

OBSERVACIONES ACTA 104-2021 ANEJUD CHILE

Santiago, 21 de junio de 2024.

INDICE

Contenido

I. INTRODUCCION	3
II.- ASPECTOS GENERALES	4
III. ANALISIS DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN ACTA 104-2021	4
a) Sobre el fundamento de la modificación y la naturaleza de la contratación de las y los funcionarios del Poder Judicial	4
1.- No aparece conveniente la eliminación de la letra b del Art. 1 por los siguientes motivos:	6
2.- Respecto de la compatibilidad del desempeño en distintas calidades de la anterior letra c.- del art. 1° cabe señalar que:	7
b) Sobre los nombramientos	7
1.- Respecto de las letras e y f del artículo 2 cabe señalar:	8
2.- Respecto del art. 6 cabe señalar que:	8
c) Del Principio de la Confianza Legítima y Principio de Legalidad y su inobservancia en la prórroga y no renovación de contrata.	9
1.- En relación a la no renovación del vínculo a contrata, abordada en el art. 3 de la propuesta, cabe señalar:	10
2.- Respecto de la letra b) la situación básica es similar, pero con algunas particularidades:	11
3.- En el caso de la letra c), si uno sigue el mismo razonamiento de la normativa supletoria utilizada, llama la atención la falta de distinción de dos situaciones distintas:	11
4.- Respecto del término anticipado del vínculo a contrata del Art. 4 de la propuesta es necesario considerar:	12
5. Derechos adquiridos	13
6. Vulneración situación laboral	14
7. Límites de las facultades de la Corte Suprema	15
8. Estatuto de empleados judiciales	15
IV. PETITORIO DE ANEJUD CHILE SOBRE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN ACTA 104-2021	16
Conclusiones:	17

OBSERVACIONES ACTA 104-2021

ANEJUD CHILE

I. INTRODUCCION

Anejud Chile ha realizado un sólido trabajo para mejorar la situación laboral y de carrera funcionaria de sus representados en sus 57 años de existencia, y uno de los trabajos más destacados para erradicar la precariedad laboral, relacionada al personal a contrata, lo obtuvo con la promulgación del Auto Acordado 19-2012, liderado por nuestro ex presidente nacional, don Raúl Araya Castillo (Q.E.P.D.), consiguiendo reconocer derechos laborales al personal a contrata, especialmente, con la consolidación del principio de la confianza legítima, para el personal a contrata con más de 5 años, aplicándoseles en los hechos los mismos derechos que el personal titular.

Sabido es que, con el devenir de los años, la pandemia, y una cargada agenda legislativa que no ha considerado reforzamientos dotacionales, ha creado la necesidad de contar con más personal a contrata, sin resolverse el problema estructural de fondo, el problema de la carrera funcionaria.

Así las cosas, se ha recurrido por vía de autoacordado, a dictar diversas normas sobre el personal a contrata, que hoy en números representa un porcentaje muy superior al personal titular de todos los estamentos del Poder Judicial, pues es un problema transversal a los estamentos.

Esta problemática fue abordada en nuestra reciente Convención Nacional, efectuada en el mes de abril de este año, instancia máxima de nuestra organización, en donde se dio a conocer que en este trabajo de observaciones que estaba preparando la Corte Suprema, consultados todos los gremios del Poder Judicial, el nuestro con la representación del anterior directorio nacional, respondió erróneamente al máximo tribunal, que no teníamos observaciones, en dicho contexto, se resolvió por la Convención Nacional recurrir a la Excma. Corte Suprema para solicitar ampliación de plazo y ser oídos con nuestras observaciones a la pretendida modificación del Acta 104-2021 que regula la situación del personal a contrata en el Poder Judicial.

Atendida la resolución de la Excma. Corte Suprema de fecha 18 de abril de 2024, y lo resuelto por el Comité de Ministras de RR.HH. con fecha 12 de junio de 2023 que nos otorga plazo hasta el próximo viernes 21 de junio para remitir observaciones respecto de propuesta de modificación de Acta 104-2021, se ha confeccionado el presente informe, dando respuesta a lo solicitado, para hacer

frente a esta problemática que viene en definitiva a precarizar la situación laboral de nuestros representados, y que en ningún caso resuelve el problema estructural de la carrera funcionaria.

II.- ASPECTOS GENERALES

- 1.- El texto enviado no considera en el preámbulo motivos que justifiquen aspectos más concretos de la necesidad de los cambios que en detalle se proponen;
- 2.- El acta en análisis y sus precedentes se aplican a los funcionarios del Poder Judicial las categorías jurídicas de los funcionarios de la administración del Estado, contempladas en el estatuto administrativo, Ley 18.834, cuyo texto refundido se fija por el DFL 29 de 2005;
- 3.- Al emplear dichas categorías jurídicas se debe emplear la máxima “donde existe la misma razón debe existir la misma disposición”;
- 4.- Adicionalmente, considerando la jerarquía del sistema de normas es indispensable considerar tanto la Constitución como la normativa legal existente en la materia, así como los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentran vigentes.
- 5.- Se contempla también la no renovación y los términos anticipados de los vínculos a contrata en los arts. 3 y 4 de la propuesta.
- 6.- Formalmente se motiva la propuesta de Anejud Chile en la confianza legítima desarrollada latamente por las sentencias de la Excma. Corte Suprema.

III. ANALISIS DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN ACTA 104-2021

Revisado el texto propuesto, es oportuno señalar lo siguiente:

a) Sobre el fundamento de la modificación y la naturaleza de la contratación de las y los funcionarios del Poder Judicial

Se aprecia al inicio de la propuesta de modificación del Acta 104-2021, que en 4 numerales sintetiza el fundamento, enunciando la evolución de la normativa “en miras a entregar una reglamentación uniforme del personal a contrata del Poder Judicial” recordando el hito histórico en esta materia que se contiene en el Acta 19-2012 de fecha 31 de enero de 2012, el cual refiere estar transcrito en el Acta 104-2021.

Sin embargo, despierta profundamente la atención lo que refiere en el numeral 4° del párrafo introductorio, que señala (sic) “Que revisada la normas que rigen en la administración pública respecto

de compatibilidad de nombramientos, especialmente lo dispuesto en los artículos 86 y 87 del Estatuto Administrativo, y el artículo 5° de la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2023 -al igual que las leyes de presupuestos de las últimas anualidades, se ha estimado necesario revisar las normas vigentes en el Poder Judicial sobre compatibilidad de nombramiento, y especialmente las modificaciones incorporadas por resolución del Tribunal Pleno con fecha 2 de marzo de 2016”, y sobre este punto en particular debemos detenernos con la gran interrogante ¿cuál es la naturaleza jurídica de los trabajadores del Poder Judicial?.

Sobre esta interrogante nos vemos forzados a revisar que señala la normativa invocada:

- **Artículo 86 E.A.** “Todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí. Lo serán también con todo otro empleo o toda otra función que se preste al Estado, aun cuando los empleados o funcionarios de que se trate se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en este Estatuto. Se incluyen en esta incompatibilidad las funciones o cargos de elección popular.

Sin embargo, puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.

Lo dispuesto en los incisos precedentes, será aplicable a los cargos de jornada parcial en los casos que, en conjunto, excedan de cuarenta y cuatro horas semanales”.

Artículo 87 E.A. “No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, el desempeño de los cargos a que se refiere el presente Estatuto será compatible:

- a) Con los cargos docentes de hasta un máximo de doce horas semanales;
- b) Con el ejercicio de funciones a honorarios, siempre que se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo;
- c) Con el ejercicio de un máximo de dos cargos de miembro de consejos o juntas directivas de organismos estatales;

- d) Con la calidad de subrogante, suplente o a contrata;
- e) Con los cargos que tengan la calidad de exclusiva confianza y con aquellos cuyo nombramiento sea por plazos legalmente determinados.
- f) Con los cargos de directivos superiores de los establecimientos de educación superior del Estado, entendiéndose por tales los que señalan los estatutos orgánicos de cada uno de ellos.”

Artículo 5 Ley de Presupuestos 2023 “Suspéndese, durante el año 2023, la aplicación de la letra d) del artículo 87 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, respecto de la compatibilidad en el desempeño de cargos de planta regidos por dicha ley con la designación en cargos a contrata. Asimismo, durante el año 2023 no podrá contratarse personal suplente en los cargos de planta que no se encuentren desempeñados por su titular por aplicación del mecanismo anterior. Lo dispuesto en este artículo no será aplicable respecto de las personas que estuvieren haciendo uso de dichas excepciones al momento de publicarse esta ley”.

A nuestro entender, lo que suspende el artículo 5° de la Ley de Presupuestos es texto expreso “durante el año 2023” habla expresamente de una “suspensión temporal por el año 2023”, de este modo, extrapolar la normativa indicada, desdibuja los fundamentos en que se sostiene la propuesta de modificación del Acta 104-2021.

1.- No aparece conveniente la eliminación de la letra b del Art. 1 por los siguientes motivos:

1.1.- Desde el punto de vista del Poder Judicial pues no es sino una norma que permite a la misma administración de personal del Poder Judicial el poder explicitar la existencia de una función transitoria o de una unidad transitoria, por ejemplo: a contrata para la implementación de una determinada ley. En la medida que ello esté explicitado en la orden de trabajo o designación a contrata no se advierte la necesidad del cambio ni afectación para la institución;

1.2.- En una perspectiva de los funcionarios, considerando lo anterior, permite por una parte el trabajo en ese escenario de funciones transitorias y por otra explicita la temporalidad de la función, siendo conveniente su mantenimiento.

2.- Respecto de la compatibilidad del desempeño en distintas calidades de la anterior letra c.- del art. 1° cabe señalar que:

2.1.- Se soslaya los fundamentos del preámbulo y la eliminación de la otrora letra c que el Art. 87 establece del Estatuto Administrativo una serie de excepciones en que se permite la compatibilidad del ejercicio de funciones en simultáneo. En particular con:

“a) Con los cargos docentes de hasta un máximo de doce horas semanales;

b) Con el ejercicio de funciones a honorarios, siempre que se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo;

c) Con el ejercicio de un máximo de dos cargos de miembro de consejos o juntas directivas de organismos estatales;

d) Con la calidad de subrogante, suplente o a contrata;

e) Con los cargos que tengan la calidad de exclusiva confianza y con aquellos cuyo nombramiento sea por plazos legalmente determinados.

f) Con los cargos de directivos superiores de los establecimientos de educación superior del Estado, entendiéndose por tales los que señalan los estatutos orgánicos de cada uno de ellos.”

En otras palabras, si se utilizan las categorías jurídicas del derecho administrativo estatutario es menester realizar lo más íntegramente posible dichas lógicas al extrapolarse las situaciones a ambos ámbitos.

b) Sobre los nombramientos

En el primer numeral se cambia la modalidad de ingreso se habla de “designación en calidad de contrata” textualmente señala: “La persona designada en calidad de contrata debe dar cumplimiento a los mismos requisitos generales y específicos exigidos para desempeñar el cargo en propiedad”, esta situación nos preocupa, porque “designar” faculta a la

autoridad en su ámbito discrecional a incorporar personas directamente, situación que importa retroceso en materia de acceso a los empleos públicos.

A mayor abundamiento, en el escalafón primario, los jueces y juezas nombrados titulares en un tribunal de comuna o agrupación de comunas, son nombrados en calidad de suplente, interino o subrogante en otros cargos de jueces de asiento de corte o relatores, o zonas extremas, lo que les permite obtener el pago de la diferencia de sueldo, y entonces, deviene en arbitrario el criterio utilizado para el escalafón empleados que con la modificación prevista, perderían la posibilidad de ocupar otros cargos, con el pago de diferencia de sueldo, bajo un criterio discriminador como el descrito.

1.- Respecto de las letras e y f del artículo 2 cabe señalar:

1.1.- La letra e) se erige como un mecanismo para transparentar y reducir la discrecionalidad en el nombramiento del personal transitorio, por lo que eliminarlo afectaría sustancialmente el accountability del personal del Poder Judicial, además de reducir las posibilidades de acceso a las personas a funciones a contrata, vulnerando el art. 1, 5, 6, 7, 8, 19 N°16 y 19 N°17 además del 38 de la Constitución, así como los arts. 1, 23 N°1 letra c y 29 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Por su parte, en el caso de dictarse la norma con la redacción propuesta esa decisión va en contra de la tendencia de avance de los derechos fundamentales, en lo pertinente a la transparencia, principio que inspira a la buena administración y es aplicable a todo el estado por tratarse de una base de la institucionalidad;

1.2.- Por su parte, la letra f) implica una discrecionalidad aún mayor a la indicada en la letra e), la que, en caso de modificarse, siguiendo el razonamiento precedente, debiese incorporarse a la letra e) del texto original para mantener y promover la transparencia en el acceso a la función transitoria en el Poder Judicial.

2.- Respecto del art. 6 cabe señalar que:

2.1.- Conforme a los argumentos precedentes, parece razonable mantenerlo;

2.2.- Desde el punto de vista del acceso a la función estatal no se advierte necesidad de eliminarlo pues de hacerlo se infringiría sustancialmente el derecho constitucional a acceder en condiciones objetivas a las funciones públicas conforme al Art. 19 N°17 de la Constitución.

c) Del Principio de la Confianza Legítima y Principio de Legalidad y su inobservancia en la prórroga y no renovación de contrata.

La Tercera Sala de la Corte Suprema ha resuelto la problemática de la aplicación del “Principio de la Confianza Legítima”, de acuerdo a información publicada en la página web del Poder Judicial, en las sentencias causas roles 26.112-2022, 26.131-2022, 26.196-2022, 26.279-2022 y 26.301-2022, resolvió así una serie de recursos de protección relacionados con desvinculaciones de trabajadoras y trabajadores públicos que prestaron servicios a contrata en reparticiones del Estado, y **estableció que el principio de confianza legítima opera después de 5 años en esta modalidad**, por lo que no se configura actuar ilegal o arbitrario si la desvinculación, por razones justificadas, se produce antes del quinquenio. Ello consolida una serie de interpretaciones precedentes.

A este respecto, y a la luz de la propuesta de modificación de Acta 104-2021, resulta incongruente con lo que la propia Corte Suprema ha resuelto (sic) “En efecto, el referido principio, aplicado en materia administrativa, **busca proteger a los funcionarios de los cambios intempestivos en las decisiones de la Administración, entregando estabilidad a los servidores públicos, impidiendo que a través de aquellos se lesionen derechos**”. En esta materia, se ha resuelto que tanto la decisión de poner término anticipado a una contrata, como la no renovación de la misma, respecto de personas que se han vinculados con la Administración por un determinado número de años, violenta el principio de la confianza legítima del funcionario que alberga la justa expectativa de terminar el periodo cubierto por su designación y a ser recontratado para el año siguiente, la que, en todo caso, se configura a juicio de ambas jurisdicciones, cuando concurre, como se adelantó, un elemento temporal estabilizador, esto es, que se hubieran producido renovaciones sucesivas”, (sic) “El Estatuto Administrativo establece un procedimiento específico para evaluar el servicio de los funcionarios públicos, que es aplicable a quienes sirvan los cargos en calidad de planta o a contrata, debiendo la autoridad dejar plasmadas en el proceso de calificación las razones de

un eventual mal desempeño que, una vez firme, determina que el funcionario deje de prestar servicios, sin que sea admisible que se utilice la causal de necesidades del servicio para poner término anticipado o no renovar las designaciones a contrata de personas que se hayan desempeñado por larga data sirviendo el cargo específico, pues aquello, sin duda vulneraría el principio de confianza legítima”.

1.- En relación a la no renovación del vínculo a contrata, abordada en el art. 3 de la propuesta, cabe señalar:

1.1.- La disposición del art. 3 letra a) propuesta plantea una serie de riesgos en base a elementos potencialmente subjetivos que se avisaron inclusive en informe confeccionado por la Dirección de Estudios de la Corte Suprema sobre esta propuesta de modificación.

1.2.- El supuesto para que la autoridad solicite la no renovación es que, en lo pertinente, manteniendo en una inseguridad permanente a funcionarios a contrata que

- Tengan menos de 5 años consecutivos en el Poder Judicial, o

- aquellos que no estén, dentro de esos 5 años, en lista de méritos,

lo anterior pues buena parte de los parámetros a considerar son subjetivamente evaluados, lo que podría permitir, por la vía de no calificar bien, permitir las no renovaciones.

1.3.- Aún más grave es la extrapolación en desmedro de los funcionarios del criterio de “desempeño deficiente” debido a que, una cosa es no estar calificado como de méritos y otra distinta el tener tal defectuosa labor, lo que, además de macularlos, podría afectar su empleabilidad tanto en lo sucesivo en el Poder Judicial como en todo el Sector Público.

1.4.- El último punto de la letra a) confunde la no renovación del vínculo a contrata por razones de desempeño deficiente con la necesidad o no de la función que el funcionario a quien no se habría renovado cumplía, redacción que podría generar a problemas interpretativos en desmedro de los funcionarios.

Cabe señalar que estas subjetividades y confusiones podrían generar daños eventualmente demandables, sea a nivel nacional o internacional.

2.- Respecto de la letra b) la situación básica es similar, pero con algunas particularidades:

2.1.- Es más subjetiva que la anterior pues simplemente hace referencia a “antecedentes objetivos de desempeño deficiente”;

2.2.- En el inciso 2° confunde dos situaciones:

- La decisión de oficio del ente administrativo de optar por la no renovación;
- Los procedimientos disciplinarios, que se desprende de la expresión “descargos” y permitirle formularlos.

2.3.- Si bien podría sostenerse como razonable la necesidad de elementos objetivos para fundar la no renovación al no precisar ni establecer parámetros, podría tratarse de información u opiniones generados por la misma autoridad. Por otra parte, tampoco se precisa que se notificarán dichos antecedentes al comunicar la decisión de no renovar, lo que podría generar imposibilidad de defensa o reacción por el o la afectado(a).

Confunde así la dictación de un acto administrativo de efecto individual y desfavorable con un procedimiento disciplinario. Lo adecuado sería conferir traslado o permitir su control y prueba previo a la decisión por parte del Presidente de la Itma. Corte de Apelaciones;

2.4.- En el mismo orden de ideas, si bien se había señalado que se debían remitir los fundamentos del tribunal y los descargos del funcionario afectado, a renglón seguido se señala que el Presidente de la Itma. Corte de Apelaciones debe decidir en base a los fundamentos planteados por el juez, soslayando en la motivación los argumentos del funcionario.

3.- En el caso de la letra c), si uno sigue el mismo razonamiento de la normativa supletoria utilizada, llama la atención la falta de distinción de dos situaciones distintas:

3.1.- Condicional, al tratarse – conforme a su propia denominación- de un supuesto limitado, sistémicamente requiere que se otorgue la posibilidad al (la) funcionario (a) la posibilidad de cesar en su función.

3.2.- Deficiente, en este caso si sería procedente la no renovación.

Sobre este punto cabe señalar que cuando el legislador ha querido que esto ocurra lo ha señalado expresamente, por ejemplo: en la formación de la lista anual de retiros o similar en las ramas de las fuerzas armadas y de orden y seguridad pública. Al no existir norma legal en este punto y siendo una situación desfavorable para el funcionario no sería constitucional, convencional y legal la propuesta normativa en este punto.

4.- Respecto del término anticipado del vínculo a contrata del Art. 4 de la propuesta es necesario considerar:

4.1.- Este artículo confunde el término anticipado del vínculo a contrata con la responsabilidad disciplinaria, lo que se constata de su lectura;

4.2.- Si bien formalmente en la normativa supletoria cuyas categorías se emplean en la normativa estatutaria del Poder Judicial se puede terminar anticipadamente un vínculo a contrata, no es menos cierto que esto supone que existe una presunta infracción normativa que investigar disciplinariamente y que, en caso de comprobarse, sea de aquellas que sólo son sancionables con desvinculación o destitución, por lo que el empleo genérico de esta posibilidad puede provocar vulneraciones al derecho a la función además de afectar sus derechos en el procedimiento disciplinario y desvirtuar el objetivo medular de dicha herramienta;

4.3.- En ese orden de ideas prosigue razonando la norma propuesta, pero ahondando en la vulneración procesal, señala la letra b) "Si, como resultado de la investigación disciplinaria, se resuelve poner término al contrato, el tribunal deberá notificar al empleado(a) afectado(a) en el más breve plazo" lo que podría implicar soslayar el derecho de defensa y por otra parte incorporar, sin fuente normativa, como alternativa de sanción la decisión de poner término al vínculo a contrata, desconociendo que las sanciones están tabuladas, siendo la destitución la única que permitiría el término anticipado.

4.4.- Con relación a los artículos transitorios cabe señalar: Como se indicó precedentemente, al utilizar la lógica de la norma cuyas categorías jurídicas se emplean, es compatible legalmente ser un funcionario titular y simultáneamente de forma transitoria desempeñar un cargo a contrata o en calidades de subrogante o suplente de otra conforme al Art. 87 letra d) del Estatuto Administrativo.

5. Derechos adquiridos

Es importante señalar que cualquier modificación al acta N° 104-2021 que signifique una pérdida de algún beneficio, prerrogativa o condición favorable para las y los empleados judiciales, implica, lo que se conoce en materia laboral como una pérdida de derecho adquirido.

Según la Dirección de Trabajo, “para que un beneficio, que no está estipulado en el contrato de trabajo, pueda transformarse en un derecho adquirido o tácito para el trabajador, deben cumplirse las siguientes condiciones: a) Reiteración en el tiempo, es decir, este beneficio debe darse en forma permanente en el tiempo y durante un período significativo. b) La voluntad de las partes, esto significa que tanto trabajador como empleador están en conocimiento del hecho y lo aceptan sin manifestar disconformidad. c) Esta modificación no puede referirse a materias reguladas por ley (ejemplo: ingreso mínimo, jornada máxima) o de casos en que expresamente la ley ha requerido una modificación del contrato de trabajo (obligación de actualizar anualmente el contrato).”

Estos derechos no pueden ser eliminados o alterados sin el consentimiento del trabajador o sin cumplir con ciertas condiciones legales específicas, puesto que; el reconocimiento y protección de los derechos adquiridos laborales contribuyen a la estabilidad laboral, a mantener la confianza entre empleadores y trabajadores, y a garantizar que las condiciones de trabajo sean justas y equitativas.

Si bien, nuestra relación laboral no se encuentra dentro de los límites que supervigila la Dirección del Trabajo, el concepto es útil para ilustrar lo que en el sector privado se conoce como derecho adquirido, y como podemos extender este concepto a nuestra realidad de empleados y empleadas judiciales.

Desde el año 2021, y hasta la fecha (reiteración en el tiempo), las y los empleados judiciales titulares y otros a contrata, han podido ocupar la prerrogativa de poder postular a diversas contratas que se han creado en todas las jurisdicciones por diversas motivaciones; aumentar experiencia en otras áreas de interés de su trabajo, explorar otras funciones en el poder judicial, aumentar su remuneración para acceder a mejores grados y categorías, entre otras. Esto siempre con la condición favorable de mantener su plaza titular, debido a que las contratas anuales están supeditadas a presupuestos anuales específicos, y no a un presupuesto general como son las plazas titulares del poder judicial. Hasta la fecha de la propuesta unilateral de la modificación del acta, ninguna de las partes involucradas en nuestra relación laboral (empleados, corporación y Excelentísima CS) ha manifestado su disconformidad de manera oficial (en alguna instancia de Consejo de Coordinación Zonal u Honorable Consejo Superior, entendida como la oportunidad para que esta asociación pueda manifestar la voluntad de sus socios).

Junto con esto, y de manera lamentable no existe ninguna norma legal que regule de manera directa y específica nuestra relación laboral, en atención a que, sin perjuicio de existir reglamentos (Reglamento De Personal Corporación Administrativa Del Poder Judicial), y la dictación de las actas 104-2021, así como el acta 71-2016, entre otras, estas últimas son auto acordados de menor jerarquía normativa, por ende, sin fuerza de ley, no existiendo a la fecha, (con excepción de los artículo 292 y siguientes y 312 y siguientes, entre otros pocos artículos del antiquísimo Código Orgánico de Tribunales) una ley o estatuto que regule la relación laboral de las y los empleados del Poder Judicial con su empleador (materias reguladas por ley).

Por otro lado, en virtud de principio de protección de la confianza legítima, derivado del principio de la seguridad jurídica, la Administración pública no puede defraudar las expectativas que han creado sus normas y decisiones, sustituyéndolas inesperadamente por otras de signo distinto, principio reconocido ampliamente tanto por la jurisprudencia administrativa como judicial.

Según el profesor Bermúdez, las actuaciones de los poderes públicos suscitan la confianza entre los destinatarios de sus decisiones. En este sentido, es razonable entender que las actuaciones precedentes de la Administración pueden generar en los administrados la confianza de que se actuará de igual manera en situaciones semejantes.

La confianza que deposita el particular en la actuación administrativa merece amparo, puesto que “una práctica administrativa continuada puede generar –y de hecho genera- la confianza en el ciudadano de que se le tratará del mismo modo que en los casos anteriores. Por ello, no parece justo que la Administración pueda cambiar su práctica con efectos retroactivos o de forma sorpresiva”.

Llevándolo este principio al caso en concreto, los actos de la autoridad, fundamentados en el Acta N° 19-2012, modificada por el Acta N° 104-2021, no deben ser sustituidos inesperadamente por esta, en atención a la confianza que creó en sus destinatarios, los funcionarios y funcionarias judiciales que haciendo uso de la prerrogativa otorgada, han accedido a otros cargos, manteniendo su situación laboral primitiva.

6. Vulneración situación laboral

Esta situación significa para las y los empleados judiciales una permanente vulneración a sus derechos laborales, debido a que no existe una norma específica que regule la relación laboral, y todas sus implicancias, de las y los empleados judiciales con su empleador, en desmedro de los existentes en el sector privado (Código del Trabajo), o administración centralizada y

descentralizada del estado (Estatuto Administrativo) o de los trabajadores y trabajadores de la educación (Estatuto De Los Profesionales De La Educación), entre otras.

La modificación unilateral del acta 104-2021 es una clara manifestación de ello, pues quita beneficios, prerrogativas o condiciones favorables que las y los empleados judiciales poseen en la actualidad, sin una participación vinculante de las y los empleados judiciales en este proceso, bajo garantías mínimas de negociación que aseguren que nuestra voz sea escuchada, tal como se establece en la convención 87 y 98 de la OIT. Quedando en la actualidad, solo en las manos del Pleno de la Excelentísima Corte Suprema, el regular nuestra relación laboral, por medio de auto acordados.

7. Límites de las facultades de la Corte Suprema

Cuando cualquier empleador en el sector privado quiere modificar la relación laboral de manera unilateral para con sus trabajadoras y trabajadores, debe realizarlo siempre dentro de los límites establecidos por la ley (Código del Trabajo). En cuanto al sector de la administración centralizada y descentralizada del estado, las modificaciones de la relación laboral deben realizarse siempre bajo los límites del acto administrativo, (Ley 19.880). En nuestro caso, esta modificación depende únicamente del Pleno de la Excelentísima Corte Suprema, la cual, en base a sus facultades económicas, dicta auto acordados conforme a sus necesidades.

En cuanto sus límites, no existen límites claros en cuanto a lo que se refiere a los cambios en la relación laboral, haciendo uso de las facultades económicas de la Excelentísima Corte Suprema, y la modificación del acta 104-2021 es una muestra de ello. Pues en la situación actual, depende del Pleno de la Excelentísima Corte Suprema, y únicamente a ellos, el modificar la relación laboral de miles de empleados y empleadas judiciales.

8. Estatuto de empleados judiciales.

La situación actual, de constante vulneración de nuestra relación laboral, sin la existencia de límites definidos para estas modificaciones en base a las facultades económicas del Pleno de la Excelentísima Corte Suprema, se vuelve primordial la existencia de una norma con fuerza de ley, que dé origen a un estatuto que norme y regule la relación laboral de las y los empleados judiciales. En la creación del

estatuto deberían participar todas y todos los estamentos del Poder Judicial, en igualdad de condiciones, y con garantías de que nuestra voz será escuchada de manera vinculante.

IV. PETITORIO DE ANEJUD CHILE SOBRE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN ACTA 104-2021

En una mirada sistémica, constitucional, convencional y legal, es indispensable considerar que en general la propuesta es desfavorable para los funcionarios, desconociendo además los desarrollos jurisprudenciales consolidados del reconocimiento de la confianza legítima, manifestado a modo referencial en sentencias de las Excma. Corte Suprema en recursos roles

- en general, 104786-2023, 141465-2023, 6506-2024, 3408-2024, 14540-2024

y particularmente el 17515-2024 donde se ratifica que existiendo 5 años de desempeño a contrata sólo se puede poner término al vínculo estatutario a través del sistema de calificaciones o un sumario administrativo. Lo anterior en defensa de sus derechos como funcionario;

- 26.112-2022, 26.131-2022, 26.196-2022, 26.279-2022 y 26.301-2022 en que la 3ª sala del Excmo. Tribunal ratifica la aplicabilidad de la confianza legítima a todas las vinculaciones a contrata, incluyendo expresamente las del personal del Poder Judicial.

Con relación al término anticipado del vínculo a contrata se aprecia una confusión de instituciones (procedimientos disciplinarios, sus objetivos, garantías, procedimientos, con la decisión unilateral de terminar anticipadamente el vínculo) con perjudiciales repercusiones prácticas ya señaladas.

En cuanto a la sanción de término anticipado de vínculo a contrata, cabe señalar que dentro de la normativa legal aplicable no aparece como sanción ella en el Art. 532 del Código Orgánico de Tribunales por lo que en caso de aprobarse se estaría vulnerando el principio de legalidad además de los derechos fundamentales de los funcionarios ya referidos.

Observación particular:

1.- Artículo 1º. Nombramientos: Mantener el artículo 1 como ya se encuentra regulado, en atención a que la compatibilidad de las y los empleados judiciales titulares con los cargos a contrata es un derecho adquirido, y su eliminación significaría un retroceso para nuestros derechos laborales como funcionarios judiciales. La compatibilidad, antigüedad y cualquier derecho adquirido para

funcionarios titulares y contratas con ciertos años de antigüedad, corresponden a beneficios que deben mantenerse; siendo el piso mínimo para cualquier modificación lo que ya existe.

2.- Artículo 6°. Concursos para proveer cargos titulares del Poder Judicial: Mantener el artículo 6, pues su derogación significa una pérdida de beneficios para las y los empleados judiciales al momento de postular a cargos de mejor grado y categoría, y/o de nuevas u otras áreas. Esto limita nuestro desarrollo profesional y es un retroceso para nuestras condiciones laborales actuales. La vigencia de este artículo debe ser el piso mínimo para cualquier modificación al acta referida.

Conclusiones:

La motivación de modificar el acta 104-2021 unilateralmente por parte del Pleno de la Excelentísima Corte Suprema, significa un retroceso para nuestras condiciones laborales, y como gremio debemos tomar una postura clara al respecto.

1.- Nos manifestarnos en contra de cualquier modificación al acta, y solicitamos la creación inmediata de una mesa de trabajo tripartita y vinculante, en que se pueda discutir estos y otros temas relacionados con nuestra relación laboral como empleadas y empleados judiciales.

2.- En el caso de que se mantenga la intención de modificar la citada acta, señalar que el piso mínimo para cualquier alteración, debe tener en consideración los derechos ya adquiridos, no pudiendo la modificación al acta significar una pérdida de los mismos para nosotros como empleados y empleadas judiciales.

3.- En el caso de que se mantenga la modificación en los términos expuestos y efectivamente retrocedamos en nuestras condiciones laborales, preparar una ofensiva judicial a través de acciones de protección, en contra del Pleno de la Excelentísima Corte Suprema, inmediatamente una vez que se dicte las modificaciones al acta, para proteger los derechos adquiridos de nuestros asociados y asociadas que se vean en la arbitrariedad de escoger entre su cargo titular y su contrata. Esta ofensiva debiera tener como objetivo obligar al Pleno de la Excelentísima Corte Suprema a detener el proceso de modificación del acta 104-2021, y a proteger la vulneración que esta modificación signifique para las y los empleados judiciales.

4.- Desarrollar como punto de trabajo para nuestro gremio, y socializar con las bases, la propuesta de crear un estatuto para empleados y empleadas judiciales, para detener de una vez por todas estas arbitrariedades, avanzar en carrera funcionaria, y finalizar con el hecho de que el régimen normativo de nuestra

relación laboral, dependa exclusivamente del Pleno de la Excelentísima Corte Suprema.

De este modo, las observaciones de Anejud Chile a la “Propuesta de Modificación del Acta 104-2021:

- 1. Rechazo total de la propuesta de modificación al Acta 104-2021**
- 2. Mantener la normativa actual sin ninguna modificación.**
- 3. Mesa de Trabajo sobre Carrera Funcionaria, tripartita y vinculante.**

En virtud de todo lo señalado, y normas legales invocadas, y demás normativas pertinentes, encontrándonos dentro de plazo, solicitamos tener por evacuado el informe, y sea acogido nuestro petitorio en los términos expuestos.

Asimismo, en el mismo orden de ideas la Anejud solicita ser considerada en las conversaciones que se sostengan conforme a lo resuelto en el AD 903-2024.

Karin Mendoza Sepúlveda
Secretaria Nacional

Nicolás Santibáñez Ramírez
Presidente Nacional