

OFICIO N° 15

ANT. : Protocolo Covid-19, julio 2022.

REF. : No hay.

MAT. : Solicita revisión que indica.

SANTIAGO, 22 de julio de 2022

A : ANDREINA OLMO MARCHETTI
JEFA DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL

DE : RODRIGO ESCUDERO CÁRDENAS
PRESIDENTE
ASOCIACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS
CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA DEL PODER JUDICIAL

De mi consideración.

Junto con saludar, por medio del presente solicitamos a UD., analizar los siguientes aspectos relacionados con el ***“Protocolo de manejo y prevención ante Covid-19 en tribunales y unidades judiciales”***, recientemente modificado, y en lo pertinente consultar al Consejo Superior una posible adaptación o modificación, según los argumentos que indicaremos a continuación:

1.- Como primera cuestión, llama la atención a esta asociación de funcionarios que el comité respectivo no haya citado a esta entidad gremial a conocer o poder aportar nuestra opinión en la propuesta de protocolo, así como tampoco en su modificación. Como es sabido -constituyendo un hecho público para la institución- el pasado 6 de abril se constituyó la primera asociación de funcionarios de la Corporación Administrativa, la cual precisamente tiene dentro de sus objetivos *“representar a los asociados como estamento en distintas instancias internas y externas del Poder Judicial, donde se pueda hacer valer la importancia del aporte de los funcionarios de la Corporación Administrativa del Poder Judicial”* (Art. 2°, letra e) estatutos Anfucapj).

2.- Entendiendo que lo anterior fue sólo una omisión involuntaria, realizamos la siguiente petición como una oportunidad de mejora del referido protocolo, precisamente porque entendemos -bajo nuestra perspectiva- que la propuesta de procedimiento **ha sido concebida en términos generales y particulares para el regular funcionamiento de los**

tribunales de justicia, y por extensión se ha aplicado al resto de las “unidades judiciales” como en los hechos ha ocurrido.

3.- El énfasis anterior, cobra relevancia, básicamente porque si se observa con atención la propuesta de procedimiento, ya en su objetivo inicial destaca que, de lo que se trata, es definir un “*protocolo de seguridad y prevención para el **funcionamiento de tribunales y unidades judiciales** en modalidad presencial, estableciendo las responsabilidades de los actores institucionales y externos, así como **regulando acciones y medidas preventivas para el desarrollo de actividades críticas en tribunales**”.*

4.- Sin desconocer el alcance que el protocolo ha prevenido y declarado, en el sentido que el mismo resulta expresamente aplicable a la CAPJ, creemos como asociación de funcionarios, que tomando en consideración las características de nuestro trabajo, bien podría promoverse una **adaptación** que responda de mejor manera a nuestras funciones.

En este sentido, creemos necesario que se puedan discutir ante la instancia correspondiente las siguientes modalidades:

- a) El protocolo indica lo siguiente, en relación al retorno paulatino de funciones en Etapa 2 (Apartado V):

*“Durante esta etapa deberá avanzarse paulatinamente en la vuelta al trabajo presencial, debiendo cada tribunal o unidad judicial asegurar el buen servicio judicial, **atención de público, tramitación de causas, atención a víctimas y grupos vulnerables, desarrollo de audiencias, entre otras**. El personal en modalidad presencial no podrá superar el 50% de su dotación total. Aquellas situaciones particulares que no puedan ajustarse a esta norma, deberán ser resueltas en coordinación con la Corte de Apelaciones respectiva”.*

Resulta claro que dicha disposición, en cuanto a las **funciones** que establece y que hemos destacado, no responde ni se ajusta de modo alguno a las que desarrollan los funcionarios de la CAPJ, en el sentido que las actividades que requieren de la presencialidad para su correcto desarrollo son, para nosotros, sumamente restringidas, a diferencia de lo que puede significar para un tribunal ofrecer acceso inmediato a la justicia.

Entendemos que los funcionarios de la CAPJ, desde el inicio de la pandemia, hemos dado respuesta satisfactoria y plena, a cada uno de los requerimientos que se nos han encomendado, por lo que la premisa del “buen servicio judicial” creemos que se ha satisfecho, sin que la variable de actividad “presencial” constituya por sí sola una mejora o un objetivo a perseguir.

En este sentido, y considerando el propio tenor del texto referido, al permitir la posibilidad de coordinar en conjunto con la Corte de Apelaciones respectiva aquellas situaciones que no puedan ajustarse a la norma, entendemos que para el caso de la

Corporación Administrativa, dicha referencia debe entenderse referida al Consejo Superior, en su calidad de superior jerárquico.

Por lo anterior, solicitamos que en esta materia el protocolo pueda ser revisado y adaptado según las funciones propias de la CAPJ, proponiendo una **modalidad** que permita acordar de manera específica a cada Administración Zonal y Departamento, en conjunto con sus funcionarios, una estructura de funcionamiento híbrido que se ajuste a sus particulares necesidades y según las condiciones sanitarias que se vayan presentado en cada región o zona. Es distinto exigir presencialidad cuando se tienen tasas de contagio superiores al 15%, que cuando esa cifra baja a 5%, por ello consideramos fundamental que en esta materia se pueda entregar **flexibilidad y poder de decisión a nuestras unidades de trabajo**, a fin de que a partir de un diagnóstico específico se establezca qué resulta idóneo y necesario para cada caso. Cabe destacar que el nivel de asistencia presencial de nuestros funcionarios tiene un promedio del 30%, cifra que se condice con la cifra nacional del Poder Judicial, y que entendemos no ha afectado el normal funcionamiento de la CAPJ, a pesar de las diferencias que se pueden advertir en el porcentaje entre nuestras distintas unidades. Ello representa un reflejo –desde el punto de vista práctico- de que ya en los hechos, nuestra estructura de funcionamiento se ha organizado según sus necesidades, por lo que no advertimos inconveniente en que se pueda reconocer formalmente esa autonomía por parte del Consejo Superior. Destacamos esto, porque según se nos ha hecho saber por algunos asociados, algunas jefaturas han interpretado que el tope del 50% que indica el Protocolo representa una cifra a alcanzar, lo que claramente no es así, ya que ese guarismo representa un techo de asistencia presencial y en ningún caso un requisito.

b) Algo parecido ocurre con la norma del protocolo que insta a que los funcionarios que asistan bajo la modalidad presencial tengan que permanecer hasta horarios determinados. Claramente esa es una exigencia asociada a la estructura y funcionamiento de un tribunal, que tiene como tarea principal, atender público y coincide precisamente con los horarios de funcionamiento de los tribunales (14 horas en la redacción inicial coincide con el horario de atención de público y 16 horas coincide con el término de la jornada laboral en tribunales), incluso considerando la redacción del Oficio Circular 6RH N° 131 de 19.07.2022 de esta Corporación Administrativa, en que se comunican las modificaciones efectuadas al protocolo, en relación al horario de permanencia para los turnos presenciales se señala que “Se ajustan las normas de permanencia en el tribunal o unidad laboral de personas que asistan presencialmente, deberán hacerlo hasta las 16:00 horas, **debiendo los administradores de tribunal o quienes cumplan esa función** adecuar a ello los respectivos Planes de Trabajo”, pues el Protocolo se ha concebido en base al funcionamiento de tribunales y sólo por extensión a la CAPJ, por lo que razonablemente es de esperarse que esta institución pueda requerir ciertas adecuaciones considerando su propia realidad. Como se ha señalado, la atención directa y presencial a la ciudadanía no es

el objetivo primordial de la gran mayoría de las unidades de trabajo de la CAPJ, salvo contadas excepciones (oficinas de parte; soporte informático), por lo que se insta en esta materia también que se entregue a la modalidad de trabajo antes propuesta, en el sentido **que cada jefatura resuelva de consuno con sus funcionarios, cómo operar, qué turnos establecer y qué horario cumplir en instancia presencial**. Si algo ha demostrado la pandemia es que cada funcionario debe responder a distintas realidades personales, por lo que no corresponde establecer parámetros rígidos para cumplir la función, en especial si se está en condiciones de demostrar que el servicio encomendado se cumple cabalmente, como entendemos ha funcionado en los hechos la entrega de nuestro trabajo.

c) Ratifican la propuesta de modalidad anunciada cada uno de los **principios** indicados en el apartado V.1. del Protocolo. Revisados cada uno de ellos, queda claro que la protección de la salud y seguridad de los funcionarios es considerado el factor esencial en la ejecución del protocolo; para luego asegurar la oportuna atención a los **usuarios del tribunal**, garantizando la atención presencial (norma que evidentemente no responde a la naturaleza de las funciones mayoritarias de los funcionarios de la CAPJ); destacando luego la “gradualidad” y priorizando la reincorporación de los funcionarios para “**tareas de atención presencial**”, las que –insistimos- parecen escasas en lo que concierne a nuestros funcionarios, concluyendo –el mismo protocolo- que mientras se mantenga el estado de alerta sanitaria “*deberá mantenerse a modalidad de teletrabajo extraordinario, con turnos de trabajo presencial **en lo que resulte necesario**, de acuerdo a la situación sanitaria de la comuna asiento del tribunal o unidad judicial*”.

d) Una interpretación que recoja dentro de ella la especial característica y estructura de nuestra institución, invita a realizar una adecuación que responda fielmente a esos principios según las funciones que cumplimos los trabajadores de las CAPJ, lo que refuerza la idea de promover la modalidad de flexibilidad y actuación de consuno entre las jefaturas y los funcionarios para responder con nuestro trabajo bajo la forma que atienda de mejor manera esas normas y principios.

5.- Por otra parte, en relación a la modificación establecida en el protocolo, respecto de las condiciones para acceder a nóminas de personas de riesgo, por parte de personas que cuidan a terceros, en particular el caso de padres trabajadores que tienen a su cuidado niños o niñas menores de 7 años, cabe mencionar que el Protocolo en su nueva redacción señala lo siguiente:

“Quienes tengan el cuidado personal al menos a un niño o niña en etapa preescolar (menor de 7 años) o hayan sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247: deberán completar formulario y declaración jurada que la Corporación Administrativa pondrá a disposición en la intranet institucional. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un

niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa”.

La norma señalada precedentemente, corresponde a la aplicación del derecho establecido en el **artículo 206 bis inciso 1° del Código del Trabajo**, reconocido a todos los trabajadores, incluyendo a los del sector público y en particular también a los funcionarios del Poder Judicial, y que prescribe lo siguiente: *“Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, **el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del presente Código, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa”.*

Por su parte, el protocolo establece una serie de compromisos y responsabilidades de personal incluido en nóminas de riesgo, quienes deberán comprometerse –entre otras- a las siguientes obligaciones:

*“1. Incluir en la respectiva solicitud **declaración jurada de la estricta necesidad de mantenerse en trabajo telemático, resultando imposible o peligroso para su salud asistir de manera presencial**”.*

Al respecto, corresponde mencionar que la norma del artículo 206 bis del Código del Trabajo no establece invocar ni justificar la estricta necesidad de mantenerse en trabajo telemático. **Se trata de un derecho irrenunciable contenido en el Código del Trabajo**, que hace aplicable el teletrabajo –cuando la naturaleza de las funciones sea compatible con esta modalidad- ante la ocurrencia de un hecho objetivo, esto es, un hijo en edad preescolar. Establecer reglas o exigencias adicionales que implican que la autoridad llamada a conocerla pueda calificar la imposibilidad o peligro para la salud resulta contrario a derecho. Esta situación fue advertida oportunamente por esta asociación mediante Oficio ANFUCAPJ N°13 de 08.07.2022 dirigido a la jefatura de Recursos Humanos, y respondido mediante correo electrónico de fecha 08.07.2022 reconociendo la aplicación del artículo 206 bis del Código del Trabajo a esta institución. **Cuando una norma es aplicable, lo es en su integridad, con los requisitos y finalidades establecidos por el legislador, sin que le sea posible a la autoridad o empleador restringirlo o reglamentarlo, pues la potestad reglamentaria de ejecución es una facultad privativa del Presidente de la República.**

A mayor abundamiento, siendo un derecho aplicable directamente a los funcionarios del Poder Judicial, no corresponde que quienes lo ejerzan sean considerados dentro del personal considerado en grupo de riesgo, pues la modalidad de teletrabajo establecida a su favor procede por el solo ministerio de la ley, debiendo únicamente acreditar la condición de

madre o padre de un niño o niña en edad preescolar, sin otro requisito ni obligación adicional.

“2. Comprometerse a tener una conducta personal acorde a su condición de persona riesgo, dando estricto cumplimiento a las instrucciones y recomendaciones de la autoridad sanitaria. Deberá evitar actividades que impliquen riesgos de contagio (como viajes, actividades masivas, o similares), y permanecer en su domicilio, en tanto sea posible”.

Al respecto, **estimamos que las obligaciones establecidas en este punto constituyen una vulneración a los derechos constitucionales** del artículo 19 n° 2 que establece la igualdad ante la ley y la prohibición de que “ni la ley ni autoridad alguna una podrán establecer diferencias arbitrarias”, artículo 19 n° 7 que garantiza la libertad personal y seguridad individual, en particular la letra a) que garantiza el derecho de las personas a residir y permanecer en cualquier lugar de la República, trasladarse de uno a otro y entrar y salir de su territorio, esto relacionado también con la garantía constitucional del artículo 19 n° 4 que asegura a todas las personas el respeto y protección a la vida privada, toda vez que las “recomendaciones” en orden a no realizar viajes, actividades masivas o similares sólo puede entenderse referidos a actividades que el funcionario realice en la esfera de su vida privada y/o familiar, en las cuales quien detente la calidad de empleador o jefatura superior no puede intervenir, más aun si esta obligación debe ser reconocida y asumida de manera explícita por el funcionario, como requisito para poder tramitar su solicitud de ser incluido en grupo de riesgo, bajo amenaza de sanción disciplinaria en caso de incumplimiento. En efecto, el protocolo señala que *“cualquier incumplimiento de estos compromisos o responsabilidades o falsedad de los documentos presentados en la solicitud podrá dar origen a **investigación disciplinaria**”* estableciendo además, la obligación a las personas que soliciten ser incluidas en grupo de riesgo de presentar junto al formulario respectivo un **documento firmado en que toma conocimiento de los compromisos y responsabilidades de personal incluido en nóminas de riesgo**. Es decir, sin la suscripción de este documento el funcionario no podrá ser considerado en grupo de riesgo aun cuando acredite encontrarse en alguna de las hipótesis de procedencia.

Las situaciones mencionadas en este numeral revisten especial gravedad y ameritan ser revisadas y modificadas, considerando además que en el caso del artículo 206 bis del Código del Trabajo se trata de un derecho irrenunciable, y por otra, que las normas constitucionales señaladas se encuentran amparadas por el recurso de protección en los casos de los numerales 2 y 4 del artículo 19 de la Constitución.

En relación a lo anterior, respecto de los diversos requisitos que la autoridad judicial ha establecido para entender que un funcionario está en condición de grupo de riesgo, cabe mencionar además, que la Ley 21.342 no establece especiales condiciones para pertenecer a esa categoría; o bien obligar a mantener conductas que afectan la esfera de privacidad de los funcionarios como las indicadas en el párrafo anterior, en consecuencia, tampoco se



ajusta a derecho la norma del protocolo que dispone que *“Quienes tengan bajo su cuidado una persona adulto mayor: deberán completar formulario que la Corporación Administrativa pondrá a disposición en la intranet institucional, debiendo adjuntar certificación médica que indique que el adulto mayor **padece alguna de las enfermedades indicadas en la letra B. de los grupos de riesgo.**”*

7.- Por último, consideramos importante hacer presente el siguiente punto a fin de aclarar cómo operará en la práctica el protocolo en cuestión: El apartado IV, plantea la existencia de un *“Comité de Crisis”*, compuesto por a lo menos dos integrantes: Líder y Coordinador. Luego agrega una serie de funciones –descritas bajo la perspectiva de un tribunal- que sin duda requieren una adaptación para la CAPJ, considerando la especial estructura de sus Administraciones Zonales y los Departamentos del nivel central.

En suma, como asociación de funcionarios de la CAPJ solicitamos que estas consideraciones sean puestas en conocimiento del Consejo Superior de la Corporación, sin perjuicio de provocar una instancia previa en que su departamento y nuestra asociación discutan en detalle estos alcances.

Finalmente, informamos a UD., que las comunicaciones que se realicen con ocasión de esta solicitud, se dirijan a la siguiente casilla de correo electrónico: anfucapj@pjud.cl.

Saluda atentamente a UD.,

RODRIGO ESCUDERO CÁRDENAS
PRESIDENTE
ANFUCAPJ

GUSTAVO ANDRADE MIRANDA
SECRETARIO
ANFUCAPJ