



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 DEL SENADO.

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.

Se anunció este 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. Esta, “nueva institucionalidad” que se propone, debe además hacerse cargo de las diversas reivindicaciones funcionarias expuestas y defendidas a lo largo de la existencia de las Caj’s; es decir, se anuncia una nueva institucionalidad, pero es necesario escuchar a los actores más relevantes de la misma: **LOS FUNCIONARIOS, LOS TRABAJADORES DE LAS Caj’s.**

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 que la falta de recursos es nuestro gran talón de Aquiles desde la creación, 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. POR ello la reforma y modernización de las CAJ, es una necesidad ineludible y consensuada por todos los actores de la Justicia en Chile, ES NECESARIA UNA POLITICA PERMANENTE.

POR ELLO. VALORAMOS LA TRANSVERSALIDAD EN EL APOYO A ESTA INICIATIVA LEGAL, LO QUE DA MUESTRAS DE UNA VISIÓN DE ESTADO DE TODOS QUIENES HAN INTERVENIDO EN LA GESTACION DE ESTA PROPUESTA: EJECUTIVO Y PARLAMENTARIOS DE AMBAS CAMARAS, sin embargo, hoy queremos hacer énfasis en las expectativas que se han levantado como relevantes por **AFUNPRO** para avanzar hacia un servicio moderno y eficiente y que queremos reforzar desde esta mirada.

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. Entendemos que con la actual redacción se avanza en las soluciones de estas dificultades y por lo mismo esperamos que sean incorporadas.

Así, sin duda hacemos NUESTRAS LAS PRETENSIONES, PRESENTACIÓN Y OBSERVACIONES QUE FEDERACIÓN NACIONAL DEL ACCESO A LA JUSTICIA (FENADAJ) HA EXPUESTO, ya que hemos trabajado en conjunto, en jornadas de estudio extensas en tiempo y contenidos, para traer con un 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 Caj's, que pretenden refundir en un solo SERVICIO, y que esperamos además quede muy claro que esta institucionalidad es mucho más que tan solo la defensoría de víctimas y que requiere asociado al presupuesto una mirada integral del acceso a la justicia:



PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO: La Caj como el mayor operador de justicia debe tener como eje que, el acceso a este derecho fundamental sea brindado por profesionales especializados en las distintas líneas de atención, debiendo fortalecerse la capacitación con planes y recursos destinados al efecto.

Y limitando la labor de los postulantes a práctica profesional de los licenciados en derecho. Debiendo modificarse a ese efecto la normativa vigente (COT art 193). Ya está probado que en las distintas líneas especializadas la CAJ ha sido un soporte en la oferta programática indispensable y reconocida en los Tribunales de justicia. (eje Familia, ODL; ODAM) Se debe avanzar en la profesionalización y especialización en todas las líneas de atención.

DOTACIÓN (IN) SUFICIENTE: Esto incide en la atención entregada, en el cumplimiento de objetivos estratégicos, en la exposición a riesgos psicosociales de los propios funcionarios y en el cumplimiento de las metas. Ejemplos: Líneas nuevas PMA, especialmente NNA Falta de profesionales (Abogados, Trabajadores Sociales y Psicólogos que ni siquiera forman parte de la planificación de este último programa) además de la falta de contratación de personal Administrativo y/o Técnicos jurídicos, lo que ha incidido en ausentismo laboral, por licencias médicas, exposición a riesgos psicosociales como sobrecargas laborales, falta de un diseño institucional y problemas con liderazgos.

Ingresos de casos que supera el 400% de lo proyectado, situación que repercute en la carga laboral de toda la línea. Cada abogado/a mantiene bajo su responsabilidad más de 600 casos (NNA), cada trabajadora social podría estar vinculada a más de 1000 causas, ya que por lineamiento técnico trabajan en dupla con cuatro abogadas/os cada uno/a.

Por otro lado, no es posible que en todas las regiones las ODAM oficinas de defensa de adulto mayor sean quienes atiendan las necesidades de toda la región con tan solo una dupla compuesta por una abogada y una asistente social, que da cobertura a toda la región.

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES (falta) Es indispensable que se construyan lineamientos de atención y diseños tanto en los programas ya implementados y de los nuevos que quieran agregarse a la oferta programática, pues, al no existir éstos,



con carácter de uniformes se carece lineamientos técnicos claros, dejando muchas situaciones al azar, sin definiciones claras de los cargos y obligaciones, para cada uno de los profesionales, provocándose una suerte de cumplir por cumplir sin tener la posibilidad de ejecutar una representación jurídica especializada.

INFRAESTRUCTURA: Así como es necesario que existan estándares de atención también es indispensables estos en infraestructura pues no es posible que existan centros jurídicos y unidades de atención que no cuenten con condiciones de trabajo óptimas para brindar el servicio, sin sillas, sin computadores, sin espacios suficientes para brindar la atención e incluso expuestos a vectores de riesgos (ratones) Tenemos profesionales no cuentan con un lugar apto para comparecer a audiencias, así como tampoco para realizar las entrevistas a los niños, niñas y adolescentes. (Santa Cruz) Trabajadores señalan que no cuentan con computador con internet, sin celulares para contactar a usuarios, etc. Algunos no cuentan con un espacio definido para desarrollar sus funciones, o si cuentan con ello, no es apto para ello. En caso de Magallanes oficinas sin calefacción (por falta de mantención).

Y sabemos que esto está asociado al nuevo presupuesto, por ello es indispensable que el presupuesto no sólo sea volcado en la implementación de la defensoría de víctimas, deben existir nuevos flujos para fortalecer las líneas existentes, en caso **contrario será tan solo un nuevo nombre para las mismas debilidades.**

En punto que nos preocupa y llama a atención que en el Proyecto de Ley no se contemple como función “las soluciones colaborativas”, cuestión que sólo se plantea en cuanto a que el Servicio “podrá “promover la aplicación de mecanismos de solución colaborativa de conflictos conforme a la normativa vigente, condicionando la línea a la voluntad que exista en la dirección del nuevo servicio. Incluso en el artículo 3 que se refiere a las funciones y atribuciones indica: e) Administrar el sistema de mediación familiar previsto en el título V de la ley N° 19.968, que crea los tribunales de familia; lo que nos lleva a concluir que administrar se está refiriendo a establecer lineamientos de un prestador de servicios, es decir instaurar la licitación en este ámbito. Lo cual esperamos sea definido y no se deje al arbitrio de interpretaciones o de normas de carácter general.

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 Caj's, 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 Caj's, 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 Caj's, 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 DE REMUNERACIONES: Otra situación que debe ser resuelta en la nueva institucionalidad y que queremos 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, por eso estamos expectantes de lo que ocurrirá con la implementación de la Ley y Reglamento que se dictará. Ya en esta administración se ha iniciado el proceso denominado de “disminución de brechas” lo que ha representado el puntapié inicial para ir solucionando estas diferencias, que, en un levantamiento, identificó las siguientes dificultades que deben estar resueltas en la implementación del nuevo servicio:

- 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. Entre otras

Esto, como un dato relevante al momento de entender lo que se está reivindicando, y esperanzados en la continuidad de proceso de homologación, traemos como ejemplo las diferencias de remuneraciones abogados jefes Centros Jurídicos y Centro de Mediación, quienes perciben menos que los abogados denominados auxiliares, desigualdad de remuneraciones que los afecta, por efecto de la aplicación de la ley de reajuste sin que se tomen en consideración las responsabilidades asociadas a una jefatura, cuestión que esta asociación ha levantado en diversas instancias para que se ajusten las remuneraciones (sueldo bruto) de tal forma que se equiparen el sueldo base de los abogados Jefes y abogados auxiliares, cuestión que a la fecha aún no ocurre.



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, NNA; Adultos mayores, trabajadores, etc....

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 Caj's, 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 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 durante mucho tiempo en la Región de Magallanes, en donde la oficina era asumida 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. Esperamos como trabajadores que esto sea abordado como asimismo la sentida creación de un Tercer Tribunal del Trabajo**



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, cuestión que se valora, especialmente si en este nuevo servicio seremos actores relevantes en la definición de los lineamientos técnicos de las distintas líneas de ofertas de servicios y en la definición e implementación de su estructura.

Por ello, ESPERAMOS:

- **Que los recursos se canalicen con una visión integral del acceso a la justicia y que la agenda de seguridad no se tome la agenda completa de justicia, invisibilizando al resto de las líneas especializadas y los funcionarios que las sostienen.**
- **Un proyecto robusto con contenido básico en normas que consideraran carrera funcionaria, política de gestión de personas -inexistentes en las Caj's, infraestructura, homologación, único código estatutario y laboral 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.**
- **Que avancemos hacia la modernización tecnológica y digital con un nuevo servicio que sea punta de lanza de una mayor eficiencia, y con la seguridad de una sistematización y estandarización de los procesos para garantizar un acceso a la justicia moderno y efectivo.**

PETICIONES CONCRETAS:

Por todas las razones anteriores, en resumen, nos atrevemos a pedir a nuestras máximas autoridades, a los/as parlamentarios/as, en especial de la Cámara de Diputados y Senado, y de 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**, considerando en la solución técnica los planteamientos, anhelos, reivindicaciones funcionarias, como el fortalecimiento institucional.



SOLICITAMOS que puedan tener a bien considerarlas en este debate de tantos años, 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.

11-636-997-4

122357411-4

DIRECTIVA NACIONAL AFUNPRO

Marcela Torres Acuña

Presidenta

**ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS Y PROFESIONALES DE LA
CORPORACIÓN DE ASISTENCIA JUDICIAL**

AFUNPRO