aquello no cabe duda. Por otra parte, cabe destacar que el personal del actual sistema -nosotros- nos regimos por un estatuto jurídico inorgánico, al sernos aplicable el Código del Trabajo y algunas de las normas que rigen la función pública, lo que nos ha llevado a estar en una especie de “limbo jurídico”, pues en algunos casos se nos aplica el estatuto privado y en otros el estatuto administrativo. Sin embargo, cuando justamente podemos acceder a derechos y beneficios de este último, dicha interpretación es cambiada.

LO ANTERIOR DEBE SER RESUELTO PARA COMENZAR A DEBATIR EL SERVICIO QUE QUEREMOS Y CÓMO PLASMAR EL MANDATO CONSTITUCIONAL DEL ACCESO A LA JUSTICIA.

DESDE ESE PUNTO DE VISTA, CREEMOS QUE ES NECESARIO HACER UN ESTUDIO Y TENER UNA VISIÓN DE LO QUE ES NUESTRO SERVICIO, PARA -A PARTIR DE AQUELLO- COMENZAR A CONSTRUIR en diversos ámbitos:

- 1.- ÁMBITO DE PERSONAL Y ESTATUTO APLICABLE.
- 2.- ESTRUCTURA Y ORGANIGRAMA QUE QUEREMOS PLANTEAR.
- 3.- LÍNEAS DE ACCIÓN Y COBERTURA.

Así, sin duda hacemos NUESTRAS LAS PRETENSIONES, PRESENTACIÓN Y OBSERVACIONES QUE NUESTRA FEDERACIÓN NACIONAL DEL ACCESO A LA JUSTICIA (FENADAJ) HA EXPUESTO ANTES QUE NUESTRA ASOCIACIÓN, ya que hemos trabajado en conjunto, en jornadas de estudio extensas en tiempo y contenidos, para traer con una visión seria, transparente y con antecedentes **nuestra postura técnica**. Por ello, como AFUNPRO quiero referirme a ciertos aspectos puntuales del quehacer funcionario y del servicio, que reflejan este panorama desigual entre funcionarios de CAJs, que pretenden refundir en un solo SERVICIO.

JORNADA CONTINUA ÚNICA: Durante años se nos trató como trabajadores privados, y recién en la década de los 90, con la creación de las primeras asociaciones de funcionarios al alero de la Ley N° 19.296 y posterior afiliación a la ANEF, se comenzaron a reconocer derechos como funcionario/as públicos, manteniéndose a la fecha grandes diferencias, principalmente por el estatuto laboral, aun cuando ya hay muchos servicios públicos que han adquirido en plenitud derechos homologados a los funcionarios públicos regidos por el estatuto administrativo (ejemplo Senadis). Es del caso señalar que una de esas diferencias se refiere al reconocimiento de la jornada continua (aplicación del DL 1.897 del año 1965 y sus modificaciones), que ha generado diferencias en el tratamiento de la jornada de las y los funcionarios públicos de las CAJs, al no considerarse el tiempo de colación en la jornada laboral, porque estamos regidos por un estatuto privado.

Con fecha 21 de diciembre de 2017, se hizo la primera presentación en la Contraloría General de la República, en representación de las y los trabajadores de la CAJ R.M, la cual, en su dictamen 11.832 de 17 de octubre de 2018, reconoció nuestro carácter de funcionarios/as públicos y, por consiguiente, la aplicación de dicho derecho y el pago de lo adeudado por el concepto de asignación de colación imputable a la jornada laboral, lo que no estaba siendo considerado, de quienes cumplen jornadas completas. Sin embargo, y pese a que todos los directores generales de la CAJ, que durante años en las negociaciones reconocían este derecho, señalaban no poder otorgarlo ni implementarlo por falta de recursos, mientras la Contraloría no lo instruyera. Al momento de recibir la notificación de la Contraloría, procedieron a interponer un Recurso de Protección en contra de ese Dictamen, el que se resolvió finalmente -mediante apelación ante la Corte a Suprema, la que en votación dividida- a favor del recurso de protección, a nuestro entender sin que se viera el fondo de la presentación.

Como en el país existen cuatro CAJs, y siguiendo el mismo camino e interpretación que se obtuvo con la presentación de la CAJ R.M., la asociación de funcionarios de la CAJ Valparaíso, con fecha 22 de octubre pasado obtuvo sentencia favorable de la Corte Suprema en base a un dictamen de la Contraloría, que tal como a las y los trabajadores de la CAJ R.M. les reconoce dentro de sus derechos la aplicación del decreto de la jornada única, su implementación en los contratos de trabajo y el pago de hasta 2 años de retroactivo, desde su presentación.

Lo anterior deja en evidencia la discriminación y desigualdad que existe entre los trabajadores de las CAJs, como es el caso de los funcionarios de la CAJ R.M., a quienes no se le reconocen ni pagan sus tiempos destinados a colación durante su jornada de trabajo, y que en dictamen de la Contraloría dio un reconocimiento de hasta dos años desde la presentación como derecho a reclamar retroactivamente. Por lo anterior, se requiere que este tema sea zanjado en esta nueva institucionalidad.

HOMOLOGACIÓN: Otra situación que debe ser resuelta en la nueva institucionalidad que se quiere plantear es cómo materializar el principio “IGUAL FUNCIÓN - IGUAL REMUNERACIÓN”, que apunta a que a funciones análogas, que impliquen responsabilidades semejantes y se ejerzan en condiciones similares, se les asignen iguales retribuciones y demás beneficios económicos, considerando no sólo las diferencias remuneracionales existentes al interior del servicio, sino también las diferentes jornadas y funciones frente a un mismo cargo. Necesitamos una política pública con diversas acciones tendientes a fortalecer el empleo público y mejorar las condiciones laborales de los y las trabajadores y trabajadoras, y así desde la propia la institución generar las condiciones necesarias para promover servicios de calidad, de modo que los funcionarios y funcionarias se desempeñen en condiciones de dignidad, eficiencia, mérito e innovación. Nada de esto se expresa en el proyecto ni existe actualmente al interior del servicio.

En el año 2016 se realizó la SEGUNDA ETAPA DEL ESTUDIO PROPUESTA DE ESCALA DE REMUNERACIONES TRABAJADAS, que en un levantamiento, identificó las siguientes dificultades:

- a) Iguales cargos clasificados en distintos estamentos.
- b) Multiplicidad de cargos, especialmente en las Direcciones Generales y Direcciones Regionales.
- c) Utilización de nomenclaturas distintas para la denominación de un mismo cargo.
- d) Distintos valores de horas para un mismo cargo entre funcionarios y en cada Corporación.

Esto, como un dato relevante al momento de entender lo que se está denunciando.

Un ejemplo palmario de esta desigualdad se da en las ODL de Santiago, en donde los Técnicos Jurídicos realizan las mismas funciones en todas sus oficinas y, sin embargo, perciben remuneraciones disímiles, sin que hasta la fecha exista voluntad real del Director de la CAJMETRO de solucionar aquellas situaciones. Es decir, en una misma oficina, en un mismo mesón o escritorio, tenemos funcionarios que cumplen las mismas funciones, en idénticas jornadas y con iguales responsabilidades, pero perciben remuneraciones diferentes. A esta fecha han sido homologados sólo 7 técnicos jurídicos, de 29. Hay 22 pendientes, con diferencias salariales de más de 200 mil pesos.

DOTACIÓN INSUFICIENTE: Esto incide en la atención entregada, en el cumplimiento de objetivos estratégicos y, también, en la exposición a riesgos psicosociales de los propios funcionarios y en el cumplimiento de las metas. No existe una política de Gestión de Personas, en que se apliquen las nuevas políticas y prácticas del sector público (sólo tenemos un Departamento de Recursos Humanos). Ejemplos de estos

problemas tenemos en toda la CAJ R.M., pero se concentran principalmente en las regiones del Maule y de Magallanes.

Un ejemplo específico lo advertimos -en pandemia- en materia de Familia. La Oficina de Defensa Familia cuenta con 8 abogados que tienen en tramitación aproximadamente, cada uno, 120 causas. En este período y producto del colapso en los Tribunales, se comenzaron a generar citaciones a las partes a través de consejeros técnicos, y de abrirse una audiencia en la eventualidad de existir acuerdo, se requirió de más abogados, lo que fue suplido por funcionarios abogados de otros centros jurídicos, sin atender a la profesionalización que debe existir en cada una de las líneas de oferta del servicio.

Esto también lo consideramos grave, por cuanto si se está pensando en una Defensoría de Víctimas, nos preguntamos: ¿se contempla presupuesto para contratación, capacitación, infraestructura de los profesionales? ¿o será asumida esa oferta por los profesionales ya existentes, incluso por aquellos sin la necesaria capacitación para esas tareas?

DEFENSORÍA DE VÍCTIMAS: En la actualidad, los Centros de Atención a Víctimas (CAVI) prestan los servicios de orientación e información en forma presencial y personalizada, siempre por profesionales especializados y capacitados para contener a las víctimas afectadas por delitos graves (modelo de atención). Además, prestan el servicio de representación judicial con abogados especializados en materias penales. A esto se suma la atención psicosocial profesional y especializada en reparación terapéutica, terapias continuas y según la necesidad de la víctima y su entorno familiar y social (con sesiones

semanales para cada paciente y acompañamiento durante todo lo que dura el proceso judicial).

Estas labores se realizan con MUY POCAS HORAS PROFESIONALES, SIN PODER CUBRIR LA NECESIDAD DE LA POBLACION, siendo un tema netamente de dotación y presupuesto, que NO DICE RELACIÓN CON LOS PROFESIONALES O CON ATENCIÓN A LAS VÍCTIMAS. Mientras esto no se resuelva, mal se puede pensar en un nuevo servicio. Si la preocupación son las víctimas, aquí existe un tema puntual que debe ser revisado. Ejemplo: CAVI La Granja cuenta con 6 profesionales, dos abogados, dos psicólogas (cada una con 25 horas semanales), una asistente social (con 160 horas semanales) y una secretaria. El modelo de atención adoptado es tan integral y profesional que la víctima cuenta con 45 minutos de sesión psicológica, con una interacción familiar semanal; cada paciente es atendido por la psicóloga y también por la asistente social, realizando un trabajo transversal en materia familiar. ¿A qué me refiero? A que si eventualmente esa víctima tiene una hermana que también es afectada por lo ocurrido, también ingresa al sistema de atención, transformándose aquella en una nueva paciente y usuaria del sistema. El trabajo de una asistente social se puede replicar por extensión familiar y por cada una de las profesionales psicólogas que atienden a las víctimas que ingresan. En cuanto al ámbito territorial objetivo, se atienden al menos seis (6) comunas del sector sur: San Joaquín, San Ramón, La Pintana, Lo Espejo, Pedro Aguirre Cerda y San Miguel, sin que existan vehículos institucionales para hacer visitas y transportarse, con el consiguiente costo y riesgo personal.

¿Qué pasará con los CAVI? ¿Con los funcionarios? ¿Cuál será el orden de la oferta programática? ¿Cuál será el modelo asumido?

Ahora bien, sin duda que nos parece importante el acceso a la justicia y la preocupación por las víctimas de delitos. Pero así como las personas que sufren delitos son víctimas y necesitan reparación, apoyo y acompañamiento, también -y mientras no se cubran las necesidades de justicia de un sinnúmero de usuarios en diversas líneas de atención- estaremos revictimizando a los mismos, por la falta de acceso a este derecho fundamental.

En esto me quiero detener en un usuario específico y en un procedimiento específico: **los trabajadores de nuestro país**, y aquellos que cobran sus créditos laborales, ya sea por la existencia de títulos ejecutivos o bien por haber obtenido sentencia favorable en sede declarativa. En ambos casos, ese trabajador ha debido sortear una serie de escollos para, en primer lugar, obtener una sentencia favorable, y luego acceder al cobro. Una vez en la sede de cobranza, ese usuario debe lidiar con el procedimiento ejecutivo, primeramente, por cuanto los beneficios del procedimiento declarativo (producto de la reforma laboral, oralidad, intermediación, celeridad, etc.,) en forma alguna fueron extrapolados al de ejecución, que sigue siendo un procedimiento ineficaz con normas muy rígidas que responden a un procedimiento escrito. Posteriormente, ese trabajador debe lidiar con la falta de recursos de la institución, por cuanto no existen para llevar a cabo las medidas de apremio, no hay funcionarios receptores suficientes ni transporte para hacer retiro de especies, tampoco convenios con instituciones del Estado que entreguen en línea información relevante

sin costo para el trabajador, cuestión que apareja problemas para nuestros usuarios, para el sistema y para la tramitación de las causas, elevando el costo de las diligencias, con poca eficacia de las medidas de apremio, problemas en las notificaciones, etc. Esto unido al aumento sostenido en el tiempo de las causas en fase de cumplimiento, lo que hace que las gestiones de las CAJs, con los recursos actuales, sean insuficientes, ya que es imposible con las dotaciones actuales dar respuesta a la cantidad de usuarios de las distintas oficinas de defensa laboral. A esto, además, debemos sumar lo ocurrido en pandemia con la ley de suspensión de actuaciones y plazos, y la creatividad jurídica de los colegas abogados quienes, cada vez más, solicitan inaplicabilidad de normas de ejecución. En la Región Metropolitana existen más de 4.000 causas vigentes asignadas a cinco (5) abogados defensores, en una unidad de cumplimiento. Aquí es inviable enfermarse, pues aquello incide en el trabajo del resto.

Una de las situaciones más dramáticas la encontramos en la Región de Magallanes, donde actualmente la oficina es llevada por tan solo un funcionario: no existe jefe de Estudios, menos Director Regional y donde, además, “de llegar a enfermarse” el funcionario, **los trabajadores quedan sin acceso a la justicia. Eso es grave.**

Todo lo anterior pone de manifiesto que no basta la mística ni el sacrificio de los funcionarios para que brindemos una atención de calidad. Necesitamos más personal, apoyo técnico, infraestructura acorde y, por sobre todo, que se reorganice el servicio, y así retomar el diseño de un gran SERVICIO NACIONAL DE ACCESO A LA JUSTICIA, considerando la activa participación de los funcionarios.

Por ello, ¿QUÉ ESPERÁBAMOS DE ESTE ANUNCIO?:

- Un proyecto robusto con contenido básico en normas que consideraran carrera funcionaria, política de gestión de personas - inexistentes en las CAJs-, jornada única, infraestructura, homologación, entre otros.
- Con un presupuesto acorde a las líneas de acción y a las expectativas de cobertura, de tal forma de hacer efectivo el mandato constitucional de acceso a la justicia en todo ámbito.

PERO NO PODEMOS ESPERAR QUE SE LEGISLE. ¡DEBE SER UNA PRIORIDAD YA! He dado ejemplos concretos de situaciones puntuales, pero esta es una realidad transversal a todas las corporaciones.

PETICIONES CONCRETAS:

Por todas las razones anteriores, en resumen, nos atrevemos a pedir a nuestras máximas autoridades, lo siguiente:

1.- A los/as parlamentarios/as, en especial de la Cámara de Diputados y su Comisión Constitución, Legislación, Justicia y Reglamento, y a las autoridades intervinientes:

Que consideren lo planteado tanto por la Federación como por la Asociación AFUNPRO, **pues este proyecto, así como está redactado, no responde a los anhelos de los funcionarios ni a las pretensiones de los usuarios, que merecen un mejor servicio.** Bajo el popular anuncio de la creación de un servicio y defensoría de víctimas, se va a precarizar la atención a los usuarios que ya son parte

del sistema, al no contar con mayor presupuesto y al no contener una política clara de gestión de personal.

AHORA BIEN, considerando que de aprobarse la idea de legislar en torno a este proyecto, que esperamos no ocurra en las condiciones actuales, es imperativo estudiarlo en detalle, pues, como lo señalamos, no contiene en su normativa definiciones importantes para todos nosotros, sus funcionarios/as, como tampoco otras buenas propuestas de fortalecimiento institucional que no pueden desatenderse, siendo inevitable y necesario distinguir entre unos y otras, considerando en la solución técnica a ambos planteamientos (tanto anhelos como reivindicaciones funcionarias, como el fortalecimiento institucional).

SOLICITAMOS que puedan tener a bien considerarlas para un debate que creemos impostergable para la Corporación de Asistencia Judicial y necesario para el país, y nos ponemos a disposición a fin de que puedan contar con esta Asociación de Funcionarios y Profesionales (AFUNPRO) para seguir participando en la eventualidad de que se necesite de nuestro aporte.

Marcela Torres Acuña

Presidenta

**ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS Y PROFESIONALES DE LA
CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL (AFUNPRO).**