LEY N° 18.834

ESTATUTO ADMINISTRATIVO
INTERPRETADO Y CONCORDADO

TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO
FIJADO POR EL D.F.L. N° 29, DE 2004,
DEL MINISTERIO DE HACIENDA

ACTUALIZADO
ABRIL 2026

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
26-III-1927
CHILE

cea
CENTRO DE ESTUDIOS
DE LA ADMINISTRACIÓN
DEL ESTADO

LEY N° 18.834

ESTATUTO ADMINISTRATIVO
INTERPRETADO Y CONCORDADO

TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO
FIJADO POR EL D.F.L. N° 29, DE 2004,
DEL MINISTERIO DE HACIENDA

ACTUALIZADO
ABRIL 2026

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA
26-III-1927
CHILE

cea
CENTRO DE ESTUDIOS
DE LA ADMINISTRACIÓN
DEL ESTADO

LEY Nº 18.834
ESTATUTO ADMINISTRATIVO
INTERPRETADO Y CONCORDADO

TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO
FIJADO POR EL D.F.L. Nº 29, DE 2004,
DEL MINISTERIO DE HACIENDA

SEGUNDA EDICIÓN, ACTUALIZADO ABRIL 2026, SANTIAGO - CHILE

REDACCIÓN Y EDICIÓN
Unidad de Publicaciones y Bases de Jurisprudencia
de la Contraloría General de la República

DIAGRAMACIÓN E IMPRESIÓN
Unidad de Servicios Gráficos de la Contraloría General de la República

Nº ISBN: 978-956-372-108-9
Inscripción en Registro de Propiedad Intelectual: 7635

TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL DE ESTA OBRA.

CONTRALORIA.CL

ÍNDICE

PÁG.

PREFACIO 5

1 TÍTULO I. Normas generales
(Arts. 1º a 16) 11

2 TÍTULO II. De la carrera funcionaria
Párrafo 1º Del ingreso (Arts. 17 a 24) 109
Párrafo 2º Del empleo a prueba (Art. 25) 137
Párrafo 3º De la capacitación (Arts. 26 a 31) 140
Párrafo 4º De las calificaciones (Arts. 32 a 52) 157
Párrafo 5º De las promociones (Arts. 53 a 60) 227

3 TÍTULO III. De las obligaciones funcionarias
Párrafo 1º Normas generales (Arts. 61 a 64) 257
Párrafo 2º De la jornada de trabajo (Arts. 65 a 72) 299
Párrafo 3º De las destinaciones, comisiones de servicio y cometidos funcionarios (Arts. 73 a 78) 348
Párrafo 4º De la subrogación (Arts. 79 a 83) 371
Párrafo 5º De las prohibiciones (Art. 84) 385
Párrafo 6º De las incompatibilidades (Arts. 85 a 88) 399

ÍNDICE

PÁG.

4 TÍTULO IV. De los derechos funcionarios

Párrafo 1º Normas generales (Arts. 89 a 92) 429

Párrafo 2º De las remuneraciones y asignaciones (Arts. 93 a 101) 465

Párrafo 3º De los feriados (Arts. 102 a 107) 501

Párrafo 4º De los permisos (Arts. 108 a 110) 526

Párrafo 5º De las licencias médicas (Arts. 111 a 113) 540

Párrafo 6º De las prestaciones sociales (Arts. 114 a 118) 556

5 TÍTULO V. De la responsabilidad administrativa

(Arts. 119 a 145) 569

6 TÍTULO VI. De la cesación de funciones

(Arts. 146 a 156) 671

7 TÍTULO VII. Extinción de la responsabilidad administrativa

(Arts. 157 a 159) 703

8 TÍTULO FINAL. Disposiciones varias

(Arts. 160 a 163 y Artículo Final) 717

9 ARTÍCULOS TRANSITORIOS

(Arts. 1º a 19) 741

PREFACIO

En el marco del compromiso permanente de la Contraloría General de la República con la sistematización, actualización y difusión de su jurisprudencia administrativa, se pone a disposición de la comunidad esta nueva edición del Estatuto Administrativo interpretado y concordado, la cual incorpora la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, debidamente sistematizada hasta abril de 2026.

Esta publicación da continuidad a la tradición institucional, consistente en la selección, sistematización y presentación de la jurisprudencia administrativa que fija el sentido y alcance de las disposiciones contenidas en la ley Nº 18.834. En este contexto, se han incorporado nuevos dictámenes que permiten actualizar y, en ciertos casos, precisar, complementar o sustituir criterios jurisprudenciales.

Desde el punto de vista sustantivo, la presente edición incorpora desarrollos relevantes en diversas materias propias del régimen estatutario. En particular, se han incluido dictámenes que abordan, entre otros aspectos, el alcance y límites de las funciones desempeñadas por personal contratado a honorarios; los criterios aplicables a los procesos de selección y provisión de cargos a contrata; el contenido y proyección del principio retributivo; el régimen jurídico de la subrogación; y las condiciones para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo entre otros aspectos.

Asimismo, se han incorporado pronunciamientos recientes que precisan los límites de la competencia de esta Contraloría General respecto del Servicio Electoral, reafirmando que no corresponde emitir pronunciamiento en materias de personal, como los procesos calificatorios, por cuanto su normativa lo ha excluido de dicho control.

Junto con lo anterior, se ha efectuado una revisión integral del texto, corrigiendo aspectos formales advertidos en ediciones previas y perfeccionando las concordancias normativas al término de los artículos, con el objeto de facilitar su consulta y fortalecer su utilidad práctica.

De este modo, esta obra busca no solo sistematizar la jurisprudencia administrativa vigente, sino también constituirse en una herramienta de apoyo para la mejor interpretación y aplicación del Estatuto Administrativo propendiendo con ello a fortalecer la función pública y el buen uso de los recursos públicos.

Se espera que esta nueva edición favorezca una mejor comprensión del régimen jurídico que rige a los servidores del Estado y promueva estándares más altos de juridicidad en la gestión administrativa.

Contralora General de la República

DECRETO CON FUERZA DE LEY Nº 29, DE 2004

Ministerio de Hacienda

Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo

(Publicado en el Diario Oficial de 16 de marzo de 2005)

D.F.L. Núm. 29. Santiago, 16 de junio de 2004. Visto: Lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución Política de la República y la facultad que me ha conferido el artículo décimo transitorio de la ley Nº 19.882.

DECRETO CON FUERZA DE LEY:

Fíjase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado del Estatuto Administrativo, aprobado por la ley Nº 18.834.

1

TÍTULO I

NORMAS GENERALES

TÍTULO I. Normas generales

ARTÍCULO 1º. Las relaciones entre el Estado y el personal de los Ministerios, Intendencias, Gobernaciones y de los servicios públicos centralizados y descentralizados creados para el cumplimiento de la función administrativa, se regularán por las normas del presente Estatuto Administrativo, con las excepciones que establece el inciso segundo del artículo 21 de la ley Nº 18.575.

Ley 18.834, Art. 1º.

Interpretación:

El artículo 1º de la ley Nº 18.834 al regular las relaciones entre el Estado y el personal que indica, con las excepciones que establece el inciso segundo del artículo 21 de la ley Nº 18.575, no tiene otro alcance que señalar el ámbito natural de aplicación del Estatuto Administrativo, de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 de la ley Nº 18.575, en relación con el inciso primero del artículo 21 de esa ley, lo que no determina, en modo alguno, que las leyes orgánicas constitucionales de las entidades que menciona el inciso segundo de esta última norma, estén impedidas de someter a su personal al régimen que estimen pertinente y que puede ser, por cierto, el de la ley Nº 18.834 (28.614/1989).

El artículo 1º de la ley Nº 18.834, en relación con el inciso segundo del artículo 21 de la ley Nº 18.575, deja fuera del ámbito de aplicación de las normas del Estatuto Administrativo a las empresas públicas creadas por ley (36.106/2009).

El Estatuto Administrativo no rige a los funcionarios de Carabineros de Chile, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º de dicho cuerpo normativo, en relación con el inciso segundo del artículo 21 de la ley Nº 18.575, salvo en aquellas materias en que la normativa de esa institución policial se remite expresamente a la ley Nº 18.834 (55.562/2008, 60.132/2008, 62.231/2013, 23.579/2017).

El personal de la Dirección de Previsión de Carabineros se rige actualmente por la ley Nº 18.834, por tratarse de una de las entidades aludidas en el inciso primero del artículo 21 de la ley Nº 18.575 y no estar comprendida entre las excepciones referidas en el inciso segundo de esta norma, sin que pueda estimarse que el decreto ley Nº 844, de 1975, constituya un estatuto especial para algunos de sus funcionarios, en virtud de lo señalado en el artículo 162 de la citada ley Nº 18.834 (33.137/1994, 6.764/1997).

Según el artículo 1º de la ley Nº 18.575, en relación con los artículos 21, inciso primero, y 43 de la misma ley, y los artículos 1º y 162 de la ley Nº 18.834, en la actualidad y desde la entrada en vigencia de este último texto legal, la regulación de la materia que interesa —subrogación— es la contenida en este cuerpo estatutario, razón por la cual han dejado de regir las reglas especiales de carácter reglamentario que invoca la institución requirente (15.269/2012).

Los funcionarios de la Administración están sometidos a un régimen de derecho público preestablecido, unilateral, objetivo e impersonal, fijado por el Estado. Ello significa que el vínculo jurídico que une al funcionario con el Estado y que nace con el nombramiento, no es de naturaleza contractual, sino que legal y reglamentario, por lo que no cabe aplicarle las disposiciones que se refieren a los contratos regidos por el derecho privado. La incorporación de una persona a este régimen jurídico estatutario debe ser libremente decidida por ella, ya que es una expresión de la libertad de trabajo que garantiza la Constitución Política. En consecuencia, quien ingresa a un cargo público regido por la ley Nº 18.834, se incorpora voluntariamente a un sistema que regula integralmente, entre otros aspectos, sus derechos, obligaciones y modalidades de desempeño **(68.955/2009).**

El personal de la Contraloría General de la República se rige por las normas de su ley orgánica Nº 10.336 y, en lo no previsto por esta, por el Estatuto Administrativo aprobado por la ley Nº 18.834, por constituir un régimen de general aplicación a los servidores de la Administración del Estado **(21.456/2011).**

El Estatuto Administrativo regula, en general, las relaciones laborales de la Administración del Estado con el personal de la dotación de los servicios que la integran, salvo respecto de los funcionarios regidos por estatutos especiales. De acuerdo con los artículos 43 de la ley Nº 18.575, 1º y 162 de la ley Nº 18.834, esos estatutos especiales no se aplican a todo el personal del respectivo servicio, sino que solamente a los funcionarios que desempeñan las profesiones o actividades que menciona esta última disposición **(29.976/1992, 2.532/1993, 25.950/1993).**

El personal de Gendarmería de Chile está sometido a las normas de la ley Nº 18.834, con excepción de los oficiales y vigilantes penitenciarios, que se rigen por sus estatutos especiales **(5.466/1991).**

Los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos se rigen por la ley Nº 18.834, con excepción del personal que cumple funciones fiscalizadoras, el cual está afecto a estatutos especiales **(24.378/1990, 3.400/2016).**

La ley Nº 18.834 no contempla la posibilidad de contratar personas conforme al Código del Trabajo **(7.203/1991).**

Los funcionarios públicos pueden estar sujetos en lo laboral al Estatuto Administrativo y, a la vez, a regímenes de remuneraciones, salud y previsión distintos de la generalidad de los servidores adscritos a la ley Nº 18.834, porque esta no contiene un régimen de remuneraciones ni disposiciones relativas a prestaciones de salud, excepto los derechos a licencias médicas y los derivados de las prestaciones médicas por accidente en acto de servicio y enfermedad producida a consecuencia del desempeño de la función **(29.856/1992).**

El personal de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional se encuentra afecto a la ley Nº 18.834, por cuanto dicha caja es un servicio público descentralizado del Estado, creado para el cumplimiento de la función administrativa y, por ende,

comprendido entre los organismos mencionados en el artículo 1º de esa ley (5.090/1997, 49.076/2008).

Lo dispuesto en el artículo 1º de la ley Nº 18.834, en relación con el artículo 21, inciso segundo, de la ley Nº 18.575, según los cuales, y en lo que interesa, las normas del primer texto legal no regirán a las Fuerzas de Orden y Seguridad —entre ellas, la Policía de Investigaciones de Chile—, no es óbice para que su director general hubiese ejercido la atribución del artículo 151 del Estatuto Administrativo, ya que tal declaración constituye una materia no tratada en el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, razón por la que fue procedente que, en mérito de lo preceptuado en el artículo 153 de ese último ordenamiento, se aplicara de forma subsidiaria el mencionado artículo 151 (51.901/2016, 72.816/2016).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 21 y 43 de la ley Nº 18.575; 151, 162 y 163 de la ley Nº 18.834; 1º de la ley Nº 18.883; 153 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional.

ARTÍCULO 2º. Los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las instituciones referidas en el artículo 1º. Respecto de las demás actividades, aquellas deberán procurar que su prestación se efectúe por el sector privado.

Ley 18.834, Art. 2º.

Interpretación:

La autorización que el artículo 37 de la ley Nº 18.575 y la ley Nº 18.803 dan a las instituciones del sector público para entregar la ejecución de acciones de apoyo a sus funciones a entidades de derecho privado a través de contratos no puede, de acuerdo con los principios básicos del derecho administrativo, recaer en actividades correspondientes al desarrollo de tareas propias, pues con ello se estaría confiriendo a particulares competencia para realizar funciones que el organismo público se encuentra obligado a cumplir y que, conforme con el artículo 63, Nº 14, de la Constitución Política, en relación con el artículo 65, inciso cuarto, Nº 2, de la Carta Fundamental, solo pueden determinarse por vía legislativa (22.540/1990).

Las tareas que constituyen desempeño de un empleo público, propio del personal administrativo y técnico de un servicio, cuya ejecución excede el ámbito de servicios de apoyo, por cuanto están directamente vinculadas al ejercicio de las potestades públicas de ese organismo, no pueden ser asignadas a prestadores externos. Las labores propias de los organismos públicos, por su naturaleza, no pueden ser desempeñadas por empleados ajenos al respectivo servicio público, puesto que deben ser desarrolladas por sus propios funcionarios, ya sean estos de planta o a contrata y, excepcionalmente, según el artículo 11 del Estatuto Administrativo, por prestadores de servicios contratados sobre la base de honorarios (29.057/2013, 9.778/2014).

El legislador confió la ejecución de las tareas necesarias para cumplir las funciones públicas que la ley asigna a cada institución, en primer lugar, a la dotación permanente de la misma, constituida por los funcionarios de planta; luego, a aquella dotación transitoria, esto es, a los empleados a contrata y, finalmente, de manera excepcional y restringida, a quienes sirven labores en calidad de contratados a honorarios (70.929/2012, 13.028/2013, 29.224/2013, E245586/2022, E334157/2023).

La administración de personal y la contabilidad del organismo no constituyen acciones de apoyo de aquellas a que se refiere la ley Nº 18.803, toda vez que esas labores importan el desarrollo de potestades públicas que el ordenamiento legal encarga al organismo ocurrente. A mayor abundamiento, conforme con lo dispuesto en el artículo 31 de la ley Nº 18.575 se desprende que la administración de cada servicio público, aspecto que abarca, entre otras materias, tanto el personal como la contabilidad, es una potestad inherente a cada organismo de

la Administración del Estado, que debe ser desarrollada por intermedio de sus servidores. Ello porque, acorde al artículo 2º de la ley Nº 18.834, todas las labores que por naturaleza son inherentes a la función pública, deben desarrollarse por los servidores de planta o a contrata del respectivo organismo y, excepcionalmente, por personas contratadas a honorarios, según lo señala el artículo 10 de ese cuerpo legal (7.023/2005).

Las labores de secretarias y auxiliares constituyen el desempeño de un empleo público, cuya ejecución excede el ámbito de los servicios de apoyo. La provisión de personas que desarrollarán labores propias de la administración de personal y de contabilidad, tales como la preparación de procedimientos, el apoyo en la generación de asientos contables, la coordinación de actividades de difusión, o el apoyo administrativo y logístico en actividades de capacitación y formación, excede el ámbito de los servicios de apoyo, por cuanto están directamente vinculadas al ejercicio de las potestades públicas de cada organismo (50.609/2008, 17.918/2009, E343818/2023).

No está permitido celebrar contratos para la provisión de personal técnico y profesional para desarrollar labores indeterminadas en el área computacional e informática, pues ello implicaría que, por la vía de la prestación de servicios, se contratarían personas que desempeñarían funciones propias de un cargo público (132/2009).

Conforme a lo prescrito en el artículo 7º del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprobó el reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos. La empresa contratada desarrollará sus labores de apoyo en el proceso concursal con sujeción a lo prescrito en el referido texto reglamentario, poniendo en conocimiento del comité de selección los postulantes que cumplan los requerimientos para pasar de una etapa a otra, sin intervenir en el ejercicio de las facultades decisorias propias de dicho comité (27.394/2010).

Designación a contrata de profesionales que no tuvo por objeto que el organismo se proveyera de personal para el desarrollo de sus tareas, sino que, por el contrario, para el cumplimiento de las de otro servicio, contraviene el fin de aquellas medidas y el artículo 2º del Estatuto Administrativo, del cual se desprende que los cargos a contrata solo podrán corresponder a funciones propias que deba realizar la entidad que los nombra en esa calidad (3.364/2017).

De conformidad con lo prescrito en la letra a) del artículo 3º de la ley Nº 18.834, cargo público es aquel que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1º —que alude, en lo que importa, a los servicios públicos, como el Servicio de Impuestos Internos— a través del cual se realiza una función administrativa, norma que se encuentra en

concordancia con el artículo 2º de ese mismo ordenamiento, que previene que los cargos de planta o a contrata solo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las aludidas instituciones. Así, queda claro que quien sirve un empleo lo hace para el ejercicio de una tarea o labor pública asignada por ley al correspondiente organismo, de manera que, en último término, es la voluntad de la entidad pública la que se expresa a través de un servidor, por lo que su alejamiento del cargo no puede afectar la vigencia de las resoluciones que adoptó (18.888/2015).

El Instituto de Seguridad Laboral debe cumplir sus funciones con su dotación permanente y transitoria —funcionarios de planta y a contrata—, pudiendo excepcionalmente acudir a la contratación a honorarios. Asimismo, se encuentra autorizado por el legislador para otorgar prestaciones médicas a través de los servicios de salud, las mutualidades de empleadores u otros establecimientos de salud públicos o privados, para lo cual debe someterse a las normas de contratación general del Estado, esto es, la ley Nº 19.886 (E245586/2022, E334157/2023).

Concordancias:

Artículos 63, Nº 14, y 65 de la Constitución Política; 9º, 31 y 37 de la ley Nº 18.575; 1º de la ley Nº 18.803; 3º, letra a), 4º, 10, 11 y 2º transitorio de la ley Nº 18.834; 2º de la ley Nº 18.883; 16 del decreto ley Nº 1.608, de 1976; 7º del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 3º. Para los efectos de este Estatuto el significado legal de los términos que a continuación se indican será el siguiente:

Ley 18.834, Art. 3º.

a) Cargo público:

Es aquél que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1º, a través del cual se realiza una función administrativa.

b) Planta de personal:

Es el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, que se conformará de acuerdo a lo establecido en el artículo 5º.

c) Empleo a contrata:

Es aquel de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución.

d) Sueldo:

Es la retribución pecuniaria, de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado.

e) Remuneración:

Es cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras.

f) Carrera funcionaria:

Es un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función pública, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo, y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad.

Interpretación:

Letra a)

Los cargos públicos se ubican en las respectivas plantas según la jerarquía y funciones a ellos asignados y a los requisitos exigidos para su desempeño, correspondiéndoles el grado que posee un sueldo determinado (25.389/1995).

Exfuncionaria, que luego de declarada la vacancia de su cargo por calificación insuficiente permaneció en dicha repartición remunerada con cargo a gastos reservados, no tiene derecho a que se le reconozca la calidad de funcionaria pública por este último periodo, porque conforme a la letra a) del artículo 3º de la ley Nº 18.834, cargo público es el que se contempla en las plantas o empleos a contrata en las instituciones del artículo 1º, a través del cual se realiza una función administrativa (11.311/1997).

Según las letras a) y b) del artículo 3º de la ley Nº 18.834, los empleos de la planta de personal son aquellos establecidos de manera permanente para el desarrollo de la función pública. En consecuencia, corresponde que el servicio informe las razones por las cuales no ha llamado a concurso para proveer en carácter de titular las plazas vacantes y las medidas adoptadas y plazos presupuestados para proceder a tales designaciones, particularmente respecto de aquellas plazas que permitan que la subrogancia por la que se consulta se efectúe acorde con la normativa y jurisprudencia administrativa vigentes (48.426/2016).

En conformidad con el artículo 3º, letra a), de la ley Nº 18.834, un cargo público en la Administración corresponde a una plaza contemplada en las plantas o a un empleo a contrata, cabe concluir que la incompatibilidad en estudio rige respecto de dichos cargos, pero no de las contrataciones a honorarios, pues estas últimas no revisten aquel carácter (13.934/2016).

De conformidad con lo prescrito en la letra a) del artículo 3º de la ley Nº 18.834, cargo público es aquel que se contempla en las plantas o como empleos a contrata en las instituciones señaladas en el artículo 1º —que alude, en lo que importa, a los servicios públicos como el Servicio de Impuestos Internos— a través del cual se realiza una función administrativa, norma que se encuentra en concordancia con el artículo 2º de ese mismo ordenamiento, que previene que los cargos de planta o a contrata solo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las aludidas instituciones. Así, queda claro que quien sirve un empleo lo hace para el ejercicio de una tarea o labor pública asignada por ley al correspondiente organismo, de manera que, en último término, es la voluntad de la entidad pública la que se expresa a través de un servidor, por lo que su alejamiento del cargo no puede afectar la vigencia de las resoluciones que adoptó (18.888/2015).

Si bien es efectivo que el artículo 3º de la ley Nº 18.834 define como 'cargo público', para los efectos de ese texto legal, aquel que integra las plantas o como empleo a contrata en organismos de la Administración del Estado, ese significado no puede circunscribirse a un determinado ámbito de aplicación en una norma si, en su contexto, aparece que tiene uno diverso o más amplio, como acontece en la especie, en que la finalidad de establecer un piso de 'idoneidad moral' para el acceso a un cargo en la Administración fuerza entender que todo aquel que ha sido cesado en un empleo de un 'órgano del Estado', por mala calificación o por medida disciplinaria, carezca de aquella temporalmente para integrarse a la Administración (18.254/2016).

Letra b)

La ausencia de plantas de personal impide la calificación de los funcionarios conforme a la normativa de la ley Nº 18.834, puesto que ese sistema evaluatorio requiere el cumplimiento de condiciones esenciales para su desarrollo, como lo es precisamente la existencia de las aludidas plantas (16.529/1993).

El mecanismo de subrogación opera únicamente respecto de cargos existentes en la planta de personal, por lo que no puede delegarse el ejercicio de funciones en calidad de subrogante a quien reemplaza un cargo de jefatura que no está contemplado en la planta del servicio, debiendo considerarse ese desempeño solo como un cometido funcionario (24.544/1993).

Los funcionarios de la Administración del Estado se rigen por el principio de jerarquía, según indica, entre otros, el artículo 7º de la ley Nº 18.575. De la misma forma, la ley Nº 18.834 en su artículo 3º, letra f), prescribe que la carrera funcionaria "Es un sistema integral de regulación del empleo público, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos". Por su parte, el artículo 9º del antedicho estatuto establece que "Todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario". A su vez, el artículo 3º, letra b), de esa ley define a la planta de personal, en lo que interesa, como "el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución". Una de las expresiones de la jerarquía es que los funcionarios públicos están incorporados en un sistema de plantas de personal en las cuales se les ordena en forma piramidal de mayor a menor, según un grado remuneratorio asignado acorde a la importancia de la función que desempeña o la plaza que se sirve. Asimismo, el principio de la jerarquía supone la existencia de personas con mayor poder de decisión, en relación con otros que deben acatar o cumplir esas decisiones, y que tal orden está determinado por la estructura básica fijada, esencialmente, en la planta de cada servicio (7.318/2010, 43.534/2011).

Letra c)

La finalidad del empleo a contrata es complementar los cargos permanentes que conforman la planta de personal de un servicio, según sus necesidades (15.040/1991).

En atención a que los empleos a contrata no tienen una categoría o grado específico en la planta de los organismos de la Administración del Estado, la autoridad encargada de efectuar la designación calificará la importancia de las labores respectivas, con el objeto de asignárselo. Dicho nivel puede ser cualquiera del escalafón pertinente, siempre que no exceda del grado máximo de este (31.592/2011).

No procede que se designe en los cargos de jefaturas a personal a contrata, por cuanto dichos cargos por su denominación y naturaleza implican labores de carácter resolutivo, decisorio o ejecutivo, por lo que solo pueden ser ejercidos por personal que integra la dotación estable del servicio, esto es, por servidores de planta y no por funcionarios que desempeñan empleos transitorios, como ocurre con los contratados, ello es sin perjuicio de los casos en que una norma legal lo autorice (6.131/1991, 38.210/2009).

Corresponde a la autoridad encargada de efectuar la designación a contrata calificar la importancia de la función que ejercerá el contratado para asignarle un grado, pero esa asimilación no puede referirse a un grado del escalafón de directivos de la planta (11.254/1990).

La designación a contrata con el objeto de reemplazar a otro funcionario solo tiene de peculiar la específica necesidad del servicio que mediante ella se busca satisfacer, pero no por ello constituye una forma o modalidad de vinculación estatutaria especial, original o diversa de la contrata consagrada en el artículo 10 del Estatuto Administrativo (4.124/2008).

Debe entenderse que un acto administrativo prorroga la contrata de un funcionario cuando extiende dicho vínculo en los mismos términos fijados en la contratación primitiva, esto es, que el cargo esté asimilado a igual planta y corresponda a idéntico grado que el de su contrata original y sus prórrogas, de modo que, si la contrata de un funcionario ve modificada alguna de esas condiciones, ese servidor accederá a una nueva designación (65.083/2015, E339274/2023).

Letra d)

La ley Nº 18.834 distingue entre sueldo y remuneración. Entiende por sueldo la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales asignada a un empleo público según el nivel o grado en que se encuentra clasificado y no la que se percibe en relación a circunstancias especiales (5.379/1994, 28.413/1995).

Las sumas pagadas por planilla suplementaria constituyen una remuneración accesoria y, por ende, no forman parte del sueldo del grado en el que se encuentra ubicado el empleado (24.285/2001).

Resulta improcedente que la medida disciplinaria de multa se imponga únicamente en relación a un porcentaje del sueldo del afectado y no de su remuneración, porque dicho castigo se extiende a todos los emolumentos que el servidor percibe en razón del cargo que ejerce (5.636/1990, 35.175/2003, 433/2009).

El artículo 3º, letras d) y e), de la ley Nº 18.834, ha definido el significado legal, para efectos del Estatuto Administrativo, de los términos sueldo y remuneración, siendo el primero una especie del segundo, y no meros sinónimos (23.094/2010, 39.731/2011, 20.076/2017, E404159/2023).

Respecto de la determinación de la "renta equivalente al diez por ciento del sueldo asignado al cargo", por la ocupación de una vivienda estatal a que se refieren los incisos segundo y tercero del artículo 91 de la ley Nº 18.834, es necesario señalar que el artículo 3º, letra d), del mismo texto legal, establece, en lo que interesa, que sueldo es la retribución pecuniaria, de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado. Por su parte, el artículo 1º del decreto ley Nº 249, de 1973, fija, a contar del 1 de enero de 1974, la escala única de sueldos mensuales para el personal de las entidades que señala, la que es reajustada anualmente, por las correspondientes leyes de reajuste de remuneraciones de los trabajadores del sector público. Como se advierte, por disposición expresa de la normativa jurídica citada, el diez por ciento que los funcionarios deben pagar por concepto de renta de una vivienda de propiedad del servicio, se calcula sobre la retribución pecuniaria denominada sueldo a que se refiere el mencionado artículo 1º del decreto ley Nº 249, de 1973, la que no comprende los demás estipendios que aquellos tienen derecho a percibir en virtud de diferentes disposiciones legales, los que, en su conjunto, constituyen la remuneración de tales servidores (10.841/2013).

Funcionario nombrado en calidad de suplente, tiene derecho a percibir el sueldo del grado del cargo vacante, y todas las demás remuneraciones, en la medida que cumpla con los requisitos para su percepción, a menos que se trate de licencias médicas, en cuyo caso su designación podrá efectuarse en un grado inferior. Con todo, tratándose de una funcionaria designada como suplente, el derecho a fuero maternal garantiza que se le mantenga el sueldo del grado que ejercía a la época que comenzó su estado de gravidez, protección que no se extiende a las demás remuneraciones, las que solo tendrá derecho a percibir en la medida que la servidora cumpla con las condiciones para su entero (30.822/2019).

Letra e)

La enumeración de las remuneraciones que contiene este precepto es meramente ejemplar y no taxativa, por lo que, junto a las que allí se indican, existen o pueden existir otros emolumentos, sea que estén contemplados en el mismo Estatuto Administrativo o en leyes especiales, bastando que sean pagados en forma habitual y permanente a los servidores en virtud de su cargo o función. Luego, deben excluirse los que tengan un carácter eventual o accidental y ciertos derechos estatutarios que constituyen beneficios indemnizatorios, como son, en el primer caso, la asignación familiar y los aguinaldos, y en el segundo, el bono de escolaridad y los viáticos (17.144/1990, 22.611/2003, E216678/2022).

La regla general es que todas las remuneraciones poseen el carácter de imponible, salvo aquellas que la ley ha excluido expresamente de tal categoría, excepciones, por cierto, que deben interpretarse en términos estrictos (24.609/2011).

El concepto de remuneraciones que utiliza el artículo 98, letra d), de la ley Nº 18.834, sobre asignación por cambio de residencia, comprende todos aquellos emolumentos propios del cargo que se asumirá o, en su caso, del empleo que sirve el funcionario objeto de una nueva destinación, incluyéndose en ellos, cuando proceda, las bonificaciones de salud y pensiones establecidas por las leyes Nºs. 18.566 y 18.675, por cuanto constituyen remuneraciones propias del grado que posee un servidor (26.384/1990).

El funcionario subrogante accede al sueldo del cargo que subroga y no a la diferencia que existe entre este y aquel que percibe por el puesto en el cual es titular. Así entonces, este derecho a percibir el sueldo del cargo que se subroga implica que el funcionario mantiene las demás remuneraciones asignadas a su propio empleo titular. De ello se sigue que, durante este período, no recibe el sueldo del cargo en que se encuentra nombrado, sino aquel correspondiente al del puesto que subroga (26.878/2016, 20.076/2017).

Asignación de responsabilidad superior del artículo 6º, inciso primero, del decreto ley Nº 1.770, de 1977, es una remuneración que corresponde a un cargo de jefatura, por lo que no procede que sea percibida por quien subroga dicho empleo, quien solo tiene derecho a percibir el sueldo del subrogado y no el resto de sus remuneraciones (E404159/2023).

La asignación familiar es un beneficio indemnizatorio y no constituye remuneración. En cambio, la asignación de fiscalización del artículo 6º del decreto ley Nº 3.551, de 1980, se encuadra dentro de dicho concepto (17.144/1990, 24.999/1991).

La asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario, consultada en el artículo 1º de la ley Nº 19.490, tiene el carácter de remuneración. Asimismo, la bonificación del artículo 3º de la misma ley es propiamente una remuneración. Que se pague cada tres meses y que no sea base de cálculo para ningún otro beneficio pecuniario no la privan de ese carácter (15.016/2001, 17.505/2001).

El artículo 1º de la ley Nº 19.553 concede una asignación de modernización al personal de la Administración del Estado de las entidades indicadas en el artículo 2º, que se pagará en cuatro cuotas en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año y será tributable e imponible para efectos de salud y pensiones. De este modo, la asignación de modernización reviste el carácter de remuneración, toda vez que es una contraprestación en dinero que el funcionario tiene derecho a percibir en razón de su empleo o función, de acuerdo con el artículo 3º, letra e), de la ley Nº 18.834. Al respecto, es necesario agregar que la asignación de modernización es un emolumento de carácter permanente y que se devenga mes a mes, no obstante, en atención a que solo se recibe efectivamente cuatro veces en el año, para los efectos de los descuentos que puedan afectarle, no puede considerarse como percibida la proporción devengada en aquellas mensualidades en que no corresponde su retribución (44.729/1999, 60.625/2011, 5.671/2014).

Las personas que prestan servicios a la Administración sobre la base de honorarios no poseen la calidad de funcionarios, razón por la cual los montos que dichas personas perciban como honorarios no revisten el carácter de remuneración (56.402/2008).

El estipendio a que tiene derecho el médico becario es aquel que corresponda al sueldo mensual que reciba un profesional funcionario afecto a la ley Nº 19.664 contratado por una jornada de 44 horas, sin que sea posible incluir en este monto otros emolumentos de distinta naturaleza (84.676/2015).

La remuneración comprende tanto las contraprestaciones permanentes como aquellas que no posean ese atributo (51.906/2015, 57.527/2015).

Las remuneraciones de los empleados, dentro de las cuales se encuentran las asignaciones, deben ser fijadas en relación con los cargos o funciones desarrolladas y no en consideración a las personas que los sirven o que realizan las pertinentes tareas. Así, los estipendios de esta especie deben cumplir con las condiciones que garanticen su objetividad y generalidad (37.681/2015).

El artículo 13 de la ley Nº 20.212 concede, a contar del 1 de enero de 2007, una bonificación especial no imponible a los trabajadores de las entidades que indica que se desempeñen en la primera, segunda, décimo primera y décimo segunda regiones, así como en las provincias de Palena, Chiloé e Isla de Pascua y en la comuna de Juan Fernández, la cual reviste la calidad de remuneración permanente, toda vez que se trata de un ingreso percibido en forma habitual por los servidores que tienen derecho a él (E105595/2021).

Asignación de fortalecimiento de la función pública otorgada por el artículo 1º de la ley Nº 21.132 al personal de planta y a contrata del Servicio Nacional de Pesca y Acuicultura posee el carácter de remuneración (3.274/2020).

Tratándose de servidores que cumplen labores en virtud de un contrato a honorarios en el que se ha delimitado una jornada de desempeño, en caso de atrasos o ausencias injustificadas, los descuentos que se deben efectuar sobre sus estipendios, de forma análoga a lo que ocurre con los funcionarios sujetos al Estatuto Administrativo, deben ser calculados sobre la totalidad de sus remuneraciones, es decir, respecto del monto bruto de los honorarios pactados en su convenio (33.224/2019).

Funcionarios regidos por la ley Nº 18.834 tienen derecho a seguir percibiendo la asignación de zona de su lugar de desempeño de origen, en caso de comisiones de servicio dispuestas por un período de hasta seis meses (E520403/2024).

Letra f)

La definición amplia de carrera funcionaria que consulta esta norma está limitada por el artículo 6º de la ley Nº 18.834, según el cual dicha carrera se inicia con el ingreso en calidad de titular a un cargo de la planta y se extiende hasta los cargos

de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza establecidos en el artículo 7º del mismo estatuto. Luego, ese texto legal determina claramente los cargos de exclusiva confianza y los de carrera, diferenciando específicamente unos de otros. Así, entonces, no resulta legalmente factible extender a los empleos de exclusiva confianza las normas sobre designación contenidas en la ley Nº 18.834 que se refieren a los cargos de carrera, en atención a la distinta naturaleza jurídica de unos y otros (18.297/1990, 26.043/2000).

La superioridad de cada entidad debe adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento, a través de los concursos internos o ascensos, a la carrera funcionaria, la que constituye un derecho fundamental de los empleados de la Administración. Por consiguiente, es un deber de los servicios públicos disponer, dentro de un término razonable, las promociones que correspondan (81.782/2011, 5.542/2012, 9.088/2015, E325486/2023).

Es improcedente designar en una función de jefatura a un funcionario que posee una jerarquía inferior a otro —que como consecuencia de ello quedaría bajo su mando—, porque si bien es posible asignar funciones de jefatura al empleado que se considera más idóneo para cumplirlas, tratándose de cargos que no son de planta, dicha designación debe respetar siempre el principio jerárquico, conforme al cual un servidor que ocupe una plaza en cierto nivel según su categoría o grado no debe quedar sometido a otro de menor jerarquía, la que debe estar determinada por la respectiva posición en el correspondiente escalafón (28.845/1992, 21.938/1993, 25.963/1994).

Los contratados se encuentran marginados de la carrera funcionaria, pues este precepto indica que esa carrera es un sistema integral de regulación del empleo público aplicable al personal titular de planta (29.914/1999).

Los cargos de exclusiva confianza de un servicio pueden proveerse por el jefe superior del mismo sin sujeción a las normas que regulan la carrera funcionaria, toda vez que no se comprenden en ella. El legislador ha distinguido nítidamente entre los cargos de carrera y los de exclusiva confianza, señalando expresamente cuáles son unos y otros, existiendo por lo demás ciertas características de la carrera funcionaria y, por lo tanto, del funcionario de carrera, que excluyen al de exclusiva confianza, tales como la estabilidad en el empleo y el derecho a ser promovido (26.043/2000, 18.661/2008).

Conforme a los artículos 3º y 9º de la ley Nº 18.834, los funcionarios regidos por el Código del Trabajo no son servidores de carrera, ni les es aplicable el sistema de carrera funcionaria, así como tampoco son empleados a contrata de aquellos de carácter transitorio que se consultan en la dotación de un servicio (47.486/2007).

Acorde a lo indicado en la letra f) del artículo 3º de la ley Nº 18.834, la carrera funcionaria es aplicable al personal titular de planta, distinguiendo la norma, de este modo, a los titulares, en relación con los suplentes y subrogantes, que son

las otras dos modalidades de ejercicio de un cargo de planta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4º del mismo texto legal. Asimismo, cabe añadir que según el artículo 6º del Estatuto Administrativo, la carrera funcionaria se inicia con el ingreso en calidad de titular a un empleo de la planta y se extiende hasta los de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza, de lo que se colige que en las plazas de jefe de departamento se manifiesta la culminación de aquella. A su turno, es útil destacar que el artículo 4º de la ley Nº 18.834 tipifica a la suplencia, por su naturaleza, como un vínculo esencialmente transitorio con la Administración, en atención a que únicamente procede ante la ausencia temporal del titular de un cargo o mientras este se provee. De la preceptiva señalada, es menester concluir que, si una persona ajena a la Administración ejerce en condición de suplente, aun cuando desempeñe una plaza de planta, se encuentra al margen de la carrera funcionaria (55.663/2008, 56.311/2014).

Si bien es efectivo que el artículo 3º de la ley Nº 18.834 define cargo público, para los efectos de ese texto legal, como aquel que integra las plantas o como empleo a contrata en organismos de la Administración del Estado, ese significado no puede circunscribirse a un determinado ámbito de aplicación en una norma si de su contexto aparece que tiene uno diverso o más amplio, como acontece en la especie, en que la finalidad de establecer un piso de idoneidad moral para el acceso a un cargo en la Administración fuerza entender que todo aquel que ha sido cesado en un empleo de un órgano del Estado, por mala calificación o por medida disciplinaria, carece de aquella para integrarse a la Administración, por lo menos durante un plazo (18.254/2016).

Los principios en que se funda la carrera funcionaria y, especialmente, el de jerarquía, desarrollado en los artículos 7º, 11, 17 y 45 de la ley Nº 18.575, y 3º, 5º, 9º, 32 y 64 de la ley Nº 18.834, están llamados a inspirar dicha carrera, por lo que deben reflejarse y ser respetados por el legislador delegado al establecer o modificar las plantas del servicio de que se trate (20.290/2015).

La carrera funcionaria no solo constituye uno de los principios básicos que regulan la forma de provisión de determinadas plazas, sino que, además, garantiza a todos los servidores, en la medida que reúnan los requisitos necesarios para ello, la posibilidad de acceder a un cargo superior. Por otra parte, si bien la carrera funcionaria es un derecho y no una obligación, por lo que es voluntario para un funcionario postular en un concurso interno de promoción o de encasillamiento, la circunstancia de que su participación le obligue a utilizar sus feriados o permisos administrativos o costearse la movilización y estadía hasta el lugar decidido por la autoridad respectiva para el desarrollo de determinadas etapas, afectaría considerablemente esa carrera al imponerle un gravamen no contemplado en la ley para tal efecto y constituiría una diferencia arbitraria respecto de quienes no necesitan trasladarse. De esta manera, en caso de que los funcionarios deban desplazarse desde el lugar donde cumplen funciones a aquel designado para la rendición de las pruebas o entrevistas correspondientes a un concurso

interno de promoción o de encasillamiento, la autoridad debe disponer tanto las pertinentes comisiones de servicio como el pago de los viáticos o reembolso de gastos. Con todo, en atención a los principios de eficiencia, eficacia, continuidad del servicio y economía procedimental es conveniente que el servicio adopte las medidas necesarias para desarrollar dichos procedimientos mediante el uso de videoconferencias u otros recursos electrónicos o informáticos complementarios, para la rendición de pruebas, entrevistas u otras acciones de idéntica naturaleza, adoptándose los resguardos pertinentes y verificando el cumplimiento de las normas que regulan el certamen (4.571/2019).

Servidores de planta que, conservando su cargo titular, ejercen un empleo a contrata en el mismo servicio, pueden postular en un concurso interno de promoción y adjudicarse en definitiva la plaza vacante respectiva, por cuanto ello constituye la materialización del derecho a la carrera funcionaria contemplado en los artículos 38 de la Constitución Política de la República, 43 y siguientes de la ley Nº 18.575, y 3º, letra f), de la ley Nº 18.834, sin que tal circunstancia devenga en la cesación del empleo a contrata que desempeñan. Por su parte, respecto de aquellos funcionarios titulares de un cargo de planta que conservando tal empleo sirven otro cuyo nombramiento es por un plazo legalmente determinado —como ocurre tratándose de un jefe de departamento—, resulta del caso indicar que también pueden acceder, a través de un concurso interno de promoción, a una plaza de grado superior, sin cesar por ello en el empleo de duración limitada, dado que tienen derecho a la carrera funcionaria. Concluir lo contrario, y privar al servidor que se está desempeñando como jefe de departamento de su derecho a ser promovido en relación con el empleo de planta que conserva, afectaría la carrera funcionaria de ese servidor en este último cargo, por cuanto implicaría que, por la sola circunstancia de ejercer de manera transitoria una plaza de mayor responsabilidad, quedaría respecto de su empleo permanente en la planta en una posición de desventaja en relación de quienes optan por no aceptarla, como también por cierto, de quienes, paralelamente, son designados a contrata asimilados a un grado igual o mejor que el de la anotada jefatura (E325486/2023).

Concordancias:

Artículos 38, 63 y 65 de la Constitución Política; 7º, 11, 17, 43, 45, 50 y 51 de la ley Nº 18.575; 20 del Código Civil; 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 7º, 9º, 10, 12, 14, 17, 91, 32, 64, 93 a 101, 146, letra f), y 153 de la ley Nº 18.834; 2º, 5º, 7º, 8º, 15, 92 a 100 de la ley Nº 18.883, 1º y 3º de la ley Nº 19.490, 1º y 2º de la ley Nº 19.553; 13 de la ley Nº 20.212; 1º de la ley Nº 21.132; 1º del decreto ley Nº 249, de 1973; 6º del decreto ley Nº 1.770, de 1977; 6º del decreto ley Nº 3.551, de 1980.

ARTÍCULO 4º. Las personas que desempeñen cargos de planta podrán tener la calidad de titulares, suplentes o subrogantes. Ley 18.834, Art. 4º.

Son titulares aquellos funcionarios que se nombran para ocupar en propiedad un cargo vacante.

Son suplentes aquellos funcionarios designados en esa calidad en los cargos que se encuentren vacantes y en aquellos que por cualquier circunstancia no sean desempeñados por el titular, durante un lapso no inferior a 15 días. Ley 19.154, Art. 2º, Nº 1.

El suplente tendrá derecho a percibir la remuneración asignada al cargo que sirva en tal calidad en el caso que éste se encontrare vacante; cuando el titular del mismo por cualquier motivo no goce de dicha remuneración, o cuando el titular haga uso de licencia médica. Con todo, en el caso de licencias maternales y licencias médicas que excedan de 30 días, la designación podrá efectuarse con la remuneración correspondiente a un grado inferior al del cargo que se suple. Ley 19.154, Art. 2º, Nº 1.

En el caso que la suplencia corresponda a un cargo vacante, ésta no podrá extenderse a más de seis meses, al término de los cuales deberá necesariamente proveerse con un titular. Ley 18.834, Art. 4º.

Siempre que el financiamiento se enmarque dentro de los recursos presupuestarios asignados al respectivo Servicio, no regirán las limitaciones que establecen los incisos tercero y cuarto de este artículo, respecto de las suplencias que se dispongan en unidades unipersonales; ni en aquellos servicios que realizan sus actividades ininterrumpidamente durante las 24 horas del día, incluso sábados, domingos y festivos. Ley 18.959, Art. 6º. Ley 19.154, Art. 2º, Nº 1.

El nombramiento del suplente sólo estará sujeto a las normas de este título. Ley 18.834, Art. 4º.

Son subrogantes aquellos funcionarios que entran a desempeñar el empleo del titular o suplente por el solo ministerio de la ley, cuando éstos se encuentren impedidos de desempeñarlo por cualquier causa.

Interpretación:

Inciso 1º

Los empleos de planta solo pueden servirse como titulares, suplentes o subrogantes, de manera que, desde la entrada en vigencia del Estatuto Administrativo, esto es, a partir del 23 de septiembre de 1989, han quedado suprimidos los cargos interinos (15.394/1990, 2.033/1997).

Inciso 2º

Una funcionaria a contrata, designada previo concurso para servir como titular un cargo de grado inferior, no tiene derecho a que se le pague por planilla suplementaria la diferencia de remuneraciones que se le produce, porque al haber aceptado el aludido cargo titular perfeccionó legalmente esa designación (32.053/1989).

En cuanto a que la separación de labores configuraría una infracción al derecho de propiedad sobre el cargo, es dable precisar que los trabajadores designados a contrata carecen de esa prerrogativa, a diferencia de los servidores titulares, a quienes el inciso segundo del artículo 4º de la ley Nº 18.834 les ha concedido expresamente esta garantía (13.048/2013, 78.739/2014).

Inciso 3º

El requisito de 15 días a que alude esta norma concierne al tiempo de ausencia del titular y no al de duración de la suplencia, de modo que nada obsta para la designación de personal como suplente por períodos inferiores a 15 días, siempre que la ausencia del titular sea por esos 15 días o más (30.194/1994).

Si la suplencia se ha originado por la ausencia del titular y la nominación ha sido dispuesta mientras dure aquella, al producirse la reincorporación de aquel, se provoca el cese del suplente por el solo ministerio de la ley (37.181/2016).

Los nombramientos de suplentes, atendida su transitoriedad, no se consideran para determinar la dotación del personal de un servicio (28.196/1992).

Considerando que la suplencia es una modalidad en que se desempeña un empleo de planta, cualquier servidor que la ocupa se encuentra habilitado para participar en los concursos de encasillamiento, siempre que además cumpla con los otros requisitos que la ley exige (60.383/2008).

El artículo 4º tipifica a la suplencia como un vínculo esencialmente transitorio con la Administración, en atención a que únicamente procede ante la ausencia temporal del titular de un cargo, o mientras este se provee. En ese contexto, quienes ejercen en calidad de suplentes, por ser esta modalidad de empleo esencialmente transitoria, se encuentran al margen de la carrera funcionaria. Por tanto, en atención a que la promoción es un elemento fundamental de la carrera funcionaria, es dable colegir que los suplentes, aun cuando se desempeñen en un puesto de planta del respectivo servicio, no pueden participar en un concurso de promoción, en razón de esa designación (60.562/2008, 60.795/2008, 28.174/2016, 1.190/2019).

Si bien la ley Nº 18.834 no regula los concursos para proveer plazas en suplencia, ello no impide a la autoridad efectuarlos, correspondiendo, por ende, al solicitante favorecido en el certamen, desempeñar sus funciones durante el período que menciona el acto administrativo de su designación. El inciso tercero de su artículo

4º dispone que son suplentes los que indica, por lo que, si un concurso no tiene por finalidad proveer un cargo vacante, toda vez que ya se encuentra provisto con un titular sino para ser designado en calidad de suplente, no existe norma alguna que obligue a la superioridad a prorrogar la suplencia más allá de la data fijada para su término (51.744/2010, 62.076/2011).

Como los cargos adscritos se extinguen de pleno derecho cuando sus titulares dejan de servirlos, no procede respecto de ellos la suplencia de cargos (31.277/1992).

Según el artículo 4º de la ley Nº 18.834, la suplencia es un mecanismo de reemplazo concebido en relación con los cargos, no con funciones, contemplados en los respectivos escalafones o plantas, correspondiendo a la autoridad administrativa ponderar la necesidad de designar o no a un suplente en los casos en que concurran las circunstancias para ello (32.357/2002, 80/2003).

La renuncia efectuada por la titular del empleo, respecto del cual se ejercía una suplencia desde el año 2003, impide que esta pueda continuar, dado que dicha forma de desempeño ya no se puede amparar en la falta de ejercicio de su titular, toda vez que desde esa data desaparece el requisito que le sirve de fundamento, cual es, tratarse de un cargo que posee un titular, pero que no lo ejerce (4.364/2013).

De acuerdo con el artículo 4º inciso tercero de la ley Nº 18.834, el empleado designado como suplente tiene derecho a permanecer en el desempeño de sus funciones durante el período que menciona el acto administrativo que así lo nombra, salvo cuando en su designación se consigna la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios" u otra similar, evento en el cual la autoridad puede poner término a sus funciones en cualquier época anterior (74.307/2010).

Funcionarias públicas suplentes y aquellas que se desempeñan bajo una contrata de reemplazo están amparadas por el fuero maternal durante todo el tiempo que contempla el artículo 201 del Código del Trabajo (20.921/2018).

El tiempo servido en calidad de suplente es útil para ser computado para efectos del lapso exigido para acceder a la bonificación por retiro voluntario que establece el artículo 1º de la ley Nº 20.374, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos específicos que dicha normativa prevé para su percepción (7.721/2010).

En general, los suplentes gozan de las atribuciones y prerrogativas inherentes al cargo que desempeñan como tales, en las mismas condiciones que el titular, de manera que no pueden serles restadas las obligaciones que les habría correspondido ejecutar a los titulares, entre las que se cuenta la de asumir como subrogantes cuando resulte procedente (10.214/2017, 25.533/2019).

La figura de la suplencia requiere de un acto formal de la autoridad, a través del cual exprese su intención inequívoca de designar a una persona para que cumpla

funciones en la calidad indicada. Ello, por cuanto el suplente es designado por la autoridad precisamente para ejercer un empleo determinado y debe, por lo tanto, asumirlo con todas las facultades, prerrogativas, derechos y deberes inherentes al cargo, toda vez que desde el momento en que asume la suplencia pasa a ser funcionario de la repartición de la cual se trate (67.101/2016, 72.986/2016).

Inciso 4º

La suplencia puede ser servida por un funcionario del servicio, en cuyo caso tendrá derecho a percibir la remuneración del cargo que suple si este se encuentra vacante, cuando el titular del mismo no goce de dicha remuneración, o cuando este haga uso de licencia médica. De lo contrario, únicamente accederá a las rentas propias de la plaza de la que es titular. También tiene derecho a mantener este último empleo. En cambio, si una persona ajena a la Administración ejerce en calidad de suplente, para lo cual requiere cumplir con los requisitos de ingreso previstos en el artículo 12 de la ley Nº 18.834, tiene derecho a tales estipendios sin condicionamiento alguno, en virtud del principio de enriquecimiento sin causa (24.232/2004, 10.497/2009).

El funcionario que es nombrado como suplente percibirá las remuneraciones del empleo que desempeña en tal calidad conforme a los artículos 4º y 88 de la ley Nº 18.834, siempre que esos emolumentos sean superiores a los que le corresponden en su cargo titular (25.772/1994).

Monto por concepto de asignación de traslado debe ser calculado de acuerdo al grado de la suplencia que se ejercía y no en consideración a su grado titular (51.744/2010).

En el evento de que un empleo no ejercido por su titular experimente una variación en su grado de nombramiento como consecuencia de un ascenso, la designación del suplente debe adecuarse, en cuanto a su nivel remuneratorio, al nuevo grado (21.751/2013, 76.399/2013).

Quien efectúa una suplencia ocupa un cargo de planta, ya sea porque esa plaza está vacante, o porque su titular no ejerce esas funciones, razón por la cual procede estimar que quien se desempeña en esa calidad se encuentra entre los beneficiarios de la asignación de estímulo por experiencia y desempeño, de acuerdo al artículo 1º de la ley Nº 19.490 (32.070/2013).

Inciso 5º

En la suplencia, la autoridad que hace la designación no tiene atribuciones para disponer su prórroga, pues, ya sea que aquella opere por vacancia del cargo o por impedimento del titular, el nombramiento en propiedad de un servidor o el reintegro del impedido determina que no haya cargo que desempeñar, extinguiéndose de iure la suplencia. No obstante, nada impide que, una vez concluida una suplencia, el servidor que la ha desempeñado pueda ser nombrado en el mismo carácter,

en otro empleo también vacante, pues el inciso quinto del artículo 4º de la ley Nº 18.834 solo restringe el período en que un determinado empleo pueda permanecer sin ser provisto necesariamente con un titular (41.268/2007, 24.338/2010).

El artículo 4º, inciso quinto, de la ley Nº 18.834, dispone que en el caso de que una suplencia corresponda a un cargo vacante, esta no podrá extenderse a más de seis meses, por lo que designaciones sucesivas en una misma plaza vulnerarían dicha disposición (61.614/2014).

Respecto de cargos vacantes en la planta de un servicio, por expreso mandato legal, la autoridad solo puede disponer su suplencia, como máximo, por seis meses, al cabo del cual es preciso que adopte las medidas pertinentes a fin de proveer la respectiva plaza. Con todo, al expirar tal nombramiento, la autoridad se encuentra facultada para asignar el ejercicio de dichas labores a través de una encomendación de funciones, pues si bien no constituye un nombramiento propiamente tal, reviste el carácter de una medida de buena administración, que la autoridad debe adoptar a fin de dar cumplimiento a las necesidades públicas o colectivas de una manera regular, continua y permanente, como lo ordenan los artículos 3º y 28 de la ley Nº 18.575 (72.707/2016, 83.456/2016).

El inciso sexto del artículo 4º de la ley Nº 18.834 previene que siempre que el financiamiento se enmarque dentro de los recursos presupuestarios asignados al respectivo servicio, no regirán las limitaciones que establecen los incisos tercero y cuarto de este artículo, respecto de las suplencias que se dispongan en unidades unipersonales; ni en aquellos servicios que realizan sus actividades ininterrumpidamente durante las 24 horas del día, incluso los sábados, domingos y festivos. La única excepción a las limitaciones de dicha modalidad transitoria de provisión de empleos, atribuible a los servicios que realizan sus actividades ininterrumpidamente —como un hospital—, se relaciona con su procedencia y con las remuneraciones que podrá percibir el suplente, y no con la extensión temporal de la misma, prevista en el inciso quinto de esa disposición, razón por la cual a la institución se le aplica íntegramente el aludido límite de seis meses para las suplencias (81.414/2015).

Inciso 6º

En los establecimientos hospitalarios de los servicios de salud puede designarse personal administrativo suplente en relación con cargos cuyos titulares se ausenten por cualquier causa, durante lapsos inferiores a 15 días, porque dicha limitación no rige sobre las suplencias dispuestas en unidades unipersonales ni en aquellos servicios que realizan sus actividades ininterrumpidamente durante las 24 horas del día, incluso sábados, domingos y festivos. La expresión "servicios" utilizada en este inciso sexto, debe entenderse referida a las unidades o dependencias que integran el servicio público de que se trate que realizan sus actividades durante

las horas y los días indicados y no debe entenderse comprensiva de la institución en su conjunto (19.931/1992, 30.194/1994, 36.480/1997).

De acuerdo con el inciso sexto del artículo 4º, la única excepción a las limitaciones de dicha modalidad transitoria de provisión de empleos, aplicable a los servicios que realizan sus actividades ininterrumpidamente, se relaciona con su procedencia y con las remuneraciones que podrá percibir el suplente, y no con la extensión temporal de la misma, razón por la cual a esos servicios se les aplica íntegramente el aludido límite de seis meses para las suplencias (4.479/2012, 81.414/2015).

Inciso 7º

Los suplentes tienen derecho, concurriendo los requisitos y formalidades pertinentes, a disfrutar de feriado y permisos administrativos, porque dichos servidores, en cuanto a nombramiento, se rigen por las disposiciones del título I de la ley Nº 18.834, lo que no obsta a la aplicación de las normas sobre tales beneficios contenidas en su título IV, como quiera que aquellos derechos funcionarios, al igual que las obligaciones, son inherentes al desempeño de todo cargo público regulado por el Estatuto Administrativo (9.662/1991, 10.698/2005).

El nombramiento del personal suplente solo está sujeto a los preceptos del título I del Estatuto Administrativo, en los cuales no se establece un período máximo para servir una suplencia cuando esa designación se ordena para un cargo que por cualquier circunstancia no sea desempeñado por el titular durante un lapso no inferior a 15 días, por lo que la misma puede disponerse mientras dure esa ausencia o por un período determinado, o mientras sean necesarios los servicios de quien se designa, pudiendo en el evento de estas dos últimas alternativas, efectuarse un nuevo nombramiento en dicha calidad para mantener la continuidad de la función pública. En la especie, la recurrente fue nombrada mientras fueran necesarios sus servicios o mientras dure la ausencia del titular y, en tales condiciones, el servicio podía válidamente, para los efectos de su cese, ejercer cualquiera de ambas opciones, resolviendo en definitiva aplicar la primera de ellas, actuación que se ajusta a derecho. Cuando se dispone el término de funciones porque la autoridad estima que los servicios del empleado no son necesarios, el alejamiento de este debe producirse a contar de la notificación del total trámite del documento que lo haya prescrito (46.693/2003, 71.177/2014).

La suplencia es un mecanismo de reemplazo destinado a mantener la continuidad de la función pública, cuyo nombramiento, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso séptimo del mencionado artículo 4º de la ley Nº 18.834, solo está sujeto a las normas generales del título primero de ese texto legal, de manera que para servir en esa calidad un empleo público no se requiere la realización de un concurso (7.397/2011).

La persona designada suplente cesa de pleno derecho y por el solo ministerio de la ley al reasumir el titular del empleo que suple, sin que sea necesario un acto formal de la autoridad disponiendo el cese (6.584/2004).

No es procedente poner término a una suplencia, por no ser necesarios los servicios, cuando el empleado se encuentra amparado por el fuero que otorga el artículo 25 de la ley Nº 19.296; sin perjuicio de que se aplique otra causal legal de expiración de funciones, esto es, cuando el respectivo empleo sea provisto con un titular o cese la imposibilidad que afecta al funcionario que tiene la propiedad de esa plaza, ya que, en tales casos, el término se producirá por mandato de la ley (76.086/2011).

Inciso 8º

La subrogación y la suplencia son mecanismos de reemplazo destinados a mantener la continuidad de la función pública. Proceden cuando los empleos respectivos no están siendo servidos, debido a cualquier causa, incluso por vacancia del cargo de un titular o un suplente, en su caso. La subrogación opera en forma automática, por el solo ministerio de la ley, y no requiere de un acto formal que la disponga. Es improcedente que un cargo sea servido simultáneamente por un titular y un subrogante, o que ambos funcionarios perciban remuneraciones paralelas por su ejercicio (46.852/2006, 12.595/2011, 4.727/2012).

La subrogación de un cargo procede cuando no esté desempeñado efectivamente por su titular o el suplente, o sea, que exista una causa que imposibilite al servidor ejercer su empleo, entre las cuales deben considerarse no solo los feriados, licencias médicas, permisos, comisiones de servicios y cometidos funcionarios, sino que cualquier otra de similar naturaleza que justifique la asunción de labores del subrogante para no interrumpir la continuidad de la función pública. En consecuencia, en el caso de la especie, si el director del servicio se desplaza a alguna dependencia de este o a alguna de las unidades regionales del mismo, que le impida ejercer determinadas labores de su cargo y cuya falta de ejecución pueda afectar la continuidad del servicio, tales tareas debe asumirlas su subrogante legal (11.708/2009).

Procede la subrogación de un cargo cuando su titular se encuentra en cometido funcionario, dado que aquella procede siempre que exista una causa que imposibilite al titular ejercer su empleo, permitiendo con ello, además, la continuidad de la función pública (70.665/2013).

La subrogación es una figura que opera de pleno derecho y en cuya virtud el funcionario que corresponda, con el objeto de mantener la continuidad de la prestación de la función pública, debe ejercer en calidad de subrogante el cargo que no es desempeñado por el titular o suplente de esa plaza, y en tal condición tiene la obligación de suscribir los actos administrativos pertinentes, dejando constancia expresa de la calidad con que actúa (32.251/2004).

La subrogación de cargos de exclusiva confianza del Presidente de la República debe disponerse por decreto supremo (28.794/1992).

Al servidor que pasa a ejercer un determinado cargo como subrogante, le corresponde desempeñar las funciones propias de ese empleo, así como las específicas que hayan sido delegadas en la jefatura que se subroga (25.533/2019).

Si bien el jefe de Estado posee atribuciones para determinar el orden de subrogación de los empleos de exclusiva confianza, cuando el subrogado y el subrogante formen parte de distintas reparticiones o instituciones, es necesario que ambas entidades dependan o se relacionen con la misma secretaría de Estado (30.826/2019).

En los casos en que un funcionario afecto al Estatuto Administrativo se encuentre en la obligación de abstenerse de participar en un asunto a fin de evitar un conflicto de intereses, corresponderá a su subrogante ejercer las respectivas funciones (E123411/2021).

Concordancias:

Artículos 1º y 38 de la Constitución Política; 1º, 3º, 28, 44, 45 y 46 de la ley Nº 18.575; 201 del Código del Trabajo; 3º, letras b) y f), 6º, 7º, 12, 17, 79 a 83, 87 y 88 de la ley Nº 18.834; 6º de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296; 1º de la ley Nº 19.490; 1º de la ley Nº 20.374.

ARTÍCULO 5º. Para los efectos de la carrera funcionaria, cada institución sólo podrá tener las siguientes plantas de personal: de Directivos, de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares.

Ley 18.834, Art. 5º.

Interpretación:

Este artículo reconoce, para los fines de la carrera funcionaria, solo las cinco plantas genéricas que indica, estableciendo respecto de ellas un orden jerárquico, pero sin instaurar requisitos ni fijar posiciones relativas en razón de determinadas profesiones u oficios. Lo anterior, sin perjuicio de que la propia ley que establece o faculta a la autoridad para establecer nuevas plantas de los servicios públicos contemple posiciones relativas para determinadas profesiones, oficios o especialidades (6.764/1997).

Los escalafones definidos en este precepto estatutario consisten en una agrupación objetiva y abstracta de los diversos empleos que conforman la planta de personal de un determinado servicio, constituyendo una línea jerárquica de promoción, a través de la cual se hace efectivo el sistema de ascenso (35.677/2002).

El artículo 3º, letra b), de la ley Nº 18.834, define la planta de personal como el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, la que se conformará de acuerdo con lo establecido en el artículo 5º, esto es, en plantas de directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares. De lo anterior, se desprende que los principios a que alude el artículo 38 de la Constitución Política, al garantizar la carrera funcionaria, han sido legalizados por la ley Nº 18.575 que, junto con el Estatuto Administrativo, se encarga de desarrollarlos, siendo dable concluir que todos ellos y, especialmente, el principio de jerarquía, están llamados a inspirar la carrera funcionaria, por lo que deben reflejarse y ser respetados por el legislador delegado al establecer o modificar los requisitos específicos para el ingreso y promoción de los cargos contemplados en la respectiva planta de personal del servicio de que se trate. Lo anterior no se cumple cuando, al modificarse los requisitos específicos de ingreso y promoción de una planta de personal, las exigencias para acceder a los cargos no reflejan adecuadamente la estructura jerárquica y disciplinada, ni el carácter técnico y profesional en que debe inspirarse la carrera funcionaria —por ejemplo si se establecen requisitos menos exigentes para los cargos de mayor jerarquía o más exigentes respecto de cargos de menor jerarquía y responsabilidad— (6.233/2010, 7.318/2010, 20.290/2015).

Conforme a los incisos tercero y cuarto del artículo 1º transitorio del Estatuto Administrativo, tratándose de plantas y escalafones que no hayan sido fijados por ley, la autoridad respectiva debe adecuarlos a lo dispuesto en el artículo 5º y mientras ello no se efectúe, los actuales escalafones se mantendrán vigentes (45.347/2009, 60.922/2010, 11.910/2011).

El proceso de adecuación de plantas de los servicios a que ha dado lugar este precepto solo ha podido significar que los cargos de los antiguos escalafones se incorporen a las nuevas plantas según la naturaleza que invistan, sin que puedan introducirse modificaciones en cuanto a su número y grado, ni crear nuevas plazas (31.461/1990).

El orden jerárquico que este precepto establece en relación con las plantas que consulta, obliga a que cuando exista igualdad de grado remuneratorio entre dos o más funcionarios, deba preferirse, para integrar la junta calificadora, a quien ocupe un cargo en la planta directiva. Ello guarda armonía con el principio fundamental de la jerarquía, que informa la organización de toda entidad estatal (29.803/2001, 47.546/2013).

Si bien la jerarquía de los empleados públicos se encuentra determinada por el grado remuneratorio asignado al cargo que ejercen, también aquella está dada por la planta en la que sirve un funcionario, que fija un orden entre los distintos estamentos de personal, a saber, directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares (27.813/2009).

Esta disposición no precisa qué labores deben desarrollar los funcionarios de las plantas que establece ni describe sus funciones como tampoco las identifica con un oficio o especialidad. Por tal motivo, quienes se encuentran adscritos a la planta de auxiliares solo pueden desempeñar tareas de orden subalterno o de servicios menores, es decir, trabajos que por su naturaleza no correspondan a los funcionarios pertenecientes a los demás escalafones previstos en aquella normativa. Resulta necesario anotar que la función, esto es, el contenido del empleo, la actividad o labor que en él debe desarrollarse, se vincula a la competencia u órbita de atribuciones que corresponde a cada servidor público, la cual, en la práctica, se traduce en la denominación que tenga el cargo que ocupa en la planta institucional, sea en calidad de titular o a contrata (33.788/2001).

Cuando una institución no ha adecuado su planta a los escalafones establecidos en el artículo 5º de la ley Nº 18.834 y, por ende, posee estamentos diversos a los aludidos en dicho precepto, para los fines de los artículos 17 y 53 de dicho texto legal, corresponde efectuar la equivalencia de aquella a los referidos escalafones, la cual deberá realizarse atendiendo a las funciones que conciernen a las distintas plazas de ese servicio y, por otra, a la naturaleza de los estamentos que contempla el artículo 5º (127/2004, 75.183/2016).

El inciso quinto, letra c), del artículo 53 de la ley Nº 18.834, establece la posibilidad de que un servidor postule a un concurso de promoción regido por dicha normativa desde cualquiera de los estamentos que reconoce el artículo 5º la ley Nº 18.834, en la medida que se encuentre nombrado en una plaza ubicada en los tres grados inferiores al de la vacante convocada (72.901/2016).

Debido a que la planta de la Dirección General de Movilización Nacional no ha sido adecuada a las que se establecen en el artículo 5º de la ley Nº 18.834, sigue vigente la contenida en el artículo 2º, letra h), del decreto Nº 501, de 1977, del Ministerio de Defensa Nacional, en la que no se contempla un estamento de profesionales universitarios. Ahora bien, esa última circunstancia no puede ser un impedimento para que su personal de planta, goce del sobresueldo por título profesional, ya que ello no solo implicaría privarlos de ese estipendio por una omisión que es ajena a su voluntad —falta de adecuación de los respectivos escalafones—, sino que, además, les ocasionaría un desmedro en relación con el personal a contrata, ya que este no requiere pertenecer a un estamento determinado para acceder al indicado emolumento. De este modo, y contrariamente a lo afirmado por esa dirección general, sus empleados civiles de planta, al igual que su personal a contrata, tendrán derecho al sobresueldo por título profesional, siempre que desempeñen funciones propias de la profesión y cumplan una jornada de 44 horas semanales (42.552/2016).

En caso de que los puntajes obtenidos por un postulante le permitan acceder a cargos de plantas diferentes, pero de igual grado, la autoridad deberá nombrar al funcionario en el empleo perteneciente a la planta de mayor jerarquía, conforme al orden establecido en el artículo 5º de la ley Nº 18.834 (30.230/2016).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 43 de la ley Nº 18.575; 2º, 3º, letra b), 4º, 6º, 17, 53, 1º, 2º, 3º y 6º transitorios de la ley Nº 18.834; 7º de la ley Nº 18.883; 2º, letra h), del decreto Nº 501, de 1977, del Ministerio de Defensa Nacional.

ARTÍCULO 6º. La carrera funcionaria se iniciará con el ingreso en calidad de titular a un cargo de la planta, y se extenderá hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza.

Ley 18.834, Art. 6º.

Interpretación:

La carrera funcionaria, definida en términos amplios por el artículo 3º, letra f), del Estatuto Administrativo, se encuentra delimitada por este artículo 6º, según el cual aquella se inicia con el ingreso en calidad de titular a un cargo de planta, extendiéndose hasta los puestos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza establecidos en el artículo 7º del mismo texto legal (18.297/1990, 26.043/2000, 60.795/2008).

La provisión de empleos en la carrera funcionaria opera en las líneas jerárquicas de promoción correspondientes a cada uno de sus escalafones, constituyendo cargo tope de escalafón aquel de mayor grado de cada una de esas plantas. Se exceptúan de esta regla los ordenamientos encabezados por cargos de exclusiva confianza donde el tope lo constituyen los empleos de jerarquía inmediatamente inferior a las de tales plazas, ya que en ellos culmina la carrera funcionaria (6.764/1997, 21.418/1999).

La provisión de los cargos de exclusiva confianza puede llevarse a cabo por el jefe superior del servicio sin sujeción a las normas relativas a concursos de la ley Nº 18.834, en atención a que esta especial calidad de empleos se encuentra fuera de la carrera funcionaria conforme a lo dispuesto en el artículo 6º de la referida ley, dependiendo el nombramiento y remoción de los respectivos servidores de la decisión que adopte la autoridad facultada para efectuar el nombramiento (36.915/2001, 34.146/2011).

El artículo 6º de la ley Nº 18.834 excluye a los cargos de exclusiva confianza del régimen de la carrera funcionaria, indicando, en su artículo 14 y en lo pertinente, que el nombramiento se resolverá por los jefes superiores en los servicios públicos regidos por ese estatuto, con excepción del nombramiento en los cargos de exclusiva confianza del Presidente de la República (14.422/2002).

En los artículos 3º, letra f); 6º y 7º de la ley Nº 18.834; y 49 de la ley Nº 18.575, el legislador ha distinguido nítidamente entre los cargos de carrera y los de exclusiva confianza, señalando expresamente cuáles son unos y otros, existiendo por lo demás ciertas características de la carrera funcionaria y, por lo tanto, del funcionario de carrera, que excluyen al de exclusiva confianza, tales como la estabilidad en el empleo y el derecho a ser promovido. A su vez, el mencionado artículo 6º fija el marco dentro del cual quedan comprendidos los cargos de carrera funcionaria al señalar que esta se iniciará con el ingreso en calidad de titular a un cargo de la planta y se extenderá hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza. En relación con este último

aspecto, conviene recordar que el Tribunal Constitucional en su sentencia rol Nº 239, de 1996, expresó que la carrera funcionaria en la Administración del Estado —que es un derecho fundamental de los funcionarios públicos— implica para que sea operativa —según la propia carta fundamental— la estabilidad en la función o empleo, la promoción —es decir, la posibilidad de ir ascendiendo, grado a grado, en ese cursus honorum que es la carrera funcionaria y conlleva el derecho a que se respeten las reglas del ascenso—, la calificación en el desempeño de sus cargos —que hace posible la promoción— y la capacitación y perfeccionamiento —que permiten un mejor desempeño en la función, una mejor calificación funcionaria y la consecuencial posibilidad de promoción— (18.661/2008).

Según lo prescrito en los artículos 43 y siguientes de la ley Nº 18.575 y en los artículos 3º, letra f), y 6º de la ley Nº 18.834, la carrera funcionaria asegura a los servidores afectos a ella, entre otros derechos, el de estabilidad en el empleo, iniciándose con el ingreso en calidad de titular a un cargo de la planta y extendiéndose hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza. Asimismo, conviene precisar que los servidores a quienes beneficia esta garantía estarán afectos a las normas contenidas en el título II del Estatuto Administrativo, en cuanto a su ingreso, calificación y promoción, entre otros aspectos (60.795/2008).

De acuerdo con la letra f) del artículo 3º de la ley Nº 18.834, la carrera funcionaria es aplicable al personal titular de planta, distinguiendo la norma, de este modo, a los titulares, en relación con los suplentes y subrogantes, que son las otras dos modalidades de ejercicio de un cargo de planta, de acuerdo con lo previsto en el artículo 4º del mismo texto legal, que tipifica a la suplencia, por su naturaleza, como un vínculo esencialmente transitorio con la Administración. Asimismo, cabe añadir que, según el artículo 6º del Estatuto Administrativo, la carrera funcionaria se inicia con el ingreso en calidad de titular a un empleo de la planta, y se extiende hasta los de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza, de lo que se colige que en las referidas plazas de jefe de departamento se manifiesta la culminación de aquella. De la preceptiva señalada es menester concluir que, si una persona ajena a la Administración ejerce en condición de suplente, aun cuando desempeñe una plaza de planta, se encuentra al margen de la carrera funcionaria (56.311/2014).

La carrera funcionaria es un derecho esencial de los empleados de la Administración del Estado, en el que la promoción es uno de sus pilares fundamentales (28.174/2016).

La carrera funcionaria no solo constituye uno de los principios básicos que regulan la forma de provisión de determinadas plazas, sino que, además, garantiza a todos los servidores, en la medida que reúnan los requisitos necesarios para ello, la posibilidad de acceder a un cargo superior. Por otra parte, si bien la carrera funcionaria es un derecho y no una obligación, por lo que es voluntario para un

funcionario postular en un concurso interno de promoción o de encasillamiento, la circunstancia de que su participación le obligue a utilizar sus feriados o permisos administrativos o costearse la movilización y estadía hasta el lugar decidido por la autoridad respectiva para el desarrollo de determinadas etapas, afectaría considerablemente esa carrera al imponerle un gravamen no contemplado en la ley para tal efecto y constituiría una diferencia arbitraria respecto de quienes no necesitan trasladarse. De esta manera, en caso de que los funcionarios deban desplazarse desde el lugar donde cumplen funciones a aquel designado para la rendición de las pruebas o entrevistas correspondientes a un concurso interno de promoción o de encasillamiento, la autoridad debe disponer tanto las pertinentes comisiones de servicio como el pago de los viáticos o reembolso de gastos. Con todo, en atención a los principios de eficiencia, eficacia, continuidad del servicio y economía procedimental es conveniente que el servicio adopte las medidas necesarias para desarrollar dichos procedimientos mediante el uso de videoconferencias u otros recursos electrónicos o informáticos complementarios, para la rendición de pruebas, entrevistas u otras acciones de idéntica naturaleza, adoptándose los resguardos pertinentes y verificando el cumplimiento de las normas que regulan el certamen (4.571/2019).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 43 y 49 de la ley Nº 18.575; 3º, letra f), 4º, 5º, 6º, 7º, 14 y 17 de la ley Nº 18.834; 8º de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 7º. Serán cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento:

Ley 19.154, Art. 2º, Nº 2.

Ley 18.834, Art. 7º.

a) Los cargos de la planta de la Presidencia de la República;

b) En los Ministerios, los Secretarios Regionales Ministeriales y los Jefes de División o Jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura ministerial, cualquiera sea su denominación;

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo Nº 1, letra a).

c) En los servicios públicos, los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación.

Ley 19.154, Art. 2º, Nº 2.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo Nº 1, letra b).

Se exceptúan los rectores de las Instituciones de Educación Superior de carácter estatal, los que se regirán por la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza, la Ley sobre Universidades del Estado y los estatutos orgánicos propios de cada Institución.

Ley 19.154, Art. 2º Nº 2.

Ley 21.094, Art. 65

Interpretación:

En cuanto al lapso transcurrido para una designación de un cargo de exclusiva confianza, es útil aclarar que tal circunstancia es una facultad discrecional de la autoridad respectiva, que no está sometida a plazo alguno, por lo que la determinación del mérito, oportunidad o conveniencia compete a la Administración activa (71.081/2015).

Los directores de los servicios de vivienda y urbanización son funcionarios de la confianza exclusiva del Presidente de la República, conforme a lo prescrito en el artículo 7º de la ley Nº 18.834, en armonía con lo dispuesto en el artículo 40 de la ley Nº 18.575. Sobre dichos funcionarios, al igual que con toda jefatura de un servicio descentralizado, el jefe de Estado solo ejerce sobre ellos una función de tuición o supervigilancia que se manifiesta, por ejemplo, en su nombramiento y en la calidad de funcionario de su exclusiva confianza que invisten (E337317/2023).

Los directores de los servicios de vivienda y urbanización son jefes superiores de servicio y, en tal condición, son funcionarios de la exclusiva confianza del Presidente de la República, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7º de la ley Nº 18.834, en relación con el artículo 40 de la ley Nº 18.575, por lo que es prerrogativa de la máxima autoridad ordenar la instrucción de los procesos disciplinarios a tales jefaturas, a través del ministerio del ramo (69.151/2016, 92.795/2016).

Inciso 1º

Los funcionarios de exclusiva confianza, sea del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, no están amparados por el derecho a la función previsto en el artículo 89 del Estatuto Administrativo, debido a que se mantienen en sus puestos mientras cuenten con la confianza de la autoridad correspondiente, de manera que su remoción depende de la sola voluntad de aquella. Los artículos 148 y 150, letra d), de la ley Nº 18.834, regulan la petición de renuncia y la declaración de vacancia como formas de cesación de funciones de los servidores que ocupan esta clase de cargos. Dichos funcionarios están sujetos al mismo sistema jurídico que alcanza al resto de los empleados públicos, salvo en cuanto se refiere a su nombramiento, y se les aplican, por ende, las normas sobre responsabilidad administrativa, ya que las leyes Nºs. 10.336 y 18.834 no los excluyen de ella **(15.461/1991, 5.141/1997, 3.837/2001, 74.183/2010).**

El carácter de exclusiva confianza de un cargo solo puede emanar de un precepto constitucional o legal o, en la medida que el régimen estatutario lo autorice, de un acto de la autoridad competente que así lo declare en forma expresa, y siempre respecto de empleos específicamente determinados **(15.359/1994).**

Según se infiere de los artículos 49 de la ley Nº 18.575 y 6º, 148 y 150, letra d), de la ley Nº 18.834, los funcionarios que ocupan cargos de exclusiva confianza se mantienen en los mismos mientras cuentan con aquella, dependiendo su remoción de la voluntad de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento. El otorgamiento de potestades a la autoridad administrativa en materia de nombramientos y remociones de los empleados de exclusiva confianza no significa que pueda actuar arbitrariamente, sino que solo tiene por objeto permitirle contar con los medios jurídicos idóneos para administrar adecuadamente el organismo bajo su dependencia, cuya finalidad última es satisfacer el interés general. Por consiguiente, cuando ejerce una de sus atribuciones con un objetivo distinto del considerado por el legislador al concederle un poder de apreciación discrecional, la decisión adoptada queda afectada por una desviación de poder y viciado el acto administrativo que la contiene. Las consideraciones precedentes deben tenerlas presentes las autoridades administrativas cuando, con el objeto de crear causales de jubilación prematuras o mejorar significativamente el monto de la pensión sin que guarde relación con las imposiciones efectuadas durante la carrera funcionaria, nombran en cargos de exclusiva confianza a servidores que ostentan grados jerárquicos medios o bajos, a los que luego se les solicita la renuncia no voluntaria y, en algunos casos incluso, una vez resuelta su remoción, se les contrata en empleos similares a los que desempeñaban primitivamente **(3.837/2001).**

Los funcionarios que actualmente ocupan cargos de jefes de departamento —de exclusiva confianza— no tienen derecho a obtener la bonificación por

retiro contemplada en el artículo séptimo de la ley Nº 19.882, impedimento que subsistirá respecto de estos servidores, aun cuando el empleo que desempeñen pierda su calidad de cargo de exclusiva confianza con la entrada en vigencia de las modificaciones que esa ley introdujo al Estatuto Administrativo, dado que, conforme al inciso cuarto del artículo séptimo transitorio de aquel texto legal, mientras continúen en el ejercicio de esos cargos conservarán su carácter de funcionarios de exclusiva confianza (49.355/2003, 19.930/2004, 27.899/2005).

El artículo vigésimo séptimo, Nº 1, letras a) y b), de la ley Nº 19.882, modificó el artículo 7º del Estatuto Administrativo, eliminando como cargos de exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento a los empleos de jefes de departamento y los cargos de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes, modificación que entró en vigencia el día primero del mes siguiente al de la publicación de los correspondientes decretos con fuerza de ley que señalarían los cargos que pasarían a tener la calidad prevista en el actual artículo 8º de la ley Nº 18.834. Estas modificaciones se refieren solo a aquellos organismos de la Administración del Estado cuyas plantas son fijadas por ley, y no a aquellas entidades en que dichos ordenamientos son determinados por las propias autoridades del establecimiento (55.931/2004).

El sentido y alcance de lo dispuesto en el artículo 7º de la ley Nº 18.834, según las modificaciones introducidas por la ley Nº 19.882, y en el actual artículo 8º del mencionado texto estatutario, no puede determinarse con prescindencia de lo establecido en el resto de las disposiciones de este último cuerpo legal, en particular, con lo prescrito en su artículo séptimo transitorio y en los mismos artículos 7º y 8º, de manera que, conforme a lo indicado en el artículo 22 del Código Civil, el contexto de la ley ilustrará el alcance de cada una de sus normas, a fin de que existan entre todas ellas la debida correspondencia y armonía. Así, la supresión de los cargos de jefes de departamento como plazas de exclusiva confianza dispuesta por la ley Nº 19.882, al modificar el artículo 7º de la ley Nº 18.834, se vincula con el establecimiento de dichas plazas, y las de niveles de jefaturas jerárquicas equivalentes, como cargos de carrera, que contempla el actual artículo 8º del Estatuto Administrativo, siendo improcedente entender una modificación sin la otra, pues la decisión de atribuirle la calidad de empleos de carrera a las plazas de jefes de departamento requiere suprimir en ellas la condición de exclusiva confianza que tenían, lo que se vincula estrechamente con los decretos con fuerza de ley que el Presidente de la República debe dictar, para cada ministerio y servicio, determinando las plazas de jefes de departamento y niveles de jefaturas equivalentes que tendrán la calidad de empleos de carrera. Conforme a lo anterior, el cambio de calidad de los cargos de jefes de departamento de empleos de exclusiva confianza a cargos de carrera, opera solo en la medida que el Presidente de la República determine cuáles de esos cargos tendrán la señalada modificación, de manera que si el jefe de Estado no puede manifestar su voluntad al respecto, los servicios quedan al margen de las modificaciones

introducidas por la ley Nº 19.882 y, en consecuencia, se mantienen tales empleos en la respectivas plantas de personal como de la exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento **(55.931/2004).**

El cambio de calidad de los cargos directivos de exclusiva confianza a plazas de carrera, operaba únicamente en la medida que el Presidente de la República determinara cuáles iban a modificarse, de modo que los empleos no mencionados, al encontrarse actualmente agotada esa facultad, por haber vencido el plazo indicado en el artículo séptimo transitorio de la ley Nº 19.882, han quedado fuera de la regulación dispuesta en el artículo 8º de la ley 18.834, conservando su condición de exclusiva confianza. En consecuencia, ello constituye una excepción a lo previsto en los artículos 6º y 7º, letra c), de la ley Nº 18.834, por una parte, toda vez que la carrera funcionaria no se extendería estrictamente hasta los cargos de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza y, por otra, por el hecho de que se trataría de un empleo que posee este carácter, no obstante no concordar plenamente con la última de las normas citadas **(38.449/2009).**

Con la entrada en vigencia de la ley Nº 18.972 —cuyo artículo 2º, Nº 1, introdujo modificaciones al artículo 7º de la ley Nº 18.834—, desde el 10 de marzo de 1990, en los servicios públicos, los cargos de jefes de departamento o sus equivalentes, cualquiera sea su denominación, pasaron a tener la calidad de exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento. Posteriormente, y según el artículo vigésimo séptimo, Nºs.1 y 2, de la ley Nº 19.882, los aludidos empleos perdieron la condición de plazas de exclusiva confianza, para pasar a ser de carrera, sujetos a las reglas contenidas en el artículo 8º de la ley Nº 18.834. No obstante, el inciso final del artículo séptimo transitorio de la ley Nº 19.882, señala que los servidores que, a la fecha de entrada en vigencia de las referidas modificaciones, se encontraren desempeñando los indicados cargos, que pasaron a ser de carrera, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su designación. Así, la intención del legislador fue la de mantener la situación jurídica de las personas que ocupaban empleos de exclusiva confianza a la data de entrada en vigencia de la ley Nº 19.882, independientemente de que sus plazas pasaran a ser de carrera, en atención a lo cual se resolvió que esos servidores mantuvieron su estatus jurídico de funcionarios de exclusiva confianza hasta que cesen en su empleo **(44.427/2010, 13.399/2012).**

El funcionario perteneciente a la planta directiva en calidad de exclusiva confianza goza de una jerarquía superior a aquel de la planta profesional que posee su mismo grado remuneratorio, lo que lo habilita para dirigir la junta calificadora **(47.546/2013).**

Letra a)

De acuerdo con la sustitución efectuada al artículo 7º de la ley Nº 18.834 por el Nº 2 del artículo 2º de la ley Nº 19.154, los cargos de planta de la Presidencia de

la República adquirieron la calidad de exclusiva confianza a contar del 3 de agosto de 1992, fecha de entrada en vigencia de esta última ley **(18.126/2009).**

Letra b)

En los ministerios, los cargos de exclusiva confianza, además de los secretarios regionales ministeriales, son los de jefe de división o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas —y los de jefe de departamento o sus equivalentes, cualquiera sea su denominación, antes de la entrada en vigencia del artículo vigésimo séptimo, Nº 1, letra a), de la ley Nº 19.882—. En conformidad con el actual artículo 12 transitorio de la ley Nº 18.834, esta norma solo se aplica desde la fecha en que se produzca la adecuación de las plantas en las respectivas secretarías de Estado, debiendo materializarse la designación en esas plazas por resolución ministerial. Cabe considerar que la ley Nº 18.972 —publicada el 10 de marzo de 1990, data de su entrada en vigor—, sustituyó el artículo 7º de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, para establecer, en su letra b), que respecto de los servicios públicos, serían cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales y los jefes de departamento o sus equivalentes, cualquiera que sea su denominación. Luego, es necesario considerar que, por mandato del artículo vigésimo séptimo, números 1 y 2, de la ley Nº 19.882, los empleos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes, de los ministerios y servicios públicos, dejaron de tener la condición de plazas de exclusiva confianza, para pasar a ser de carrera, sujetos en su provisión, a las reglas contenidas en el artículo 7º bis, actual artículo 8º, de la mencionada ley Nº 18.834. En relación con el asunto consultado, resulta menester precisar que las modificaciones que dispuso la ley Nº 19.882 a la ley Nº 18.834, entraron en vigencia, por expresa disposición del inciso tercero del artículo séptimo transitorio de esa ley, respecto de cada ministerio y servicio, a contar del día primero del mes siguiente al de la publicación del correspondiente decreto con fuerza de ley a que se refiere el inciso 1º del citado artículo. En este punto, cabe puntualizar que el inciso final del artículo séptimo transitorio de la referida ley Nº 19.882 dispuso que los servidores que a la fecha de entrada en vigencia de dichas modificaciones se encontraban desempeñando los indicados cargos, continuarían rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su designación **(14.000/1990, 13.969/1990, 56.631/2011, 15.286/2015).**

Conforme con el actual artículo 49 de la ley Nº 18.575, la ley puede otorgar a determinados empleos el carácter de cargos de la exclusiva confianza del jefe del Estado o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, calidad que solo podrá conferir a empleos que pertenezcan a los tres primeros niveles jerárquicos del respectivo órgano o servicio, excluidos los contemplados en los actuales Nºs. 7 y 8 del artículo 32 de la Constitución y, en el caso de los ministerios, uno

de los niveles jerárquicos corresponde a los secretarios regionales ministeriales (11.160/1993).

Empleo de jefe de departamento es compatible con cargos de exclusiva confianza. Sobre el particular, según lo dispuesto en el artículo 87, letra e), de la ley Nº 18.834, el desempeño de los cargos a que se refiere ese texto legal será compatible con los que tengan la calidad de exclusiva confianza. Pues bien, de acuerdo con los antecedentes tenidos a la vista, mientras ocupaba la plaza de jefe de departamento en una subsecretaría, el servidor fue designado como secretario regional ministerial y, una vez cesado en este último empleo, asumió como jefe de división en otra subsecretaría. En relación con lo anterior, resulta forzoso hacer presente que, de acuerdo a lo previsto en el artículo 7º, letra b), de la ley Nº 18.834, las dos plazas mencionadas en último término poseen la calidad de exclusiva confianza, por lo que el aludido funcionario tuvo derecho a mantener la propiedad del cargo de jefe de departamento, en conformidad con la compatibilidad antes referida (41.242/2014).

En virtud de lo prescrito en los artículos 27 de la ley Nº 18.575 y 7º, letra b), de la ley Nº 18.834, en la Administración civil no municipal los empleos de jefes de división corresponden generalmente al segundo nivel jerárquico (46.049/2016).

La entrada en vigencia de las modificaciones que el artículo vigésimo séptimo de la ley Nº 19.882 introdujo al artículo 7º de la ley Nº 18.834, no alteró el carácter de funcionarios de exclusiva confianza de los jefes de departamento que servían esas plazas al momento de perder estas esa condición. Lo anterior, pues el artículo séptimo transitorio de la ley Nº 19.882 previene que los funcionarios que, a la fecha en que entren en vigor las modificaciones señaladas —esto es, tratándose de la antigua Subsecretaría de Pesca, al 1 de enero de 2005—, se encuentren desempeñando los cargos de exclusiva confianza que indica, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su designación, lo que aconteció con los recurrentes, ya que a esa data sus empleos tenían y eran servidos bajo tal calidad, condición que mantuvieron hasta el día de su cese. Lo dicho implica que, aun cuando tales plazas pasaron a ser de carrera, los titulares de las mismas que, en la oportunidad indicada, las estaban ejerciendo, y mientras permanezcan en ellas, conservaron el carácter de funcionarios de exclusiva confianza (39.737/2015).

Siendo el cargo de secretario regional ministerial de exclusiva confianza del Presidente de la República en virtud de lo dispuesto en los artículos 49 de la ley Nº 18.575, y 7º, letra b), de la ley Nº 18.834, en concordancia con los artículos 2º, letra k), 61 y 62 de la ley Nº 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, el jefe de Estado posee atribuciones para determinar el orden de subrogación de aquellos empleos, materia que de acuerdo al artículo 1º, Nº 22, del decreto Nº 19, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, se encuentra delegada en los ministros de Estado. La subrogancia

deberá ser asumida por el titular, suplente o subrogante en el cargo que se haya indicado en el orden fijado para tal efecto en el correspondiente decreto supremo, en la medida por cierto que quien efectúe dicho reemplazo cumpla los requisitos para el desempeño de aquel empleo **(25.533/2019).**

Los cargos de secretarios regionales ministeriales tienen la calidad de empleos de exclusiva confianza del Presidente de la República, en virtud de lo dispuesto en los artículos 49 de la ley Nº 18.575, y 7º, letra b), de la citada ley Nº 18.834, en concordancia con los artículos 2º, letra k), 61 y 62 de la ley Nº 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, por lo que el jefe de Estado posee atribuciones para determinar el orden de subrogación de aquellos empleos, materia que de acuerdo al artículo 1º, Nº 22, del decreto Nº 19, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, se encuentra delegada en los ministros de Estado. Luego, si bien el jefe de Estado posee atribuciones para determinar el orden de subrogación de los empleos de exclusiva confianza, cuando el subrogado y el subrogante formen parte de distintas reparticiones o instituciones, es necesario que ambas entidades dependan o se relacionen con la misma Secretaría de Estado **(30.826/2019).**

Letra c)

De acuerdo con el actual artículo 32 de la ley Nº 18.575, en la organización interna de los servicios públicos solo pueden establecerse los niveles jerárquicos de dirección nacional, direcciones regionales, departamento, subdepartamento, sección y oficina, sin perjuicio de que, excepcionalmente, la ley pueda establecer otros niveles distintos o adicionales, así como denominaciones diferentes. En tales servicios, los empleos que corresponden a los tres primeros niveles jerárquicos son los jefes superiores, los subdirectores, los directores regionales y jefes de departamento o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del organismo, cualquiera sea su denominación. A partir de la vigencia del artículo vigésimo séptimo, Nº 1, letra b), de la ley Nº 19.882, de esos tres, solo los dos primeros niveles continúan teniendo la calidad de exclusiva confianza. Los subdirectores y directores regionales conforman un mismo nivel jerárquico, por lo que los jefes de departamento o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas constituyen el tercer nivel en el caso de servicios que contemplan cargos de subdirectores o directores regionales, y el segundo, si no cuenta con ellos **(5.141/1997, 37.057/2000, 55.931/2004).**

Conforme a lo dispuesto en los artículos 32, Nº 10, de la Constitución Política; 7º, letra c), de la ley Nº 18.834; 12 de la ley Nº 15.720 y aquellos que integran el título VI de la ley Nº 19.882, aunque el proceso de selección para el cargo de secretario general de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB) está sometido a las normas del Sistema de Alta Dirección Pública, corresponde al Presidente de la República decidir la persona que asumirá ese empleo, manteniendo en plenitud

la condición de exclusiva confianza del jefe de Estado en materia de remoción. Por ello, compete al Presidente de la República disponer un orden de subrogación del secretario general de la JUNAEB, diverso al contenido en el Estatuto Administrativo. A mayor abundamiento el artículo 1º, Nº 22, del decreto Nº 19, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, delegó a los secretarios de Estado la facultad de suscribir, bajo la fórmula "Por orden del Presidente de la República", los decretos supremos relativos al establecimiento o modificación del orden de subrogación en los cargos de exclusiva confianza, con la sola excepción de los ministros de Estado (64.860/2016).

Concordancias:

Artículos 38 y 32 de la Constitución Política; 27, 32, 40, 49 y 2º transitorio de la ley Nº 18.575; 22 del Código Civil; 12 de la ley Nº 15.720; 6º, 8º, 87, letra e), 88, 89, 92, 148, 150, letra d, y 12 transitorio de la ley Nº 18.834; 2º, letra k), 61 y 62 de la ley Nº 19.175; séptimo, vigésimo sexto, trigésimo quinto y séptimo transitorio de la ley Nº 19.882; 1º, Nº 22, del decreto Nº 19, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia.

ARTÍCULO 8º. Los cargos de jefes de departamento y los de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, serán de carrera y se someterán a las reglas especiales que se pasan a expresar:

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 2.

Ley 18.834, Art. 7º bis.

a) La provisión de estos cargos se hará mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por este Estatuto Administrativo que cumplan con los requisitos correspondientes, que se encuentren calificados en lista Nº 1, de distinción y que no estén afectos a las inhabilidades establecidas en el artículo 55. En el caso de los empleos a contrata se requerirá haberse desempeñado en tal calidad, a lo menos, durante los tres años previos al concurso;

b) Como resultado del concurso, el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de a lo menos tres ni más de cinco candidatos pertenecientes a la planta del ministerio o servicio que realice el concurso, que hubieren obtenido los mejores puntajes respecto del cargo a proveer. En el evento que no haya un número suficiente de candidatos de planta idóneos para completar dicha terna, esta se completará con los contratados y los pertenecientes a otras entidades, en orden decreciente según el puntaje obtenido. Para los efectos de estos concursos, el comité de selección estará constituido de conformidad al artículo 21 y sus integrantes deberán tener un nivel jerárquico superior a la vacante a proveer. Con todo, en los casos en que no se reúna el número de integrantes requerido, el jefe superior del servicio solicitará al ministro del ramo que designe los funcionarios necesarios para este efecto;

c) A falta de postulantes idóneos, una vez aplicado el procedimiento anterior, deberá llamarse a concurso público;

d) La permanencia en estos cargos de jefatura será por un período de tres años. Al término del primer período trienal, el jefe superior de cada servicio, podrá por una sola vez, previa evaluación del desempeño del funcionario, resolver la prórroga de su nombramiento por igual período o bien llamar a concurso.

Los funcionarios permanecerán en estos cargos mientras se encuentren calificados en lista Nº 1, de distinción;

e) Los funcionarios nombrados en esta calidad, una vez concluido su período o eventual prórroga, podrán reconcursar o reasumir su cargo de origen, cuando proceda, y

f) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1º del Título II.

Interpretación:

La ley Nº 19.882, artículo vigésimo séptimo, Nº 2, incorporó al Estatuto Administrativo el actual artículo 8º, el que establece que las plazas de jefes de departamento y los cargos de niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos serán de carrera y se someterán a las reglas especiales que se contemplan en esa disposición y que regulan un procedimiento concursal para la provisión de tales empleos. No obstante, conforme a lo señalado en el inciso tercero del artículo séptimo transitorio de la ley Nº 19.882, la mencionada modificación, respecto de cada ministerio y servicio, entrará en vigencia el día primero del mes siguiente al de la publicación del correspondiente decreto con fuerza de ley a que se refiere el inciso primero de dicho artículo séptimo transitorio, el cual faculta al Presidente de la República para que, dentro del plazo de un año contado desde la fecha de publicación de la ley Nº 19.882, mediante uno o más decretos con fuerza de ley, determine separadamente para cada uno de los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo, los actuales cargos que pasarán a tener la calidad prevista en el ahora artículo 8º de este último texto legal (55.931/2004).

Los servidores que ocupaban cargos de jefes de departamento antes de la modificación prevista por la ley Nº 19.882, cuyos cargos poseían la calidad de exclusiva confianza, continuarán teniendo dicha calidad jurídica, aún después de dictarse los decretos con fuerza de ley a que se refiere el inciso primero del artículo séptimo transitorio de esa ley, dado que tales cargos siguen rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de sus respectivas designaciones, de acuerdo con el inciso final de la mencionada disposición (31.216/2008, 6.135/2009, 13.399/2012).

Los funcionarios a contrata pueden participar en los concursos para proveer los cargos de jefes de departamento o aquellos de niveles equivalentes, para lo cual deben haberse desempeñado en forma ininterrumpida en algún servicio regido por la ley Nº 18.834, durante a lo menos, los tres años continuos inmediatamente anteriores al respectivo certamen. Ello constituye un beneficio especial otorgado a tales servidores, ya que, no obstante su calidad de servidores transitorios, se les permite concursar conjuntamente con los funcionarios de planta a los cargos antes mencionados. En estos casos, la intención del legislador fue que postulasen a esos cargos un número importante de empleados públicos, por lo que se permite que servidores que no están sujetos a la carrera funcionaria, puedan concursar, como ocurre con los empleos a contrata, por lo que el acceso a dichos cargos no es exclusivo de los funcionarios titulares. Asimismo, quienes sirven cargos

de planta de exclusiva confianza o en calidad de suplentes pueden participar en dichos certámenes (9.662/2006, 44.557/2006, 11.189/2007, 3.773/2010).

Los funcionarios que no son calificados, pero que, conforme a los artículos 34 y 40 de la ley Nº 18.834 y 25 de la ley Nº 19.296 conservan la evaluación del año anterior, podrán participar en concursos de promoción y en aquellos para proveer plazas de jefes de departamento y niveles de jefaturas jerárquicas equivalentes, siempre que la evaluación anterior corresponda a una lista que los habilite para postular a esos procesos de selección y cumplan los demás requisitos legales. Tratándose de servidores que nunca han sido calificados, salvo los delegados de personal y directores de asociaciones de funcionarios, la ley no les otorga la posibilidad de ser evaluados, de modo que no podrán cumplir con una de las condiciones exigidas por los artículos 8º y 55 de la ley Nº 18.834 y 27 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, para participar en los certámenes (28.982/2005).

Los servidores que ejercen un cargo sometido al Sistema de Alta Dirección Pública no se encuentran impedidos de participar en un concurso convocado en un organismo para proveer el empleo directivo de director administrativo regional —plaza equivalente a una jefatura de departamento para los efectos del sistema de designación previsto en el artículo 8º del Estatuto Administrativo—, aun cuando no posean una calificación inmediatamente anterior a su postulación (79.665/2011, 55.852/2012).

El hecho de que el sistema de concursos de promoción y aquellos para proveer los cargos, incorporado a la ley Nº 18.834 por la ley Nº 19.882, se base en el mérito e idoneidad de los servidores, no se ve alterado porque los postulantes no tengan calificación, pues la norma que en sus casos permite conservar la evaluación anterior no se limita a determinados fines, sino que les permite hacer valer sus calificaciones, las que se mantienen para todos los efectos legales (28.982/2005).

Cuando el número de postulantes idóneos no sea suficiente para confeccionar la nómina de a lo menos tres candidatos que señala el artículo 8º, letra b), de la ley Nº 18.834, debe proponerse igualmente a la autoridad los nombres de los participantes que alcanzaron el puntaje necesario para considerarlos idóneos. La confección de la nómina solo resulta exigible en la medida que existan, por lo menos tres postulantes idóneos. Así, solo una vez empleado el procedimiento establecido en las letras a) y b) del artículo 8º citado, y sin que haya algún postulante idóneo, esto es, que ningún candidato alcanzase el puntaje mínimo para ser considerado en dicha calidad, la autoridad deberá llamar a concurso público para proveer los cargos de que se trata (42.637/2005, 43.650/2011).

La expresión “a falta de postulantes idóneos” que contiene el artículo 8º, letra c), de la ley Nº 18.834, no puede entenderse sino en el sentido de que esta condición

solo existirá en el evento de que todos los funcionarios que han participado en un concurso por cumplir con los requisitos para tal efecto, no alcanzaron el puntaje exigido para ser considerados como tales, pero que, por el contrario, si solo uno de ellos obtiene el puntaje mínimo establecido para ser considerado en dicha categoría, no habrá ausencia de postulantes que tengan esa condición **(23.968/2010, 20.707/2011).**

Para la provisión de los cargos de jefes de departamento y niveles de jefatura jerárquicos equivalentes a los que se refiere el artículo 8º de la ley Nº 18.834, ni aún en el evento de que los procesos convocados hayan sido declarados desiertos por falta de postulantes idóneos, resulta procedente establecer, en las nuevas bases que al efecto se dicten, menores exigencias a las previstas por la ley, sin perjuicio de que la autoridad pueda considerar factores de ponderación y una escala de notas distintos a los establecidos en los concursos anteriores **(60.148/2009).**

Podrán participar en los concursos los miembros de los hospitales de los servicios de salud que integren las juntas calificadoras, pese a carecer de calificaciones, pues no puede estimarse que la ley al imponer a dichos servidores la obligación de integrar las juntas y que, como consecuencia de ello los privó de su derecho a ser evaluados, haya tenido por finalidad excluir o limitar su participación en estos concursos **(2.680/2006).**

Los funcionarios pertenecientes a las plantas de oficiales y vigilantes penitenciarios no podrán participar en concursos para jefes de departamento, donde se convoque a los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y organismos regidos por el Estatuto Administrativo, conforme a lo señalado en el artículo 8º, letra a), de dicho texto, dado que existe una planta conformada por los escalafones de directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares, regidos íntegramente por la ley Nº 18.834, y las plantas de oficiales y vigilantes penitenciarios, a las cuales se aplican las normas del decreto con fuerza de ley Nº 1.791, de 1979, del Ministerio de Justicia, en cuyo caso rige el Estatuto Administrativo solo en lo que no haya sido previsto por el citado decreto con fuerza de ley, el cual señala, respecto de la carrera funcionaria de los oficiales y vigilantes penitenciarios, que estos acceden a cargos superiores solo a través del ascenso dentro del respectivo escalafón **(20.987/2005, 38.612/2005, 44.612/2005, 25.325/2013).**

Cuando el artículo 8º de la ley Nº 18.834 establece que pueden participar en el concurso para jefes de departamento, los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo, el universo de eventuales postulantes debe quedar limitado a los servidores de planta y a contrata que se rigen por la normativa citada, excluyendo a aquellos que, al menos en materia de carrera funcionaria, se regulan por las disposiciones de estatutos especiales y de personal **(59.746/2011, 63.170/2015, E7034/2025).**

El artículo 8º previene que los cargos de jefes de departamento y los niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos son de carrera y se encuentran sometidos a las reglas especiales que dicha norma establece. El jefe superior de cada servicio —previa evaluación del desempeño del funcionario—, posee la atribución privativa y discrecional de disponer la prórroga por un nuevo período de esas plazas, constituyendo tal decisión un aspecto de mérito o conveniencia de la autoridad competente, por lo que no corresponde a la Contraloría General ponderar sus razones o fundamentos, sin perjuicio de que el ejercicio de tal potestad no puede traducirse en un actuar infundado o arbitrario, de un modo que signifique una desviación de poder (17.069/2012, 5.675/2014).

Respecto a la primera provisión de toda clase de cargos de carrera —entre ellos, los de jefes de departamento—, puesto que el artículo 14 de la ley Nº 18.834 no distingue, lo cierto es que, en el evento de que exista una disposición especial que regule el ingreso a determinados empleos, esta última debe tener aplicación preferente, por tratarse de una norma específica para una clase de plaza, condición que reúne el artículo 8º estatutario en relación con el aludido artículo 14. En este sentido, cabe destacar que la especialidad del mencionado artículo 8º de la ley Nº 18.834 no está dada únicamente por referirse de manera específica a los empleos de jefes de departamento, pues no solo contiene disposiciones adjetivas, relativas a la necesidad de efectuar un certamen de selección, sino que también otras de índole sustantiva. En efecto, en dicha norma se fijan las condiciones que deben poseer quienes deseen postular en esos concursos, entre las que interesa destacar el ser funcionario de planta o a contrata de algún ministerio o servicio regido por ese texto estatutario y estar calificado en lista Nº 1, de distinción, siendo menester añadir que la misma disposición previene que los funcionarios designados permanecerán en estos cargos de jefatura mientras se encuentren evaluados en ese nivel (80.973/2012, 13.923/2013, 54.522/2013).

Al vencimiento del plazo del primer trienio al que alude el artículo 8º de la ley Nº 18.834 servido por una funcionaria amparada por fuero maternal, el cese no opera por el solo ministerio de la ley —a menos que la calificación haya sido insuficiente—, por lo que debe disponerse una prórroga por igual término, puesto que dicha decisión es una atribución privativa del jefe del servicio y, de lo contrario, se vulneraría el fuero maternal que protege a la servidora (65.515/2010, 78.106/2010, 80.257/2012).

Si una persona ajena a la Administración ejerce en condición de suplente, aun cuando desempeñe una plaza de planta, se encuentra al margen de la carrera funcionaria. Lo anterior, cobra relevancia toda vez que, si bien la parte final de la letra a) del artículo 8º de la ley Nº 18.834 no alude a la situación de quien ejerce una suplencia, regulando la hipótesis de los empleados que postulan a los certámenes en estudio ocupando un cargo a contrata, es dable colegir que la indicada disposición es igualmente aplicable al desempeño de un servidor en calidad de suplente, puesto que existe la misma razón para restringir la

participación tanto de un suplente como de un funcionario a contrata. En consecuencia, la concurrencia a este tipo de procesos de selección no puede determinarse en base a una interpretación literal, pues con ello se vulneraría el principio de igualdad, porque por un lado se asimilaría a los servidores titulares con los suplentes, y, por otro, se privilegiaría a estos últimos frente a los que se desempeñan a contrata, menoscabando así la carrera del resto de los funcionarios, que constituye un derecho fundamental de los empleados de la Administración, y del cual el sistema de promociones es uno de sus pilares. Efectuada la precisión anterior, la participación de los suplentes en los concursos en cuestión estará sujeta al cumplimiento del mismo lapso de desempeño que la preceptiva prevé para los empleos a contrata —en esa u otra calidad—, el cual comprende, a lo menos, los tres años previos al certamen (56.311/2014).

Funcionarios nombrados como jefes de departamento después de la vigencia de la ley Nº 19.882, pueden, una vez vencido el plazo de su designación, reasumir los cargos de exclusiva confianza que conservaron, aun cuando estos hayan pasado a ser de carrera (69.312/2014).

La circunstancia de encontrarse un cargo vacante es una de las hipótesis que expresamente contempla el artículo 4º de la ley Nº 18.834 para que pueda designarse un suplente en ella. Al respecto, es dable señalar que a la plaza en comento —que corresponde a una jefatura de departamento— le resulta aplicable la regulación contenida en el artículo 8º de la ley Nº 18.834, de modo que para proveerla con un titular es procedente efectuar el certamen previsto en su letra a), debiendo la Superintendencia de Electricidad y Combustibles adoptar las medidas necesarias para llevarlo a cabo, pues pese a que no esté legalmente establecido cuándo debe hacerse el pertinente concurso, su no realización en forma oportuna vulnera la carrera funcionaria, el que es un derecho fundamental de los empleados de la Administración (81.842/2014).

El plazo de nombramiento en los cargos de jefe de departamento es de tres años, siendo una atribución privativa y discrecional del jefe superior de cada servicio ordenar su prórroga por idéntico lapso, previa valoración del quehacer del funcionario, o bien llamar a un proceso de selección, constituyendo esa decisión un aspecto de mérito o conveniencia de la autoridad competente (72.663/2016, 8.124/2020).

Las expresiones “los postulantes” y “los candidatos” que utiliza el artículo 8º de la ley Nº 18.834, denotan la necesidad de que en los concursos intervengan más de una persona. De igual modo, conviene añadir que las bases administrativas que regulan el desenvolvimiento de cada concurso se encargan de establecer etapas, factores y procedimientos con el objeto, en la práctica, de evaluar, comparar y diferenciar a los candidatos, lo que implica que para alcanzar de mejor manera el propósito de selección reseñado, todo certamen requiere la participación de, a lo menos, dos oponentes. En este sentido, los concursos tienen como objeto

el nombramiento de uno de los competidores por medio de un procedimiento de selección, presupuesto que no se cumpliría si aquellos constaran de un solo participante, alterando de esta forma su naturaleza para transformarlos en instancias unipersonales, como acontece, por ejemplo, al haberse ejecutado el torneo únicamente con un participante. De esta forma, y atendido que los concursos para la provisión de cargos de jefes de departamento requieren la existencia de al menos dos postulantes habilitados para concurrir a ellos, lo que no sucedió en este caso, la autoridad debió declarar desierto tal certamen por dicha causal, situación que deberá tenerse presente en el futuro (72.385/2015).

A partir del 10 de marzo de 1990, fecha en que entró en vigencia la ley Nº 18.972, los cargos de jefe de departamento o sus equivalentes pasaron a tener la calidad de exclusiva confianza de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento. Sin embargo, por aplicación del artículo vigésimo séptimo de la ley Nº 19.882 —publicada el 23 de junio de 2003—, esos empleos perdieron la condición de exclusiva confianza para pasar a ser de carrera, sujetos a las normas del artículo 8º de la ley Nº 18.834. Sin embargo, el inciso final del artículo séptimo transitorio de la citada ley Nº 19.882 prescribió que los servidores que, a la fecha de entrada en vigencia de las referidas modificaciones, se encontraren desempeñando los señalados cargos —que pasaron a ser de carrera—, "continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su designación". Lo anterior implicó que aun cuando las plazas de exclusiva confianza pasaron a ser de carrera, los titulares de las mismas que, al momento de perder esta condición, las estaban ejerciendo, conservan el carácter de exclusiva confianza mientras permanezcan en ellas (15.286/2015).

Considerando que el interesado ejercía el cargo de jefe de departamento —en el que tenía derecho a permanecer mientras estuviera en lista Nº 1, según lo exige el artículo 8º, letra d), inciso segundo, de la ley Nº 18.834—, se concluye que aquel cesó una vez que su calificación quedó ejecutoriada —en lista Nº 2—, momento hasta el cual se le deben pagar sus remuneraciones (10.427/2015).

El artículo 8º de la ley Nº 18.834, en lo que interesa, dispone que las plazas de jefe de departamento serán de carrera y se someterán a las reglas especiales que establece, precisándose en la letra a) de dicho precepto, que la provisión de estas se hará mediante concursos en los que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata de todos los ministerios y servicios regidos por el Estatuto Administrativo que cumplan con los requisitos pertinentes. Enseguida, es menester anotar que el ocurrente pudo presentarse al certamen llamado por una subsecretaría en octubre de 2013, toda vez que en esa época se desempeñaba como funcionario de aquel organismo, sin embargo, la última suplencia que ejerció en este se extendió hasta el 31 de enero de 2014, de manera que, al convocarse el segundo proceso, en junio de esa misma anualidad, ya no poseía la condición de servidor público (974/2015).

Si la planta de personal de un servicio ha previsto cargos de jefe de departamento afectos al artículo 8º de la ley Nº 18.834, no resulta procedente la utilización de las normas presupuestarias que facultan para efectuar contrataciones de profesionales para encomendar a estos aquellas labores directivas, cuando existen plazas de ese nivel jerárquico vacantes en la planta. Hacerlo limitaría la carrera funcionaria respecto de dichos empleos, al tiempo que entregaría al jefe de la institución un amplio margen de discrecionalidad al poder encomendar esas funciones a personal a contrata, eludiendo el mecanismo concursal y las reglas propias del tercer nivel jerárquico (E393404/2023, E413435/2023).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 17, y 38 de la Constitución Política; 43 a 46 de la ley Nº 18.575; 7º, 9º a 24, 55, 86 y 87 de la ley Nº 18.834; 25 de la ley Nº 19.296; séptimo transitorio de la ley Nº 19.882; 27 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 9º. Todo cargo público necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y, en consecuencia, le corresponderá el sueldo de ese grado y las demás remuneraciones a que tenga derecho el funcionario.

Ley 18.834, Art. 8º.

Interpretación:

El nivel jerárquico de los funcionarios está determinado por el grado o nivel remuneratorio que la ley ha asignado al cargo que sirven en la respectiva planta, de acuerdo con la importancia de su función (21.408/2004, 63.197/2004, 46.839/2006).

Los empleos se encuentran en cada planta ordenados en forma piramidal de mayor a menor según el grado remuneratorio que la ley ha asignado a cada cargo, elemento que determina el nivel jerárquico del funcionario. Asimismo, tal jerarquía supone la existencia de personas con mayor poder de decisión en relación con otros que deben acatar o cumplir esas decisiones, y que tal orden está determinado por la estructura básica fijada, esencialmente, en la planta de cada servicio (46.839/2006, 43.534/2011).

Siempre debe existir una correspondencia entre la antigüedad en el cargo y en el grado, solo en forma excepcional puede ser distinta. Esto último ocurre cuando a un funcionario se le nombra en una planta diferente, pero con igual grado, caso en el cual tendrá menos antigüedad en el cargo que en el grado (1.711/2010, 42.781/2012).

Al no estar limitados los grados de las contratas a los existentes para la dotación permanente, es posible colegir que la superioridad pertinente se encuentra habilitada para asimilarlas incluso a alguno inferior al último previsto en su planta, pero contemplado en la escala de sueldos vigente en la entidad en cuestión (30.219/2014).

Como los trabajadores a contrata carecen de un grado específico en la planta, compete a la autoridad —al establecer la pertinente designación— determinar, según la relevancia de las labores, el grado de asimilación en el estamento respectivo (28.847/2014, 58.407/2014).

De conformidad con lo establecido en el artículo 9º del Estatuto Administrativo, grado y jerarquía son elementos propios de un cargo público, de manera que, al cesar en la Administración, se extingue también la ubicación del sujeto dentro de la estructura jerárquica del organismo, por lo que no cabe aplicar el artículo 129 de la ley Nº 18.834, considerando la finalidad de dicha norma, que busca garantizar la independencia del fiscal frente a servidores de mayor jerarquía (45.521/2015).

Los principios en que se funda la carrera funcionaria y, especialmente, el de jerarquía, desarrollado en los artículos 7º, 11, 17 y 45 de la ley Nº 18.575, y 3º,

5º, 9º, 32 y 64 de la ley Nº 18.834, están llamados a inspirar dicha carrera, por lo que deben reflejarse y ser respetados por el legislador delegado al establecer o modificar las plantas del servicio de que se trate (20.290/2015).

Funcionario nombrado en calidad de suplente tiene derecho a percibir el sueldo del grado del cargo vacante y todas las demás remuneraciones en la medida que cumpla con los requisitos para su percepción, a menos que se trate de licencias médicas, en cuyo caso su designación podrá efectuarse en un grado inferior (30.822/2019).

Concordancias:

Artículos 24, 38 y 65 de la Constitución Política; 7º, 11, 17, 31 y 45 de la ley Nº 18.575; 3º, letras a), b), c), d), e) y f), 5º, 9º, 32, 61, letra f), 64 y 129 de la ley Nº 18.834; 9º de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 10. Los empleos a contrata durarán, como máximo, solo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos.

Ley 18.834, Art. 9º.

El número de funcionarios a contrata de una institución no podrá exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta.

Podrán existir empleos a contrata por jornada parcial y, en tal caso, la correspondiente remuneración será proporcional a dicha jornada.

En los empleos a contrata la asignación a un grado será de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y con la capacidad, calificación e idoneidad personal de quien sirva dicho cargo y, en consecuencia, les corresponderá el sueldo y demás remuneraciones de ese grado, excluyendo toda discriminación que pueda alterar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Ley 20.348, Art. 2º

Los grados de las escalas de remuneraciones que se asignen a los empleos a contrata no podrán exceder el tope máximo que se contempla para el personal de las plantas de Profesionales, de Técnicos, de Administrativos y de Auxiliares en el respectivo órgano o servicio, según sea la función que se encomiende. En aquellos órganos o servicios en que no existan algunas de las plantas mencionadas, los empleos a contrata no podrán tener un grado superior al máximo asignado a la planta respectiva, en los otros órganos o servicios regidos por la misma escala de sueldos.

Ley 19.154, Art. 2º, Nº 3.

Interpretación:

Atendido el actual y reiterado criterio de la Excma. Corte Suprema y lo planteado por la jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General, en relación con el plazo de la vinculación funcionarial que daría origen a la confianza legítima, se advierte que tal materia devino en litigiosa. Ello, toda vez que, por una parte, la pretensión de los recurrentes en este tipo de asuntos es que se declare que a su respecto se ha configurado la confianza legítima, atendido el lapso de su desempeño a contrata, y por otra, que las respectivas entidades públicas han entendido, en contrapartida, que a dichos servidores no les asiste tal protección, dando lugar a una controversia cuya resolución compete a los Tribunales de Justicia, lo cual se confirma, además, por las múltiples acciones jurisdiccionales intentadas y actualmente en curso. De este modo, y teniendo presente lo dispuesto

en el artículo 6º, inciso tercero, de la ley Nº 10.336, que impide a esta Entidad Fiscalizadora emitir pronunciamiento en aquellos casos en que se plantea un asunto de naturaleza litigiosa, corresponde que, en lo sucesivo, se abstenga de resolver sobre la apuntada materia (E561358/2024).

Los contratados, además de reunir los requisitos generales para ingresar a la Administración, están obligados a cumplir con las exigencias especiales que la ley señala para el desempeño de la función que les corresponde desarrollar (78.788/2012).

La finalidad del empleo a contrata es complementar el conjunto de cargos permanentes que forman la planta de personal de un servicio, según lo requieran las necesidades de este (34.767/2009).

Al haber asumido una contrata en el Instituto de Seguridad Laboral, conforme a lo prescrito en el artículo 10 de la ley Nº 18.834, la recurrente cesó por el solo ministerio de la ley en el cargo que servía en la Corporación de Asistencia Judicial, afecto a las disposiciones del Código del Trabajo, puesto que este último no contiene preceptos que permitan la compatibilidad de empleos, por lo que resultaba improcedente que un funcionario contratado bajo esa norma, pudiese mantener una vinculación sujeta a ese cuerpo legal y otra al Estatuto Administrativo (87.426/2015).

La designación a contrata para reemplazar a otro funcionario solo tiene de peculiar la específica necesidad de la autoridad que mediante ella se busca satisfacer, pero no por eso constituye una modalidad de vinculación estatutaria especial o diversa de la establecida en el artículo 10 de la ley Nº 18.834 (18.732/2015).

En un llamado a presentar antecedentes, la autoridad puede escoger a cualquiera de las personas que haya sido seleccionada (11.737/2016).

Término anticipado de la contrata que se indica contiene un fundamento válido, puesto que la recurrente conocía la particularidad con que fue designada en su empleo, esto es, en base a criterios de confianza de la autoridad, y que no ingresó a dicho cargo como consecuencia de un proceso concursal como exige el Estatuto Administrativo respecto de los cargos directivos del tercer nivel jerárquico (E393404/2023).

Inciso 2º

Los empleados a contrata, aun cuando conserven la propiedad de sus empleos titulares, deben considerarse para la limitación del número de funcionarios a contrata de una institución, porque del tenor literal de esta norma aparece la relación entre personas contratadas y plazas permanentes de la planta de la entidad de que se trate, con prescindencia de que ellas se encuentren vacantes o provistas, o no estén siendo efectivamente servidas por quienes las ocupan (754/1991).

Las leyes de presupuestos u otras leyes pueden eximir a determinados servicios de la aplicación del límite establecido en el inciso segundo del artículo 10 de la ley Nº 18.834 **(40.110/2011, 77.242/2012, 81.985/2013).**

Inciso 3º

Teniendo en consideración la alta jerarquía de las funciones de secretario regional ministerial o de director regional de los servicios públicos, en estos casos, no resulta procedente la designación a contrata con jornada parcial, de conformidad al inciso tercero del artículo 10 de la ley Nº 18.834, toda vez que en estas situaciones se debe resguardar el interés general y el debido cumplimiento de la función pública y la eficiente e idónea administración de los medios públicos **(2.360/2011).**

Dado que los funcionarios que se acojan al permiso postnatal parental reincorporándose a su trabajo en la modalidad de media jornada estarán imposibilitados de desempeñar sus cargos por la otra mitad en que se encontraren gozando del referido permiso, no se observa impedimento para la contratación de personal de reemplazo que ejerza sus labores durante esos períodos y mientras subsista la causa que impide al empleado que se sustituye retomar sus funciones en jornada ordinaria, para lo cual es necesario tener en consideración que el personal que se contrate debe cumplir con los requisitos específicos previstos en el ordenamiento jurídico para el ejercicio del cargo de que se trate **(47.625/2012).**

Inciso 4º

Al jefe del servicio, en ejercicio de su facultad de dirección, le corresponde ponderar en sus contrataciones los elementos que el inciso cuarto del artículo 10 de la ley Nº 18.834 indica, de modo tal que no se produzca una segregación de género, por el desarrollo de iguales labores y en las mismas condiciones **(14.292/2010).**

No se advierte que exista una actuación discriminatoria e ilegal de la autoridad en contra de la recurrente, puesto que la diferencia de grado entre esta y otro funcionario varón obedece a que este último es funcionario de planta y de carrera. Ahora bien, en relación con la materia, es dable anotar que de conformidad con lo previsto en los artículos 44 y 45 de la ley Nº 18.575, la carrera funcionaria es un derecho que el ordenamiento jurídico garantiza al personal de planta sujeto a ella, y no al que se desempeña a contrata, conclusión que se encuentra corroborada por el tratamiento normativo que hace el referido Estatuto Administrativo, tanto de los empleos de esta última clase como de aquellos adscritos a la citada carrera. En este orden de ideas, resulta menester hacer presente que el inciso cuarto del artículo 10 de la ley Nº 18.834, se refiere a empleos a contrata, sin que de esa disposición pueda desprenderse que el legislador haya pretendido igualar la situación de un empleado que presta servicios en esa modalidad, con aquel que desarrolla sus labores en un sistema de carrera funcionaria. En atención a la diversa condición jurídica bajo la cual desarrollan sus labores la interesada y

el servidor con el cual se compara, es dable inferir que en la situación planteada no se ha alterado el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres, que establece el recién mencionado precepto estatutario (8.612/2010).

En atención a su transitoriedad, los empleos a contrata no tienen derecho a la aplicación de las normas sobre carrera funcionaria, como las de ascensos y promociones, correspondiendo que la autoridad, al disponer la contratación, determine, según la importancia de las labores, el grado de asimilación en el escalafón respectivo (33.200/2013, 48.888/2013, 39.880/2016).

Los empleos a contrata carecen de un grado específico, por lo que compete a la superioridad determinarlo conforme a los factores señalados en el artículo 10 de la ley Nº 18.834, entre los que está la importancia de la función que se realiza. De acuerdo con lo anterior, si el servidor desarrolla nuevas tareas, la autoridad no solo se encuentra facultada, sino que, obligada a ponderar, en atención a ellas, el nivel remuneratorio que estas conllevan (86.358/2016, 9.067/2017).

Si bien es cierto la autoridad no posee una atribución expresa para ordenar designaciones a contrata en grados inferiores a los últimos previstos en los estamentos de un servicio, ella se desprende del análisis de lo prescrito en el artículo 10 de la ley Nº 18.834, sin que, por lo demás, se advierta la existencia de alguna norma legal que lo imposibilite. Dicho precepto solo impide específicamente las contratas en grados superiores a los fijados para cada estamento y, además, el artículo 9º del señalado Estatuto Administrativo previene que todo cargo público debe tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe, imperativo que reitera el inciso cuarto del artículo 10 de ese mismo texto legal, precepto que, además, dispone que deberá considerarse la capacidad, calificación e idoneidad personal del servidor. Ahora bien, teniendo en cuenta que las plazas a contrata no poseen un grado determinado en alguna norma legal, concierne a la respectiva superioridad otorgárselo, conforme a la trascendencia que le atribuya a la labor que será cumplida. En consecuencia, no existe impedimento para que las designaciones a contrata se dispongan en grados inferiores a los establecidos en el escalafón al cual son asimiladas, atañendo a la autoridad fijar su nivel remuneratorio, debiendo, en todo caso, tener siempre en consideración lo prescrito en los artículos 9º y 10, inciso cuarto, de la ley Nº 18.834, ya reseñados (65.135/2013).

El personal contratado carece del derecho al ascenso, pues no integra la planta ni forma parte del escalafón del servicio, dada la naturaleza transitoria de estos desempeños (59.783/2011, 15.619/2015).

Los empleos a contrata se encuentran al margen de los ordenamientos permanentes del personal de cada institución y los funcionarios que los sirven carecen del vínculo de jerarquía, de modo que, en principio, no pueden ejercer atribuciones directivas o desarrollar labores de jefaturas —incluidas aquellas de

carácter resolutivo, decisorio o ejecutivo—, sin perjuicio de aquellos casos en que un precepto legal autoriza expresamente a delegar en los referidos servidores atribuciones de este tipo, en cuyo evento, nuestro ordenamiento jurídico autoriza la posibilidad que ejerzan tales labores dentro de la respectiva entidad, lo que además les permite subrogar a funcionarios directivos del respectivo servicio (72.519/2011, 80.271/2012, 20.076/2017).

Frente a la necesidad de dar continuidad a la función de que se trata, la institución de salud podrá, en el evento de contar con otra cuota de excepción disponible, contratar con cargo a ella, en la medida, por cierto, de que el designado satisfaga el requisito de ser altamente calificado en los términos establecidos por el artículo 13 del decreto ley Nº 1.608, de 1976. Por el contrario, si no se cuenta con este tipo de cupos, podrá nominar bajo la modalidad de una contrata conforme a lo dispuesto en el artículo 10 de la ley Nº 18.834, en cuyo caso, el empleado respectivo, deberá reunir las exigencias propias del grado al que finalmente se le asimile (84.172/2015).

Corresponde a la autoridad del respectivo organismo ponderar y resolver acerca de la necesidad de realizar las contrataciones que se requieran, sin que se halle en la obligación de asimilar a determinado grado o estamento a un servidor a contrata (84.145/2015).

Inciso 5º

Los empleos a contrata no tienen una categoría o grado específico en la planta, de modo que la autoridad administrativa competente, al disponer la contratación determinará, según la importancia de las funciones, un grado o categoría en el escalafón correspondiente, sin que dichos empleos, en cuanto a su ubicación, se relacionen con la planta sino únicamente con la escala de sueldos del escalafón respectivo, sin que proceda que el ente fiscalizador pondere los motivos o criterios que se hayan tenido en consideración para adoptar tales decisiones. El personal así contratado, queda comprendido en la dotación máxima autorizada (14.177/2009, 59.783/2011, 10.741/2012).

El aumento de grado en base a un proceso de mejoramiento de sueldos, que tuvo por objeto equiparar las remuneraciones de quienes cumplían funciones semejantes, debe resultar armónico con lo previsto por los artículos 9º y 10, inciso final, de la ley Nº 18.834, conforme a los cuales el grado debe asignarse de acuerdo con la importancia de la función que se desempeñe y considerar que el objetivo de la contratación no es otro que la provisión del personal necesario e idóneo para el cumplimiento de las funciones del servicio y no puede tener como causa otra finalidad ajena a la antes referida. Así, si bien la autoridad administrativa posee atribuciones para decidir la contratación de servidores, bajo la preceptiva del Estatuto Administrativo, ello no significa que en ejercicio de tales potestades pueda actuar arbitrariamente o de un modo que, en definitiva,

signifique una desviación de poder y una infracción al deber de probidad, de lo cual se desprende que cuando la ley otorga ese tipo de facultades, persigue como finalidad que la superioridad cuente con los medios jurídicos idóneos para administrar adecuadamente el servicio a su cargo, cuyo empleo debe tener como referente la realización del interés general y las necesidades del respectivo organismo, y no el único propósito de mejorar la cuantía de las remuneraciones de sus servidores, pues ello implicaría el uso de sus facultades con un fin diverso del que buscaba el legislador al concedérselas (7.259/2011).

Si la autoridad decide contratar nuevamente a un exfuncionario que presentó su renuncia, no está obligada a hacerlo en el mismo grado anterior, pudiendo contratarlo en uno inferior por tratarse de un acto administrativo distinto (2.946/1994).

El inciso quinto del artículo 10 de la ley Nº 18.834 prevé que en aquellos órganos o servicios en que no existan algunas de las plantas mencionadas en dicho precepto legal, los empleos a contrata no podrán tener un grado superior al máximo asignado a la planta respectiva, en los otros órganos o servicios regidos por la misma escala de sueldos (1.750/2017, 2.781/2019).

Los empleos a contrata carecen de un grado específico en la planta, de modo tal que la jefatura respectiva, al disponer este tipo de designaciones, debe fijar un grado en el escalafón correspondiente, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 10 de la ley Nº 18.834, entre los que se halla la importancia de las funciones a desarrollar. Por ello, aun cuando el peticionario reuniera los requisitos para ser asimilado al estamento fiscalizador, esa sola circunstancia no obliga a la superioridad a formalizar la solicitud en análisis (83.334/2016).

El inciso final del artículo 10 de la ley Nº 18.834 restringe la atribución de determinar para los empleos a contrata grados de las escalas de remuneraciones que excedan el tope máximo contemplado en el respectivo estamento del órgano o servicio de que se trate. Puesto que dicho precepto no se refirió a la posibilidad de efectuar tales designaciones en grados menores al mínimo previsto en la pertinente planta, esta Entidad de Control ha entendido que la autoridad está facultada para asignar al personal a contrata cualquier grado que se encuentre comprendido dentro de los límites superiores e inferiores establecidos por el legislador para cierto estamento (21.658/2015).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 16, de la Constitución Política; 44 y 45 de la ley Nº 18.575; 6º inciso tercero, de la ley Nº 10.336; 159, Nº 4, del Código del Trabajo; 53 de la ley Nº 18.695; 3º, letra c), 9º, 12, 13, 14, 17, 33, 34, 53, 65, 146, letra f), 153, 160, 6º y 19 transitorios de la ley Nº 18.834; 2º y 5º, letra f), de la ley Nº 18.883; 6º de la ley Nº 19.664; 45, 46, 47 y 59 de la ley Nº 19.880; 27 y 40 de la ley Nº 19.269; ley Nº 20.557; ley Nº 20.641; 22 de la ley Nº 20.882; 24 de la ley Nº 21.053; 101

del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; 13 del decreto ley Nº 1.608, de 1976; 2º del decreto Nº 587, de 1972, del Ministerio de Defensa Nacional.

ARTÍCULO 11. Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.

Ley 18.834, Art. 10.

Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto.

Interpretación:

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 17 de la ley Nº 18.834, el llamado a concurso público solo es obligatorio tratándose de una plaza de carrera en calidad de titular, de lo que se infiere que la autoridad pertinente no se encuentra legalmente constreñida a convocar a un certamen para efectuar las contrataciones a honorarios. Lo anterior es sin perjuicio de que la superioridad pueda autolimitarse en el ejercicio de la citada atribución, fijando un procedimiento para la selección de los candidatos interesados en prestar los servicios, al cual deberá ceñirse en los casos en que se opte por dicha modalidad, lo que no obsta a que la autoridad disponga la correspondiente contratación a honorarios en forma directa, por cuanto es la propia ley —en la especie, el Estatuto Administrativo—, la que otorga al jefe de servicio la facultad en comento (30.460/2017).

Los certámenes que se ordenan o disponen por la autoridad administrativa para seleccionar a personas que se desempeñarán en virtud de un contrato a honorarios, no se encuentran regulados por la preceptiva que rige los procedimientos concursales llevados a cabo para seleccionar al personal de la Administración Pública. Lo anterior, teniendo en cuenta que quienes sirven un empleo de esa naturaleza no tienen la calidad de funcionarios públicos y se rigen solo por las disposiciones contenidas en sus respectivos contratos. Tratándose de contrataciones de prestación de servicios personales sobre la base de honorarios, no es legalmente necesario convocar a un certamen para tales efectos, pero cuando se opta por llamar a concurso, la medida obedece solamente a garantizar con la mayor transparencia la selección adecuada de la persona que preste los servicios que se requieren (20.226/2014, 23.665/2016).

Según el artículo 3º, letra a), de la ley Nº 19.886, las contrataciones de personas naturales que tengan por finalidad la realización de prestaciones de servicios

personales que se remuneran sobre la base de honorarios, no pueden ser convenidas mediante los procedimientos previstos en ese texto normativo, sino que deben efectuarse conforme a los mecanismos estatutarios que correspondan, esto es, el establecido en el artículo 11 de la ley Nº 18.834 **(53.902/2011).**

No ha correspondido que una persona contratada a honorarios diera su visto bueno, mediante su firma, a los documentos por los cuales se otorgaban los días administrativos, feriados, licencias u otro tipo de derechos estatutarios, porque el artículo 11 de la ley Nº 18.834 establece que el contrato a honorarios solo procede para labores accidentales y, excepcionalmente, para cometidos específicos, propios de las tareas habituales del servicio, pero no pueden desarrollar tareas que corresponden a cargos de jefaturas, dada la transitoriedad de sus empleos, que se contrapone con la permanencia y habitualidad que caracteriza a las labores directivas, sumado a que no poseen la calidad de funcionarios públicos y, por ende, carecen de responsabilidad administrativa **(53.041/2013, 8.834/2015).**

Las disposiciones del título III de la ley Nº 18.575, que consagran y resguardan el principio de probidad administrativa, deben observarlas todos quienes ejercen una función pública, incluidos los contratados a honorarios, en atención a que prestan servicios al Estado en virtud de un contrato suscrito con un organismo público, independientemente de la relación jurídica que una a las personas de que se trata con la Administración y del subtítulo del clasificador presupuestario al que se impute el gasto que de ello derive. Este criterio ha sido ratificado por el artículo 5º, inciso octavo, de la ley Nº 19.896, que dispone que tales normas serán aplicables a los contratados a honorarios por los órganos o servicios públicos, debiendo dejarse constancia en los contratos respectivos de una cláusula que así lo disponga **(493/2014, 20.226/2014).**

Quienes se desempeñan como contratados a honorarios están sujetos al principio de probidad y deben respetar las normas que lo rigen, puesto que aun cuando no son funcionarios, tienen el carácter de servidores estatales y, en virtud del artículo 5º de la ley Nº 19.896, les resultan aplicables los preceptos que regulan las inhabilidades e incompatibilidades administrativas **(11.274/2017, 16.103/2017).**

La falta es una especie de delito que, en su especialidad, no se encuentra comprendida en el supuesto que contempla el artículo 54, letra c), de la ley Nº 18.575, ya que tal hipótesis dice relación solo con los casos de condena por crimen o simple delito. Consecuente con lo expuesto, la comisión de la falta establecida en el inciso primero del artículo 50 de la ley Nº 20.000 no importaba una inhabilidad que sirviera de fundamento para negar la contratación a honorarios del interesado **(20.226/2014).**

Si un mandato legal exige dedicación exclusiva para el desempeño de un cargo o función pública, es improcedente que sus titulares puedan, además, prestar servicios sobre la base de honorarios **(32.949/2002, 4.745/2003).**

Tratándose de los derechos a promoción o ascenso establecidos en la ley Nº 18.834, no son útiles los períodos de labores cumplidos sobre la base de honorarios, toda vez que dichos lapsos no corresponden a servicios públicos y, por ende, no pueden computarse para tales efectos. Sin embargo, el tiempo servido sobre la base de honorarios es computable para satisfacer la exigencia de experiencia para desempeñar un cargo, ya sea que esta se adquiera en la Administración del Estado o en el sector municipal. Ello, por cuanto este requisito que se establece en las leyes de un modo genérico se relaciona con la destreza adquirida por el ejercicio de una profesión específica o por el desempeño de una función, prescindiendo de la calidad jurídica en que esta se obtenga (42.397/2008, 24.509/2019).

El honorario pactado entre la recurrente y una subsecretaría debió ser rectificado al constatarse que aquella no poseía un título profesional ni experiencia que le permitieran cumplir con el cometido primitivamente acordado, razón por la que, según lo informado por la autoridad y lo sostenido por la peticionaria, se emitió un segundo instrumento, en el que se estipuló un emolumento proporcional a las tareas administrativas efectuadas por esta (21.249/2015).

Los honorarios constituyen la retribución de los servicios efectivamente brindados por el prestador, por lo que no resulta procedente enterar honorarios por tareas que no se han desarrollado. En consecuencia, los órganos de la Administración del Estado solo pueden proceder al pago de los honorarios por servicios personales de carácter mensual, una vez que el prestador ha desarrollado todas las labores comprendidas en el periodo respectivo, lo que implica, por ende, que dicho desembolso se realice por mes vencido (6.962/2020).

Exprestadores de servicios a honorarios, traspasados luego a la contrata en virtud de las leyes de presupuestos, así como los que accedieron a esta última calidad jurídica en el mismo organismo con ocasión de un concurso, no pierden el descanso complementario a que tenían derecho antes del mencionado cambio de condición jurídica (10.277/2020).

Los gastos de alimentación en que incurran los prestadores de servicios a honorarios, cuando deban trasladarse desde su lugar habitual de desempeño para la ejecución de sus labores, son reembolsables en la medida que los contratos contemplen esa posibilidad y siempre que no impliquen entregar mayores prerrogativas que las que tienen los funcionarios públicos (E226679/2022).

Las personas contratadas a honorarios tienen derecho a la contraprestación pecuniaria por los servicios prestados, pues no cabe atribuir a la autoridad administrativa la potestad de no otorgar emolumentos por la labor, puesto que ello desnaturalizaría la convención que la ley permite. Lo expuesto también puede decirse de honorarios que, por su monto —y no obstante la autonomía de la voluntad presente en esta clase de acuerdos—, no corresponden a una retribución real de los servicios que efectivamente se pactan y realizan, ya que ello produciría

un enriquecimiento sin causa a favor de la entidad contratante, lo que se opone al principio retributivo de la función pública (E159361/2021).

Las condiciones y cláusulas de las contrataciones a honorarios, así como sus modificaciones, deben cumplir con los mismos presupuestos, esto es, ser fijadas de común acuerdo entre las partes (8.506/2020).

Tratándose de servidores que cumplen labores en virtud de un contrato a honorarios en el que se ha delimitado una jornada de desempeño, en caso de atrasos o ausencias injustificadas, los descuentos que se deben efectuar sobre sus estipendios deben ser calculados sobre la totalidad de sus remuneraciones, es decir, respecto del monto bruto de los honorarios pactados en su convenio (33.224/2019).

En el caso de que un contratado a honorarios incurra en acciones u omisiones que contravengan las normas o estipulaciones contenidas en el instrumento de su contratación, procede que la autoridad administrativa competente ponga término a ese contrato y, si las circunstancias lo ameritan, se recurra a los tribunales ordinarios de justicia para perseguir las responsabilidades que en derecho correspondan (19.281/2019).

Los estudiantes o egresados que efectúan su práctica en la Administración del Estado deben ser contratados conforme al decreto ley Nº 2.080, de 1977, y no al artículo 11 del Estatuto Administrativo, pues la facultad para celebrar dichos contratos no proviene de la atribución que contempla esta última, que únicamente se refiere a profesionales, técnicos o expertos en determinadas materias (5.292/2019).

Todas las labores que, por su naturaleza, son inherentes a la función pública, deben desarrollarse por los servidores de planta o a contrata del respectivo organismo y, excepcionalmente, por personas contratadas a honorarios (E173171/2022).

Cuando la naturaleza de las labores requeridas excede el ámbito de los servicios de apoyo por corresponder al desempeño de un empleo público y estén directamente vinculadas al ejercicio de potestades públicas de la entidad que necesita los servicios, es procedente que dichos cometidos sean desarrollados por los funcionarios del respectivo organismo, sean estos de planta o a contrata y, excepcionalmente, por servidores contratados sobre la base de honorarios, en las condiciones del artículo 11 del Estatuto Administrativo (48.690/2009, E343818/2023).

El artículo 15 de la ley Nº 21.516, respecto de los traspasos de los honorarios a la contrata, fijó un límite máximo de personas que podrán ver modificada su calidad jurídica. Lo mismo sucede en materia de renovaciones, al permitir que se mantenga la prestación de servicios a honorarios a pesar de tratarse de personas que ejercen labores permanentes y habituales en los órganos regidos por esa preceptiva, como igualmente al admitir el reemplazo del personal cuyos contratos

terminen por cualquier causa durante esa anualidad. Para los años 2024 y 2025, las leyes Nºs 21.640 y 21.722 reiteran en similares términos lo establecido en el mencionado artículo 15 de la ley Nº 21.516 **(E288160/2022, E6837/2025).**

Lo resuelto en el dictamen Nº E173171, de 2022, fue alterado por el dictamen Nº E288160, de 2022, a raíz de la dictación de la ley Nº 21.516 –cuyo artículo 15 se replicó en similares términos por la ley Nº 21.640–, de modo que los traspasos de los honorarios a la contrata en los órganos regidos por la ley de presupuestos deben someterse necesariamente a lo dispuesto en esa normativa y no a lo señalado en el aludido dictamen Nº E173171 **(E6837/2025).**

Son funciones habituales de un organismo aquellas propias de su quehacer que, obligatoriamente, en virtud de un mandato legal, está llamado a cumplir de forma permanente. En cambio, son labores accidentales o no habituales del organismo, las que siendo propias de la entidad resultan ocasionales, es decir, son funciones que puede o no ejecutar, o circunstanciales y distintas de las realizadas por el personal de planta o a contrata **(E107700/2021).**

La frase "resolución de la autoridad correspondiente", utilizada por el inciso primero del artículo 11 del Estatuto Administrativo, alude al acto administrativo que emana de una autoridad con facultad para hacer el nombramiento **(13.209/2001).**

No procede que a una persona contratada a honorarios como experto para desarrollar funciones específicas se le encomienden tareas distintas **(8.284/2004).**

Solo puede contratarse sobre la base de honorarios consistentes en una suma alzada u otro sistema cuando se trate de profesionales, técnicos o expertos, cuyas labores, por su naturaleza, no sean susceptibles de ser asimiladas a posiciones de la escala única de sueldos **(51.560/2014).**

La experticia a que se refiere el inciso primero del artículo 11 la posee quien tenga especial conocimiento en una materia, dada la práctica, habilidad o experiencia en la misma, lo que se debe acreditar mediante documentos fidedignos que la autoridad deberá solicitar en su oportunidad a las personas que requiera contratar como tal, no implicando ello, necesariamente, tener un título profesional o técnico de nivel superior **(35.699/2014, 51.560/2014, 68.189/2015).**

La contratación de abogados actuando como personas naturales cabe dentro del concepto de labores accidentales en aquellas instituciones donde tales tareas no son las habituales **(37.633/2015).**

Se autoriza la contratación a honorarios de los extranjeros en tanto posean un título profesional o técnico que acredite los conocimientos de la especialidad que se necesita para el desempeño de la labor **(24.129/2015, E44868/2020).**

De conformidad con lo prescrito en los artículos 2º y 11 de la ley Nº 18.834, el legislador ha confiado la ejecución de las tareas necesarias para cumplir las funciones públicas que la ley asigna a cada institución, en primer lugar, a la

dotación permanente de la misma, constituida por los funcionarios de planta; luego, a aquella dotación transitoria, esto es, a los empleados a contrata y, finalmente, de manera excepcional y restringida, a quienes sirven labores en calidad de contratados a honorarios (9.778/2014, E173171/2022, E334157/2023, E343818/2023).

Las contrataciones a honorarios de personas naturales no pueden efectuarse acorde a la ley Nº 18.803, preceptiva que permite a los servicios públicos regidos por el título II de la ley Nº 18.575 encomendar las acciones que indica, mediante la celebración de contratos, a las municipalidades o entidades de derecho privado. Ello, porque las contrataciones a honorarios de personas naturales han de efectuarse conforme al artículo 11 de la ley Nº 18.834, complementado por el artículo 16 del decreto ley Nº 1.608, de 1976, reglamentado por el decreto Nº 98, de 1991, del Ministerio de Hacienda, cuyo artículo 2º, inciso segundo, permite contratar sobre la base de honorarios consistentes en una suma alzada u otro sistema y por decreto supremo fundado del ministerio correspondiente, a profesionales, técnicos o expertos, de alta especialización para labores que por su naturaleza, no sean susceptibles de asimilarse a posiciones de la escala única de sueldos. Dicho precepto constituye una excepción a la exigencia de contratar asimilado a grados de la escala única de sueldos, pero no libera a la Administración de la necesidad de ceñirse a las exigencias generales de que la contratación debe versar sobre labores accidentales y no habituales de la institución, salvo que se trate de cometidos específicos. Tienen la calidad de expertos quienes poseen un especial conocimiento de una determinada materia, dada su práctica, habilidad o experiencia en la misma, situación que debe acreditarse mediante documentación fidedigna (21.358/2003).

Corresponde a la Contraloría General de la República pronunciarse sobre los contratos a honorarios, pues aun cuando quienes los celebren con organismos de la Administración no son funcionarios públicos, las entidades contratantes pertenecen a ella y están sometidas a su fiscalización, lo cual es sin perjuicio de que, tratándose de asuntos de carácter litigioso, no puede intervenir ni informar, en virtud de lo preceptuado en el artículo 6º, inciso tercero, de la ley Nº 10.336 (37.398/2013).

Los derechos referidos a la protección de la maternidad, actualmente contenidos en el título II, libro II, del Código del Trabajo, entre ellos el fuero maternal, resultan extensibles a las servidoras que prestan servicios a honorarios en virtud de un contrato de esa naturaleza, celebrado conforme al inciso segundo del artículo 11 de la ley Nº 18.834, que desarrollan funciones habituales, cumpliendo las mismas labores que una funcionaria pública, por lo que esos derechos se entenderán implícitamente incorporados en sus contratos. Dicho fuero también resulta aplicable a las servidoras a honorarios que realizan labores habituales del servicio respectivo, aun cuando la duración de su contrato esté supeditada a una emergencia sanitaria (14.498/2019, E107700/2021, E350740/2023).

Aquellas personas contratadas a honorarios que desempeñan labores en virtud de un programa presupuestario prestan sus servicios en cumplimiento de un mandato del legislador que ha encargado al organismo respectivo la satisfacción de necesidades públicas que expresamente ha consignado al establecer tales programas. Por ende, se trata de labores que si bien son transitorias —pues se extienden mientras esté vigente el programa—, son propias de la institución por encargo de la norma presupuestaria correspondiente, por lo que las servidoras a honorarios se encuentran protegidas por el fuero maternal en los términos regulados en el artículo 201 del Código del Trabajo **(E24985/2020, E197874/2022).**

Los servidores contratados a honorarios en la Administración del Estado, que actualmente cotizan para fines de seguridad social y de salud, tienen la calidad legal de trabajadores independientes y, en razón de ello, la tramitación y pago de las licencias médicas deben realizarse de acuerdo a las reglas establecidas expresamente para aquellos. En ese orden, la indicada tramitación se rige por lo dispuesto para esa clase de trabajadores en el decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, por lo que las licencias médicas deben ingresarse en la ISAPRE o COMPIN, según corresponda, requiriendo el pago del subsidio a que dan derecho en el pertinente servicio de salud, caja de compensación de asignación familiar o ISAPRE, según proceda, gestiones en las que las entidades públicas contratantes no están legalmente habilitadas para intervenir —como sí acontece con sus trabajadores dependientes—, como tampoco participan ni declarando ni reteniendo las respectivas cotizaciones de seguridad social, por lo que su tramitación corresponde a las interesadas y su pago a las entidades previsionales del caso **(2.746/2020, E125319/2021, E370653/2023).**

Si bien las personas contratadas a honorarios no se rigen por la ley Nº 18.834, sino por las estipulaciones de sus correspondientes acuerdos de voluntades, es posible concederles análogos derechos o beneficios que los establecidos para los servidores a quienes sí se aplican ese texto legal, como feriados, licencias, permisos, horas extraordinarias, cursos de capacitación y otros. Para ello, es menester que se trate de beneficios económicos o estatutarios semejantes a los que se reconocen a los funcionarios públicos en el mencionado cuerpo legal, siempre que respecto de los contratados a honorarios se cumplan las mismas condiciones y requisitos que los que se exigen para que los funcionarios públicos impetren tales franquicias, todo ello, por cierto, en la medida que tales beneficios se hayan expresamente acordado en el respectivo contrato. En todo caso, estos beneficios no pueden ir más allá de los que la ley otorga a quienes tienen la calidad de funcionarios públicos **(17.881/2014, 1.300/2017, 35.013/2017, E324300/2023).**

Los contratados a honorarios pueden ser comisionados al extranjero, usar la casa habitación destinada al servicio, concurrir a cursos de capacitación y gozar de feriados, licencias médicas y permisos, en la medida que se cumplan las exigencias legales y se concilien con la naturaleza de los servicios y la forma de

prestarlos, y se fije una jornada de trabajo. Con todo, ello debe estipularse en los correspondientes convenios (25.694/2005, 5.945/2013, 17.881/2014).

Para hacer uso del feriado legal pactado en el contrato a honorarios, el prestador deberá haberse desempeñado efectivamente por un año en la agencia o en otro organismo público (83.536/2015).

Respecto a la posibilidad de que en los contratos a honorarios se incorpore una cláusula que otorgue protección ante la ocurrencia de un accidente, de acuerdo con lo previsto en la ley Nº 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la ley Nº 21.133 introdujo los últimos cambios en este aspecto, estableciendo para los trabajadores independientes un proceso de pago de cotizaciones para la seguridad social, sobre la base de una cotización anual que otorga un período de cobertura también anual aplicable para todos los regímenes de seguridad social, permitiendo a esos trabajadores acceder a los beneficios de esa naturaleza. Desde la operación renta del año 2019, los trabajadores independientes que se encuentran en la hipótesis del inciso primero del artículo 90 del decreto ley Nº 3.500, de 1980 —dentro de los cuales se incluye a gran parte de los contratados a honorarios por la Administración—, comenzaron a cotizar para todos los regímenes señalados, respecto de sus rentas del año 2018, esto es, las cotizaciones para el régimen de pensiones del título III del decreto ley Nº 3.500, de 1980, un 7% para salud y las asociadas al régimen de seguridad social, dentro del que se cuenta aquel contemplado en la ley Nº 16.744. Finalmente, en lo que dice relación con la posibilidad de otorgar cobertura de accidentes del trabajo a los contratados a honorarios, debe recordarse que la letra d) del artículo 2º de la ley Nº 16.744 dispone que estarán sujetos al seguro establecido en dicho cuerpo normativo, entre otros, los trabajadores independientes (33.643/2019, E62385/2020).

El pacto por el cual la Administración contrata a honorarios los servicios de una persona no solo constituye el marco de los derechos y obligaciones de quien presta los servicios, sino que también de quien los requiere. La circunstancia de no aplicarse a estos servidores las normas del Estatuto Administrativo y que se rijan, en cambio, por las reglas que establece el acuerdo respectivo, es plenamente concordante con el artículo 1545 del Código Civil, que obliga a los contratantes a ceñirse expresamente a los términos convenidos, lo cual no habilita a la Administración necesariamente para poner término anticipado, unilateralmente, a los convenios. Por tal motivo, en caso de no existir una cláusula de reserva en favor de la Administración, el prestador tiene el deber de continuar con sus servicios y el derecho a percibir por los mismos el honorario pactado hasta el vencimiento del plazo convenido. Ello da cumplimiento al principio de legalidad previsto en los artículos 6º y 7º de la Constitución —reiterado por el artículo 2º de la ley Nº 18.575— y a la garantía contemplada en el artículo 19, Nº 24, de la carta fundamental, sobre derecho de propiedad. A contrario sensu, si la mencionada facultad se incluye expresamente en los convenios, la Administración podrá

poner término anticipado a los servicios prestados a honorarios **(12.473/2002, 51.765/2013, 88.571/2016).**

El cese anticipado de un contrato a honorarios es una decisión que la autoridad adopta ejerciendo una potestad pública, de modo que debe manifestarse a través de un acto administrativo, en los términos preceptuados en el artículo 3º de la ley Nº 19.880, el que, además, para que produzca efectos jurídicos, de acuerdo a lo prevenido en el artículo 51 de ese mismo cuerpo legal, requiere ser notificado al interesado **(71.057/2012, 52.860/2014).**

Los contratos a honorarios deben regirse por las reglas contempladas en los respectivos convenios, cuyos contenidos deben necesariamente ajustarse al carácter público que posee la parte que requiere de los servicios que se prestarán, lo que obliga a la autoridad administrativa a considerar y respetar los principios que rigen su accionar, entre los cuales, y para estos efectos, tienen especial importancia los de probidad, eficiencia y el respeto a la igualdad ante la ley. En otras palabras, si bien las personas contratadas a honorarios no se rigen por el Estatuto Administrativo, ello no obsta a que se les hayan hecho aplicables ciertos principios rectores de la función pública, como son los ya mencionados, en atención a que desarrollan labores públicas, aun cuando no son funcionarios públicos ni ejercen un cargo de tal naturaleza **(8.233/2001, 25.694/2005).**

Dado que en nuestra legislación no existe ningún requisito relacionado con la salud que impida prestar servicios en un organismo del Estado en virtud de un contrato a honorarios —a diferencia de lo que ocurre para desempeñar un cargo público, en que se requiere salud compatible, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12, letra c), de la ley Nº 18.834—, no resulta procedente hacer extensiva tal exigencia a quienes cesaron en funciones en la Administración por haberles sido declarada su salud irrecuperable y sean posteriormente contratados sobre la base de honorarios, toda vez que estos no se rigen por el referido estatuto. Tampoco se encuentran sujetos a la limitación contenida en el artículo 113 del citado texto legal, pues ella dice relación, exclusivamente, con la reincorporación a la Administración del Estado, es decir, constituye una inhabilidad referida únicamente al ingreso a un cargo o empleo público, ya sea en calidad de planta o a contrata, razón por la cual, no resulta procedente hacerla extensiva a las contrataciones que sobre la base de honorarios efectúen los servicios públicos. Tales conclusiones se conforman, además, con lo dispuesto en la Constitución en su artículo 19, Nº 16, en cuanto asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección. No obstante lo anterior, las autoridades respectivas deberán ponderar si, en cada caso, las condiciones de salud que motivaron la declaración de irrecuperabilidad, constituyen un impedimento para la prestación efectiva y oportuna de los servicios que se requiere contratar sobre la base de honorarios **(14.396/2008, 1.110/2013, 75.315/2013).**

Los contratados a honorarios no tienen derecho a las compensaciones y beneficios que otorga la ley Nº 19.699 a los estudiantes de carreras técnicas de nivel superior, porque los mismos proceden solo respecto de quienes revisten la calidad de funcionarios públicos, requisito que no reúnen quienes se desempeñen a honorarios en la Administración. Al respecto, sus derechos y obligaciones serán aquellos estipulados en los respectivos contratos y no se regirán por las normas del estatuto aplicable al servicio en que laboren, careciendo de los derechos que rigen para los empleados públicos (17.538/2001).

La norma reguladora de las relaciones de los trabajadores a honorarios es su propio convenio, dentro del cual se puede contemplar la obligación de cumplir con una determinada jornada laboral, verificable a través de un sistema de control de asistencia. De ello se sigue que la jornada completa de trabajo debe constar necesariamente en el convenio correspondiente, pues tal contrato constituye la fuente de los derechos y obligaciones del respectivo servidor (18.888/2017).

En lo que concierne a la legalidad de establecer un mecanismo de registro horario para quienes se desempeñan a honorarios, lo que en opinión del peticionario importaría un contrato de trabajo, es dable manifestar que tratándose de esta modalidad de prestación de servicios resulta admisible fijar una determinada jornada de trabajo, lo que incluye la posibilidad de disponer un sistema de control horario, para asegurar tanto la asistencia al mismo como la permanencia en él, debiendo agregarse que dicho aspecto no implica la existencia de un acuerdo de voluntades en los términos previstos en los artículos 7º y siguientes del Código del Trabajo, sino que corresponde a la contratación de labores que prevé el artículo 11 de la ley Nº 18.834 (83.656/2015).

En caso de incumplimiento por parte del prestador del servicio, el pago del honorario carece de causa, por lo que, si se hubiere efectuado, procede su reintegro, ya que la infracción contractual que lo hace procedente origina un crédito en favor del Fisco o de la entidad descentralizada de que se trate, el cual solo se extinguirá cuando hubiere transcurrido el plazo general de prescripción de las obligaciones contemplado en el artículo 2515 del Código Civil, esto es, cinco años contados desde su exigibilidad (31.209/2002, 58.668/2012).

Los contratados a honorarios están impedidos para desempeñar la función de fiscal instructor de un sumario, porque no se rigen por el Estatuto Administrativo (5.156/1991, E397883/2023).

Conforme con lo dispuesto en el artículo 11 de la ley Nº 18.834, quienes prestan servicios a la Administración bajo honorarios no tienen la calidad de funcionarios, y la principal norma reguladora de sus relaciones con ella es el propio contrato, por lo que no poseen otros beneficios que los que se contemplen expresamente en ese instrumento y la vigencia de este se encuentra subordinada a lo que pacten las partes, de lo que se desprende que la superioridad está facultada para disponer el fin anticipado de tales acuerdos, cuando así se hubiese previsto en el

texto aprobado y razones de conveniencia hagan necesario, en su concepto, la adopción de esa medida **(88.571/2016, 88.567/2016, 86.470/2016).**

Las labores cumplidas sobre la base de honorarios constituyen una modalidad de prestación de servicios particulares a la Administración, que no confiere a quien los efectúa la calidad de funcionario público. Los derechos que asisten a las personas que prestan servicios especializados en estas condiciones no son sino los que establece el respectivo contrato, en especial, el derecho a exigir el pago de un honorario **(32.686/2012, 16.846/2014, 17.881/2014).**

Corresponde pagar a una persona natural los honorarios correspondientes a servicios efectivos realizados, aun cuando el contrato respectivo no fue aprobado administrativamente. Ello, porque los honorarios pactados constituyen la contraprestación al desempeño efectivo de las funciones asignadas al prestador en el contrato. La circunstancia de no haberse dictado la resolución aprobatoria no constituye fundamento suficiente para que el servicio se excepcione de pagar los estipendios correspondientes al lapso en que se prestó efectivamente servicios, más aún, si se considera que la persona asumió de inmediato sus funciones por autorización expresa de la autoridad administrativa, antes de dictarse dicha resolución **(44.427/2011, 42.570/2013).**

La autoridad administrativa se encuentra facultada para disponer la terminación anticipada de un contrato a honorarios, cuando así se hubiese previsto en el mismo y razones de conveniencia hagan necesario, en su concepto, la adopción de tal medida, sin que para esto sea impedimento que el servidor afectado se encuentre haciendo uso de licencia médica **(3.302/2010, 5.503/2011, 23.247/2013).**

La autoridad administrativa se encuentra facultada para proponer la modificación de los contratos a honorarios a fin de incorporar la obligación de asistencia de los servidores respectivos, pudiendo, en tal caso, fijar sistemas de verificación de su cumplimiento y, por otra parte, establecer los medios para que el personal aludido pueda solicitar hacer uso de permisos, siempre que esas franquicias se contemplen en el convenio **(34.256/2011).**

La interpretación y cumplimiento de las cláusulas de un contrato a honorarios, dentro de las cuales se encuentran aquellas referidas a sus obligaciones y al monto de las sumas que se enteran por los servicios convenidos, es un asunto que, por su naturaleza, es propiamente de carácter litigioso, de modo que no resulta posible que la Contraloría General se pronuncie sobre el particular, según lo dispone el artículo 6º, inciso tercero, de la ley Nº 10.336 **(51.223/2009, 26.075/2010, 29.199/2011).**

Según lo previsto en el artículo 11 de la ley Nº 18.834, las personas contratadas sobre la base de honorarios se rigen por las reglas que establece su respectivo contrato, y en lo referente al derecho a la concesión de permisos en los términos contemplados para los funcionarios públicos a que alude el requirente, cabe precisar que es facultad privativa de la autoridad pronunciarse sobre la procedencia

de acceder o no a la petición de un permiso, con o sin goce de remuneraciones, por parte de un funcionario, actuando, por cierto, con debido apego al principio de racionalidad, debiendo, en todo caso, advertirse que la negativa a esa petición debe ser fundamentada, como ocurre con todas las decisiones administrativas (19.444/2011).

Los informes periódicos parciales o los informes finales a presentar por los contratados a honorarios han de traducirse en documentos escritos, debiendo ser exigidos por el órgano en la oportunidad y modalidad establecidas en el respectivo convenio, los que constituirán un antecedente para la fiscalización por la Contraloría General (11.588/2009).

Debe darse cumplimiento a las disposiciones de los artículos 11 de la ley Nº 18.834 y 4º de la ley Nº 18.883, teniendo presente que las labores realizadas deben corresponder a aquellas previstas en los contratos respectivos, relacionadas siempre con los objetivos de la institución de que se trate (8.600/2016).

El régimen de contrataciones a honorarios constituye una modalidad de prestación de servicios para la Administración, en virtud de la cual las personas tienen derecho a los beneficios que se hayan estipulado en el convenio, por lo que el desempeño efectivo de un contratado debe ser remunerado, toda vez que, de lo contrario, se originaría un enriquecimiento sin causa en favor del respectivo organismo (52.025/2009).

En cuanto a que el hecho de cumplir un horario de trabajo y desempeñar funciones bajo subordinación determinaría que el vínculo a honorarios se convierta en un contrato de trabajo, es dable señalar que ello no implica la existencia de un acuerdo de voluntades en los términos previstos en el Código del Trabajo, sino que corresponde a la contratación de servicios que establece el artículo 11 de la ley Nº 18.834 (16.672/2016).

Los contratos a honorarios no pueden pactarse más allá del 31 de diciembre de cada año, puesto que no es posible comprometer con anterioridad el ejercicio del presupuesto siguiente (13.743/2011, 80.550/2013).

La autoridad no está obligada a recontratar a las personas que se desempeñen en calidad de honorarios una vez cumplido el plazo previsto en sus convenios, sin que le corresponda a la Contraloría General ponderar las razones tenidas en cuenta para esos efectos (16.839/2012, 40.434/2012, 2.924/2014).

En la normativa que regula la contratación a honorarios, el legislador no ha exigido el cumplimiento de formalidades especiales para efectos de la celebración de los respectivos acuerdos de voluntades, por lo cual no se advierte impedimento para que los órganos de la Administración del Estado celebren este tipo de convenios a través de documentos electrónicos suscritos con firma electrónica avanzada del funcionario competente, bastando la de carácter simple en el caso de la rúbrica de la persona que es contratada, conforme a lo dispuesto en el artículo 3º de la ley Nº 19.799 (72.087/2012).

Las personas contratadas a honorarios, al no poseer el carácter de funcionarios públicos, no pueden afiliarse a las asociaciones de funcionarios a que se refiere la ley Nº 19.296, derechos que solo a estos confiere su artículo 13. Por ende, no procede que sea la asociación de funcionarios el organismo que represente los derechos de quienes no invisten la calidad de funcionarios públicos **(24.637/2005, E26303/2020).**

Para el derecho a feriado progresivo solo son útiles los desempeños en los sectores público o privado efectuados en calidad de dependiente, carácter que no poseen los trabajos remunerados sobre la base de honorarios, aun cuando ellos se hayan prestado en forma regular y con un horario fijo, y no obstante que por esas labores se efectuaron imposiciones previsionales **(25.659/2010, 2.482/2013, 16.124/2014, E324300/2023).**

Respecto a si es posible que las contrataciones a honorarios puedan ser objeto de prórrogas a través de cláusulas que así lo estipulen, sin que sea necesaria la suscripción de un nuevo convenio, es dable señalar que ello no es factible, toda vez que la contratación requiere de una resolución de la autoridad correspondiente que la apruebe, de lo que se desprende que este tipo de materias no admite prórrogas, sino que debe, en caso de estimarse necesario, renovarse por medio de un nuevo contrato. A mayor abundamiento, la inclusión de una cláusula de ese tipo podría llegar a implicar que quienes excepcionalmente son llamados a prestar funciones para la Administración del Estado, sin integrarla, tengan derechos que el ordenamiento jurídico no otorga a quienes pertenecen a ella y que, por mandato legal, están naturalmente destinados a ejecutar las labores propias de la institución respectiva, por lo que reconocer a las autoridades administrativas la facultad de celebrar contratos a honorarios con la posibilidad de pactar beneficios que exceden en su naturaleza a los que el derecho concede a los funcionarios públicos o, más aún, privilegios que ni siquiera se contemplan para estos últimos **(13.743/2011).**

No procede que la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), contrate a honorarios a los integrantes de un equipo de trabajo compuesto por diversos profesionales de la salud –enfermeras, psicólogos y kinesiólogos–, y un profesional médico, para apoyar la labor de elaboración de respuestas a las reclamaciones que se formulen en materias de competencia de dicha entidad, ya que consisten en labores propias y permanentes de esa entidad, contraviniendo lo dispuesto en los artículos 2º y 11 de la ley Nº 18.834. **(E520399/2024, E27028/2025).**

Las contrataciones a honorarios efectuadas en el marco del Censo de Población y Vivienda para el año 2024, se enmarcan en las labores accidentales que lleva a cabo el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), atendida su periodicidad –dado que no es una actividad que se efectúe de forma permanente ni habitual–, y considerando, además, la regulación excepcional que previó el legislador para las

mismas. Asimismo, habida cuenta que esos contratos no se celebraron conforme al citado artículo 11, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, supuesto básico exigido para el reconocimiento de las normas de fuero maternal, y teniendo presente también que incluso se autorizó la contratación de personas que no reúnen los requisitos para ser funcionarios públicos, de todo lo cual se sigue necesariamente que las labores realizadas son distintas a las ejecutadas de forma habitual por la dotación del INE. En mérito de lo expuesto, es posible concluir que las contrataciones efectuadas en el contexto del Censo de Población y Vivienda para el año 2024, no se encuentran en los supuestos en que esta Contraloría General ha reconocido la procedencia de aplicar las normas del fuero maternal (14.498/2019, E19821/2025, E123095/2025).

La normativa contenida en el artículo 15 de la ley Nº 21.722, permite la renovación y reemplazo del personal contratado a honorarios sin sujetarse, en cuanto a su desempeño, a las limitaciones del artículo 11 de la ley Nº 18.834 durante el año 2025. Ello, en la medida que se dé cumplimiento a las disposiciones presupuestarias y de autorización ministerial previstas al efecto (E131200/2025).

Solo procede la aplicación de las normas relacionadas con el fuero maternal a las servidoras a honorarios contratadas en virtud del artículo 48, inciso segundo, de la ley Nº 21.094, sobre universidades estatales, en tanto se trate de la prestación de servicios o labores de investigación, docencia académica de pre y postgrado hasta un máximo de doce horas semanales o para impartir hasta cuatro asignaturas o por un semestre académico (E152323/2025).

La calidad de agente público constituye una especial modalidad de contratación a honorarios que, en determinados casos, autoriza el ordenamiento jurídico, y dice relación con la responsabilidad administrativa a que quedan sujetas las personas vinculadas en esa calidad a la Administración del Estado, a las cuales no les resulta aplicable en su integridad el Estatuto Administrativo, estando sometidos, en relación a sus derechos y obligaciones, al respectivo contrato a honorarios. Por consiguiente, servidores a honorarios contratados en calidad de agentes públicos pueden actuar como encargados otorgantes en el marco del sistema de rendición electrónica de cuentas, lo que debe tener carácter excepcional y estipularse expresamente en sus convenios (E167150/2025).

Profesionales funcionarios liberados de guardia podrán contratarse a honorarios para realizar turnos nocturnos, solo de modo excepcional, temporal y en tanto se acredite la falta de interesados que no tengan esa condición. En todo caso, tales contrataciones excepcionales deberán efectuarse por un tiempo acotado, que no podrá exceder de un año, sin perjuicio que, de mantenerse la anotada falta de interés, acreditada en la forma antes expuesta, resulte imperioso acudir nuevamente a ellas. (E20321/2025).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 8º y 19 Nºs. 16, 17, 21 y 24 de la Constitución Política; 2º, 54, 55 y 56 de la ley Nº 18.575; 6º y 85 de la ley Nº 10.336; 1545 y 2515 del Código Civil; 7º y 201 del Código del Trabajo; 2º de la ley Nº 16.744; 3º, 12, 17, 87, letra b), 88, 113 de la ley Nº 18.834; 4º de la ley Nº 18.883; 13 de la ley Nº 19.296; 11 de la ley 19.345; 3º de la ley Nº 19.799; 3º y 51 de la ley Nº 19.880; 3º, letra a), de la ley Nº 19.886; 3º y 5º de la ley Nº 19.896; 50 de la ley Nº 20.000; 45 de la ley Nº 21.405; 15 de la ley Nº 21.516; ley Nº 21.526; 15, de la ley Nº 21.722; 48, de la ley Nº 21.094; 33 del decreto ley Nº 249, de 1973; 2º del decreto ley Nº 799, de 1974; 13 y 16 del decreto ley Nº 1.608, de 1976; 90 del decreto ley Nº 3.500, de 1980; 100 del decreto Nº 597, de 1984, del Ministerio del Interior; 2º del decreto Nº 98, de 1991, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 12. Para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos: Ley 18.834, Art. 11.

a) Ser ciudadano o extranjero poseedor de un permiso de residencia. Ley 21.325 Art. 175, Nº 5.

b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;

c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;

d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley. Para aquellos cargos regidos por esta ley en los que se exija tener licencia de educación media, se entenderá que cumplen dicho requisito las personas con discapacidad mayores de 18 años que acrediten haber completado sus estudios en la modalidad de educación especial. Todo lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el decreto Nº 83, de 2015, del Ministerio de Educación, que aprueba criterios y orientaciones de adecuación curricular para estudiantes con necesidades educativas especiales de educación parvularia y educación básica o la normativa que lo reemplace; Ley 21.690, Art. 2º, Nº 1

e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones. Con todo, conforme lo establecido en el artículo 121 de este Estatuto, no será necesario el cumplimiento de dicho plazo cuando así lo determine el respectivo fiscal. Ley 21.643, Art. 3º, Nº 1

f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose del acceso a cargos de auxiliares y administrativos, no será impedimento para el ingreso encontrarse condenado por ilícito que tenga asignada pena de simple delito, siempre que no sea de aquellos contemplados en el Título V, Libro II, del Código Penal. Ley 20.702, Art. 1º

Interpretación:

Si en una planta no se exigen requisitos especiales de ingreso y promoción para determinado cargo, solo es necesario cumplir con las exigencias generales establecidas en el artículo 12 de la ley Nº 18.834 (2.411/2014, 1.392/2015).

Letra a)

No es posible contratar en la Administración del Estado a una persona que no cumple el requisito de edad mínima para ingresar a ella. Tampoco existe una disposición que permita a la Contraloría General de la República eximir del cumplimiento de dicha exigencia (15.881/1994).

Letra b)

No satisface el requisito contemplado en la letra b), un certificado de la Dirección General de Movilización Nacional que se limita a señalar que el interesado solicitó su reinscripción en los registros de reclutamiento (35.596/1994).

La acreditación de la situación militar procede en la instancia de postulación, de manera que no es correcto lo expresado por el servicio de que tal demanda debía satisfacerse al momento de contratar a la persona seleccionada. Sin embargo, ello no alcanza a constituir un vicio de legalidad que obligue a retrotraer el proceso, pues no afectó el principio de igualdad de los postulantes (11.707/2011, 40.427/2011, 61.991/2011).

El sentido de la expresión "cuando fuere procedente", empleada en la letra b) en estudio, no es otro que exigir el cumplimiento de las normas contenidas en el decreto ley Nº 2.306, de 1978, a quienes se encuentren obligados a ello. En efecto, de acuerdo a lo ordenado en el artículo 41 del decreto Nº 210, de 2007, del Ministerio de Defensa Nacional —reglamento complementario del citado decreto ley Nº 2.306, de 1978—, el servicio militar para la mujer es voluntario, por lo que la expresión en estudio solo libera a estas de satisfacer la condición que nos ocupa. El requisito de situación militar al día debe acreditarse por los postulantes varones (35.899/2012).

Letra c)

En virtud de lo previsto en el artículo 45, inciso segundo, de la ley Nº 20.422, los asignatarios de una pensión de invalidez pueden reingresar a la Administración del Estado sin necesidad de que la comisión médica respectiva revierta la declaración de salud irrecuperable que da lugar a ella, bastando para acreditar la salud compatible con el cargo la certificación que en tal sentido otorgue un prestador institucional salud. Lo anterior no alteró la regla general prevista en el ordenamiento jurídico en relación con la declaración de irrecuperabilidad contenida en el artículo 152 del Estatuto Administrativo, en virtud de la cual el funcionario está obligado a retirarse de la Administración. Por lo tanto, un funcionario que será asignatario de una pensión de invalidez deberá cesar en cargo que desempeña, sin perjuicio de que pueda reingresar a la administración conforme a los procedimientos de provisión de cargos pertinentes, acreditando, por cierto, las exigencias especiales y generales del cargo al cual pretende acceder, entre las que se cuenta el poseer salud apta para el empleo respectivo (7.017/2020, E413235/2023).

En las provisiones de cargos públicos, la exigencia de salud compatible no puede implicar una discriminación a las personas a que se refiere la ley Nº 20.422, por ese solo hecho —discapacidad—, sino que debe examinarse, caso a caso, las circunstancias de cada una de ellas en relación con el cargo específico que pretenden desempeñar, debiendo analizarse y determinarse si sus condiciones físicas o mentales les permitirán desempeñar las labores respectivas (31.594/2011).

La causal de cese de declaración de vacancia por salud incompatible no limita la posibilidad del afectado para incorporarse nuevamente a la Administración Pública, debiendo solo acreditar el cumplimiento de los requisitos de ingreso generales al cargo de que se trate, como los especiales del texto estatutario aplicable al órgano administrativo al que pretenda acceder (79.408/2014, 88.483/2015, 92.221/2016).

Para ingresar a la Administración del Estado se requiere, entre otras exigencias, tener salud compatible con el ejercicio del cargo, la que, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 13 del Estatuto Administrativo, se acreditará mediante la certificación del servicio de salud correspondiente. La expresión "servicio de salud", empleada por la citada norma, se refiere a las COMPIN, dependientes de las secretarías regionales ministeriales de salud, las que con el objeto de realizar la tarea encomendada por la preceptiva practican una radiografía de tórax y un examen de sangre a quienes deban comprobar la aludida exigencia (32.706/2011, 26.155/2012, 58.401/2014).

No es posible practicar radiografías a mujeres en estado de embarazo, a fin de comprobar el requisito de salud compatible con el desempeño del cargo. Sin embargo, las COMPIN deberán realizar los exámenes médicos que estimen pertinentes con el mismo objeto, resguardando la salud tanto de la madre como del hijo que está por nacer (58.401/2014).

El requisito de salud compatible con el cargo debe acreditarse mediante un certificado otorgado por un prestador institucional de salud, sin perjuicio del plazo establecido en el inciso tercero del artículo 10º B de la ley Nº 10.336 (37.333/2016, 75.958/2016, 90.769/2016).

Letra d)

El requisito de poseer el nivel educacional o el título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley, constituye una referencia del legislador a los requerimientos especiales contemplados en los diversos ordenamientos de los servicios que conforman la administración del Estado, que son los que deben cumplir quienes deseen ingresar a dichos organismos (32.781/1996, 23.855/1999, 19.352/2009).

Los requisitos de estudio que la ley Nº 18.834 establece para ingresar a la Administración Pública, deben ser cumplidos tanto por los funcionarios de planta como de contrata (35.295/1990, 25.525/1991, 32.781/1996, 94.301/2014).

La exigencia de un título profesional de una carrera de a lo menos diez semestres para ocupar un cargo en la Administración, solo se cumple con un diploma de alguna carrera indeterminada de esa duración. En el evento de que un título de una carrera de diez semestres se obtenga en otra universidad o institución de enseñanza superior en un menor tiempo, por ejemplo, ocho semestres, el diploma otorgado por esta última no habilita para acceder a la mencionada plaza. En cambio, tratándose de un título conferido por una institución de educación superior que modificó el plan de estudios, aumentando de seis a ocho los semestres que comprende la carrera, los diplomas concedidos cuando el respectivo currículo contaba únicamente con seis permiten a quienes los poseen ingresar a un empleo para el que se requiere uno de una carrera de ocho semestres (7.532/1993, 13.402/1993, 65.803/2010).

Cuando el legislador ha establecido requisitos académicos específicos para ocupar determinados empleos, la autoridad encargada de efectuar el nombramiento se encuentra en la obligación de respetarlos (70.783/2013, 94.383/2014).

Si bien no es necesario que los empleos a contrata, a los cuales se les aplican las mismas exigencias de ingreso que a los cargos de planta, se provean mediante un certamen, resulta posible que un jefe de servicio, en uso de sus facultades, decida autolimitarse y concursarlos, requiriendo en el llamado al certamen —cuando los requisitos para el cargo sean de carácter genérico, esto es, no especifiquen una o más profesiones determinadas—, el o los títulos profesionales que estime más adecuados para las necesidades del servicio que dirige (71.637/2011).

Cuando un funcionario conocía la inhabilidad que lo afectaba para optar a un cargo, este se encuentra en la obligación de devolver las rentas que recibió en esas circunstancias. De esta manera, atendido que el funcionario se encontraba en conocimiento de que su nivel educacional no le permitía ocupar el empleo, cabe concluir que debe restituir las remuneraciones que se le pagaron por el ejercicio de ese cargo, razón por la cual procede que ese organismo emita un acto de carácter declarativo, con el fin de dejar constancia de la invalidez de la resolución a través de la cual se designó a aquel en la plaza por la que se consulta, y adopte las medidas pertinentes para obtener el reintegro de las rentas que le fueron enteradas por dicho desempeño (14.965/2016).

Letra e)

El artículo 12, letra e), de la ley Nº 18.834, dispone que para ingresar a la Administración del Estado se requiere, entre otras exigencias, no haber cesado en un cargo público como consecuencia de una calificación deficiente o por medida disciplinaria, de lo cual se desprende que la sola circunstancia de que un

servidor esté sometido a un sumario administrativo o haya sido sancionado en él con una medida no expulsiva, no impide su designación en un cargo público (26.005/2011).

La inhabilidad que afecta a un funcionario destituido para desempeñarse en la Administración Pública se establece con el solo mérito de la sanción expulsiva, impuesta mediante el correspondiente acto administrativo (19.130/2017).

Los servidores del Poder Judicial desempeñan un cargo público en atención a la función que les corresponde cumplir, por lo que, al momento que pretendan ingresar a una entidad de la Administración, les resulta plenamente aplicable lo prescrito en la letra e) del artículo 12 de la ley Nº 18.834, toda vez que esta norma no se encuentra restringida solo respecto de quienes han cesado en un empleo público regido por determinado texto normativo, ni exime de la prohibición que contempla a quienes puedan haber laborado, por ejemplo, en una entidad dependiente del Poder Judicial (15.680/2011, 31.981/2013, 8.992/2014, 18.254/2016).

En nuestro ordenamiento jurídico rige, por regla general, el principio de la equivalencia entre el soporte electrónico y el soporte de papel, de modo que solo cabe hacer excepción al mismo en los casos expresamente establecidos por el legislador, dentro de los cuales no se encuentran las declaraciones juradas simples. Así, no se advierte inconveniente jurídico para que el cumplimiento del requisito de ingreso a la Administración del Estado contenido en la letra e) del artículo 12 de la ley Nº 18.834 sea acreditado a través de un documento electrónico original, suscrito mediante firma electrónica, bastando que dicha rúbrica sea de carácter simple (72.087/2012).

El cumplimiento del requisito de la letra e) del artículo 12 de la ley Nº 18.834, se acredita mediante declaración jurada simple. El valor de la declaración jurada de que se trata se basa en la posibilidad de incurrir en las penas asignadas al delito tipificado en el artículo 210 del Código Penal, que castiga con presidio menor en sus grados mínimo a medio y multa de seis a diez unidades tributarias mensuales al que ante la autoridad o sus agentes perjurare o diere falso testimonio en materia que no sea contenciosa. De este modo, establecido ante el correspondiente servicio o ante este Órgano Contralor que el servidor no cumple con el requisito previsto en el artículo 12, letra e), de la ley Nº 18.834, se deberá disponer el cese de sus funciones, sin perjuicio de practicarse de inmediato la denuncia a la justicia ordinaria, si correspondiere, en el evento que el afectado hubiere prestado falso testimonio en la declaración jurada a que se refiere el inciso cuarto del artículo 13 de la citada normativa (E501338/2024).

Impedimento para ingresar a la Administración del Estado, contemplado en el artículo 12, letra e), de la ley Nº 18.834, relativo a haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, no se configura

en caso de exfuncionario de las Fuerzas Armadas que cesó por inclusión en la nómina anual de retiros (22.207/2017).

El cumplimiento del requisito de la letra e) del artículo 12 de la ley Nº 18.834, se acredita mediante declaración jurada simple (E501338/2024).

Cese por destitución en una corporación municipal configura la inhabilidad para ingresar a la Administración del Estado. La adopción de este criterio es en aplicación del principio de probidad administrativa, de rango constitucional -consagrado en el artículo 8º de la Carta Fundamental-, cuyo alcance comprende a quienes laboran en corporaciones municipales -aunque no revisten la calidad de funcionarios públicos- y sus autoridades, concluyendo, entonces que no se advierte razón para que quienes han sido destituidos de un organismo que cumple una función pública, por faltas al citado principio constitucional, se encuentren dotados de aquella aptitud para integrarse enseguida a la Administración únicamente por no tratarse de un cese en un cargo público propiamente tal. (E406590/2023, E99991/2025).

El objetivo del artículo 12, letra e), de la ley Nº 18.834, es velar por la necesaria idoneidad de los funcionarios e impedir, de este modo, la reincorporación inmediata a la Administración Pública de aquellas personas que han sido separadas administrativamente de sus empleos, como consecuencia de su calificación deficiente (E402597/2023).

Inhabilidad de ingreso a la Administración, por haber sido calificado en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3, se genera no solo por la declaración de vacancia del cargo, sino también cuando el funcionario, luego de ejecutoriada su mala evaluación, presenta su renuncia en el lapso previsto para su retiro (E402597/2023).

Las modificaciones introducidas por la Ley Karin a la letra e) de los artículos 12 de la ley Nº 18.834 y 10 de la ley Nº 18.883 disponen que no será necesario el cumplimiento del plazo señalado cuando así lo determine el respectivo fiscal, conforme a lo establecido en el artículo 121 de la ley Nº 18.834 y al artículo 120 de la ley Nº 18.883, cuyo nuevo inciso final, señala, en síntesis, que en el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución por acoso laboral, el fiscal podrá determinar que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo de cinco años de inhabilidad de ingreso, decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida. En este punto es necesario hacer presente que, no obstante el tenor literal de la preceptiva recién reseñada y atendido que la potestad disciplinaria está radicada en la jefatura superior de la institución, el/la Secretario/a Regional Ministerial, el/la Directora/a Regional de servicios nacionales desconcentrados o el/la Alcalde/sa, en su caso, debe entenderse que el/la fiscal instructor/a solo realiza una propuesta en relación con la exención antes descrita, correspondiendo a aquellas autoridades resolver

en definitiva. Asimismo, es forzoso señalar que, dado que la única opción que reconoce la normativa antes citada es la de eximir del cumplimiento del plazo de la inhabilidad de que se trata, no resulta posible proponer ni disponer una exención de la inhabilidad por un plazo menor a 5 años (E516610/2024).

Letra f)

Una vez vigente la ley Nº 20.702, la regla general es que quienes han sido sancionados por crímenes o simples delitos se encuentran inhabilitados para ingresar a la Administración del Estado. No obstante, las personas que hayan sido condenadas por la comisión de simples delitos pueden acceder a un empleo de las plantas de auxiliares o administrativos, o asimilados a estas, salvo que se trate de los perpetrados por los servidores públicos en el ejercicio de sus funciones, en cuyo caso se vuelve a la señalada prohibición (45.288/2014).

La historia fidedigna de la ley Nº 20.702, que introdujo la actual letra f) del artículo 12 de la ley Nº 18.834, señala que la intención del legislador fue disminuir las limitaciones o eventuales discriminaciones para el ingreso a las plantas de auxiliares y administrativos en la Administración del Estado regida por las leyes Nºs. 18.834 y 18.883, sobre la base del reconocimiento del rol que le compete al Estado en la reinserción social y laboral de quienes han delinquido, sin que dicha normativa haya dispuesto una restricción en el número de veces en que hubieren sido condenados esas personas para efectos de beneficiarse de tal privilegio. Por tanto, la excepción a la inhabilidad de ingreso de que se trata no está circunscrita a solo una condena por un ilícito que tenga asignada pena de simple delito, pudiendo acceder a ese beneficio quienes pretenden ocupar un empleo de las plantas de auxiliares o administrativos, o asimilados a ellas, que hayan sido condenados a más de uno de esos tipos de ilícitos (35.768/2016).

La acreditación del requisito establecido en la letra f), del artículo 12 de la ley Nº 18.834, esto es, no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por delito que tenga asignada pena de crimen o simple delito, debe efectuarse a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación, según lo dispone el inciso cuarto del artículo 13 del mismo texto legal. La referida exigencia se acredita con el documento que el Servicio de Registro Civil e Identificación emite específicamente para el ingreso a la Administración (77.312/2016, 34.018/2017).

Los órganos de la Administración del Estado deben aplicar las penas accesorias de inhabilitación o suspensión de cargo u oficio público o profesión titular, tan pronto tomen conocimiento de ellas, sin perjuicio de lo que en cada caso resuelva el tribunal competente, ya sea en la sentencia condenatoria o en cualquier otra resolución posterior (20.910/2018).

Excepción a la inhabilidad de ingreso por condena, contenida en el artículo 12, letra f), de la ley Nº 18.834, solo aplica para quienes se incorporan a las plantas de auxiliares y administrativos, o son designados a contrata asimilados a cargos de esos estamentos, pero no respecto de quienes podrían ser contratados a honorarios (E34428/2020).

Concordancias:

Artículos 1º, 10, 13, 19, Nº 17, y 38 de la Constitución Política; 15, 16, 43, 44, 54 a 57 y siguientes, 63 y 64 de la ley Nº 18.575; 10 B, 38 y 68 de la ley Nº 10.336; 39 bis, 220, 372 del Código Penal; 2º de la ley Nº 18.556; 6º, 10, 13, 31, 85, 86, 87, 88, 113, 147, 150, 151, 152 y 7º transitorio de la ley Nº 18.834; 10 de la ley Nº 18.883; cuadragésimo de la ley Nº 19.882; ley Nº 21.643; 12, Nº 9, del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 41 del decreto Nº 210, de 2007, del Ministerio de Defensa Nacional.

ARTÍCULO 13. Los requisitos señalados en las letras a), b) y d) del artículo anterior, deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos. Ley 18.834, Art. 12.

El requisito establecido en la letra c) del artículo que precede, se acreditará mediante certificación del Servicio de Salud correspondiente. El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad, de conformidad con lo dispuesto en la ley Nº 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no podrá ser considerado por el respectivo servicio de salud como fundamento de incumplimiento de dicho requisito. Ley 21.690, Art, 2, Nº 2

El requisito de título profesional o técnico exigido por la letra d) del artículo anterior, se acreditará mediante los títulos conferidos en la calidad de profesional o técnico, según corresponda, de conformidad a las normas legales vigentes en materia de Educación Superior.

El requisito fijado en la letra e) será acreditado por el interesado mediante declaración jurada simple. La falsedad de esta declaración hará incurrir en las penas del artículo 210º del Código Penal.

La institución deberá comprobar el requisito establecido en la letra f) del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación.

La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga. Todos los documentos, con excepción de la cédula nacional de identidad, serán acompañados al decreto o resolución de nombramiento y quedarán archivados en la Contraloría General de la República, después del respectivo trámite de toma de razón.

Interpretación:

La acreditación de la situación militar procede en la instancia de la postulación, no infringiéndose proceso concursal alguno si se excluye a un participante por no haber acompañado el respectivo antecedente para cumplir con aquella. Lo anterior no alcanza a constituir un vicio de legalidad que obligue a retrotraer el proceso, pues no afectó el principio de igualdad de los postulantes (11.707/2011, 61.991/2011, 35.899/2012).

Inciso 1º

La oportunidad para presentar los documentos que comprueban que los participantes en un concurso público cumplen los requisitos respectivos es la postulación, toda vez que lo contrario significaría conceder prerrogativas o privilegios a unos concursantes en perjuicio de los demás, debiendo velar el órgano administrativo por el cumplimiento de los principios de igualdad de los postulantes y de estricta sujeción a las bases, que rigen todo certamen de la naturaleza indicada (40.427/2011, 41.234/2014).

Los instrumentos que acreditan los requisitos de ingreso a la Administración del Estado deben acompañarse en original o fotocopia debidamente autorizada por la misma autoridad a la que compete emitir el correspondiente certificado y son: certificado de nacimiento, para acreditar la ciudadanía; certificado otorgado por la Dirección General de Movilización Nacional, para acreditar el cumplimiento de la Ley de Reclutamiento; certificado de salud compatible con el desempeño del cargo, expedido por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez; diploma de licencia básica o secundaria, expedido por el Ministerio de Educación, o el título profesional que corresponda, en su caso; declaración jurada simple respecto del requisito del artículo 12, letra e), de la ley Nº 18.834; y certificado del Servicio de Registro Civil e Identificación, tratándose de la exigencia de la letra f) del mencionado artículo 12 (6.867/2010).

El nivel educacional o título profesional o técnico se comprueba con la exhibición de documentos originales o copias debidamente autorizadas por el funcionario competente para otorgar el documento original o para certificar sobre el contenido de este, conforme al artículo 1.698 del Código Civil, no teniendo validez la autorización notarial o protocolización de esos documentos para estos fines, pues ella solo se refiere a la existencia material del título o diploma copiado o fotocopiado, pero no al hecho de haber sido emitido por la autoridad que lo suscribe, pues no es un documento en cuyo otorgamiento participe el notario. El cumplimiento de la Ley de Reclutamiento se acredita con el documento de situación militar expedido por el cantón de reclutamiento correspondiente al domicilio del interesado (4.829/2000, 81.951/2014, 6.606/2015).

No se advierte impedimento para que el cumplimiento del requisito de ingreso a la Administración del Estado contemplado en la letra d) del artículo 12 sea comprobado mediante un documento electrónico, suscrito mediante firma electrónica avanzada por la persona que corresponda de la institución a la que, conforme a la normativa vigente, le compete conferir el instrumento que dé cuenta de la posesión del título profesional o técnico, en la medida, por cierto, que ello se haga con plena sujeción a las disposiciones contenidas en la ley Nº 19.799 (42.574/2013).

Inciso 2º

Es improcedente que el cumplimiento del requisito de la letra c) del artículo 12 se acredite mediante certificado médico acompañado de exámenes practicados en un laboratorio particular (4.829/2000).

La certificación de la salud compatible con el desempeño del cargo constituye una obligación que la ley ha impuesto directamente a la comisión de medicina preventiva e invalidez competente, de manera que resulta improcedente cobrar por tal concepto, toda vez que el artículo 13 del Estatuto Administrativo no contempla una obligación pecuniaria en ese sentido ni especifica el procedimiento que debe practicarse para tales efectos, por lo que todos los exámenes que la COMPIN estime pertinentes solicitar deberán ser asumidos con cargo a su presupuesto. Ello tiene su fundamento en el principio de gratuidad de la función pública, en cuya virtud los organismos estatales no pueden cobrar por las funciones que, en conformidad con el ordenamiento jurídico, deben cumplir, salvo que la ley expresamente los autorice para ello. En atención a lo previsto en los artículos 12 y 13 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, y en el artículo 45 del decreto Nº 136, de 2004, del mismo origen, compete a las COMPIN correspondientes practicar los exámenes que permitan acreditar una salud compatible para ingresar a la Administración, no existiendo una normativa legal que exija o impida, en el caso de las mujeres, la realización de exámenes específicos no solicitados a los varones (32.706/2011, 26.155/2012, 58.401/2014).

No es posible practicar radiografías a mujeres en estado de embarazo, a fin de comprobar el requisito de salud compatible con el desempeño del cargo. Sin embargo, las comisiones de medicina preventiva e invalidez (COMPIN) deberán practicar los exámenes médicos que estimen pertinentes con el mismo objeto, resguardando la salud tanto de la madre como del hijo que está por nacer (58.401/2014).

Por aplicación del artículo 45, inciso segundo, de la ley Nº 20.422, aquellos funcionarios cuya salud haya sido declarada irrecuperable y que hayan cesado en sus funciones en los términos previstos en el artículo 152 del Estatuto Administrativo —ya sea por renuncia voluntaria o por declaración de vacancia del cargo respectivo— podrán reincorporarse al servicio en que cesaron u otro de la Administración, en la medida que cumplan con los requisitos legales exigidos al efecto y, específicamente en lo que atañe a su salud, bastará para ello la presentación de un certificado otorgado por un prestador institucional de salud, que declare que poseen una salud compatible con el desempeño del cargo respectivo. Si bien ya no es necesario que la comisión médica del decreto ley Nº 3.500, de 1980, revierta la declaración de salud irrecuperable que da lugar a ella —bastando para acreditar la salud compatible con el cargo la certificación que en tal sentido otorgue un prestador institucional salud—, lo cierto es que ello no alteró

la regla general prevista en el ordenamiento jurídico en relación con la declaración de irrecuperabilidad contenida en el artículo 152 del Estatuto Administrativo, en virtud de la cual el funcionario está obligado a retirarse de la Administración. Entender lo contrario importaría dejar sin aplicación una causal legal dispuesta para el cese de funciones, aspecto que no fue previsto por el legislador, de modo que no corresponde que por vía interpretativa se altere esa regulación. Por lo demás, la circunstancia de que un empleado pueda ser reincorporado a la Administración no significa, por sí misma, que goce del derecho a reingresar al mismo servicio en el que desarrollaba sus tareas al momento de declararse su irrecuperabilidad, como tampoco que ello lo habilite para ejecutar las labores que realizaba con anterioridad a su cese (7.017/2020, E413235/2023).

Inciso 3º

Para ingresar a la Administración del Estado debe acreditarse la obtención del título profesional o técnico que la ley exige para ocupar el cargo de que se trate, lo cual se verifica con el respectivo documento o certificado oficial auténtico (72.245/2009, 42.574/2013, 102.324/2015).

El cumplimiento del requisito de título profesional o técnico, exigido por la letra d) del artículo 12, tiene que ser comprobado a través de los documentos originales o por medio de copias o certificados debidamente autorizados por el funcionario competente para otorgar el documento original o para certificar el contenido de este, según lo dispuesto en los artículos 1.698 y siguientes del Código Civil (24.183/2010, 47.604/2013, 47.344/2016).

El cumplimiento del requisito de ingreso a la Administración del Estado, exigido en la letra d) del artículo 12, puede ser comprobado mediante un documento electrónico original, suscrito mediante firma electrónica avanzada por la persona que corresponda de la institución a la que le compete conferir el instrumento que verifique la posesión de un título profesional o técnico, en la medida que ello se haga con plena sujeción a las disposiciones contenidas en la ley Nº 19.799 (19.281/2013, 102.324/2015).

El Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud que debe mantener la superintendencia del ramo, se compone de antecedentes oficiales entregados —para ese fin, a un órgano de la Administración del Estado— directamente por las entidades que confieren, reconocen o revalidan, según corresponda, los títulos profesionales y técnicos señalados en el artículo 8º del decreto Nº 16, de 2007, del Ministerio de Salud. Por lo tanto, procede concluir que la información que contiene es fidedigna y, en consecuencia, resulta suficiente para comprobar la posesión de esos diplomas, tanto para acceder a un cargo público en calidad de planta o contrata, como para las contrataciones a honorarios, en la medida, por cierto, que aquellos se hayan incorporado en dicha nómina (35.699/2014).

Inciso 4º

Debe denunciarse a la justicia al funcionario que hubiere intentado ingresar a la Administración presentando en forma irregular, la declaración jurada a que alude esta norma (29.634/2001).

En nuestro ordenamiento jurídico rige, por regla general, el principio de la equivalencia entre el soporte electrónico y el soporte de papel, de modo que solo cabe hacer excepción al mismo en los casos expresamente establecidos por el legislador, dentro de los cuales no se encuentran las declaraciones juradas simples. En mérito de lo expuesto, cabe manifestar que el cumplimiento del requisito de ingreso a la Administración del Estado señalado en la letra e) del artículo 12 puede ser acreditado a través de un documento electrónico original, suscrito mediante firma electrónica, bastando que dicha rúbrica sea de carácter simple (72.087/2012).

Establecido ante el correspondiente servicio o ante este Órgano Contralor que el servidor no cumple con el requisito previsto en el artículo 12, letra e), de la ley Nº 18.834, se deberá disponer el cese de sus funciones, sin perjuicio de practicarse de inmediato la denuncia a la justicia ordinaria, si correspondiere, en el evento que el afectado hubiere prestado falso testimonio en la declaración jurada a que se refiere el inciso cuarto del artículo 13 de la citada normativa (E501338/2024).

Inciso 5º

La simple comunicación emitida por el Servicio de Registro Civil e Identificación, que acredita el cumplimiento del requisito establecido en el artículo 12, letra f), del Estatuto Administrativo, ha reemplazado el certificado de antecedentes clase B previsto en el artículo 12 del decreto Nº 64, de 1960, del Ministerio de Justicia, que exigía el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, en su artículo 13. Ello significa que, en la comunicación del aludido servicio, deben expresarse u omitirse, según corresponda, las anotaciones que eran propias del indicado certificado (31.609/1990).

Si el certificado de antecedentes es emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación conforme a derecho, con exclusión de anotaciones que digan relación con las inhabilidades a que se refiere la letra f) del artículo 12, la persona de que se trate se encontrará en condiciones de ingresar a la Administración del Estado (7.426/2008, 64.821/2009, 30.442/2010).

Preceptiva contenida en la letra f) del artículo 12 de la ley Nº 18.834, en concordancia con el inciso quinto del artículo 13 del mismo estatuto, no distingue si se trata del primer ingreso a la Administración o de una reincorporación a esta, como tampoco se advierte un plazo de vigencia de la documentación ahí exigida, en atención a lo cual, cada vez que una persona sea objeto de una designación en un cargo público, deberá acreditar el requisito correspondiente (93.418/2016).

El certificado de antecedentes penales que se adjunta para la toma de razón no permite confirmar el cumplimiento de la exigencia contemplada en la letra f) del artículo 12, pues se trata de aquellos certificados denominados para fines particulares y no aquel que el Servicio de Registro Civil e Identificación emite específicamente para el ingreso a la Administración Pública (34.018/2017).

Inciso 6º

Conforme al artículo 13 del Estatuto Administrativo y 10 de la ley Nº 16.436, por regla general, los documentos acompañados al decreto o resolución de nombramiento quedan archivados en la Contraloría General de la República por un período de dos años. No obstante, no hay inconveniente legal para que esos antecedentes se devuelvan antes de transcurrido el referido plazo a los interesados que dejaron de pertenecer a la Administración. A su vez, aquellos instrumentos que no se hubieren retirado, pueden enviarse a los respectivos ministerios o servicios después de transcurridos los dos años, para que estos los devuelvan a quien corresponda (17.894/2004, 61.635/2008, 6.927/2011).

Excepcionalmente, se podrá designar en empleos a contrata a extranjeros, ajustándose a los términos previstos en el Estatuto Administrativo, sin que se exija contar con cédula de identidad. A mayor abundamiento, la visación de residencia temporaria habilita a quien la posee para ser contratado en la Administración, en la medida que cumpla con los demás requisitos para ello, criterio que también resulta aplicable a la situación de quienes se les ha concedido por la autoridad correspondiente el permiso especial de trabajo y mientras este se encuentre vigente (E49049/2020).

Concordancias:

Artículos 1º, 10, 13, 19, Nºs. 1 y 17, y 38 de la Constitución Política; 15, 16, 43, 44, 54, 55, 56, 57, 63 y 64 de la ley Nº 18.575; 10, 38 y 68 de la ley Nº 10.336; 1.698 del Código Civil; 210 y 220 del Código Penal; 10 de la ley Nº 16.436; 2º de la ley Nº 18.556; 6º, 10, 12, 13, 22, 31, 85, 86, 87, 88, 150, 151, 152 y 7º transitorio de la ley Nº 18.834; 10 y 11 de la ley Nº 18.883; 1º de la ley Nº 19.799; 12, Nº 9, del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 12 del decreto Nº 64, de 1960, del Ministerio de Justicia.

ARTÍCULO 14. La provisión de los cargos se efectuará mediante nombramiento o promoción.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 3, letra a).

El nombramiento o promoción se resolverá por los ministros, intendentes o gobernadores, respecto de los empleos de su dependencia, y por los jefes superiores en los servicios públicos regidos por este estatuto, con excepción del nombramiento en los cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República.

Ley 18.834, Art. 13.

Cuando no sea posible aplicar la promoción en los cargos de carrera, procederá aplicar las normas sobre nombramiento.

Ley 19.882, Art vigésimo séptimo, Nº 3, letra b).

En los casos en que se origine la creación de nuevos cargos de carrera, se fijen nuevas plantas de personal que los incluyan o se autoricen reestructuraciones o fusiones que den lugar a nuevos cargos de esa naturaleza, la primera provisión de dichos empleos se hará siempre por concurso público.

Ley 19.154, Art. 2º, Nº 5.

Ley 19.882, Art vigésimo séptimo, Nº 3, letra c).

Interpretación:

El nombramiento inviste a una persona de una determinada calidad jurídica. El cambio de calidad jurídica de un funcionario implica efectuar un nuevo nombramiento, medida que ejercerá privativa y facultativamente la misma autoridad llamada a extenderlo (31.226/1989).

El nombramiento de los servidores de la Administración del Estado regidos por el Estatuto Administrativo dice relación con los cargos de la planta de una determinada entidad, siendo improcedente que se disponga esa medida en aquellos casos en que una labor específica como la de oficial civil, se realiza a través de una encomendación de funciones, por no existir una plaza con esa denominación (30.068/2013, 70.747/2014).

El director nacional del Instituto de Desarrollo Agropecuario puede delegar en los directores regionales la facultad de contratar a funcionarios y designar al personal de planta, para lo cual debe observar los requisitos exigidos por la ley Nº 18.575 en materia de delegación del ejercicio de las atribuciones y facultades (31.544/2001).

El nombramiento es una forma de designación especial que procede cuando no es posible aplicar las disposiciones que regulan los ascensos en los cargos de carrera, como ocurre cuando no existen en el escalafón servidores que cumplan con las respectivas exigencias (22.112/1998, 21.639/2001).

De acuerdo con el artículo 14 de la ley Nº 18.834, la provisión de los cargos se efectuará mediante nombramiento o promoción, no obstante lo cual, cuando no sea posible aplicar la promoción en los cargos de carrera, procederá aplicar las normas sobre nombramiento. Dicha promoción, conforme al artículo 53

del Estatuto Administrativo, se realizará por concurso interno en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de administrativos y de auxiliares, o en las equivalentes a las enunciadas. Así, en las plantas de técnicos, la forma habitual de provisión de los empleos de carrera es a través del mecanismo de promoción, en cuya virtud el servidor que cumpla los requisitos legales exigidos podrá participar del concurso interno y, en caso de ser seleccionado, podrá ser promovido a un cargo dentro de dicha planta o de otra distinta, siempre que no le afecte una causal de inhabilidad (15.394/2004).

Las vacantes en los cargos de directivos de carrera, profesionales y técnicos de un servicio, y que no correspondan al último grado de cada uno de los escalafones, deben proveerse mediante concurso interno, sin desmedro de que, si este es declarado desierto, pueda convocarse a otro certamen, esta vez, público (16.165/2005, 72.866/2009, 79.391/2012).

En virtud de lo dispuesto en el artículo 38 de la Constitución, en relación con los artículos 43 y 45 de la ley Nº 18.575 y el artículo 3º, letra f), de la ley Nº 18.834, la carrera funcionaria está garantizada en nuestro ordenamiento jurídico, constituyendo un deber de los órganos y servicios públicos promover su materialización efectiva, siendo la promoción uno de sus pilares fundamentales. Enseguida, la promoción es una modalidad de acceso a un cargo público que consiste en la posibilidad que tiene todo servidor que ocupe, en calidad de titular, un empleo de carrera, para acceder por la vía del concurso interno o del ascenso, en idéntica calidad, a una plaza de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta, tal como se encuentra previsto en los artículos 53 y siguientes de la ley Nº 18.834. Tal mecanismo constituye la regla general de acceso como titular a un cargo —dentro del marco de la carrera funcionaria regida por el Estatuto Administrativo— y siempre que este no corresponda a una plaza del último grado del escalafón respectivo, como se desprende de los artículos 14, inciso tercero, 17, y 53, de ese cuerpo estatutario. De acuerdo con este último precepto y los artículos 26 y siguientes del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, reglamento sobre concursos del referido estatuto, en el caso de los empleos de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos, o en las equivalentes a estas, la promoción se materializará por la vía de concursos internos y, en el evento de ser declarado este desierto, podrá llamarse a concurso público para proveer tales plazas (12.549/2012, 79.391/2012).

Los nuevos empleos que queden vacantes en un servicio luego del encasillamiento de su personal en una nueva planta que ha tenido su origen en la reestructuración o fusión de servicios, deben proveerse por concurso (3.978/1995).

En los casos en que se origine la creación de nuevos cargos de carrera, se fijen nuevas plantas de personal que los incluyan o se autoricen reestructuraciones o fusiones que den lugar a nuevos cargos de esa naturaleza, la primera provisión

de dichos empleos se hará siempre por concurso público. La legislación no restringe a determinadas épocas del año las facultades privativas de la autoridad administrativa para convocar a un concurso público, de manera que no configura un vicio que el concurso se haya hecho efectivo en una época del año en que varios funcionarios de un servicio se encuentren haciendo uso de su feriado legal (45.289/2004, 11.836/2010).

Si bien podría entenderse que el artículo 14, inciso final, de la ley Nº 18.834, rige para la primera provisión de toda clase de cargos de carrera —entre ellos, los de jefes de departamento—, pues la norma no distingue, en el evento de que exista una disposición especial que regule el ingreso a determinados empleos, esta debe tener aplicación preferente, por tratarse de una norma específica para una clase de plaza, condición que reúne el artículo 8º estatutario en relación con el aludido artículo 14. Su especialidad no está dada únicamente por referirse específicamente a los empleos de jefes de departamento, pues no solo contiene disposiciones adjetivas, relativas a la necesidad de efectuar un certamen de selección, sino que también otras de índole sustantiva, como son las condiciones que deben poseer los postulantes, entre las que interesa destacar el ser funcionario de planta o a contrata de algún ministerio o servicio regido por ese texto estatutario y estar calificado en lista Nº 1, de distinción, siendo menester añadir que la misma disposición previene que los funcionarios designados permanecerán en estos cargos de jefatura mientras se encuentren evaluados en ese nivel (80.973/2012, 13.923/2013).

En virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la ley Nº 18.834, en relación con los artículos 125 y 140 del mismo cuerpo legal, la facultad de imponer la medida disciplinaria de destitución corresponde a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, salvo que se haya realizado una delegación de facultades sobre potestades disciplinarias (61.784/2015).

Tratándose de concursos públicos, la circunstancia de que la autoridad aplace la convocatoria no pudo afectar el derecho a la carrera funcionaria de los servidores de ese organismo, toda vez que tales procesos tienen por objeto incorporar personal a la Administración, dado que dichos empleos no forman parte del conjunto de cargos a que pueden aspirar los funcionarios a través de la promoción. Ello, sin perjuicio de destacar que, en la medida que reunieran las exigencias respectivas, aquellos también podían presentarse a los comentados certámenes (30.563/2016).

Tratándose de la destitución, el artículo 125 de la ley Nº 18.834 señala que es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario, determinación que corresponde adoptar a los ministros respecto de los empleados de su dependencia, según lo previsto en el artículo 14 de ese mismo texto estatutario (E30045/2020).

De acuerdo con el artículo 14 de la ley Nº 18.834 —aplicable a los empleados civiles de las Fuerzas Armadas afectos al Estatuto Administrativo y afiliados a la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (CAPREDENA), en virtud del artículo 30 de la ley Nº 20.424—, el nombramiento se resolverá por los ministros respecto de los empleos de su dependencia y, en tal virtud, le corresponde también disponer el cese de sus funciones por las causales legales y de conformidad con la normativa que los rija (E86673/2021).

Cuando la normativa no contemple normas especiales relativas a la provisión de las vacantes que quedaren una vez traspasados y encasillados los funcionarios del pertinente servicio, estas deberán ser provistas de la forma ordenada en el artículo 14, inciso final, al tratarse de nuevas plazas (18.543/2017, E14401/2025).

Concordancias:

Artículos 19 Nº 17, 38 y 65 de la Constitución Política; 15, 16, 41, 43 y 45 de la ley Nº 18.575; 3º, 8º, 14, 16, 17 a 24, 53 a 59, 125, 140, 10 transitorio de la ley Nº 18.834; 13 de la ley Nº 18.883; 26 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 15. Salvo disposición en contrario, en los procesos de encasillamiento del personal que se originen en la fijación o modificación de plantas de personal, se seguirán las normas siguientes:

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 4.

a) Los funcionarios de las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y en las equivalentes a estas, se encasillarán en cargos de igual grado al que detentaban a la fecha del encasillamiento, manteniendo el orden del escalafón de mérito. Si en las nuevas plantas no existieren los grados que tenían los funcionarios, por haber variado los grados de ingreso a ellas, estos se encasillarán en el último grado que se consulte en la nueva planta.

Ley 18.834, Art. 13 bis.

b) Una vez practicado el mecanismo anterior, los cargos que queden vacantes, se proveerán previo concurso interno, en el que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata que se hayan desempeñado en esta calidad durante, a lo menos, 5 años anteriores al encasillamiento, que cumplan con los requisitos respectivos. Los postulantes requerirán estar calificados en lista Nº 1, de distinción, o en lista Nº 2, buena.

c) En la convocatoria del concurso, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar.

d) Los funcionarios que opten por concursar lo harán en un solo acto, a uno o más cargos específicos, señalando la función, la localidad de ubicación de los mismos y la prioridad en que postulan y les serán aplicables las inhabilidades del artículo 55.

e) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará en orden decreciente según el puntaje obtenido por los postulantes, procediendo en primer término, con el personal de planta que haya resultado seleccionado; si quedaren vacantes, se procederá a encasillar a los funcionarios a contrata que hayan participado, igualmente conforme al puntaje obtenido.

f) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior del respectivo servicio.

g) En lo no previsto en el presente artículo, estos concursos se regularán, en lo que sea pertinente, por las normas del Párrafo 1º del Título II; y

h) Respecto del personal de las plantas de administrativos y auxiliares y en las equivalentes a estas, el encasillamiento procederá de acuerdo al escalafón de mérito.

Interpretación:

Las plazas de la planta deben ser cubiertas, en primer lugar, por medio del proceso de encasillamiento y los empleos que quedaren vacantes se deberán proveer mediante concurso interno con aquellos funcionarios que cumplan con los requisitos establecidos al efecto (4.064/1994, 18.298/2009).

El artículo 15 del Estatuto Administrativo no es aplicable a los concursos para proveer cargos de carrera de jefes de departamento y de los niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, ya que dicha disposición tiene por objeto la regulación de otros supuestos, cuales son los procesos de encasillamiento que se originen por la fijación o modificación de las plantas de personal (14.879/2010).

Un servicio público no está obligado a cambiar de planta a aquellos funcionarios que ocupan un empleo de otro estamento y que han obtenido un diploma profesional, ya que, de acuerdo con los artículos 6º y 15 de la ley Nº 18.834, la carrera funcionaria se inicia con el ingreso en calidad de titular a un empleo en el último grado de la planta respectiva, a través de un concurso en el que pueden participar todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes (7.464/2010).

Cuando la disposición analizada señala en su letra b) que los funcionarios a contrata deben acreditar que se han desempeñado en dicha calidad durante 5 años, no se está refiriendo únicamente a que se demuestre que el empleado ha mantenido ese tipo de vínculo con el servicio, sino, además, que las labores que ha realizado en virtud de aquel han sido las propias de la planta en que se llevará a cabo el encasillamiento (56.411/2009).

Una vez encasillado el personal en la nueva planta del servicio, en los estamentos que indica, el artículo 15 de la ley Nº 18.834 previene que los cargos que queden vacantes se proveerán previo concurso interno, en el que podrán participar los funcionarios de planta y a contrata que se hayan desempeñado en esta calidad durante, a lo menos, 5 años anteriores al indicado proceso de designación colectiva y que cumplan con los demás requisitos que se contemplan en el aludido precepto estatutario, los que se reiteran en los artículos 56 a 61 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que contiene el Reglamento sobre Concursos del Estatuto Administrativo. El artículo 15 citado solo exige para participar en el concurso en cuestión, ser funcionario de planta o a contrata, sin requerir pertenecer al mismo estamento del empleo que se concursa, ni tener en este o en otro diverso un grado igual o inferior al de la vacante (1.198/2010).

El artículo 15, letra b), al igual que el artículo 56, letra a), del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, entregan a la autoridad administrativa la facultad de regular el proceso concursal a través de la dictación de las bases que lo regirán, concluyendo que la Administración activa posee libertad para fijar el sistema por el cual se evaluarán los requisitos y méritos de los postulantes, y las pautas para el desenvolvimiento del mismo, pudiendo aquella establecer las condiciones, plazos y ponderaciones que estime pertinentes, siempre en el marco del respeto a las disposiciones citadas (29.696/2008, 58.493/2008).

Si un proceso de encasillamiento no se encuentra sometido a la regulación contenida en el Estatuto Administrativo, porque así lo dispone expresamente el texto legal que lo ordena, la única normativa a la que el jefe de servicio se encuentra sometido para llevarlo a cabo es la contenida en la referida ley (59.735/2011).

El encasillamiento a que se refieren los artículos 15, letra b), de la ley Nº 18.834, y 56 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, se entiende practicado a la fecha de dictación del acto administrativo que lo materializa (71.853/2016).

Se desprende de las letras a), b) y h) del artículo 15 de la ley Nº 18.834, que tanto el encasillamiento como el concurso interno solo permiten la participación de funcionarios públicos —de planta y a contrata—, motivo por el cual quien no posee dicha calidad, como un servidor a honorarios, se encuentra inhabilitado para formar parte de él (4.460/2017).

Concordancias:

Artículos 19 Nº 17, 38 y 65 de la Constitución Política; 43 a 51 de la ley Nº 18.575; 6º, 8º, 9º, 14, 17 a 24 de la ley Nº 18.834; 56 a 61 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 16. El nombramiento regirá desde la fecha indicada en el respectivo decreto o resolución o desde cuando éste quede totalmente tramitado por la Contraloría General de la República.

Ley 18.834, Art. 14.

Si el decreto o resolución ordenare la asunción de funciones en una fecha anterior a la de su total tramitación, el interesado deberá hacerlo en la oportunidad que aquel señale. En este caso y si el interesado hubiere asumido sus funciones, el decreto o resolución no podrá ser retirado de tramitación ante la Contraloría General de la República. Si este organismo observare el decreto o resolución, esta determinación será comunicada al interesado, quien deberá cesar en sus funciones. Las actuaciones del interesado efectuadas durante ese período serán válidas y darán derecho a la remuneración que corresponda.

Si el interesado, debidamente notificado personalmente o por carta certificada de la oportunidad en que deba asumir sus funciones o del hecho de que el decreto o resolución de nombramiento ha sido totalmente tramitado por la Contraloría General de la República, no asumiere el cargo dentro de tercero día contado desde la fecha que correspondiere, el nombramiento quedará sin efecto por el solo ministerio de la ley. La autoridad pertinente deberá comunicar esta circunstancia a la Contraloría General de la República.

Interpretación:

Inciso 1º

El vínculo que une al funcionario con el Estado es de naturaleza legal y reglamentaria, de modo que el acto por medio del cual se provee un empleo público debe contenerse en un decreto o resolución de la autoridad competente, produciendo sus efectos, por regla general, una vez notificado por escrito al interesado el hecho de la total tramitación de ese documento, sin perjuicio de que pueda surtir efectos inmediatos, desde la fecha en que se dictó, si la autoridad así lo ordena por razones impostergables de buen servicio (25.954/1994, 16.480/1999).

Si una resolución de nombramiento ha sido devuelta sin tramitar por la Contraloría General, es irregular el procedimiento empleado por el respectivo servicio en el sentido de rehacerla, modificando sustancialmente su texto o tarjando nombres de funcionarios, y conservando, sin embargo, el mismo número y fecha primitivamente utilizados. Por ello, si los reparos formulados por el organismo contralor hacen imperativo alterar en esencia la totalidad o gran parte de su texto, el organismo debe dictar una nueva resolución con el número y fecha correspondientes, dejando sin efecto la primitiva e invocando, para este último

acto administrativo, el oficio con que la Contraloría General procedió a devolver sin tramitar la respectiva resolución (4.501/1997, 1.594/2003).

Es un principio generalmente aceptado que los decretos o resoluciones de nombramiento de funcionarios no pueden ser modificados, salvo cuando al dictarse se haya incurrido en algún vicio de la voluntad, tales como error, fuerza o dolo (1.594/2003).

El nombramiento regirá desde la fecha indicada en el respectivo decreto o resolución o desde cuando este quede totalmente tramitado por la Contraloría General de la República; si el decreto o resolución ordenare la asunción de funciones en una fecha anterior a la de su total tramitación, el interesado deberá hacerlo en la oportunidad que aquel señale. De esta forma, podrán percibir los beneficios que emanan de sus cargos, desde la data indicada en el respectivo decreto o resolución, o bien, desde que el acto de la especie quede totalmente tramitado (37.727/2009, 65.121/2009, 77.168/2013).

Funcionario que no asumió sus funciones en la data expresada en el acto de su designación como consecuencia de un hecho imprevisible e inimputable, como es que la misma superioridad del servicio le impidiera ocupar el cargo debido a que estimó que el aludido nombramiento sería dejado sin efecto, lo que fue alegado por el servidor antes de la fecha de asunción para revertir la situación que le afectaba, deberá asumir sus labores una vez totalmente tramitado el documento en examen, esto es, notificado después de su toma de razón (67.063/2014).

Inciso 2º

En el evento de que la Contraloría General observe decretos o resoluciones de nombramiento que ordenen la asunción inmediata de funciones en una data anterior a la de la total tramitación del acto respectivo, esta determinación se comunicará de inmediato al interesado, quien cesará en funciones, pero las actuaciones realizadas por este en el período en que actuó sin nombramiento serán válidas, dando derecho a la respectiva remuneración. En relación con la materia, se debe anotar que razones de certeza y seguridad jurídica determinan la necesidad de reconocer la legitimidad y validez de los actos administrativos ejecutados por los llamados funcionarios de hecho, esto es, aquellos que aparecen formalmente investidos de la calidad de funcionarios públicos (29.504/2001, 30.755/2001).

El artículo 16, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, dispone, en el caso de un nombramiento, que si el decreto o resolución pertinente ordenare la asunción de funciones en una fecha anterior a la de su total tramitación, el interesado deberá hacerlo en la oportunidad que aquél señale, y si este Organismo de Control observare dicho acto administrativo, esta determinación será comunicada al interesado, quien deberá cesar en sus labores, añadiendo que las actuaciones

que haya efectuado durante ese periodo serán válidas y darán derecho a la remuneración que corresponda (E459146/2024).

Las personas que han desarrollado labores en la hipótesis del inciso segundo del artículo 16 en comento, no poseen la calidad jurídica de funcionarios públicos, dado que el acto o título en virtud del cual se encuentran en posesión de un empleo adolece de vicios de legalidad, careciendo, por ende, de los derechos, prerrogativas y beneficios inherentes a los empleados cuyos nombramientos han sido extendidos en conformidad a la ley (60.371/2009, 74.745/2010, 36.899/2011).

Funcionaria inhábil para el ejercicio del cargo y cuyo nombramiento, por ende, ha sido nulo, está amparada por el fuero maternal, sin perjuicio de lo cual, se puede solicitar la autorización del juez competente para que este disponga el desafuero o postergar la ejecución del acto respectivo hasta que haya transcurrido el plazo de protección (E283351/2022).

El pago de remuneraciones a un suplente, designado con asunción inmediata de funciones, cuyo nombramiento es objetado por la Contraloría General, solo procederá, en el caso de que a este le asistiera el derecho a gozar de tales estipendios (30.539/1990).

En los casos en que la Contraloría General devuelva un decreto o resolución porque el nombramiento debió efectuarse en un grado inferior, el afectado deberá reintegrar las diferencias de remuneraciones percibidas, sin desmedro de acogerse a las franquicias establecidas en el artículo 67 de la ley Nº 10.336 (13.848/1992).

La calidad de funcionario de hecho requiere de la concurrencia de tres requisitos básicos: a) que la persona asuma un cargo antes de la toma de razón del instrumento que lo nombra o contrata; b) que exista un decreto o resolución de nombramiento en trámite que lo habilite para ello y c) que con posterioridad se determine la ilegalidad del documento o imposibilidad de efectuar la designación (47.378/2015, 13.443/2016, 72.913/2016).

Tiene la condición de funcionario de hecho, aquel que cesó en sus desempeños por obtención de una jubilación y, no obstante ello, continuó prestando servicios en la entidad respectiva, aun cuando la autoridad le había declarado vacante el cargo con el propósito de precisar la data en la cual se produjo el término de sus funciones (19.530/2003).

El funcionario de hecho debe percibir retribución por su labor, pues el desempeño de una función pública tiene legalmente consultado el pago de una remuneración, que es la contraprestación a que tiene derecho quien ejerce dichas funciones, en virtud del principio retributivo, el que de vulnerarse originaría un enriquecimiento sin causa a favor de la Administración (80.971/2014, 43.177/2015, 84.067/2016).

Quienes han desempeñado labores como funcionario de hecho no tienen la calidad de agentes públicos, pues el acto o título por el cual poseen el empleo adolece de ilegalidad, careciendo de los derechos, prerrogativas y beneficios propios de los funcionarios públicos con nombramiento legal, de modo que el lapso que aquellos han servido no es computable para establecer la antigüedad en la Administración ni para fines previsionales o de desahucio (60.371/2009).

La circunstancia de no dictarse el acto administrativo que formaliza la designación de un empleado, no constituye fundamento suficiente para que el servicio no le pague los estipendios correspondientes al período en que se desempeñó efectivamente, porque si bien no se reúnen los requisitos previstos en el inciso segundo del artículo 16 de la ley Nº 18.834, para constituir un funcionario de hecho, de los antecedentes recabados aparece que el recurrente se desempeñó en un organismo público, por consiguiente, este debe pagar las remuneraciones respectivas, pues de lo contrario se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración (26.469/2002, 15.127/2003).

Tratándose de una designación con asunción para una fecha anterior a la del total trámite, si este Organismo Contralor observare el pertinente decreto o resolución, esta determinación será comunicada al interesado, quien deberá cesar en sus funciones, siendo válidas sus actuaciones durante ese lapso y dando derecho a la remuneración que corresponda. La comunicación indicada no persigue que el afectado recabe antecedentes para subsanar los vicios de que se trate, sino que se produzca el término de sus labores (10.432/2015, 79.298/2015).

Los actos administrativos sujetos al trámite de toma de razón no pueden producir efectos sin haber cumplido con dicho control previo de legalidad, salvo las excepciones previstas en nuestro ordenamiento jurídico, como sucede, por ejemplo, con lo prescrito en el inciso segundo del artículo 16 de la ley Nº 18.834 (73.284/2015).

Respecto a la petición del interesado de que se le paguen las remuneraciones del cargo de jefe de departamento, con posterioridad a la representación de la resolución que lo designaba como suplente, por cuanto habría continuado cumpliendo las mismas funciones, debe señalarse que la normativa solo le otorga el derecho a recibir tales rentas hasta la data en que se le comunicó la representación de su nombramiento (13.443/2016).

Inciso 3º

Una persona adquiere la calidad de funcionario público desde el día en que se le notifica el decreto o resolución de nombramiento y ha asumido el cargo respectivo. La asunción de funciones es el elemento de hecho que perfecciona la relación de empleo público. El derecho a la remuneración aparece solo desde el momento en que su nombramiento se perfeccionó, desde la data en que se le ordenó asumir sus funciones (3.131/2015).

Para que un cargo vacante resulte adecuadamente provisto, es preciso que exista un acto administrativo de designación, el que adquiere plena validez una vez tramitado por la Contraloría General y luego de asumirse efectivamente las labores por el funcionario. Esta última exigencia constituye un requisito *sine qua non* para adquirir la condición de empleado público y tener derecho a remuneración, careciendo de valor para estos fines un documento que avale la intención de aceptar el cargo, dado que este solo constituye una declaración de voluntad que por sí misma no basta para otorgar eficacia al acto jurídico del nombramiento, el cual se perfecciona con la toma formal de posesión del cargo (31.335/1996, 43.029/1998).

No procede la dictación de un acto administrativo mediante el cual se deja sin efecto un decreto que designa a una persona que no asumió el empleo, ya que, según lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 16 de la ley Nº 18.834, en los casos en que el funcionario no asumiere el cargo dentro de tercero día contado desde la fecha que correspondiere, el nombramiento quedará sin efecto por el solo ministerio de la ley, debiendo la autoridad pertinente comunicar esta circunstancia a la Contraloría General de la República (54.723/2009).

Concordancias:

Artículos 38, 98 y 99 de la Constitución Política; 10, 10 A, 10 B, 10 C, 10 D y 67 de la ley Nº 10.336; 1º de la ley Nº 15.076; 53 de la ley Nº 18.695; 72, 94 y 97 de la ley Nº 18.834; 14 de la ley Nº 18.883.

*

2

TÍTULO II

DE LA CARRERA FUNCIONARIA

TÍTULO II. De la carrera funcionaria

Párrafo 1º. Del ingreso

ARTÍCULO 17. El ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores a éste que no hubieren podido proveerse mediante promociones.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 5, letra a).

Ley 18.834, Art. 15.

Todas las personas que cumplan con los requisitos correspondientes tendrán el derecho a postular en igualdad de condiciones.

Prohíbese todo acto de discriminación arbitraria que se traduzca en exclusiones o restricciones, tales como aquellas basadas en motivos de raza o etnia, situación socioeconómica, idioma, ideología u opinión política, discapacidad, religión o creencia, sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, sexo, orientación sexual, identidad de género, estado civil, edad, filiación, apariencia personal o enfermedad, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 5, letra b).

Ley 21.015, Art. 2º.

Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Interpretación:

El Estatuto Administrativo contiene una regulación general de los concursos públicos, la que se encuentra complementada en el decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo (29.696/2008).

Como el Estatuto Administrativo no contempla reglas expresas en cuanto a la forma en que deben desarrollarse los concursos, corresponde a la autoridad administrativa determinar las bases y condiciones en que esos certámenes deben realizarse, siempre dentro del marco de las disposiciones legales y reglamentarias que rigen esos certámenes. Dichas bases obligan a la autoridad a proceder conforme a las mismas y aplicarlas sin discriminación de modo general a todos los candidatos, debiendo en todo caso observar las disposiciones contenidas en los artículos 17 a 24 de la ley Nº 18.834 (17.949/2002, 45.670/2009, 49.773/2009).

Las normas del Estatuto Administrativo establecen expresamente el principio de la dignidad de la función pública y la del personal que la desempeña, lo que se refleja

en el reconocimiento y respeto del derecho fundamental a la carrera funcionaria que corresponde a todo servidor, tanto al momento de ingresar a ocupar un cargo público como a lo largo de todo su desempeño y hasta la cesación de funciones **(68.955/2009).**

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española indica como acepciones de concurso, las de "competición" y "prueba entre varios candidatos para conseguir un premio", coligiéndose que no era posible que un certamen de esa clase fuera realizado con un solo concurrente, toda vez que vulneraría la naturaleza y finalidad de tales procesos, a saber, elegir al más idóneo de los diversos contendientes. De igual forma, en las bases administrativas que regulan el desarrollo de cada uno de los concursos, se fijan etapas, factores y procedimientos con el fin de evaluar, comparar y diferenciar a los aspirantes, lo que implica que para alcanzar de mejor forma el propósito de selección en análisis, aquellos requieren la participación de, al menos, dos oponentes. Por otro lado, los concursos en análisis tienen como objeto el nombramiento de uno de los competidores, por medio de un procedimiento de selección, expresión esta última que consiste, de acuerdo al citado diccionario, en "elegir a una o varias personas o cosas entre otras, separándolas de ellas y prefiriéndolas", presupuesto que, en la hipótesis reglamentaria en comento, no se cumpliría si aquellos constaran de un solo participante, alterando de esta forma su naturaleza para transformarlos en instancias unipersonales. A mayor abundamiento, realizar un proceso de selección para que se presente una sola persona no se aviene con el principio de economía procedimental, en términos tales que si no deriva en la promoción del único aspirante, habrá que recurrir igualmente a un concurso público, con la consiguiente pérdida de recursos que implica, lo que, en definitiva, atentaría contra los principios de servicialidad, eficiencia y eficacia, que se encuentran materializados en el orden administrativo del artículo 3º, ley Nº 18.575 **(75.076/2010, 50.884/2013).**

Los concursos para la provisión de cargos de jefes de departamento requieren la existencia de al menos dos postulantes habilitados para concurrir a ellos y, si ello no sucediere, la autoridad deberá declarar desierto el certamen por dicha causal **(72.385/2015).**

Para acceder en calidad de titular a las plazas de un estamento determinado, resulta esencial satisfacer los requisitos de ingreso a este, a saber, las exigencias generales y especiales que la ley estima necesarias para ocupar el cargo público de que se trate. De esta manera, el ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular se hará por concurso público y solamente podrá ser seleccionado por la autoridad en el evento de que se ajuste a las precitadas condiciones **(10/2016, 4.595/2016, 8.601/2017).**

Compete a la Administración activa, dentro del ámbito de sus atribuciones, la precisión de las áreas del conocimiento que deban reunir los correspondientes

títulos o diplomas que posean los postulantes a un determinado cargo (62.244/2009).

La autoridad pertinente tiene la libertad para precisar el procedimiento a través del cual se apreciarán los requisitos y méritos de los postulantes, pudiendo establecer las condiciones y pautas para el desenvolvimiento del proceso que estime adecuadas a examinar y que deban reunir los concursantes, incluyendo los parámetros para desempatar puntajes y las demás condiciones que estime procedentes, ello siempre en el marco del respeto a las disposiciones que regulan la materia (45.663/2009, 19.685/2014, 63.467/2015).

Empleada que estaba embarazada cuando cesó en empresa que prestaba servicios a una institución pública no puede, por ese hecho, pasar a ocupar un cargo en dicho organismo. En efecto, según lo ordenado en el artículo 44 de la ley Nº 18.575, el ingreso en calidad de titular a empleos de la Administración se realizará por concurso público y la selección de los postulantes se hará mediante procedimientos técnicos, imparciales e idóneos. En armonía con ese precepto, en los artículos 12 y 17 y siguientes de la ley Nº 18.834, se regula pormenorizadamente la forma y condiciones que deben cumplirse para que una persona pueda ingresar a un empleo de la Administración, tanto en lo que dice relación con los requisitos que tiene que satisfacer el interesado, como las situaciones que es menester observar en la ejecución del pertinente concurso. En este contexto, es dable anotar que el artículo 183 T del Código del Trabajo —según el cual en caso de que el trabajador de la empresa prestadora de los servicios continúe desempeñando sus tareas después de expirado el plazo de su contrato, pasa la usuaria a ser su empleador—, no puede alterar las referidas disposiciones, ya que ello significaría un cambio de la preceptiva que, en base a lo prescrito en los artículos 19, Nº 17, y 38, de la Constitución Política, ampara el derecho al ingreso a la Administración en igualdad de condiciones, como quiera que ello implicaría la incorporación de quien no ha satisfecho esas exigencias (82.093/2013).

Las bases de un concurso público de ingreso a la planta profesional de un organismo de la Administración no pueden fijar exigencias adicionales a las que prevé la ley para el desempeño del respectivo cargo (26.611/2015).

La duración del concurso y los títulos y experiencia deseable pueden ser precisados por la autoridad en las bases, de acuerdo con el principio de libertad que le asiste para fijar las mismas (82.601/2013).

La única manera de comprobar quiénes pueden concurrir legítimamente en un certamen es confirmando previamente si satisfacen los requisitos de admisibilidad a este, por lo que si en las pautas se precisa que el comité de selección verificaría si los oponentes poseían los requisitos pertinentes, ello se ajusta a las disposiciones del artículo 17 de la ley Nº 18.834 (1.610/2014).

Todos los candidatos a un empleo público participarán en el proceso concursal de que se trate, en igualdad de condiciones y conforme a procedimientos técnicos y objetivos, por lo que la aplicación de ellos debe ser uniforme e imparcial para todos los postulantes. Por lo anterior, un funcionario que se encontraba en comisión de servicio a la fecha en que debían realizarse las entrevistas personales, estaba en una suerte de desigualdad respecto de los demás concursantes, toda vez que estos pudieron cumplir con las evaluaciones en las fechas contempladas en las bases, sin impedimento alguno y, por lo tanto, la autoridad competente debió disponer lo necesario con el objeto de que al funcionario se le permitiera rendir las pruebas o exámenes en cuestión, en las mismas condiciones que sus contendores (16.430/2007).

Aun cuando las bases no contengan normas expresas que establezcan la posibilidad de efectuar correcciones al certamen, es procedente rectificarlas cuando ello sea necesario, por cuanto la Administración debe solucionar los errores que se detecten, a fin de velar por una correcta decisión, sin afectar con ello la igualdad de los concurrentes (19.685/2014, 32.916/2015, 72.488/2016).

La convocatoria a certámenes para proveer empleos vacantes en los diversos estamentos es una facultad discrecional de la autoridad del órgano de que se trate, no estando sometida a plazo alguno, no obstante ello no implica que se pueda dilatar o suspender indefinidamente su realización, ya que esto atentaría contra la carrera funcionaria consagrada en el artículo 38 de la Constitución Política (75.700/2012, 17.478/2013, 68.639/2014).

De acuerdo a lo estipulado en los artículos 17 y 53 de la ley Nº 18.834, la incorporación a los cargos técnicos titulares se realiza por medio de un concurso de promoción, o bien por uno público de ingreso, en el evento de que alguno de esos puestos no hubiere podido proveerse mediante el primer mecanismo aludido, para que el recurrente pueda ocupar un empleo en la anotada condición, deberá participar en el proceso de selección de que se trate (21.232/2015).

Experiencia profesional asociada a un título debe acreditarse con antecedentes fidedignos en que conste la efectividad en el desempeño de las tareas que se relacionan con el mismo (8.347/2020).

No corresponde a la Contraloría General pronunciarse sobre las decisiones adoptadas por la autoridad en un concurso para proveer empleos, cuando se relaciona con competencias, idoneidad y antecedentes de los candidatos, ya que la evaluación y fijación de los perfiles que deban reunir los concursantes, así como su evaluación, son aspectos de mérito cuya determinación y apreciación compete exclusivamente a la Administración activa. Del mismo modo, tampoco es competente para emitir su opinión legal cuando la revisión recaiga sobre el derecho que pueda invocar una persona para ser designada en determinado cargo (37.763/2009, 45.655/2009, 45.670/2009).

El artículo 44 de la ley Nº 18.575 establece que el ingreso en calidad de titular se hará por concurso público, lo cual se reitera en similares términos en el artículo 17, inciso primero, de la ley Nº 18.834. Enseguida, corresponde puntualizar que es la Administración activa la que debe ponderar la oportunidad y condiciones en que convocará los citados certámenes. Establecido lo anterior, cabe manifestar que la autoridad está facultada para otorgar una especial valoración a aquellas circunstancias, características o aptitudes que respondan a las necesidades de las respectivas plazas, concluyendo que el hecho de que la superioridad no arbitre medidas para privilegiar o preferir a los empleados con más tiempo servido en la institución, no importa una lesión a sus derechos, toda vez que tales procedimientos tienen por objeto incorporar personal a la Administración, sin que se encuentren relacionados con la carrera funcionaria (68.639/2014).

Designación a contrata no obliga a efectuar un concurso, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 de la ley Nº 18.834, el llamado a concurso solo es obligatorio tratándose de la provisión de un cargo de carrera en calidad de titular, de lo que se infiere que la superioridad respectiva no se encuentra obligada a convocar a un certamen tratándose de empleos a contrata, lo cual no obsta a que resuelva efectuarlo, en cuyo caso deberá respetar los lineamientos mínimos que estipule y que haya dado a conocer a los concurrentes (39.470/2015, 9.566/2016, E142834/2025).

La autoridad se encuentra facultada para fijar un perfil que responda a las necesidades de los empleos de que se trata y, asimismo, para otorgar una mayor valoración a aquellas capacidades —en este caso a la experiencia— que se estiman deseables para el cumplimiento de una función definida (30.872/2017).

Si bien la autoridad se encuentra facultada para evaluar y otorgar una mayor puntuación a aquellos candidatos que reúnan aptitudes que se estiman deseables para el cumplimiento de una función determinada, en ningún caso ello puede significar establecer diferencias arbitrarias, lo que, en definitiva, afectaría el derecho de los concurrentes a postular en igualdad de condiciones. En efecto, el hecho de que la regulación en comento otorgue una mayor puntuación a la misma experiencia, solo por permanecer en un cargo de la planta o a contrata en el organismo que convoca al concurso público analizado, configura una vulneración de las garantías individuales contempladas en el artículo 19, números 2º y 17, de la Constitución Política, que impiden a la autoridad establecer diferencias arbitrarias y aseguran la admisión a todas las funciones o empleos públicos, sin otras exigencias que las que impongan la carta fundamental y las leyes (51.243/2016).

Las personas que han postulado a un cargo público, cumpliendo los requisitos legales, tienen derecho a ser consideradas en la provisión de ese empleo, ya que la realización de un concurso origina un vínculo jurídico que la autoridad administrativa por su mera voluntad no está facultada para extinguir. Por el

contrario, la coloca en el deber de resolverlo entre aquellas personas que fueron seleccionadas, puesto que ellas, al momento de concursar, cumplían los requisitos legales y luego, en el certamen, acreditaron idoneidad para su desempeño. En virtud del principio de libertad de la autoridad administrativa, a esta compete determinar las bases y condiciones que delimitan los concursos y fijar el procedimiento mediante el cual se evaluarán los requisitos y mérito de los postulantes, pautas que la obligan a proceder conforme a ellas y a aplicarlas sin discriminación a todos los postulantes. Por lo anterior, la autoridad que ha resuelto llamar a concurso para proveer un empleo público, no puede dejar sin efecto su decisión, ya que constituye un acto reglado por las normas aplicables a la provisión de cargos, y porque ese acto administrativo, una vez perfeccionado, esto es publicado y cerrado el certamen, ha creado el derecho de las personas que han postulado para ser seleccionadas al término de él y la obligación correlativa de la autoridad administrativa de proveer los empleos vacantes (16.981/1990, 26.304/1990, 16.430/2007).

Nada obsta a que el personal a contrata puede acceder a un empleo de planta, previa postulación en el correspondiente concurso público, en igualdad de condiciones con quienes participen sin tener esa calidad, siempre que cumpla satisfactoriamente con las exigencias generales de la ley Nº 18.834 y las específicas de estudios requeridas para ocupar el empleo de que se trate (14.405/1991, 51.434/2013, 66.584/2015).

Si bien la licencia por enfermedad común certifica que la quebrantada salud del trabajador le exige guardar reposo, como medio necesario para restablecerla, por lo que queda justificado para ausentarse de su empleo, dicha situación no resultaría un impedimento para participar en un concurso cuyas bases no contemplen fases que requieran la comparecencia personal de los oponentes, ya que no se interrumpiría el reposo ordenado por el profesional autorizado para extenderla (6.221/2007, 2.007/2010, 50.596/2010).

Licencia por descanso maternal le permite a la funcionaria su participación en concurso para acceder a un cargo o función pública o ser promovida. En la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, la participación del servidor o servidora en un concurso interno aparece como inconciliable (6.221/2007).

La Constitución Política prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin desmedro de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos, y además asegura la admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que imponga la carta fundamental y las leyes. En concordancia con lo anterior, conforme al inciso final del artículo 17, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminatorias (37.833/1997, 29.696/2008).

En atención al principio de libertad que le asiste en esta materia, la autoridad administrativa puede considerar una evaluación psicológica a la que deben someterse los candidatos, con el fin de determinar sus características y aptitudes personales para el cargo de que se trate, en la medida que se establezca como uno de los factores de ponderación final y que se aplique sin discriminación en forma general a todos los participantes (6.359/2009, 36.107/2009).

En concurso convocado en la Universidad de Chile para proveer cargos docentes, no procede incluir como requisito en el llamado a concurso, aparte de la posesión de un título profesional o grado académico de licenciado, magíster o doctor, la experiencia académica comprobada con cursos, o especialización en un determinado campo del conocimiento, o experiencia en docencia universitaria, dado que con ello la autoridad ha fijado exigencias de postulación adicionales a las establecidas en los reglamentos de carrera académica y de concursos de dicha casa de estudios, marginando ilegítimamente del certamen a quienes no pudieron satisfacer plenamente esas exigencias, pese a cumplir con los requisitos enunciados en los reglamentos respectivos. Esto vulnera el artículo 19 de la Constitución Política en su Nº 2, que impide a la autoridad establecer diferencias arbitrarias, y en su Nº 17, que asegura la admisión a todas las funciones o empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la carta fundamental y las leyes. Además, en las bases del mencionado concurso, se exige el "dominio de idiomas" y un rango de "edad" como requisitos y no como factores en los que es posible indicar requerimientos deseables o preferibles, lo que configura actos de discriminación que alteran la igualdad de condiciones de los postulantes y vulnera tanto el artículo 19, Nº 16, inciso tercero, de la Constitución Política, como el artículo 17, en sus incisos segundo y tercero, del Estatuto Administrativo (48.870/2005, 19.407/2015).

Concordancias:

Artículos 1º, 19, Nºs. 2, 16 y 17, 38 de la Constitución Política; 16 y 43 de la ley Nº 18.575; 3º, 5º, 6º, 14, 17 al 24, 84, letra l), 125, letra b), 160 y 10º transitorio de la ley Nº 18.834; 15 de la ley Nº 18.883; 1º, 11, 16, 17, 25, 46, 53 de la ley Nº 19.880.

ARTÍCULO 18. El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que se utilizará para seleccionar el personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, debiéndose evaluar los antecedentes que presenten los postulantes y las pruebas que hubieren rendido, si así se exigiere, de acuerdo a las características de los cargos que se van a proveer.

Ley 18.834, Art. 16.

En cada concurso deberán considerarse a lo menos, los siguientes factores: los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La institución los determinará previamente y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo, lo que deberá ser informado a los candidatos que postulen, antes de iniciarse el proceso de selección, junto con el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 6.

Interpretación:

Inciso 1º

El concurso es un procedimiento técnico utilizado para la selección de personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, orientado a proveer cargos de carrera como titular. En este caso, la autoridad observará las formalidades que esta norma señala, especialmente referidas al establecimiento previo de las bases del mismo, fijando los criterios y pautas para la ponderación de las aptitudes de los participantes. Las bases de los certámenes no solo tienen por objeto permitir la elección de los mejores para los cargos que se concursan, sino que señalan las condiciones que deben reunir los postulantes idóneos, constituyendo parte del marco jurídico que asegura que en el certamen se respeten los principios de objetividad, transparencia e igualdad de los participantes (40.366/2004, 19.333/2008, 60.148/2009).

El Estatuto Administrativo no contiene reglas expresas en cuanto a la forma en que deben desarrollarse los concursos para proveer empleos públicos, por lo cual debe entenderse que compete a la propia autoridad administrativa determinar las bases y condiciones en que han de realizarse dichos certámenes, pautas que si bien pueden preestablecerse libremente y de acuerdo con lo que estime más adecuado para el mejor desenvolvimiento del proceso, obligan a la autoridad que las fija a proceder conforme a ellas y aplicarlas en forma general a todos los candidatos (45.670/2009, 60.148/2009, 5.990/2012).

Nada obsta al establecimiento de una segunda instancia a la que puedan ocurrir los postulantes que se hallen disconformes con el puntaje total que se

les haya asignado, porque si bien dicho trámite no está previsto en el Estatuto Administrativo, armoniza con el principio de libertad de la autoridad administrativa para determinar las condiciones y pautas, según las cuales se desarrollan dichos certámenes (16.981/1990).

Cuando el cargo que se quiera proveer no integre la estructura organizacional de un servicio, no existe la obligación legal de realizar un concurso para escoger a quien lo servirá. Con todo, al optarse por ese mecanismo, la autoridad debe ceñir su actuación a las mismas formalidades establecidas para proveer cargos de carrera. Asimismo, será absolutamente optativo para el jefe superior de un servicio recurrir al mecanismo del concurso para seleccionar al personal que se desempeñará a contrata, pero si opta por esa vía, debe ceñirse a las reglas que regulan la materia (38.116/2004, 40.366/2004).

El procedimiento para seleccionar al personal que se propondrá a la autoridad facultada para hacer el nombramiento se orienta a proveer cargos de carrera en calidad de titular, lo cual no obsta para que esta, si lo estima conveniente y con el fin de otorgar una mayor transparencia al sistema de elección, escoja la misma metodología para seleccionar al personal a contrata. Si opta por este mecanismo, en virtud del principio de libertad que le asiste, compete a dicha superioridad determinar tanto las bases como las condiciones en que deben realizarse los concursos, debiendo ajustarse estrictamente a las normas del título II, párrafo 1º, de la ley Nº 18.834 y a las pautas fijadas en la respectiva convocatoria, las que deben aplicarse con irrestricto respeto al principio de igualdad de los participantes y su no discriminación (47.954/1999, 38.116/2004, 19.333/2008).

No corresponde a la Contraloría General pronunciarse sobre la evaluación que efectúa la autoridad pertinente en cuanto a los méritos de los postulantes a un concurso, o sobre el derecho que pueda invocar una persona para ser designada en determinado cargo, pues son materias propias de la Administración activa, procediendo solo su intervención respecto de irregularidades comprobadas en el certamen o sobre infracciones en la aplicación de las normas que fijan los puntajes o porcentajes que deben asignarse a determinados antecedentes de los oponentes (32.274/1993, 39.895/1994, 26.456/2014).

El hecho de no haberse dictado una resolución que convocara al proceso de selección no afecta en lo sustancial su validez, por cuanto si bien tal omisión configura una anomalía de índole formal, no ha privado al acto de los requisitos indispensables para alcanzar su fin, considerando que tanto los peticionarios como los demás postulantes tomaron debido conocimiento de su realización por intermedio de la publicación de la circular que convocó al certamen y fijó las bases respectivas, cumpliéndose con ello el objetivo perseguido por la resolución que no se dictó (15.721/2002).

Inciso 2º

El procedimiento de selección debe contener los factores de evaluación de los diferentes rubros que considere, como también la forma en que se ponderarán los antecedentes. No se vulnera el principio de objetividad que debe revestir el procedimiento de selección en un concurso al disponer las bases, respecto de los factores de evaluación de los cursos de capacitación o perfeccionamiento, que el comité evaluará considerando los tipos de cursos, su duración, contenido, etcétera, y que dicho comité ponderará "en conciencia" los antecedentes relativos al desempeño de cargos de responsabilidad, a la participación en comisiones o sociedades científicas, o trabajos de investigación o publicaciones, porque todos estos factores no son susceptibles, por su variedad y naturaleza, de ser evaluados en base a pautas rígidas, que les asignen puntajes precisos y preestablecidos (15.864/1990).

En los concursos a que se refiere el artículo 18 del Estatuto Administrativo y conforme al principio de la libertad de la autoridad administrativa, a esta compete determinar las bases con las condiciones en que deben realizarse los concursos, ajustándose a lo señalado en la ley Nº 18.834, bases que serán obligatorias para el servicio que convoca el certamen y que deben aplicarse, sin discriminaciones, a todos los postulantes (33.501/2004, 40.366/2004).

Ninguna autoridad administrativa puede establecer requisitos no contemplados en la carta política o en la ley, como fijar un límite mínimo o máximo de edad a los postulantes y, si lo hace, además de atribuirse una facultad que no se le ha conferido, está vulnerando el principio de juridicidad consagrado en los artículos 6º y 7º de la Ley Suprema y las garantías individuales que regulan los Nºs. 2, 16 y 17 de su artículo 19. Tal limitación para accionar de la autoridad administrativa se extiende, incluso, a las eventuales exigencias vinculadas con los factores a ponderar en la evaluación de los postulantes del certamen referido en este artículo 18 (15.951/2001, 65.016/2011).

Los conceptos de requisitos y factores tienen una connotación disímil. Los primeros configuran exigencias cuyo cumplimiento la ley ha estimado procedente requerir como obligatorias para acceder a un cargo público; en tanto, la idea de factores ha sido concebida como instrumentos de análisis destinados a permitir la evaluación o ponderación de los antecedentes, características, circunstancias, aptitudes u otros que se estimen atingentes respecto de un postulante al empleo público. Al precisar los factores a ponderar, la autoridad administrativa está facultada para atribuir valoración a las circunstancias o características que respondan a la necesidad de los empleos de que se trate (39.280/2002, 48.870/2005, 29.045/2008).

Conforme el artículo 11, inciso final, del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, en armonía con el artículo 18, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, las exigencias que contenga cada uno de los factores deben estar vinculadas a la

función que corresponda al cargo y ajustadas al perfil de este. En consecuencia, no darán puntaje los antecedentes presentados que no estén asociados al cargo y su función, de lo que se colige que, si el postulante no tiene ningún antecedente, no corresponde asignarle puntaje. Sobre este aspecto, los criterios de selección establecidos en orden a asignar un alto puntaje a factores de postulación específicos deseables para el desempeño de la función, no resultan procedentes, ya que si bien la autoridad administrativa puede evaluar con mayor ponderación aquellos antecedentes deseables para el cumplimiento de la función, ello en ningún caso puede significar excluir a los concursantes que no cumplen con estos, pues se confundiría con la fijación de requisitos distintos o adicionales a los exigidos por el legislador para el desempeño del empleo (52.372/2008).

En los concursos deben considerarse, a lo menos, los factores de estudios y cursos de formación educacional y de capacitación, como asimismo la experiencia laboral. Dichos aspectos serán determinados previamente por la institución, fijando con antelación la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo, lo que deberá informarse a los candidatos antes de iniciarse el proceso de selección. Ello no supone la exigencia de un detalle pormenorizado de los diversos rubros a evaluar dentro de cada uno de los diferentes factores, sino que basta con que se establezca la valoración porcentual que se les atribuye respecto del puntaje final y, además, se determine el mínimo para ser considerado postulante idóneo (33.501/2004, 40.366/2004, 65.016/2011).

Cumpliéndose la premisa de que los factores a considerar en el proceso se establezcan en las bases, junto con la valoración porcentual que se les atribuye con relación al puntaje final, resulta procedente que, en el acta de sesión, la comisión concursal determine los criterios que utilizará para ponderar los antecedentes acreditados por los postulantes, lo que no configura una alteración de las pautas (68.653/2013).

La ley Nº 18.834 y el decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, entregan a la autoridad respectiva la facultad de regular los concursos a través de la dictación de los lineamientos que los regirán, de lo que se desprende que la Administración posee la debida libertad para fijar el procedimiento a través del cual se evaluarán los requisitos y méritos de los postulantes junto con las pautas para su desenvolvimiento. Asimismo, de conformidad con el inciso segundo del artículo 18 del citado estatuto, en cada concurso deberán considerarse a lo menos, los factores que indica, los cuales son los mínimos que deben ser evaluados a los postulantes a un cargo. Por otra parte, la autoridad administrativa se encuentra facultada para determinar, en las bases del certamen, la ponderación que les otorgará, de acuerdo con las necesidades del servicio. De este modo, no constituye un vicio que afecte la validez de un concurso, el hecho de que en las bases del mismo, se haya fijado una evaluación diferenciada de puntajes decrecientes, según el tiempo trabajado en un cargo profesional, puesto que ello solo aclara

el perfil ocupacional deseable de los concursantes, en relación con la labor a cumplir, pero no impide que quienes no tengan tal experiencia puedan postular y, por ende, no implica exigir requisitos diferentes o adicionales a los fijados por la ley. El hecho de que la forma de evaluar algún rubro haya sido dispuesta en las bases concursales para todos quienes se encontraban en la misma situación, resguarda los principios de igualdad de los participantes y su no discriminación, pautas que deben ser conocidas y aceptadas con antelación por todos quienes concurran a un concurso (5.990/2012).

Es posible considerar en las bases de un concurso una entrevista psicológica a los participantes, con el fin de determinar sus características y aptitudes para el cargo, siempre que se aplique a todos ellos (33.472/2000).

La exigencia de un certificado de experiencia laboral no atenta contra el principio de igualdad ante la ley recogido en el Nº 2 del artículo 19 de la Constitución Política, pues ello fue establecido para acreditar competencias necesarias para el ejercicio del cargo a proveer (29.696/2008).

Tiempo servido a honorarios no puede ser considerado para fines de ascensos y promociones del personal, pues dichos lapsos no corresponden a servicios públicos. Solo puede contabilizarse para comprobar experiencia laboral, en la medida que así lo establezcan las bases del correspondiente concurso (42.397/2008).

No procede considerar en la determinación del puntaje final de los participantes en un concurso, la evaluación psicolaboral que se les realizara a los concursantes, cuando no se fijó una ponderación determinada para ese rubro en las bases (38.116/2004).

No existe inconveniente jurídico ni incide en la validez de un concurso resolverlo en una fecha posterior a la señalada en las bases, puesto que, por regla general, la Administración puede cumplir válidamente sus actuaciones en una fecha posterior a la prestablecida, en atención a que lo plazos que la rigen no tienen el carácter de fatales (34.291/2011).

La institución convocante debe determinar previamente los factores que se evaluarán —entre otros, el de experiencia laboral— y establecerá la forma en que ellos serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo. Cumpliéndose la premisa de que los factores a considerar en el proceso se establezcan en las bases, junto con la valoración porcentual que se les atribuye con relación al puntaje final, resulta procedente que, en el acta de sesión, la comisión concursal determine los criterios que utilizará para ponderar los antecedentes acreditados por los postulantes, lo que no configura una alteración de las pautas (68.653/2013).

Deberá considerarse un factor que evalúe las aptitudes específicas para el desempeño de la función. La institución lo determinará previamente y establecerá

la forma en que este será ponderado. En tal sentido, las aludidas aptitudes dicen relación con la idoneidad para ejercer un empleo, por lo que la autoridad deberá determinar el perfil que desea para el cargo de que se trate, es decir, las cualidades particulares que se buscan en la persona en atención a las características de la función a ejercer (44.557/2006, 28.674/2014).

No corresponde cuestionar la facultad de la autoridad para asignar en los pertinentes factores de evaluación un mayor puntaje a aquellas circunstancias, características o competencias que respondan a las necesidades del servicio, siempre que el ejercicio de dicha potestad no implique el establecimiento de exigencias adicionales a las contempladas por la ley para acceder al respectivo cargo, de tal modo que la excesiva ponderación otorgada a tales elementos, signifique la exclusión o impida participar a aquellos oponentes que pese a cumplir las exigencias legales, no obtengan esa puntuación. Así, si bien es factible asignar en las pautas una valoración superior a los títulos, estudios y capacitaciones relacionados con determinada área, resulta contrario a las garantías constitucionales haber establecido una ponderación tal, que impidiere aprobar la primera etapa a quienes, cumpliendo las exigencias legales, no reunieren la formación educacional o de capacitación del área en comento, como, asimismo, de experiencia, necesaria para acceder a la siguiente (69.532/2014).

Lineamientos en estudio no incluyen el factor "aptitudes específicas para el desempeño de la función", como se exige por el inciso segundo del artículo 18 de la ley Nº 18.834, comprendiendo en su lugar un rubro denominado "idoneidad", en el cual se otorga puntaje por las calificaciones funcionarias de los oponentes y por la participación en comisiones, entre otros antecedentes, los que solo se pueden obtener al ejercer en un organismo público, por lo que no guardan relación con un concurso como el de la especie, cuyo objetivo es el ingreso de nuevos empleados al servicio convocante (51.243/2016).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, y 38 de la Constitución Política; 43 a 41 de la ley Nº 18.575; 12, 13, 17 al 24 de la ley Nº 18.834; 16 de la ley Nº 18.883; 10 de la ley Nº 20.285.

ARTÍCULO 19. En los concursos se mantendrá en secreto la identidad de cada candidato para los efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección en que ello sea posible.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 7.

Será obligación extender un acta de cada concurso que deje constancia de los fundamentos y resultados de la evaluación de los candidatos. Asimismo será obligatorio comunicar a los concursantes el resultado final del proceso.

Ley 18.834, Art. 16 bis.

Interpretación:

Inciso 1º

No se vulnera el artículo 19 de la ley Nº 18.834 al requerir de los postulantes fotocopia de su cédula de identidad por ambos lados, porque dicha norma no prohíbe a la autoridad convocante de un concurso exigir antecedentes completos sobre la identidad del candidato. Por el contrario, puede y debe hacerlo, ya que, según el mismo precepto, lo que se debe mantener en reserva es la identidad, de lo cual aparece que esta debe ser solicitada, pues no se advierte cómo se puede obligar a mantener reserva de algo que no se conoce. El recto sentido de dicha disposición es conservar tales antecedentes en secreto solo durante el tiempo que tome la completa resolución de la convocatoria, evitando así que durante el desarrollo del certamen se produzca alguna discriminación en beneficio o perjuicio de algún oponente, particularmente durante la fase de evaluación de las exigencias a que ha sido sometido. Asimismo, en materia de concursos de ingreso o promoción son determinantes las competencias y destrezas que debe reunir cada candidato, cuya idónea acreditación pasa, necesariamente, por la comprobación de su identidad, de los antecedentes sobre su experiencia laboral, certificados de capacitación, de título profesional o de estudios de postítulo, de manera que, es imposible extender el secreto a todas las instancias del proceso, particularmente a la etapa de postulación (6.359/2009, 56.835/2010, 73.739/2011).

Dado que la reserva de la información en comento no se encontraba estipulada en las bases del proceso y que en el artículo 19 de la ley Nº 18.834, solo se establece el secreto de la identidad de los candidatos para los efectos de la evaluación de las pruebas y otros instrumentos de selección en que ello sea posible, no puede considerarse un vicio del certamen la publicación de los puntajes obtenidos (24.332/2014).

Inciso 2º

No vicia un concurso la circunstancia de no haberse informado a los participantes del mismo que no fueron seleccionados para pasar a una etapa posterior, no obstante lo indicado en el inciso segundo del artículo 19 de la ley Nº 18.834, que

establece la obligación de comunicar a los concursantes el resultado final del proceso (22.790/2009, 37.101/2009, 24.232/2010).

La regulación prevista en el inciso segundo del artículo 19 de la ley Nº 18.834 solamente establece la obligación de comunicar a los concursantes el resultado final de aquel. Lo anterior es sin perjuicio, por cierto, del derecho del afectado a solicitar y recibir información de cualquier órgano de la Administración del Estado, establecido en el artículo 10 del artículo primero de la ley Nº 20.285, en la forma y condiciones que dispone ese texto legal (41.980/2012).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, y 38 de la Constitución Política; 41 a 43 de la ley Nº 18.575; 12, 13, 17 al 24 de la ley Nº 18.834; 16 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 20. La autoridad facultada para hacer el nombramiento publicará un aviso con las bases del concurso en el Diario Oficial, los días 1º o 15 de cada mes o el primer día hábil siguiente si aquellos fueren feriado, sin perjuicio de las demás medidas de difusión que estime conveniente adoptar. Entre la publicación en el Diario Oficial y la fecha de presentación de antecedentes no podrá mediar un lapso inferior a ocho días.

Ley 18.834, Art. 17.

El aviso deberá contener, a lo menos, la identificación de la institución solicitante, las características del cargo, los requisitos para su desempeño, la individualización de los antecedentes requeridos, la fecha y lugar de recepción de estos, las fechas y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición, si procediere, y el día en que se resolverá el concurso.

Para los efectos del concurso, los requisitos establecidos en las letras a), b) y d) del artículo 12 serán acreditados por el postulante, mediante exhibición de documentos o certificados oficiales auténticos de los cuales se dejará copia simple en los antecedentes. Asimismo, los requisitos contemplados en las letras c), e) y f) del mismo artículo, serán acreditados mediante declaración jurada del postulante. La falsedad de esta declaración, hará incurrir en las penas del artículo 210 del Código Penal.

Interpretación:

Los incisos primero y segundo del artículo 20 de la ley Nº 18.834 estipulan la forma en que corresponde difundir los concursos, indicando que las bases del mismo deben ser publicadas en el Diario Oficial, sin perjuicio de los demás medios que estime el servicio. Dicho aviso contendrá, a lo menos, la identificación de la institución solicitante, las características del cargo, los requisitos para su desempeño, la individualización de los antecedentes requeridos, la fecha y punto de recepción de estos, data y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición, si procediere, y el día en que se resolverá el concurso, lo que en similares términos se establece en el artículo 13 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo (16.179/2014).

En los concursos públicos no es imperativo para la autoridad adoptar otras medidas de difusión además de las exigidas por el artículo 20 de la ley Nº 18.834, no configurando vicio alguno el hecho de que no se haya publicado ni difundido el certamen en la prensa regional, pues ello no corresponde a una exigencia legal (53.468/2007, 82.601/2013).

La obligación de publicar en el Diario Oficial solo se encuentra regulada para el llamado a concurso, en atención a lo cual no cabe entender que esa exigencia

se extienda a las demás actuaciones del certamen, como ocurriría con las modificaciones de las bases del mismo, que solo interesan a los postulantes (75.996/2010).

Excepcionalmente se considera cumplido el principio de publicidad y transparencia de los actos administrativos consagrado en el artículo 16 de la ley Nº 19.880, cuando, pese a no haberse efectuado la publicación en el Diario Oficial, en los antecedentes se puede verificar que la convocatoria al proceso de selección fue divulgada en un diario de circulación nacional, poniéndose, además, a disposición de los eventuales participantes toda la información pertinente en los sitios electrónicos, tanto de la respectiva cartera ministerial como de la repartición convocante, dándole con ello la debida difusión al procedimiento concursal de que se trata. Con todo, la superioridad deberá, en lo sucesivo, dar estricto cumplimiento a la exigencia prevista en el anotado artículo 20 del Estatuto Administrativo, en cuanto a publicar el correspondiente aviso con las bases del concurso en el Diario Oficial en los términos indicados en dicho precepto (49.751/2011).

Si bien consta que medió un plazo menor a ocho días entre la fecha de publicación en el Diario Oficial del llamado a concurso público y la recepción de antecedentes, ello no configura un vicio que invalide el concurso. Para que así ocurra, conforme a lo dispuesto en el artículo 13, inciso tercero, de la ley Nº 19.880, la irregularidad debe recaer en algún requisito esencial del acto, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y generar perjuicio al interesado, resultando menester hacer presente que la circunstancia anotada no reviste tales condiciones (42.802/2014).

El concurso constituye un procedimiento reglado, cuyo principio rector es la igualdad de condiciones, de manera que no resulta posible resolverlo en mérito de consideraciones diversas de las previstas en las bases del mismo, pues una vez fijadas por la autoridad del servicio, debe procederse conforme a ellas, no siendo posible alterarlas en el curso del certamen (37.791/1994).

En consideración a la extensión que tienen las bases de un concurso, el inciso segundo del artículo 20 del Estatuto Administrativo determinó expresamente aquellos elementos que no pueden faltar en el aviso publicado en el Diario Oficial, por lo que en el señalado anuncio solo podrán omitirse los antecedentes cuya publicación no es obligatoria (44.557/2006).

Los errores en un aviso que llama a un concurso deben rectificarse a través de una publicación en el mismo medio usado originalmente y utilizando iguales formalidades (11.550/2000, 21.844/2013).

Las personas que han postulado a un cargo público, cumpliendo los requisitos legales, tienen derecho a ser consideradas en la provisión de ese empleo, ya que la realización de un concurso origina un vínculo jurídico que la autoridad administrativa por su mera voluntad no está facultada para extinguir. Por el

contrario, dicha autoridad, en tal circunstancia, tiene el deber de resolver el concurso entre aquellas personas que fueron seleccionadas, puesto que ellas, al momento de concursar, cumplían los requisitos legales y luego, en el certamen, acreditaron idoneidad para su desempeño (59.468/2011, 1.076/2012).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, y 38 de la Constitución Política; 41 a 43 de la ley Nº 18.575; 12, 13, 17 al 24 de la ley Nº 18.834; 18 de la ley Nº 18.883; 13 y 16 de la ley Nº 19.880; 13 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 21. El concurso será preparado y realizado por un comité de selección, conformado por el jefe o encargado de personal y por quienes integran la junta central o regional a que se refiere el artículo 35, según corresponda, con excepción del representante de personal.

Ley 18.834, Art. 18.

No podrán integrar el comité las personas que tengan los parentescos o calidades que señalan la letra b) del artículo 54 de la ley Nº 18.575.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 8, letra a).

El comité podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes, sin incluir al jefe encargado de personal, quien siempre lo integrará.

Como resultado del concurso el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto de cada cargo a proveer.

Ley 18.834, Art. 18.

El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto solo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.

Podrán hacerse concursos destinados a disponer de un conjunto de postulantes elegibles, evaluados y seleccionados como idóneos, con el fin de atender las necesidades futuras de ingreso de personal en la respectiva entidad. La elegibilidad de estos postulantes tendrá una duración de hasta doce meses contados desde la fecha en que el comité de selección concluyó el correspondiente proceso de selección.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 8, letra b).

Interpretación:

En las bases del certamen se define quiénes integrarán el comité de selección, señalando que uno de sus miembros titulares será un representante de una asociación de funcionarios, con derecho a voz, lo cual transgrede la composición prescrita por el artículo 21 de la ley Nº 18.834 (51.243/2016).

El Estatuto Administrativo no contiene normas precisas en cuanto a la forma en que deben llevarse a cabo los concursos para proveer empleos públicos, por lo que la autoridad administrativa podrá determinar libremente las bases y condiciones de los mismos y fijar el procedimiento mediante el cual se evaluarán los requisitos y méritos de los postulantes. Con todo, una vez establecidas por la autoridad las pautas bajo las cuales se llevarán a cabo aquellos certámenes, estas son

obligatorias, debiendo actuarse conforme a ellas y aplicarse sin discriminación en forma general a todos los participantes (16.613/2004, 40.366/2004).

La Contraloría General solo puede pronunciarse sobre irregularidades que se comprueben en el procedimiento del concurso o sobre las infracciones que se producen en la aplicación de las normas que fijan los puntajes que deben asignarse a ciertos antecedentes de los oponentes al certamen, pero no tiene competencia para revisar ni examinar el contenido del examen de oposición, conforme al principio de libertad de la autoridad administrativa para determinar las condiciones y pautas por las que se desarrollan los concursos públicos (3.182/1991).

En cada concurso, deberá informarse a los participantes, antes de iniciarse el proceso de selección, el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo (33.501/2004).

El comité de selección de los concursos de promoción interna se integra conforme a lo previsto en el artículo 21 de la ley Nº 18.834, esto es, por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la institución de la respectiva región o por los cinco funcionarios del más alto nivel jerárquico de la misma, exceptuado el jefe superior o encargado de personal, y, en ambos casos, por dos representantes del personal elegidos por estos (15.688/2006).

Según el artículo 4º, letra c), del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, cuando un integrante del comité de selección se excusare de integrarlo por causa legal o reglamentaria, el jefe superior de servicio resolverá, designando al respectivo reemplazante, que será el funcionario que siga en jerarquía en la planta respectiva. Lo anterior no puede significar que se altere el número de representantes del personal que integrará el comité de selección o que alguno de estos pueda conformar simultáneamente la junta calificadora, pues no existe norma que permita que ambos cometidos los ejerza una misma persona, convirtiéndose en juez y parte en el proceso de selección (51.351/2005, 52.372/2008, 45.670/2009).

No procede que participe en el comité de selección un integrante que mantiene algún vínculo de parentesco con alguno de los candidatos en el proceso concursal. No obstante, el principio de probidad administrativa se encontraría suficientemente resguardado si el integrante del comité de selección, afectado por la inhabilidad en comento, se abstiene de participar en la evaluación de aquel postulante con quien se encuentre ligado por alguno de los vínculos de parentesco legalmente establecidos, debiendo dejar constancia, en todo caso, de tal excusa de integración, designándose en su caso, al respectivo reemplazante (7.662/2007).

El concurso debe ser preparado y realizado por un comité de selección conformado por el jefe o director de personal y por quienes integran la junta calificadora, esto

es, por los tres —o cinco, según sea el caso— funcionarios de mayor jerarquía, excluido el jefe superior del servicio y el representante del personal, sin que corresponda hacer distinciones de planta ni exigir el desarrollo de determinadas funciones **(15.864/1990, 27.400/1991).**

Los artículos 21 y 53 de la ley Nº 18.834 determinan explícitamente los miembros que deben conformar los comités de selección, sin que haya una norma que limite la participación solo a aquellos que ejerzan cargos como titulares **(72.903/2016, 25.540/2019).**

La expresión "jefe o encargado de personal" no ha sido definida por el legislador, por lo que, para determinar su exacto sentido y alcance, resulta necesario recurrir a algunos de los elementos de interpretación que se contemplan en nuestro ordenamiento jurídico. Según el Diccionario de la Real Academia Española, por una parte, jefe es la persona que manda y, por otra, encargado es el individuo que tiene a su cargo alguna cosa. Luego, el "jefe o encargado de personal" a que se refiere el artículo 21 de la ley Nº 18.834 es aquel funcionario que, en su calidad de autoridad, manda o dirige al personal del respectivo organismo **(44.559/2006, 48.011/2007).**

La entrevista contemplada en las bases del concurso tiene que hacerla el comité de selección a que se refiere el artículo 21 de la ley Nº 18.834 y no uno o algunos de sus miembros. Por lo tanto, vicia el procedimiento respectivo el hecho de que la entrevista personal a los postulantes se efectúe sin la asistencia de uno de sus miembros, como quiera que la ley ha encomendado su realización a un órgano colegiado **(33.472/2000).**

El delegado de la asociación de funcionarios en la junta calificadora del artículo 35 de la ley Nº 18.834 no integra el comité de selección establecido en el artículo 21 de la misma normativa, ya que este último precepto realiza una remisión parcial, mas no completa, al artículo 35, en lo que se refiere a la conformación del comité de selección en comento, pues especifica que este lo integrarán quienes sean miembros de la junta calificadora. Conforme con lo anterior, el comentado artículo 21 excluye explícitamente del comité de selección al representante de personal, en atención a que este sí es miembro de la junta —regional o central, según sea el caso—, a diferencia del delegado de las entidades gremiales, quien no pertenece a la misma. Además, cuando la ley tuvo el propósito de incorporar a un apoderado de las agrupaciones de empleados, lo estipuló expresamente. La circunstancia de que en el comité de selección no participe un representante de la asociación de funcionarios, no implica que no se asegure la objetividad, transparencia y no discriminación de los respectivos procesos, por cuanto aquellas condiciones han quedado garantizadas por la normativa que regula el procedimiento común a los certámenes, contenida en la ley Nº 18.834 y su reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo que, entre otros aspectos, consagra el carácter objetivo y técnico de los mismos y la obligación de que los instrumentos de selección que se

apliquen consideren una evaluación cuantificable y estandarizada. Lo expuesto, es sin perjuicio de lo determinado en los artículos 7º y 25 de la ley Nº 19.296, los cuales permiten a los directores de tales asociaciones de funcionarios recabar de la autoridad administrativa información acerca del certamen y, específicamente, en aquellas materias a que se refiere dicho cuerpo legal y que, en general, dicen relación con los planes, programas y resoluciones relativos a sus funcionarios y en lo que atañe a los derechos y obligaciones de sus asociados (9.810/2014).

En lo referente a la alegación de que uno de los postulantes habría sido evaluado por sus propios subordinados, el concurso fue preparado y realizado por un comité de selección del certamen y tanto la citada persona como los demás postulantes fueron evaluados por dicho órgano, compuesto por los cinco funcionarios de mayor jerarquía del servicio y la jefa de personal, todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 21, inciso primero, de la ley Nº 18.834, en relación con lo dispuesto en el artículo 35, inciso sexto, del mismo texto, añadiendo que los seleccionados en el proceso concursal cumplieron con los requisitos que cada cargo exigía. Luego, en materia de inhabilidades, el referido artículo 21, inciso segundo, prescribe que no podrán integrar el comité las personas que tengan los parentescos o calidades que señala la letra b) del artículo 54 de la ley Nº 18.575, entre los que no se menciona la calidad de subordinado (53.468/2007).

Según se previene en los artículos 21 de la ley Nº 18.834 y 4º del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, el comité de selección podrá funcionar siempre que concurran más del 50% de sus integrantes, sin incluir al jefe o encargado de personal, quien siempre lo integrará. Cumpliéndose el *quorum* de 50% para sesionar, el comité de selección puede actuar y adoptar acuerdos válidos por mayoría simple, sin que sea imprescindible que el porcentaje requerido para su funcionamiento se configure con la concurrencia de los representantes del personal, puesto que el único integrante que debe asistir siempre es el jefe o encargado de personal (49.618/2012, 36.939/2014, 91.985/2016).

Para proceder a la designación de una persona es menester adjuntar el resultado del concurso con los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes, con un máximo de tres, respecto del cargo que se provee (12.994/1990).

La expresión "mejores puntajes" que la ley emplea, está referida a aquellos candidatos que, sin tener igual puntaje, han obtenido, a lo menos, el mínimo definido para el respectivo concurso y que, por ende, tienen la calidad de idóneos, por lo que han quedado preseleccionados para ser propuestos a la autoridad (35.270/1996).

La autoridad administrativa está facultada para designar a cualquiera de las personas incluidas en la terna propuesta por el comité de selección, pues las decisiones del órgano evaluador constituyen meras proposiciones para la superioridad llamada a efectuar el nombramiento (43.475/2009, 24.335/2014).

Si solo dos postulantes alcanzan el puntaje mínimo, no hay inconveniente para que ellos sean propuestos, ya que la ley no formula exigencias en cuanto al mínimo de candidatos, limitándose a señalar que la proposición no puede contener más de tres candidatos por cargo a proveer. La facultad para declarar desierto un certamen solo procede por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido por el respectivo concurso, declaración que compete efectuar a la autoridad que convocó al certamen **(10.731/1991).**

Corresponde al jefe superior del servicio declarar desierto un concurso en el evento de que falten postulantes idóneos, circunstancia que, en todo caso, debe calificar el respectivo comité de selección **(11.838/2010, 18.675/2012, 39.559/2017).**

Si la junta de selección en un concurso observa un vicio que conlleva la declaración de nulidad del mismo, está limitada por la necesidad de mantener las situaciones jurídicas creadas a su amparo, cuando aquellas alcanzan a terceros de buena fe y se han originado bajo la presunción de legitimidad, derivada de la competencia del órgano respectivo **(15.662/2004).**

Una vez resuelto válidamente un concurso, se crea, por una parte, el derecho de las personas que postularon cumpliendo los requisitos, para ser seleccionadas y designadas, y, por otra, la obligación de la autoridad administrativa de proveer el cargo vacante con uno de los oponentes al mismo, ya que la realización de un certamen origina un vínculo jurídico que la superioridad, por su mera voluntad, no está facultada para extinguir, sino que, por el contrario, tiene el deber de resolver entre aquellas personas que fueron seleccionadas **(16.145/2008, 49.077/2009, 59.468/2011).**

En un mismo certamen podrá convocarse tanto a quienes estén interesados en proveer cargos vacantes, como a quienes lo estén en integrar una lista de postulantes elegibles, ya que del inciso final del artículo 21 de la ley Nº 18.834 se colige que su finalidad es mantener un listado de personas al cual recurrir con el objeto de proveer futuros empleos vacantes, sin necesidad de iniciar nuevos procesos de selección. Así, resultaría contrario a ese propósito exigir un certamen especial para la confección de aquella nómina, diverso del convocado con el fin de proveer una vacante. Además, los principios de eficiencia y economía procesal que imponen a los órganos de la Administración del Estado, los artículos 3º y 5º de la ley Nº 18.575 y 9º de la ley Nº 19.880, obligan a concluir que conviene aprovechar los procesos de selección de personal destinados a proveer vacantes, para llamar a la confección de una lista de postulantes elegibles. Por su parte, el artículo 13, inciso segundo, del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, relativo al aviso de un concurso público de ingreso, señala que tiene que especificarse si este se encuentra destinado a la elaboración de una lista de postulantes elegibles para futuras provisiones **(16.165/2005).**

El plazo de doce meses para nombrar personal de un listado de postulantes elegibles se cuenta desde que esa lista quede efectivamente determinada (67.959/2016).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, y 38 de la Constitución Política; 3º, 5º, 41 a 43 de la ley Nº 18.575; 17 al 24 y 35 de la ley Nº 18.834; 19 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 22. La autoridad facultada para hacer el nombramiento seleccionará a una de las personas propuestas y notificará personalmente o por carta certificada al interesado, quien deberá manifestar su aceptación del cargo y acompañar, en original, copia autentificada ante notario o a través de documento electrónico suscrito con las formalidades que en cada caso exija la ley, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso señalados en el artículo 13 dentro del plazo que se le indique. Si así no lo hiciere, la autoridad deberá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

Ley 18.834, Art. 19.
Ley 21.582, Art. 12.

Interpretación:

Los artículos 15 y 44 de la ley Nº 18.575 prevén que el ingreso a la Administración del Estado se regirá por las normas estatutarias que establezca la ley, mediante concurso público. En concordancia con lo anterior, los artículos 17, 21 y 22 de la ley Nº 18.834 previenen que el ingreso a los cargos de carrera de la Administración se realizará mediante los aludidos certámenes, precisando que el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes y que aquella seleccionará a uno de ellos. Además, su artículo 24 dispone que, una vez aceptado el cargo, la persona elegida será nombrada titular en la plaza correspondiente. Así, los referidos procesos de selección finalizan cuando la respectiva autoridad efectúa el nombramiento, sin que resulten aplicables en la especie las tramitaciones previstas en la ley Nº 19.882, puesto que no se trata de la selección de altos directivos públicos (1.076/2012, 54.769/2012).

En virtud del principio de igualdad de condiciones de los postulantes, un concurso debe resolverse por la autoridad atendiendo a las consideraciones estipuladas en las bases del mismo, esto es, mediante la aplicación de las normas técnicas de evaluación que culminen con la elección del seleccionado (39.895/1994).

Cuando existen varios postulantes idóneos, la proposición que efectúe el comité de selección tendrá que contener, a lo menos, el nombre de dos de ellos por cada cargo a proveer, de entre los cuales la autoridad correspondiente deberá seleccionar a una de las personas propuestas. Tratándose de un concurso en que debe proveerse una serie de cargos con varios postulantes idóneos preseleccionados, pero de distinto puntaje, es improcedente que se integren las proposiciones a la autoridad con los nombres de los candidatos que hubieren obtenido solamente puntajes iguales, toda vez que de esa forma se perjudica a quienes siendo también idóneos, tienen puntajes inferiores. Tal conclusión se ve reafirmada si se considera que la autoridad facultada para nombrar no se encuentra obligada a escoger al que tenga el puntaje más alto de la respectiva proposición (35.270/1996).

En la eventualidad de proveerse varios empleos de una misma planta, debe observarse un orden sucesivo de integración de las ternas, de tal modo que la primera, correspondiente al cargo número uno, se deberá conformar con las personas que alcanzaron los tres puntajes más altos; la segunda, con los nombres de los postulantes no seleccionados en la primera y con el cuarto puntaje superior, no propuesto para el primer empleo; luego, la tercera, con los excedentes de la segunda plaza más el participante con el siguiente mejor puntaje, y así sucesivamente, hasta completar todas la designaciones (19.685/2014).

No procede que la autoridad administrativa declare desierto un concurso para proveer un cargo de planta al cual se presentaron oponentes que reunían los requisitos para ser nombrados, debiendo resolverse conforme a las bases del certamen y la propuesta del comité de selección (11.099/2000).

La autoridad puede designar a cualquiera de las personas incluidas en la propuesta del comité de selección de un concurso (391/2016).

El servicio deberá resolver el concurso público nombrando al único postulante idóneo que resta en la nómina para el cargo de que se trata, luego de que el anterior no aceptara su designación (43.223/2014).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, y 38 de la Constitución Política; 3º, 5º, 41 a 43 de la ley Nº 18.575; 13, 17 al 24 y 35 de la ley Nº 18.834; 20 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 23. No obstante lo dispuesto en los artículos anteriores, las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas con el fin de contar con asistencia técnica en la preparación y ejecución de los concursos, o en la preparación y realización directa de los mismos, pudiendo en este último caso llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 9.

Ley 18.834, Art. 19 bis.

Estas asesorías se contratarán por licitación entre las entidades inscritas en el registro que al efecto llevará la Dirección Nacional del Servicio Civil. Un reglamento regulará las modalidades de estas licitaciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9º de la ley Nº 18.575 y las demás normas legales que regulan la contratación de servicios por la Administración del Estado.

Interpretación:

Si bien el artículo 23 de la ley Nº 18.834 autoriza a contratar entidades para la asistencia técnica en la preparación y realización directa de los procedimientos de selección de personal, ello es sin perjuicio de que la facultad de fijar y valorar los antecedentes de los postulantes compete exclusivamente a la Administración activa, toda vez que constituyen aspectos de mérito cuya ponderación corresponde al organismo respectivo (48.894/2012).

Las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas en la preparación y realización de los concursos, pudiendo llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes, por lo que no se aprecia una irregularidad en el hecho de que haya sido la empresa interviniente la que diera a conocer los avances del certamen (36.939/2014).

No constituye una irregularidad, el hecho de que el encargado de la evaluación fuese un psicólogo que no pertenece al organismo convocante. Ello, por cuanto el artículo 23 de la ley Nº 18.834 dispone que las instituciones podrán contratar servicios de asesorías externas en la preparación y realización de los concursos, pudiendo llegar en ellos hasta la etapa de informar a la autoridad de los puntajes obtenidos por los postulantes (4.584/2015).

La sola circunstancia de encargar a una entidad externa la confección y revisión de las preguntas para la evaluación de conocimientos de una de las fases del certamen —en certámenes que constaron, por ejemplo, de seis etapas—, no conlleva la entrega de la realización de estos últimos a dicho ente (37.365/2014).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, y 38 de la Constitución Política; 3º, 5º, 9º, 41 a 43 de la ley Nº 18.575; 13, 17 al 24 de la ley Nº 18.834.

ARTÍCULO 24. Una vez aceptado el cargo, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente. Ley 18.834, Art. 20.

Interpretación:

Una funcionaria a contrata quien, previo concurso, fuera designada para servir como titular en un grado inferior, ha perfeccionado legalmente esa designación al haberla aceptado, por lo que no tiene derecho a que se le pague por planilla suplementaria la diferencia de sueldo existente entre ambos empleos, pues tal protección está prevista para los casos en que el perjuicio económico que irroga un nombramiento al patrimonio del empleado obedezca a la sola decisión de la autoridad competente, lo que no ocurre en este caso (32.053/1989).

Las designaciones de personal deben disponerse desde la fecha del total trámite del acto administrativo que las disponga o de una posterior a esta, en su caso, a menos que se ordenen con asunción inmediata de funciones, la cual, de ningún modo, puede corresponder a una data anterior a la de emisión del respectivo decreto o resolución según corresponda (25.656/1991).

La Contraloría General es incompetente para pronunciarse respecto a la evaluación que efectúa la autoridad pertinente sobre los méritos de los postulantes y acerca del derecho que pueda invocar una persona para ser designada en determinado cargo, pues son materias propias de la Administración activa (32.274/1993, 20.373/1994, 34.578/1994).

Los artículos 17, 21 y 22 de la ley Nº 18.834 previenen que el ingreso a los cargos de carrera de la Administración se realizará mediante certámenes, precisando que el comité de selección propondrá a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento los candidatos que hubieren obtenido los mejores puntajes y que aquella seleccionará a uno de ellos. Además, su artículo 24 dispone que, una vez aceptado el cargo, la persona elegida será nombrada titular en la plaza correspondiente. De este modo, los referidos procesos de selección finalizan cuando la respectiva autoridad efectúa el nombramiento (54.769/2012).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, y 38 de la Constitución Política; 3º, 5º, 41 a 43 de la ley Nº 18.575; 13, 17 al 23 de la ley Nº 18.834; 21 de la ley Nº 18.883.

Párrafo 2º. Del empleo a prueba

ARTÍCULO 25. Establécese un sistema de empleo a prueba como parte del proceso de selección para el ingreso del personal a que se refiere el artículo 17, cuya aplicación será optativa para el jefe superior del servicio respectivo. En caso de emplearse este instrumento, este hecho se informará a los postulantes antes de iniciarse el proceso de selección.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 10.

Ley 18.834, Art. 20 bis.

El período de prueba podrá extenderse entre 3 y 6 meses, según lo determine el jefe superior del servicio. Dentro de los 30 días anteriores al término de estos plazos, deberá efectuarse por parte del jefe superior del servicio, previo informe del jefe directo, una evaluación del desempeño del funcionario para proceder, si corresponde, al nombramiento en calidad de titular.

Esta evaluación deberá contener, a lo menos, un pronunciamiento respecto de los factores y subfactores de calificación que considere el reglamento de calificaciones del personal aplicable al respectivo servicio.

Si el resultado de la evaluación del desempeño fuere deficiente, el funcionario cesará de pleno derecho en el empleo a prueba que estuviere ejerciendo.

En ningún caso el período de prueba se entenderá prorrogado ni podrá extenderse más allá de los plazos indicados en el inciso segundo.

El funcionario a prueba tendrá la calidad de empleado a contrata asimilado al mismo grado del cargo a proveer y durante el período de prueba se mantendrá, en la planta, la vacante correspondiente, sin que en dicho período proceda la suplencia. Si el servicio contare con los recursos necesarios, podrá contratar como empleados a prueba hasta los tres candidatos a que se refiere el inciso cuarto del artículo 21, por cada cargo a proveer.

El personal empleado a prueba constituirá dotación y se desempeñará válidamente con todos los derechos y obligaciones funcionarias en las tareas que correspondan al cargo vacante concursado.

Una vez cumplido el período de empleo a prueba en forma satisfactoria, la persona seleccionada será designada titular en el cargo correspondiente.

No estarán obligados a cumplir con el período de prueba, aquellos funcionarios que se hayan desempeñado en el respectivo servicio, en calidad de planta o a contrata, en forma ininterrumpida, por a lo menos durante los 3 años anteriores al inicio del concurso, en funciones de la planta a que pertenece el cargo a proveer.

Interpretación:

Es improcedente admitir la reclamación presentada por una funcionaria basada en el hecho de haberse contravenido el artículo 25 del Estatuto Administrativo al no habérsele designado como titular en el cargo que señala, porque la contratación a prueba está reservada para el ingreso a empleos de carrera en calidad de titular y, en la especie, se trató de proveer "un cargo AUGE de contrata, 22 horas" (47.550/2005).

La sola circunstancia de asociar la duración del vínculo con una evaluación no implica que tales designaciones se estén efectuando bajo la figura del empleo a prueba prevista en el artículo 25 del Estatuto Administrativo, pues esta última modalidad se encuentra reservada para el ingreso a cargos titulares y los procesos de selección que se objetan, tienen por finalidad proveer plazas a contrata (97.829/2015).

Según lo dispone el artículo 25 de la ley Nº 18.834, el sistema de empleo a prueba puede utilizarse en los concursos de ingreso a la Administración Pública, por lo que, tratándose de designaciones para realizar reemplazos, resulta improcedente su aplicación (79.444/2012).

Los servidores sometidos al sistema de empleo a prueba cesan de pleno derecho si presentan un quehacer que no se ajuste a las necesidades de la plaza a proveer, por lo que al cumplirse el período por el cual fue designado, se produce la conclusión de sus labores por el solo ministerio de la ley (48.895/2013).

La provisión de empleos de jefe de departamento está regulada en el artículo 8º del Estatuto Administrativo y, en lo no previsto en dicho precepto legal, se aplican a ese concurso las normas del párrafo 1º del título II del Estatuto Administrativo. Luego, los aspectos no previstos en el aludido artículo 8º —y que son pertinentes al proceso de selección que en dicho artículo se contiene— son los relacionados con el concurso propiamente tal, por lo que no es procedente aplicar el sistema de empleo a prueba contenido en el párrafo 2º del título II. La regulación del empleo a prueba está contenida en el artículo 25 de la ley Nº 18.834, dentro del párrafo 2º del título II, y no en el mencionado párrafo 1º, por lo cual, de acuerdo con lo establecido en la letra f) del artículo 8º, el referido sistema no es aplicable a la provisión de cargos de jefes de departamento. Además, la figura del empleo a prueba, que contempla un período de entre 3 a 6 meses en esa calidad, es incompatible con la provisión de los cargos aludidos en el artículo 8º de la ley

Nº 18.834, puesto que en la letra d) del referido precepto legal, se fijó expresamente un período de permanencia en dichos empleos (23.791/2006).

Para el nombramiento del personal de los tribunales tributarios y aduaneros, con exclusión del juez y del secretario, el artículo 5º, inciso final, de su ley orgánica, solo ha hecho aplicables las normas del párrafo 1º del título II del Estatuto Administrativo, pero no así las de su párrafo 2º, por lo que el sistema de empleo a prueba no resulta aplicable a la provisión de los empleos de que se trata. No obsta a lo anterior el hecho de que el artículo 25 de la ley Nº 18.834 señale que el sistema de empleo a prueba es parte del proceso de selección regulado en el aludido párrafo 1º del título II de la ley Nº 18.834, ya que lo que expresamente ha indicado el legislador es que dicho sistema puede utilizarse en los concursos de ingreso a la Administración Pública, pero en ningún caso en los procesos de selección del personal de órganos jurisdiccionales, como son los tribunales de la especie, pues el citado artículo 25 no lo ha considerado y, de acuerdo al principio de legalidad, no cabe extender su aplicación a otras situaciones no comprendidas expresamente en él (7.468/2010).

Concordancias:

Artículos 2º, 3º letra c), 9º, 10 y 17 de la ley Nº 18.834; 20 a 25 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

Párrafo 3º. De la capacitación

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 10.

Ley 18.834, Art. 21.

ARTÍCULO 26. Se entenderá por capacitación el conjunto de actividades permanentes, organizadas y sistemáticas destinadas a que los funcionarios desarrollen, complementen, perfeccionen o actualicen los conocimientos y destrezas necesarios para el eficiente desempeño de sus cargos o aptitudes funcionarias.

Interpretación:

Tratándose de las capacitaciones previstas en el artículo 26 y siguientes de la ley Nº 18.834, no existe la obligación de recuperar las horas invertidas en aquellas (73.128/2016).

En lo que atañe a la posibilidad de realizar conjuntamente una actividad de capacitación y ejercer el derecho de alimentación de un hijo menor de dos años, debe tenerse presente que este último constituye una prerrogativa irrenunciable, por lo que resulta improcedente que un órgano público pueda establecer medidas que imposibiliten o limiten su ejercicio. Lo que permite afirmar que, en el evento de que los estudios que realice la funcionaria no perturben el desarrollo del aludido derecho, no se observa inconveniente para que pueda desarrollar dicha actividad educacional y gozar del aludido beneficio (73.128/2016).

Si bien el servidor tiene derecho a postular a un concurso de capacitación, la autoridad posee la facultad de fijar los criterios para evaluar los méritos de los interesados. En efecto, según lo prescrito en los artículos 3º y 5º de la ley Nº 18.575, en orden a observar los principios de eficiencia y eficacia, y a velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos, aparece como razonable conceder un puntaje menor a quienes están próximos a alejarse del servicio y, por el contrario, otorgar un puntaje superior a quienes tienen una mayor proyección laboral, para decidir un certamen de esta naturaleza (17.995/2016).

En cumplimiento del mandato constitucional y legal relativo a asegurar a los funcionarios de la Administración la capacitación y el perfeccionamiento establecidos en los artículos 38 de la Constitución Política y 20 de la ley Nº 18.575, el Estatuto Administrativo prevé un régimen de capacitación contenido en los artículos 26 y siguientes que hacen colegir que el financiamiento de la respectiva actividad de capacitación es de cargo del pertinente organismo. En efecto, no resulta razonable considerar que la capacitación que se ordena a la Administración asegurar a sus empleados, que debe ser de responsabilidad de la primera y que impone obligaciones a los servidores, sea costeada, en todo o en parte, por estos últimos. Así, únicamente en caso de que una acción de capacitación se enmarque en los presupuestos previstos en las normas antes citadas, se generan para el funcionario los derechos a percibir su remuneración o descanso complementario en su caso (17.553/2016).

El descanso complementario por la asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada de trabajo a que da derecho el artículo 30, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, se acota únicamente a los casos en que la actividad ha sido dispuesta conforme a los artículos 26 y siguientes de ese Estatuto Administrativo, y no cuando aquella es realizada bajo la modalidad colaborativa. En efecto, la comisión de estudios que pueda disponerse como una alternativa más flexible para que un funcionario se perfeccione con el apoyo del servicio, ya sea a través de permisos para ausentarse de su jornada o financiamiento parcial de los costos que involucre la pertinente actividad, no tiene su origen en una orden de la autoridad, por lo que no se enmarca en el supuesto que fija el aludido artículo 30 para tal efecto **(8.344/2020).**

Régimen de capacitación contenido en los artículos 26 y siguientes de la ley Nº 18.834 no constituye la única posibilidad que el citado Estatuto Administrativo contempla para que un servidor público pueda perfeccionarse con apoyo del organismo en que se desempeña, ya que si bien constituye la forma en que el legislador ha acatado, de manera integral, el mandato constitucional y legal de asegurar al personal de la Administración la capacitación y perfeccionamiento, del inciso segundo del artículo 76 de igual texto normativo, aparece una alternativa diferente y más flexible para que el funcionario incremente sus competencias laborales, con la colaboración de su empleador. Aquella posibilidad consiste en permitir, por medio de una comisión de estudios, que esos servidores sigan estudios o realicen otras actividades de capacitación –de interés para el organismo estatal, cual entiende esta Institución Fiscalizadora sería el caso consultado–, que se encuentren excluidos de las actividades permanentes y sistemáticas de capacitación que contempla la aludida ley Nº 18.834 en sus artículos 26 y siguientes **(73.128/2016).**

La capacitación comprende cursos u otros que entreguen a los empleados las competencias necesarias para su ascenso dentro de la organización, para su perfeccionamiento o bien para adquirir o desarrollar habilidades de interés para la respectiva institución, de acuerdo a las exigencias y la planificación definidas por la propia entidad **(30.696/2014, 43.291/2014).**

Las actividades de capacitación que exijan solo asistencia para su aprobación pueden ser consideradas únicamente para efectos de la capacitación voluntaria, conforme a la ley Nº 18.834 **(1.946/2017).**

Los servidores públicos beneficiados con cursos de capacitación de perfeccionamiento deben seleccionarse mediante concurso **(64.699/2014, 28.372/2015).**

Pasantía por la que se consulta no califica como capacitación voluntaria. Sin embargo, el funcionario que, debido a un error de la Administración, asistió a ella convencido de hacerlo conforme a derecho, no debe soportar los perjuicios de

aquello, por lo que se debe dejar sin efecto la solicitud de feriado realizada para justificar su ausencia laboral (39.928/2016).

El Estatuto Administrativo no consulta normas especiales sobre las modalidades de contratación de los instructores que dicten cursos de capacitación, por lo que es factible recurrir a un funcionario o a un particular. Si se recurre a un funcionario, esas labores podrán desarrollarse mediante una comisión de servicio dentro de la jornada de trabajo, no dando derecho al pago de mayores remuneraciones. En cambio, si se efectúan fuera de ella, deberán remunerarse mediante el pago de horas extraordinarias o la compensación con descanso complementario. La contratación de instructores particulares deberá efectuarse sobre la base de honorarios con arreglo al artículo 11 de la ley Nº 18.834 y el decreto Nº 98, de 1991, del Ministerio de Hacienda. A esta última situación le es aplicable lo previsto en la letra b) del artículo 87 del Estatuto Administrativo, que permite el ejercicio de funciones a honorarios simultáneamente con el desempeño de los cargos a que se refiere este estatuto, con la condición de que la actividad contratada se cumpla fuera de la jornada ordinaria de trabajo (7.053/1995).

En materia de capacitación de los funcionarios deben entenderse comprendidos tanto los cursos de inglés como los de uso y manejo de equipos computacionales y procesadores de textos, considerados indispensables para el cumplimiento de las funciones del servicio (13.674/1994).

La capacitación está concebida para todos los funcionarios regidos por la ley Nº 18.834, incluyendo a los empleados a contrata, los que tienen derecho a la capacitación de perfeccionamiento y a la capacitación voluntaria, pese al carácter transitorio de sus desempeños y estar al margen de la carrera funcionaria. La capacitación para el ascenso alcanza únicamente a los funcionarios de planta, porque los habilita para asumir cargos superiores (22.338/1994, 25.035/2012).

Compete a la autoridad administrativa, en uso de sus facultades generales de administración y dirección, establecer las actividades que, en cada año, se incorporan en el programa de perfeccionamiento de la respectiva entidad, como también fijar prioridades y condiciones para el desarrollo de las mismas; así aquellas que no estén contempladas en tal programa son actividades particulares (28.901/2005).

Diplomados constituyen una actividad de capacitación, aun cuando formen parte de un programa de titulación, en la medida que, por sí mismos, no sean conducentes a la obtención de un grado académico (33.879/2014, 43.291/2014).

Mientras el trabajador favorecido con la alimentación establecida en el artículo 36 de la ley Nº 20.799 se encuentra efectuando actividades de capacitación, debe mantener su derecho a recibir ese beneficio, por cuanto no se advierte antecedente normativo que permita suspenderla en estos períodos de formación, propios de la función que cumple, lo que debe vincularse con el deber de la Administración

de asegurar estas instancias que, además, resultan obligatorias para el empleado público que ha sido seleccionado para ellas (59.680/2016).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 20, 48 y 51 de la ley Nº 18.575; 27 al 31 de la ley Nº 18.834; 22 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 27. Existirán los siguientes tipos de capacitación, que tendrán el orden de preferencia que a continuación se señala: Ley 18.834, Art. 22.

a) La capacitación para la promoción que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores. La selección de los postulantes se hará estrictamente de acuerdo al escalafón. No obstante, será voluntaria y, por ende, la negativa a participar en los respectivos cursos no influirá en la calificación del funcionario; Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 11.

b) La capacitación de perfeccionamiento, que tiene por objeto mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. La selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso, y Ley 18.834, Art. 22.

c) La capacitación voluntaria, que corresponde a aquella de interés para la institución, y que no está ligada a un cargo determinado, ni es habilitante para el ascenso. El jefe superior de la institución, el secretario regional ministerial o el director regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, determinará su procedencia y en tal caso seleccionará a los interesados, mediante concurso, evaluando los méritos de los candidatos.

Interpretación:

El artículo 27 del Estatuto Administrativo establece tres tipos de capacitación: la que habilita para la promoción, en la que los funcionarios deben ser seleccionados estrictamente de acuerdo con el escalafón; la de perfeccionamiento; y la voluntaria de interés para la institución, en las que la selección del personal que participará debe efectuarse por concurso. Únicamente estas tres actividades pueden estar autorizadas y financiadas por la respectiva institución (39.928/2016).

Las normas contempladas en la ley Nº 19.518 son complementarias a las previstas en el Estatuto Administrativo y, en este contexto, los servicios públicos pueden formular, financiar y evaluar programas y acciones de capacitación. En todo caso, la capacitación debe realizarse por los organismos competentes, debiendo materializarse previo acuerdo entre la empresa y los trabajadores, por decisión de la Administración o mediante la acción del servicio de que se trate. Los seminarios que organizó una federación de funcionarios no están dentro del programa de actividades de perfeccionamiento o capacitación elaborado por el servicio. Así, cabe concluir que compete a la autoridad administrativa establecer las actividades que, en cada año, se incorporarán en el programa de perfeccionamiento de la respectiva entidad, como también fijar prioridades y condiciones para el desarrollo de las mismas (28.901/2005).

De los artículos 26 y 27 de la ley Nº 18.834, se desprende que el legislador ha comprendido dentro del concepto de capacitación, al perfeccionamiento, el que constituye una especie o modalidad de capacitación, caracterizada por la finalidad que persigue, en orden a mejorar el desempeño del funcionario en el cargo que ocupa. Dado que los estudios superiores o cursos de postítulo o posgrado conducentes a la obtención de un grado académico no forman parte de la capacitación, los organismos públicos se encuentran inhabilitados para financiarlos (3.901/2007, 7.254/2007).

Dado que la concurrencia a cursos de capacitación vía *e-learning* en modalidad sincrónica se puede asimilar a la asistencia a cursos presenciales, es dable colegir que aquellos, en la medida que sean obligatorios para el funcionario y se realicen fuera de la jornada, darán derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a ese tipo de clases (85.120/2013, E370750/2023).

Letra a)

La capacitación para la promoción solo procede respecto de los servidores de planta, dado que ella dice relación con la carrera funcionaria, a la que no se encuentran afectos los empleados que sirven sus empleos en calidad de contrata (22.338/1994, 25.035/2012).

Participar en la capacitación para ser promovido es voluntario, por lo que el hecho de no intervenir en ella no puede considerarse negativamente en las calificaciones de los funcionarios. En cambio, la concurrencia a los cursos para los cuales el personal ha sido seleccionado es obligatoria y su incumplimiento puede ser tenido en cuenta en la evaluación del funcionario elegido (32.557/1995).

El artículo 27 de la ley Nº 18.834, al definir la capacitación para la promoción, solo señala que corresponde a aquella que habilita a los funcionarios para asumir cargos superiores, pero no entrega ningún elemento semántico que permita precisar el contenido de esa capacitación, por lo que dicha definición legal debe complementarse con lo indicado en el artículo 37 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda (47.497/2004).

La expresión escalafón que utiliza el artículo 27 de la ley Nº 18.834, alude al que contempla el artículo 51 de ese mismo texto estatutario, puesto que, al establecerse en esa norma un mecanismo para la selección de los servidores que serán objeto de la capacitación en comento, la intención del legislador ha sido suprimir la discrecionalidad administrativa en esta materia, privilegiando el mérito de los respectivos empleados, criterio que resulta armónico con el sistema de la carrera funcionaria (75.447/2010).

Letra b)

El jefe superior se encuentra en la necesidad de efectuar un proceso de selección mediante concurso, destinado a establecer los beneficiarios de las actividades de

capacitación de perfeccionamiento, lo cual implica el derecho del funcionario a postular libre y espontáneamente a este, sin perjuicio, de la facultad de la autoridad de fijar los criterios para evaluar los méritos de los interesados (15.345/2018).

Es deber del servicio desarrollar proyectos y programas de capacitación y perfeccionamiento para su personal, como asimismo, llamar a concurso para seleccionar a los interesados en participar en los cursos de capacitación correspondientes, de manera que la omisión de este último deber atentaría contra la garantía de otorgar igualdad de oportunidades para acceder a la capacitación respectiva (7.526/2006, 64.699/2014).

La capacitación de perfeccionamiento tiene por objeto mejorar el desempeño del servidor en el cargo que ocupa y resulta procedente realizarla durante la jornada ordinaria de trabajo (19.040/2000).

La capacitación de perfeccionamiento, al estar relacionada con el ejercicio de un cargo y en último término, de la función pública, no es voluntaria, pues la Administración está obligada a asegurar el perfeccionamiento de su personal, en términos tales que no puede dejarse al arbitrio de cada servidor si se capacita con ese propósito o no, de manera que cuando la autoridad determina que debe concurrir a las actividades en comento, este se encuentra compelido a realizarlas. No obsta a lo anterior el hecho que la letra b) del artículo 27 prescriba que la selección del personal que se capacitará, se realizará mediante concurso, pues ello resulta aplicable solo en la medida que el financiamiento contemplado para este tipo de cursos, u otras circunstancias, limite el número de los asistentes y ello exija utilizar un procedimiento objetivo que permita establecer a los servidores que accederán a ellos. En todo caso, la postulación, si bien se efectúa en forma libre, no obsta a que los cupos que subsistan una vez terminado ese proceso de selección puedan ser asignados directamente por la superioridad, atendiendo a razones de servicio y en cumplimiento de la finalidad antes mencionada (99.330/2014, E27017/2025).

Letra c)

En la capacitación voluntaria de interés para la institución, la selección del personal que participará debe efectuarse por concurso, lo que involucra la libre y espontánea postulación del funcionario (32.557/1995).

El jefe superior se encuentra en la necesidad de efectuar un proceso de selección mediante concurso, destinado a establecer los participantes de las acciones de capacitación de perfeccionamiento voluntario, lo cual implica el derecho del servidor a postular a este, no obstante la facultad de la autoridad de fijar los criterios para evaluar los méritos de los interesados (43.291/2014).

Uno de los presupuestos esenciales de todo proceso de selección es la confección y publicación de las bases administrativas que lo regirán, exigencia que tiene la finalidad de dar a conocer a los interesados, entre otros aspectos, los factores

sujetos a ponderación por parte del comité de evaluación, los antecedentes requeridos, la fecha y lugar de recepción de estos, las fechas y lugar en que se tomarán las pruebas de oposición, si procediere, y el día en que se resolverá el concurso (36.142/2009).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 20, 48 y 51 de la ley Nº 18.575; 26 al 31, y 51 de la ley Nº 18.834; 23 al 28 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 28. Los estudios de educación básica, media o superior y los cursos de postgrado conducentes a la obtención de un grado académico, no se considerarán actividades de capacitación y de responsabilidad de la institución.

Ley 18.834, Art. 23.

Aquellas actividades que sólo exijan asistencia y las que tengan una extensión inferior a veinte horas pedagógicas, se tomarán en cuenta sólo para los efectos de la capacitación voluntaria.

Interpretación:

El sentido en que debe entenderse el artículo 28 de la ley Nº 18.834 es que los estudios a que se refiere no pueden ser concebidos como capacitación para los efectos de su financiamiento por los respectivos organismos públicos, pero sí para otros fines, como por ejemplo el ser considerados en las bases concursales de ingreso y promoción (60.453/2010).

Los organismos públicos están inhabilitados para financiar los grados académicos que confieren las universidades —licenciado, magíster y doctor—, pues no forman parte de la capacitación. No existiendo norma expresa que disponga que los referidos estudios pueden ser financiados por entidades públicas, ello resulta absolutamente improcedente, más aún si se considera que dicho financiamiento, por mandato de la ley, no puede ser de cargo de la respectiva institución. No afecta a lo precedentemente señalado lo previsto en el artículo 76 de la ley Nº 18.834, según el cual los jefes de servicio pueden disponer comisiones de servicio para que funcionarios realicen estudios en el país o en el extranjero, ya que el objetivo de dicho artículo 76 es permitir que un servidor que no desempeña su cargo pueda conservarlo en virtud de la comisión que se disponga a su respecto y durante el tiempo necesario para realizar sus estudios, cualquiera sea el financiamiento de aquellos, tal como aparece de lo prescrito en ese precepto. Lo señalado en el artículo 76, tampoco habilita a las entidades regidas por el Estatuto Administrativo para otorgar becas de estudio a sus empleados, pues, conforme al principio de legalidad, se requiere de una disposición que así lo permita o autorice, lo que no hace dicha norma legal (4.809/2014, 17.553/2016).

Aun cuando formen parte de un programa de magíster orientado a la consecución de un título, los estudios destinados a alcanzar un diploma constituyen capacitación, toda vez que, por sí mismos, no son conducentes a la obtención de un grado académico, pues no resulta forzoso seguir el otro postítulo ni realizar la actividad de graduación, ambos necesarios para adquirir el aludido grado, motivo por el cual, el servicio se encontraba facultado para financiarlos. Sin embargo, no pueden financiarse cursos que correspondiesen a los módulos de una carrera profesional, pues ello permitía acceder a un título, referencia que debe entenderse hecha a los ramos de un plan de estudios de pregrado, pero que no puede extenderse a una situación de postgrado (33.879/2014).

A través de una comisión de servicios, los funcionarios pueden seguir estudios o realizar otras actividades de capacitación, de interés para el organismo estatal, fuera del régimen contemplado en los referidos artículos 26 y siguientes, ya sea porque corresponden a cursos excluidos por su artículo 28 —estudios de educación básica, media o superior y los cursos de postgrado conducentes a la obtención de un grado académico—, pero pagados por el funcionario con medios propios o por una beca, o porque aun siendo de aquellos que sí puede financiar la Administración de acuerdo con la enunciada normativa, esta carece de recursos para hacerlo de manera íntegra. Luego, mediante la anotada comisión de estudios, es posible que el servicio financie parcialmente un diplomado a sus funcionarios, actividad que, por cierto, es una de aquellas que puede ser costeada por la Administración. Ello, por supuesto, en la medida que se trate de estudios relacionados con las funciones que deba cumplir esa institución (8.344/2020).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 20, 48 y 51 de la ley Nº 18.575; 26 al 31 de la ley Nº 18.834; 24 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 29. Las instituciones deberán distribuir los fondos que les sean asignados en programas de capacitación nacionales, regionales o locales, de acuerdo con las necesidades y características de las correspondientes funciones y siguiendo el orden de preferencia señalado en el artículo 27.

Ley 18.834, Art. 24.

Las instituciones ejecutarán los programas de capacitación preferentemente en forma territorialmente desconcentrada. Podrán celebrarse convenios con organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales.

Dos o más instituciones públicas podrán desarrollar programas o proyectos conjuntos de capacitación y coordinar sus actividades con tal propósito.

Interpretación:

La capacitación efectuada al amparo de la ley Nº 18.834 debe financiarse con los recursos considerados genéricamente por la ley anual de presupuestos, con fines de capacitación (21.009/1995).

Sobre el particular, de conformidad con los artículos 20 de la ley Nº 18.575 y 29 de la ley Nº 18.834, los organismos de la Administración del Estado que se rigen por ese texto estatutario deben capacitar a su personal, pudiendo celebrar para tal efecto, convenios con organismos públicos o privados, nacionales, extranjeros o internacionales. De lo anterior, se infiere que la ley otorga una amplia gama de posibilidades para cumplir con tal objetivo. Ahora bien, en relación con las potestades de los órganos públicos para decidir la forma de implementar sus procesos de capacitación, el artículo 9º de la ley Nº 18.575 dispone que los contratos administrativos se celebrarán previa propuesta pública, en conformidad a la ley. Agrega el inciso segundo de este precepto que el procedimiento concursal se regirá por los principios de libre concurrencia de los oferentes al llamado administrativo y de igualdad ante las bases que rigen el contrato y concluye señalando que la licitación privada procederá, en su caso, previa resolución fundada que así lo disponga, salvo que por la naturaleza de la negociación corresponda acudir al trato directo (27.895/2009, 69.530/2009).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 20, 48 y 51 de la ley Nº 18.575; 26 al 31 de la ley Nº 18.834; 28 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 30. En los casos en que la capacitación impida al funcionario desempeñar las labores de su cargo, conservará este el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes.

Ley 18.834, Art. 25.

La asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada ordinaria de trabajo, dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

Interpretación:

Inciso 1º

En caso de que la mantención de una buena condición física constituya un elemento indispensable para que los empleados de que se trata puedan tener la capacidad de reacción que se les exige para el buen desempeño de los cargos que sirven, resulta plenamente procedente realizar el acondicionamiento físico por el que se consulta durante la jornada ordinaria de trabajo, según se deduce del artículo 30 de la ley Nº 18.834, en cuyo caso, el funcionario conservará el derecho a las remuneraciones correspondientes (19.040/2000).

Inciso 2º

Directivo del Instituto Nacional de Estadísticas tiene derecho a descanso complementario de ley Nº 18.834, artículo 30, inciso segundo, por las horas utilizadas fuera de la jornada de trabajo en un curso de capacitación para el que fue seleccionado. Ello, porque cuando la concurrencia a dichos cursos tiene lugar fuera de la jornada ordinaria, la ley ha dispuesto como compensación el otorgamiento de un descanso complementario a los servidores que hubieren participado en ellos, cuyo carácter obligatorio nace del hecho mismo de corresponder a actividades de capacitación y no supone, por tanto, una calificación previa en tal sentido por parte de la autoridad (43.030/1994).

Se debe otorgar el beneficio de descanso complementario que establece la ley Nº 18.834, artículo 30, inciso segundo, a todos los funcionarios seleccionados para asistir a los cursos a que se refiere el artículo 27 del mismo ordenamiento en sus letras a), b) y c), sean estos de capacitación para el ascenso, de perfeccionamiento o voluntaria, sin distinción alguna. Ello, porque efectivamente la participación en tales actividades es siempre voluntaria, pues en el caso de la letra a), de ascenso, tiene dicho carácter por expresa disposición de la ley y, tratándose de las contempladas en las letras b) y c), de perfeccionamiento y voluntaria, la selección del personal que concurrirá a los cursos se efectúa mediante concurso, lo cual implica, obviamente, la libre y espontánea postulación del servidor. No obstante, distinta resulta la situación en lo que concierne a la asistencia a los cursos para los cuales los empleados fueron seleccionados, en atención a lo dispuesto en ley Nº 18.834, artículo 31, conforme al cual, la concurrencia a los mismos es

obligatoria, respecto de los funcionarios elegidos (56.259/2010, 21.219/2014, 23.700/2014).

Funcionarios seleccionados mediante concurso para la realización de diplomados fuera de su jornada laboral tienen derecho a descanso compensatorio (38.815/2013).

El descanso a que se refiere el artículo 30 alcanza a todas aquellas personas escogidas para los cursos a que alude el artículo 27, sin distinción alguna, toda vez que la asistencia a ellos es obligatoria para el personal una vez que ha sido seleccionado, debiendo en todo caso acotarse lo indicado a los casos en que la actividad ha sido financiada en su totalidad por el respectivo organismo público por corresponder a una de aquellas reguladas en el párrafo 3º del título II del Estatuto Administrativo. Por ello, se puede designar a un funcionario en comisión de estudios para cursar un diplomado con financiamiento compartido, pero no tendrá derecho a descanso compensatorio (17.553/2016, 8.344/2020).

Es improcedente que un servicio compense a sus funcionarios con descanso complementario el tiempo que estos emplearon en trasladarse para asistir a un seminario de capacitación. Ello, porque conforme al artículo 30 de la ley Nº 18.834, cuando la concurrencia a cursos de capacitación tiene lugar fuera de la jornada ordinaria, se dispone como compensación solo el otorgamiento de descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases (14.297/1997, 31.736/2013, 31.430/2018).

Los funcionarios designados para capacitarse, cuando los lapsos empleados en el desarrollo de dichas actividades excedan de la jornada ordinaria, solo tendrán derecho a un descanso complementario y no al pago de horas extraordinarias (2.040/2010).

Dado que la concurrencia a cursos de capacitación vía *e-learning* en modalidad sincrónica se puede asimilar a la asistencia a cursos presenciales, es dable colegir que aquellos, en la medida que sean obligatorios para el funcionario y se realicen fuera de la jornada, darán derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a ese tipo de clases (E370750/2023).

Profesionales funcionarios sujetos a las disposiciones de la ley Nº 19.664 no tienen derecho a gozar del descanso complementario regulado en el artículo 30 de la ley Nº 18.834 (51.466/2015).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 20, 48 y 51 de la ley Nº 18.575; 26 al 31, 66, 68 y 69 de la ley Nº 18.834; 26 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 31. Los funcionarios seleccionados para seguir cursos de capacitación tendrán la obligación de asistir a éstos, desde el momento en que hayan sido seleccionados, y los resultados obtenidos deberán considerarse en sus calificaciones.

Ley 18.834, Art. 26.

Lo anterior, implicará la obligación del funcionario de continuar desempeñándose en la institución respectiva o en otra de la Administración del Estado a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación.

El funcionario que no diere cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente deberá reembolsar a la institución que corresponda todo gasto en que esta hubiere incurrido con motivo de la capacitación. Mientras no efectuare este reembolso, la persona quedará inhabilitada para volver a ingresar a la Administración del Estado, debiendo la autoridad que corresponda informar este hecho a la Contraloría General de la República.

Interpretación:

Inciso 1º

Las actividades de capacitación que exijan solo asistencia para su aprobación únicamente pueden ser consideradas para efectos de la capacitación voluntaria, conforme a la ley Nº 18.834 (1.946/2017).

Los resultados de la capacitación de los funcionarios deben anotarse en sus hojas de vida, sin distinguir el carácter de esa capacitación, incluyéndose el resultado de todos los cursos indicados en el artículo 27 de este estatuto. Como la normativa no precisa el factor de las calificaciones en que deben ser considerados tales resultados, ellos deberán ser ponderados en el factor "preparación y eficiencia funcionaria" (10.731/1991).

La concurrencia a cursos de capacitación para los cuales el personal ha sido seleccionado es obligatoria y la inobservancia de este deber de asistencia significa quebrantar una obligación por parte del servidor, lo que puede reflejarse en su evaluación (32.557/1995, 29.520/1997).

Los funcionarios que participan de un proceso de instrucción y capacitación durante un período de evaluación funcionaria deben ser calificados, porque las excepciones al proceso calificatorio son de derecho estricto y tales situaciones no están consideradas en la ley Nº 18.834, no pudiendo sostenerse que la actividad de capacitación sea ajena al cumplimiento del deber funcionario y, por ende, exenta de calificación. La capacitación debe entenderse como una comisión de servicio y, como tal, es obligatoria para el empleado, cuyo cumplimiento puede y debe ser evaluado mediante los procedimientos calificatorios establecidos por la legislación estatutaria (10.317/1999).

Una vez elegidos quienes realizarán actividades de capacitación, tales individuos se ven en la obligación de dar cumplimiento a aquellas, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 31 de la ley Nº 18.834, sin que sea admisible entender que por vía de una circular puedan establecerse inhabilidades que impidan esa participación (28.372/2015).

Mientras el trabajador favorecido con alimentación se encuentre efectuando actividades de capacitación, debe mantener su derecho a recibir ese beneficio, por cuanto no se advierte antecedente normativo que permita suspenderla en estos períodos de formación, propios de la función que cumple, lo que debe vincularse con el deber de la Administración de asegurar estas instancias que, además, resultan obligatorias para el empleado público que ha sido seleccionado para ellas (59.680/2016).

Inciso 2º

La obligación de continuar desempeñándose en la institución respectiva o en otra de la Administración del Estado, por a lo menos el doble del tiempo de extensión del curso de capacitación, no puede significar que el servicio deba renovar los contratos del personal que se desempeña bajo esta modalidad. Por lo tanto, si esto último no sucede, el funcionario contratado que fue capacitado no debe cumplir esa obligación (22.338/1994).

La capacitación concierne a cursos que tienen por objeto contribuir al perfeccionamiento, profundización y actualización de los conocimientos y habilidades que los servidores requieren para el eficiente desempeño de sus labores, debiendo financiar dichas actividades la respectiva entidad de la Administración. En este contexto, resulta procedente que el organismo en cuestión concurra al financiamiento, con cargo a su presupuesto, de los cursos de que se trata, tendientes a proporcionar a los profesionales de dicho servicio los conocimientos y destrezas necesarios para el desarrollo de sus funciones, sin que el trabajador se encuentre en la obligación de financiar todo o parte de los mismos (21.009/1995, 13.922/1996, 5.826/2010).

La circunstancia de que una capacitación se debía completar en un número de horas cronológicas no significa de modo alguno que la extensión de dicho curso se mida bajo esa modalidad, por cuanto este tuvo una duración de tres meses y seis días. Conforme a lo anterior, en los antecedentes tenidos a la vista, aparece que el recurrente participó en la referida actividad entre los días 15 de septiembre y 24 de diciembre de 2010, razón por la cual le asistía la obligación de desempeñarse en esa institución por seis meses y doce días, tiempo que no alcanzó a completar, toda vez que presentó su renuncia voluntaria a la señalada entidad a contar del 4 de mayo de 2011 (62.836/2011, 12.926/2012).

El tiempo de desempeño en la administración que exige el artículo 31 de la ley Nº 18.834 puede ser cumplido mediante labores a honorarios (24.509/2019).

Inciso 3º

Un funcionario contratado que realizó un curso de formación básica necesaria para el desempeño del cargo y que luego renunció, no está obligado a reembolsar la suma de dinero correspondiente al gasto en que el servicio incurriera por su participación en dicho curso, porque este aparece destinado a proporcionar al interesado la formación básica necesaria para el desempeño del cargo y porque la obligación de reembolso se refiere a quienes, siendo funcionarios, son seleccionados para seguir los cursos de capacitación (1.888/1990).

Es improcedente hacer efectiva una póliza de fianza contratada por un exfuncionario para garantizar la permanencia en el servicio después del término de un curso de perfeccionamiento, porque el empleado que asiste a un curso de capacitación no está obligado a rendir caución para garantizar esa permanencia, pues el incumplimiento de este deber tiene previsto como sanción la de restituir a la institución que autorizó el respectivo perfeccionamiento, las sumas gastadas por tal motivo (35.772/1994, 41.565/1994, 30.770/1997).

Respecto de quienes presentaron su renuncia voluntaria al empleo que servían en una entidad sin reembolsar el costo de la actividad de capacitación en que participaron y que correspondía a la ejecución del plan anual de capacitación de ese año, aquella debe adoptar las medidas pertinentes para el cobro de las sumas adeudadas, ello sin perjuicio de que los exservidores quedarán inhabilitados para volver a ingresar a la Administración, en la medida que no efectúen el reembolso en los términos previstos en el artículo 31 del Estatuto Administrativo, debiendo la autoridad que corresponda informar este hecho a la Contraloría General de la República para efectos de su registro (46.025/2010, 43.557/2011).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 20, 48 y 51 de la ley Nº 18.575; 26 al 31 de la ley Nº 18.834; 24 de la ley Nº 18.883.

Párrafo 4º. De las calificaciones

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 10.
Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 12.
Ley 18.834, Art. 27.

ARTÍCULO 32. El sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, atendidas las exigencias y características de su cargo, y servirá de base para la promoción, los estímulos y la eliminación del servicio.

Interpretación:

La calificación tiene por objeto evaluar el desempeño y aptitudes de cada funcionario, comprendiendo esa evaluación aspectos relacionados con la cantidad y calidad de la labor realizada, grado de conocimiento de la actividad desempeñada y responsabilidad y cumplimiento de normas, materias que por su naturaleza deben ponderarse exclusivamente por el respectivo servicio, no correspondiendo a la Contraloría General actuación alguna relacionada con conceptos y notas que merezcan esos factores, pudiendo solamente pronunciarse sobre los vicios de legalidad que afecten a dicho proceso (7.318/2010).

El proceso de calificación constituye un procedimiento reglado, esto es, un conjunto de actos vinculados a una determinada decisión, a cuyo respecto se contemplan reglas precisas que deben ser respetadas por la autoridad administrativa, la que en este ámbito carece de facultades discrecionales, de manera que no puede apartarse de dicha regulación, ni en los trámites o actos que la configuran, ni en cuanto a la secuencia procesal que vincula a estos entre sí. Así, la introducción de actuaciones no previstas en la ley, por la vía de una decisión de la junta calificadora que alteren la tramitación del proceso evaluatorio, infringe el principio de juridicidad, por tratarse de medidas que modificarían el aludido procedimiento reglado y de ser aplicadas por el citado órgano colegiado excederían el ámbito de su competencia, significando, además, un cambio en la tramitación de aquel, atentando contra el principio de seguridad o certeza jurídica (46.630/2008, 25.430/2012, 17.215/2013).

Considerando el objeto de la calificación, no procede establecer, en un reglamento especial de calificaciones de un servicio, que los factores y subfactores de evaluación comprendan mayoritariamente para los estamentos pertinentes, las labores de dirección, jefatura o supervisión, omitiendo otros aspectos del desempeño funcionario, tales como el cumplimiento de normas e instrucciones, asistencia y puntualidad, puesto que estos últimos también deben ser cumplidos por quienes se desempeñan como directivos, jefes o supervisores (27.003/2004).

Aunque el proceso calificatorio tiene por finalidad evaluar objetivamente el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, en atención a las exigencias y características de su cargo, la junta calificadora debe considerar las circunstancias especiales. Así, una enfermedad profesional debidamente acreditada como obstáculo para un desempeño funcionario excelente no constituye argumento

legítimo, pues la autoridad debió trasladarlo dentro del servicio a otras faenas donde no estuviera expuesto al agente causante de la enfermedad, según el artículo 71 de ley Nº 16.744, precepto que solo puede aplicarse respecto de los trabajadores que no hayan sido objeto de declaración de invalidez total o parcial (21.214/2005).

Los funcionarios solo pueden ser destinados a desempeñar funciones propias del cargo para el que han sido designados y deben ser evaluados atendidas las exigencias y características de su cargo. Por ende, no ha procedido la destinación de servidor designado en un cargo titular de técnico para ejercer funciones de auxiliar de servicios. Consecuentemente, el proceso calificatorio del interesado adolece de un vicio de ilegalidad insubsanable, que impide otorgarle validez, por haberse desarrollado ese proceso sobre la base de evaluar el ejercicio por parte del mismo, de funciones ajenas al cargo que legalmente tiene. Por ello, el afectado debe conservar su calificación anterior, sin desmedro de que se adopten inmediatamente las medidas conducentes a destinarlo a ejercer labores propias de su cargo técnico en el que se halla legalmente nominado (31.259/1999).

No se ajusta a derecho que una junta calificadora acuerde, para el caso de determinados funcionarios, mantener su calificación en lista 1, si estos hubiesen obtenido dicha precalificación, porque pugna con el objetivo mismo del proceso calificatorio y además atenta contra el principio de igualdad ante la ley que reconoce el Nº 2 del artículo 19 de la Constitución, toda vez que importa otorgar un tratamiento diverso a un grupo determinado del universo de funcionarios a calificar, resultando además una discriminación arbitraria (28.118/2011).

Es improcedente impartir instrucciones generales a los precalificadores acerca de la forma de evaluar a los funcionarios, por cuanto el sistema calificatorio tiene por objeto valorar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, por lo que, en su desarrollo, los factores generales y específicos que lo integran deben ser ponderados considerando el rendimiento individual de cada servidor (59.021/2012).

No se ajusta a derecho que un jefe de servicio fundamente su facultad de remover al personal basándose en las precalificaciones del mismo, pues solo la calificación puede servir de base para la eliminación del servicio (11.443/2014).

Según los artículos 43 y siguientes de la ley Nº 18.575, y 32 y 51 de la ley Nº 18.834, la finalidad del procedimiento evaluatorio se relaciona con el resguardo de la carrera funcionaria, por lo que no resulta de utilidad pronunciarse sobre la regularización de las falencias en que la autoridad haya incurrido en dicho proceso, cuando el afectado se ha desvinculado del servicio. Sin desmedro de ello, esa evaluación no impide el ejercicio de las facultades que, sobre la materia, posee la superioridad, con respecto a prorrogar los servicios de quienes se desempeñan en calidad de contratados. En lo que atañe al incumplimiento de la circular Nº 26, de 2016, del Ministerio de Hacienda, cabe señalar que las directrices que puedan impartirse para tales fines, no son vinculantes para el jefe de servicio, pues este

último es quien decide acerca de la incorporación y término de las labores de los empleados que se requieran, de acuerdo con las necesidades de la institución **(37.918/2015, 56.175/2016, 16.075/2017).**

A los altos directivos públicos no se les aplica el sistema de calificación establecido en los artículos 32 y siguientes de la ley Nº 18.834, razón por la cual, por regla general, no pueden acceder a la asignación contemplada en el artículo 1º de la ley Nº 19.490 **(88.508/2015, 18.909/2016, 84.953/2016).**

El artículo 4º, inciso tercero, del decreto Nº 1.825, de 1998, del entonces Ministerio del Interior, señala que el jefe superior de la institución deberá instruir a los funcionarios que intervienen en el proceso calificatorio sobre la finalidad, contenido, procedimiento y efectos del sistema de calificaciones, estableciendo criterios generales para asegurar su adecuada y objetiva aplicación. En este contexto, la subsecretaría dictó una circular que contiene una tabla de atrasos propuesta como criterio a utilizar por las juntas calificadoras para la evaluación del subfactor puntualidad, la que no cubre los minutos de tardanza que no completan una hora. Teniendo en cuenta esto, es dable colegir que, para efectos de ubicar a los funcionarios en alguno de sus tramos, deben considerarse únicamente las horas de atrasos efectivamente completadas, descartando los minutos de exceso que no alcancen a sumar una nueva hora de retraso en el ingreso a la jornada. Sin perjuicio de lo anterior, el hecho de que el subfactor de puntualidad corresponde a un criterio objetivo, hace conveniente que las tablas de atrasos que se elaboren fijen los tramos en horas y minutos, a fin de evitar dificultades en su interpretación y aplicación **(50.220/2016).**

Considerando que el sistema de calificación tiene por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, en atención a las exigencias y características de su cargo, es dable colegir que la calificación que resulta útil para postular a concursos será la última que posea el servidor, sin importar la calidad del empleo de que se trate, toda vez que la citada normativa no efectúa una distinción al respecto. En consecuencia, la calificación requerida para participar en los concursos de promoción —en el caso de los funcionarios que, conservando un cargo titular, postulen mientras desempeñan un empleo compatible por el cual sean evaluados— debe ser la última que posea el interesado en la plaza que ejerza en la actualidad **(30.181/2016).**

En caso de que el funcionario mal evaluado deba retirarse de la institución dentro de los 15 días hábiles siguientes a aquel en que la calificación ha quedado ejecutoriada, la manera de formalizar dicho alejamiento es a través de la presentación de la renuncia, la cual debe entenderse como no voluntaria, dado que aquel tiene la obligación de dejar el servicio dentro de dicho plazo, bajo el apercibimiento de que se le declare vacante el cargo. Asimismo, la intención del legislador, al establecer que el funcionario calificado por resolución ejecutoriada en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3 se encuentra obligado a abandonar

el servicio, fue que ello conllevara, ineludiblemente, su inhabilitación transitoria para ocupar otro cargo público (E402597/2023).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 33 al 52 de la ley Nº 18.834; 29 de la ley Nº 18.883; 1º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 33. Todos los funcionarios, incluido el personal a contrata, deben ser calificados anualmente, en alguna de las siguientes listas: lista Nº 1, de Distinción; lista Nº 2, Buena; lista Nº 3, Condicional; lista Nº 4, de Eliminación.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 28.

El jefe superior de la institución será personalmente responsable del cumplimiento de este deber.

Interpretación:

Inciso 1º

Todos los funcionarios cuyas relaciones con el Estado son reguladas por el Estatuto Administrativo deben necesariamente ser calificados cada año, de modo que no resulta procedente no realizar este proceso, ni aun durante un tiempo determinado (39.141/2008, 48.271/2008, 78.572/2010).

Los funcionarios que ocupan cargos de exclusiva confianza no están liberados del régimen de calificaciones contemplado en la ley Nº 18.834. Ello, por cuanto de la interpretación armónica de los artículos 32, 33, 34 y 40 de dicho ordenamiento, se desprende que tienen que ser calificados anualmente todos los empleados regidos por el aludido estatuto, salvo aquellos que expresamente exceptúa, entre los cuales no se encuentran los de exclusiva confianza. Además, porque el mecanismo de calificaciones consultado en esa ley no solo está orientado a regular la carrera funcionaria, sino que apunta a un objetivo más amplio, cual es, evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, para decidir acerca de los estímulos y sobre su permanencia en el servicio (25.716/1996).

Período de comisión de estudios debe ser considerado para los efectos de las calificaciones (49.064/2013).

Una contrata efectuada con el objeto de reemplazar a otro funcionario no es motivo para excluirlo de calificación (22.465/2012).

Los funcionarios ascendidos deben ser objeto de calificación, aunque en el nuevo grado no cuenten con un desempeño igual o superior a seis meses (37.154/1995).

No constituye fundamento plausible para justificar que no se haya considerado la última evaluación de un funcionario, para efectos de determinar su ubicación en el escalafón, el hecho de que se haya efectuado cuando se desempeñaba a contrata, pues de acuerdo con el artículo 33 de la ley Nº 18.834, están sometidos a ese proceso tanto los funcionarios de planta como aquellos que se desempeñan en la referida calidad (28.592/2016).

Todos los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo deben ser calificados anualmente, de modo que los suplentes deben someterse al proceso calificatorio, en la medida que no se encuentren en los casos que expresamente exceptúa ese texto estatutario (10.214/2017).

Inciso 2º

Todos los funcionarios, incluidos los a contrata, deben ser calificados anualmente, siendo personalmente responsable de esa obligación el jefe superior de la institución, de modo que este último deberá adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a dicho imperativo (45.366/2012).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 33 al 52 de la ley Nº 18.834; 30 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296.

ARTÍCULO 34. No serán calificados el Jefe Superior de la institución, su subrogante legal, los miembros de la Junta Calificadora Central y los delegados del personal, quienes conservarán la calificación del año anterior, cuando corresponda.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 29.

Con todo, si el delegado del personal lo pidiere será calificado por su Jefe Directo.

Interpretación:

Inciso 1º

El Presidente del Consejo de Defensa del Estado, quien conforme al artículo 18 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1993, del Ministerio de Hacienda, es el jefe superior del servicio, está excluido del proceso calificatorio, al igual que su subrogante legal, pero los demás abogados que no forman parte de la Junta Calificadora Central deben ser evaluados, porque no poseen ninguna de las calidades que establece este artículo para quedar al margen de la calificación (31.192/1992).

Todos los funcionarios de la Administración del Estado, incluidos los contratados, deben ser calificados anualmente, quedando expresamente al margen de dicha evaluación solo el jefe superior de la institución, su subrogante legal, los miembros de la junta calificadora central y los delegados del personal (7.136/1993).

Los servidores que deben integrar la Junta Calificadora están liberados de evaluación, sea que ejerzan efectivamente su cometido o que se encuentren impedidos de hacerlo, cualquiera sea la causa que origine el impedimento, como ocurre cuando se encuentran gozando de licencia médica o desempeñando una comisión de servicios (11.592/1999, 47.139/2001).

Los representantes del personal ante los comités paritarios de higiene y seguridad, a que alude el artículo 6º de la ley Nº 19.345, están sujetos a calificación (4.994/2002).

La prerrogativa de exclusión de la calificación que favorece a los integrantes de la Junta Calificadora se ha otorgado en consideración al nivel jerárquico de tales servidores, excepto el caso del delegado del personal, donde la franquicia se orienta a garantizar el libre ejercicio de su cometido, esto es, que su actuación en defensa de los intereses de los empleados no lo perjudique en su carrera funcionaria (63.047/2004).

Los funcionarios que conservan la calificación del año anterior pueden participar en concursos de promoción y en aquellos para proveer plazas de jefes de departamento y niveles de jefatura jerárquicos equivalentes, siempre que la evaluación anterior corresponda a una lista que los habilite para postular a esos procesos de selección y cumplan los demás requisitos legales (28.982/2005).

Quienes integran las juntas calificadoras y, por ende, carecen de calificación, pueden presentarse a los concursos para proveer los cargos de jefes de departamento o de niveles de jefatura jerárquicos equivalentes, porque no ha sido la intención del legislador inhabilitarlos para participar en esos certámenes como consecuencia del cumplimiento de un mandato que el mismo les ha impuesto, conforme a lo prescrito en los artículos 34 y 35 del Estatuto Administrativo (2.680/2006).

El artículo 34 contiene una enumeración taxativa de aquellos servidores que se encuentran eximidos de la obligación de ser evaluados, por lo que constituye una regla de carácter excepcional que debe interpretarse de manera restrictiva y, por ende, no puede extenderse por similitud o analogía a otros casos que aquellos expresamente descritos por el ordenamiento jurídico que las instituye, ya que, de lo contrario, se estaría alterando por la vía interpretativa la decisión adoptada por el legislador (14.249/2010, 20.214/2013).

No procede eximir de evaluación al servidor que reemplaza a un miembro de la Junta Calificadora Central, ya que la prerrogativa de quedar excluido de evaluación se otorga en atención a la jerarquía que dichos funcionarios poseen al momento de constituirse el respectivo cuerpo colegiado. Así, solo los cinco empleados del más alto nivel y que integran la junta calificadora, se encuentran marginados de calificación, sea que ejerzan efectivamente su cometido o se vean impedidos de cumplirlo con posterioridad a su conformación, sin que resulte factible que la exención de que se trata favorezca a quienes deben reemplazarlos, los cuales, obviamente, han de abstenerse de participar en la sesión en que se evalúa su desempeño (48.342/2011, 57.293/2013, 82.901/2013).

Los miembros de las juntas calificadoras de los hospitales dependientes de los servicios de salud están sujetos al régimen general de evaluación del Estatuto Administrativo, toda vez que la norma excepcional del artículo 34 se aplica solo a los miembros de la junta calificadora central (78.887/2010).

La circunstancia de que, en virtud de un mecanismo de reemplazo, el funcionario haya desempeñado, en calidad de subrogante, un cargo que constituye una de las cinco más altas jerarquías del servicio, no lo exime de la evaluación, dado que para ser liberado de esta se requiere que, como consecuencia de ello, se adquiera la calidad de miembro de la junta calificadora (9.205/2014).

Quienes accidentalmente y en carácter de suplentes pasan a integrar la junta calificadora central, quedan fuera de la exención prevista en el artículo 34 (13.401/2016).

Los empleados titulares de los cargos de las más altas jerarquías, que se encuentran suspendidos de sus empleos, están liberados de calificación, aunque no cumplan efectivamente la labor de integrantes de la junta calificadora, pues tal marginación se fundamenta en la posición jerárquica que poseen, elemento que el anotado texto normativo, considera para la composición de aquel cuerpo

colegiado. A mayor abundamiento, la suspensión preventiva, aplicada por el fiscal en un sumario administrativo, no afecta los derechos, deberes y prohibiciones propios de los funcionarios públicos, en la especie, las prerrogativas del artículo 34 de la ley Nº 18.834, inherentes al rango de la planta que ocupa un servidor (10.719/2016).

Funcionaria que debió ejercer como directora subrogante de un servicio, siendo eximida de la calificación y participando en el proceso de evaluación mediante la conducción del mismo, cumple con las condiciones exigidas para percibir la asignación de estímulo por desempeño funcionario a que se refiere el artículo 5º de la ley Nº 19.528. Directora titular no puede acceder a la misma, por no haberse desempeñado en el servicio durante el periodo respectivo (E58937/2020).

Inciso 2º

No se califica al delegado del personal, salvo que lo pida expresamente, conservando la evaluación del año anterior, cuando corresponda, lo cual pretende garantizar que su actuación en defensa de los empleados durante el proceso calificatorio, no lo perjudique en su carrera funcionaria, pero no significa que goce de fuero, concepto que evoca la idea de inamovilidad (22.777/2010).

El delegado del personal, sea titular o suplente, solo queda excluido de la calificación en la medida que haya desempeñado efectivamente sus labores de representación, cualquiera que haya sido el tiempo durante el cual cumplió con esas funciones en el período respectivo (63.047/2004).

Los funcionarios excluidos del proceso evaluatorio, como ocurre con los representantes del personal ante la junta calificadora, tienen derecho a conservar su calificación, lo que les permite mantener el puntaje que hayan obtenido en procesos anteriores, el cual produce los mismos efectos que el de los empleados que han sido objeto de evaluación. Esto, con el fin de evitar que quien posea la calidad de representante pueda verse afectado, como ocurriría en el caso de impedirles participar en los concursos llamados por la institución para la promoción de cargos, por no ser calificados en el período inmediatamente anterior (23.594/2005).

Los funcionarios que por excepción se excluyen del proceso calificatorio y conservan la evaluación del año anterior, no tienen derecho a mantener el lugar en el nuevo escalafón y la posición que en este ocupen será la consecuencia del puntaje conservado y de la aplicación de la normativa vigente sobre la materia, según la cual, a los funcionarios de un mismo grado debe ubicárseles en orden decreciente conforme al puntaje obtenido. Con todo, si en la época en que se realizó la evaluación que se mantiene hubiera existido una tabla o escala de notas o puntajes distinta de la vigente al momento de determinar su lugar en el escalafón, el puntaje que se conserva ha de convertirse a un guarismo que, dentro del tramo

consultado para la nueva escala, represente fidedigna y consistentemente lo que la antigua cifra significaba dentro de la escala que perdió su vigor (11.683/2001).

La única excepción relativa al hecho de no ser objeto de calificación anual consiste en que el representante del personal solicite lo contrario, caso en el cual será calificado por su jefe directo (13.403/2010).

Los artículos 34, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, y 5º del decreto Nº 1.825, de 1998, del antiguo Ministerio del Interior, previenen que no serán calificados los delegados del personal, quienes conservarán la calificación del año anterior, cuando corresponda, exención que no deriva del rango funcionario de tales representantes, sino que persigue garantizar que su actuación en defensa de los intereses de los empleados no los perjudique en su carrera funcionaria, de modo que solo se requiere que ejerzan efectivamente su cometido, sin distinguir si hubiere actuado en calidad de titular o suplente. Por tal razón, dicho beneficio no favorece al suplente que no participó en la evaluación del estamento respectivo (63.047/2004, 48.342/2011, 64.963/2014).

El artículo 34, inciso primero, de la ley Nº 18.834, prescribe que los representantes del personal ante la junta calificadora central están exentos de evaluación y pueden acceder a la bonificación de la ley Nº 19.528 en los términos previstos en la letra c) de su artículo 5º, sin que, por ende, proceda incluirlos para fijar el límite de 25%. Por el contrario, los empleados que integraron las juntas calificadoras regionales, incluyendo quienes participaron como representantes del personal, se encuentran sujetos a calificación, de acuerdo a lo regulado en el artículo 35, inciso tercero, de la citada ley Nº 18.834, por lo que su derecho a recibir la asignación en examen se determina conforme al procedimiento general, esto es, en atención al resultado obtenido en dicha evaluación, debiendo ser considerados para delimitar el tope antes aludido (47.367/2015, E58937/2020).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 al 52 de la ley Nº 18.834; 31 de la ley Nº 18.883; 1º, 20 y 25 de la ley Nº 19.296; 5º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 35. La calificación se hará por la Junta Calificadora.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 30.

En cada institución existirán Juntas Calificadoras Regionales que harán las calificaciones de sus funcionarios cuando el número de éstos, en la región, sea igual o superior a quince.

En las regiones en que la institución de que se trate tenga menos de quince funcionarios y en la Región Metropolitana de Santiago, las calificaciones se harán por una Junta Calificadora Central. Le corresponderá asimismo a esta evaluar a los integrantes de las Juntas Calificadoras Regionales.

Las Juntas Calificadoras Regionales estarán integradas por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la institución en la respectiva región y por un representante del personal elegido por este, según el estamento a calificar.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 13, letra a).

La Junta Calificadora Central estará compuesta, en cada institución, por los cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico, con excepción del jefe superior, y por un representante del personal elegido por éste, según el estamento a calificar.

Con todo, en los servicios descentralizados regionales habrá Junta Calificadora integrada en la forma que se establece en el inciso precedente. No obstante, tratándose de los servicios de salud existirá una junta calificadora en cada uno de los hospitales que lo integran.

Ley 19.165, Art. 1º.

Los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer normas distintas respecto de la existencia y número de juntas calificadoras, teniendo en consideración el número de funcionarios a calificar y/o su distribución geográfica. Estas juntas serán integradas conforme a lo que establezca el reglamento, debiendo respetarse para estos efectos los más altos niveles jerárquicos del universo de funcionarios a calificar. Los integrantes de estas juntas serán calificados por la junta calificadora central.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 13, letra b).

Si existiere más de un funcionario en el nivel correspondiente, la junta se integrará de acuerdo con el orden de antigüedad, en la forma que establece el artículo 51.

Ley 19.165, Art. 1º.

Los funcionarios elegirán un representante titular y un suplente de este, el que integrará la Junta Calificadora en caso de encontrarse el titular impedido de ejercer sus funciones.

Si el personal no hubiere elegido su representante, actuará en dicha calidad el funcionario más antiguo.

La Asociación de Funcionarios con mayor representación del respectivo Servicio o institución tendrá derecho a designar a un delegado que solo tendrá derecho a voz.

Interpretación:

Inciso 1º

En la junta calificadora se encuentra radicada la plenitud de la potestad evaluadora, constituyendo los informes de desempeño y el informe del precalificador, solo algunos de los elementos que ese órgano dispone para realizar la evaluación respectiva, los que no obligan a dicho cuerpo colegiado. Las juntas calificadoras están dotadas de amplias facultades en lo que atañe a la evaluación de los servidores, encontrándose habilitadas, por tanto, para conceder notas diversas a las contenidas en el informe del precalificador (35.379/2011, 40.276/2011, 68.641/2014).

La calificación se hará por un órgano colegiado que es la respectiva junta calificadora y no por una persona en particular, por lo que su integración por un funcionario de jerarquía inferior, circunstancia de posible ocurrencia por el juego de disposiciones legales y reglamentarias que regulan el proceso, no puede, de modo alguno, constituir impedimento para efectuar evaluaciones (19.590/1994).

Las juntas calificadoras de los servicios deben funcionar con la totalidad de los miembros requeridos por la normativa vigente sobre la materia. Cuando en la hoja de calificación y en el acuerdo de la junta calificadora no consta la firma de uno de sus integrantes, debe considerarse que su constitución ha sido irregular, por no haberse constituido con todos sus miembros (16.292/2005).

Si bien el artículo 62, Nº 6, de la ley Nº 18.575, obliga a los funcionarios a inhibirse de actuar cuando se configure una situación que les reste imparcialidad, ello no autoriza a excluir a una persona de la integración de la Junta Calificadora, cuando deba conformarla en atención a su grado. En efecto, en resguardo de la necesaria objetividad e imparcialidad que debe imperar en los procesos calificatorios, existiendo alguna situación específica que pudiera afectar a un funcionario con su decisión, corresponde que el miembro de la Junta solo se abstenga de participar en el acuerdo que ella adopte sobre este, pero no respecto a la totalidad del personal (77.245/2012).

Conforme al principio de instancias diferenciadas que inspira el procedimiento calificatorio, cuando el jefe precalificador ha de actuar también como integrante de la junta calificadora, este tiene que abstenerse de participar en el acuerdo que esta adopte sobre la respectiva calificación, para evitar que se encuentre en situación de pronunciarse acerca de su propia proposición, lo que no implica el abandono físico de la sesión, sino el inhibirse de emitir opiniones durante el debate. En todo caso, la precalificación es una etapa preparatoria de la

calificación y los conceptos, notas y antecedentes que en ella se consignan no obligan a la junta calificadora, pues solo tienen el carácter de recomendaciones o de pautas generales para la calificación posterior (11.078/2000, 20.714/2001, 16.292/2005).

Pueden integrar la junta calificadora aquellos funcionarios que, a la fecha de su constitución, desempeñen, en cualquier calidad, en forma real y efectiva el cargo que los habilita para formar parte de ella. De esta manera, de acuerdo con el principio de la continuidad de la prestación de la función pública, la obligación de retrotraer el proceso calificatorio no encuentra obstáculo en que los funcionarios actualmente llamados a integrar la junta no hubieren formado parte de aquella que inicialmente evaluara al funcionario afectado (39.469/1994).

En el caso de que un servicio deba concluir los procesos calificatorios que se encontraban pendientes a la supresión de su antecesor legal, la junta calificadora deberá constituirse con los funcionarios que actualmente la integren y no con aquellos que la habrían integrado en su oportunidad (72.098/2012).

Al momento de efectuarse una nueva evaluación de un funcionario, la junta calificadora deberá integrarse en la forma que ordena la ley, aunque los cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico y la jefatura directa del servidor de que se trata no sean los mismos que participaron en el proceso objeto de la reapertura (80.758/2011).

La función de secretario de la junta calificadora debe ejercerla un servidor distinto de los que integran dicho cuerpo colegiado, porque las labores del secretario, de acuerdo con el reglamento general de calificaciones, son diversas. De esta manera, corresponde al secretario asesorar técnicamente a la junta, llevar el libro de actas y la hoja de calificaciones de los funcionarios, anotar los acuerdos de aquella y sus fundamentos, levantar actas de cada sesión, notificar la evaluación obtenida. El secretario no forma parte de la junta, por lo que no tiene derecho a voz ni voto, limitándose su labor a asesorar técnicamente acerca del proceso y, por consiguiente, no puede influir en la toma de decisiones respecto a la calificación de un empleado. En cambio, los miembros de la junta calificadora tendrán las funciones de efectuar la calificación misma, considerando la precalificación y las anotaciones en la hoja de vida del servidor, y participar en las deliberaciones y votaciones pertinentes (10.740/1998, 16.292/2005, 68.641/2014).

La integración de una junta calificadora no es facultativa, por lo cual la negativa de un empleado para asumir tal función cuando le corresponde determina la instrucción de un procedimiento sumarial tendiente a establecer su responsabilidad administrativa (10.479/2001).

Inciso 2º

Si un funcionario se desempeña en la dependencia regional de un servicio y ha sido calificado por la junta calificadora regional, procede que el reclamo relativo

a su evaluación sea conocido por la contraloría regional correspondiente a la respectiva zona (32.239/1994).

Corresponde que se constituyan y funcionen las juntas calificadoras regionales si en la respectiva región trabajan 15 o más empleados afectos al Estatuto Administrativo, siendo ajeno a esta situación la circunstancia de que en ella no funcionen los comités de selección de personal, porque este precepto no concierne a los procedimientos que deben observarse para designar funcionarios, sino que únicamente a la evaluación del desempeño de los servidores, labor que compete realizar a los organismos expresamente previstos para este objeto (32.777/1996).

Para efectos de determinar si el servicio de que se trata debe constituir juntas calificadoras regionales, es necesario considerar el número total de funcionarios que laboran en cada región y no solo los de un escalafón en particular (29.752/2009).

Inciso 3º

La junta calificadora central es la encargada de evaluar a los integrantes de las juntas calificadoras regionales, de lo que se desprende que, si tales funcionarios son objeto de calificación, de la misma manera lo serán quienes formen parte de las juntas calificadoras de los hospitales que integran los servicios de salud, toda vez que sostener lo contrario, importaría establecer una discriminación entre los miembros de ambas juntas que carece de sustento legal (14.249/2010).

Inciso 4º

Corresponde que integre la junta calificadora regional, en calidad de representante del personal de un determinado estamento, el único funcionario en la región que pertenece a aquel, ya que, si se entendiera que dicho representante no debe integrar dicha junta, conforme a lo ordenado por el artículo 35, inciso cuarto, de la ley Nº 18.834, traería como consecuencia la nulidad de las decisiones adoptadas por ella. En este caso, el mencionado órgano colegiado deberá constituirse para el solo fin de dejar establecido que no existen servidores que tengan que ser calificados en el escalafón pertinente (14.244/2005).

Si por aplicación de las normas que rigen la constitución de las juntas calificadoras, tocase integrar el órgano colegiado central a un funcionario que, por su jerarquía en la región en que se desempeña, estuviera llamado a conformar la junta regional respectiva, resulta más conveniente que aquel constituya el cuerpo evaluador regional y no que se traslade para componer el central. El servidor de que se trate deberá quedar liberado de calificación (38.462/2009).

El hecho de que la junta calificadora regional esté integrada solo con servidores regidos por la ley Nº 19.664 no constituiría por sí mismo una ilegalidad, en la medida que se haya respetado lo dispuesto por el artículo 35 de la ley Nº 18.834,

en virtud del cual aquellas se encuentran conformadas por los tres empleados de más alto nivel jerárquico de la institución en la respectiva región, lo que en la especie, se debe determinar en atención a las remuneraciones asignadas al cargo de los funcionarios que la integrarán. No obstante, la inclusión de las bonificaciones otorgadas por los artículos 4º y 5º de la ley Nº 19.490, para efectos de determinar el nivel jerárquico, no resulta procedente, puesto que, para definir dicho nivel, solo se debe considerar el grado asignado al cargo y no las asignaciones vinculadas a él **(97.560/2015).**

Inciso 5º

Las juntas calificadoras deben funcionar con la totalidad de sus integrantes, esto es, tratándose de las centrales con los cinco servidores de mayor nivel jerárquico del organismo, excepto el jefe superior, y con un representante del personal elegido por este según el estamento a calificar, pudiendo intervenir, además, un delegado con derecho a voz de la asociación de funcionarios con mayor representación **(16.292/2005, 28.118/2011).**

La jerarquía de los funcionarios no la determina la estructura interna de los servicios públicos, sino que el grado o nivel remuneratorio que la ley ha asignado al cargo respectivo en la correspondiente planta. La jerarquía funcionaria está señalada de un modo genérico en el Estatuto Administrativo, de manera que, para fijar la composición de la junta respectiva, debe considerarse únicamente el grado o nivel remuneratorio correspondiente. En otras palabras, el Estatuto Administrativo no formula exigencias para determinar la jerarquía funcionaria respecto de la calidad en que se sirven los cargos correspondientes a esos niveles ni tampoco atiende a las funciones específicas que ellos desarrollan **(26.215/2009, 18.276/2013, 2.856/2014).**

Para determinar la integración de las juntas calificadoras, es menester tener en cuenta que la normativa legal alude al concepto de jerarquía funcionaria de un modo genérico, por lo que únicamente debe considerarse el grado remuneratorio asignado al cargo como el elemento que la determina, dado que estos se encuentran ordenados en forma piramidal, de mayor a menor, según su nivel de rentas, sin distinguir en cuanto a la planta, ni atender a las funciones específicas que se desarrollen o a la calidad en que se sirven los cargos correspondientes a esos niveles, debiendo agregarse que la jerarquía de un funcionario no se ve alterada por la circunstancia de que perciba una determinada asignación, pues aquella dependerá del grado o nivel remuneratorio que posea el respectivo servidor **(26.085/2001, 47.139/2001).**

Cabe recordar que la jerarquía funcionaria se encuentra establecida de un modo genérico, siendo el grado remuneratorio el elemento que determina el nivel jerárquico de un servidor. No obstante ello, conforme a los artículos 7º y 17 de la ley Nº 18.575, los funcionarios de la Administración se encuentran afectos a un régimen jerarquizado y disciplinado, con el cual deben armonizar las normas

estatutarias que regulan a tales servidores, siendo del caso agregar, además, que el artículo 5º, de la ley Nº 18.834, en concordancia con el citado mandato de la ley Nº 18.575, establece un orden jerárquico cuando señala las distintas plantas que se consultan en la respectiva institución: directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares. Es así como, en caso de que exista igualdad de grado remuneratorio entre dos o más funcionarios, para integrar la junta calificadora, deberá preferirse a aquel que ocupe un cargo de la planta directiva, pues ello armoniza con el principio fundamental de la jerarquía que informa la organización de todo servicio público, cuya preeminencia y resguardo no puede ser desconocido (44.775/1999, 29.803/2001).

La jerarquía es el factor esencial para determinar la integración de las juntas calificadoras. En caso de existir más de un funcionario en el nivel jerárquico correspondiente, su integración se hará de acuerdo con el orden de antigüedad en la forma que se regula en este estatuto. El artículo 9º de la ley Nº 18.834 señala que todo cargo necesariamente deberá tener asignado un grado de acuerdo con la importancia de la función que se desempeña, lo cual está destacando el principio de que la jerarquía de un cargo está íntimamente ligada al grado que se le asigna (35.926/2003).

En virtud del principio de jerarquía, los funcionarios pertenecientes a la planta directiva tienen preferencia para presidir la junta calificadora central. Ello, por cuanto las normas estatutarias deben armonizarse con el régimen jerarquizado y disciplinado a que están afectos los funcionarios públicos, de acuerdo con el artículo 7º de la ley Nº 18.575. Además, el artículo 5º del Estatuto Administrativo dispone un orden jerárquico, al señalar las distintas plantas que se consultan en cada institución, esto es, de directivos, de profesionales, de técnicos, de administrativos y de auxiliares. De tal modo, frente a situaciones de igualdad de grado remuneratorio, deberá preferirse para presidir la junta calificadora central al servidor que ocupe un cargo de la planta directiva, pues ello guarda armonía con el principio fundamental de la jerarquía, que informa la organización de toda entidad estatal. Así, el funcionario perteneciente a la planta directiva en calidad de exclusiva confianza goza de una jerarquía superior a aquel de la planta profesional que posee su mismo grado remuneratorio, lo que lo habilita para dirigir el ente colegiado evaluador del personal (47.546/2013).

Carece de relevancia para determinar la jerarquía de un cargo, el hecho de que el funcionario que lo ocupe perciba una determinada asignación que incremente su remuneración mensual, como sucede con las asignaciones de funciones críticas, puesto que es el grado asignado al cargo el que determina el nivel jerárquico del servidor para los efectos de integrar la junta, cualquiera sea la planta o escalafón en que su empleo se ubique y sin que deba considerarse para tal fin el monto específico de las remuneraciones que perciben los servidores con ocasión de asignaciones especiales que se conceden en atención a condiciones particulares (47.170/2010).

Pueden integrar las juntas calificadoras los empleados suplentes de planta, ya que ellas deben integrarse con las cinco plazas de más alto nivel jerárquico en la institución y entre ellos puede haber uno que haya sido designado para desempeñar un cargo de planta en calidad de suplente. Así, se consagra la jerarquía funcionaria como el elemento básico para resolver acerca de la composición de dicho órgano evaluador, sin formular exigencias respecto de la calidad en que se sirven los cargos correspondientes a esos niveles, ni atender a las funciones específicas que ellos desarrollan, de modo que los servidores suplentes que integran la junta no lo hacen en virtud de la categoría titular que puedan tener en la planta del servicio sino por el nivel del cargo cuya suplencia ejercen (47.111/2001).

Cuando por expresa autorización legal, se ha delegado el ejercicio de facultades directivas en un funcionario a contrata, ello no significa que también se delegue la facultad para integrar una junta calificadora, sino que la función directiva que aquel se encuentra desarrollando, lo habilita para poder integrarla, pero ello dependerá, en definitiva, del grado o nivel remuneratorio que posea el cargo desempeñado por ese servidor. Luego, el derecho a formar parte del referido cuerpo colegiado emana, precisamente, del desempeño de un empleo que, de acuerdo con su nivel remuneratorio, corresponda a alguno de aquellos que, según lo prescrito en el artículo 35 de la ley Nº 18.834, debe integrar dicho órgano evaluador (21.351/2004, 77.245/2012).

Si excepcionalmente la ley autoriza a servidores a contrata para ejercer cargos de jefatura, no existe inconveniente para que también integren las juntas calificadoras (21.351/2004, 26.215/2009).

La junta calificadora central debe constituirse con funcionarios pertenecientes a la planta de personal y si estos no son suficientes, debe completar su integración con aquellos que, pese a estar ejerciendo empleos a contrata, mantienen la reserva de sus cargos de planta (13.191/2010).

La circunstancia de que al interior de un servicio existan servidores sujetos a distintos regímenes laborales no implica que se altere la posición jerárquica que les corresponde en la estructura general de la respectiva institución. En tal caso, la jerarquía debe determinarse en función de la remuneración asignada al cargo (18.276/2013).

El hecho de que un funcionario tenga la calidad de asesor directo de la jefatura máxima de una institución no implica necesariamente que se encuentre inhabilitado para conformar la junta calificadora por falta de imparcialidad, ya que si bien el artículo 62, Nº 6, de la ley Nº 18.575 obliga a los funcionarios a inhibirse de actuar cuando se configure una situación que les reste imparcialidad, ello no autoriza a excluir a una persona de la integración de la referida junta, cuando debe conformarla en atención a su grado, sin perjuicio de que el miembro de la junta se abstenga de participar en el acuerdo que ella adopte, cuando exista una situación específica que pudiera afectar a un funcionario con su decisión, en

resguardo de la necesaria imparcialidad y objetividad que debe imperar en los procesos calificatorios (77.245/2012).

El funcionario que, por poseer la jerarquía siguiente a aquellas que deben conformar la junta calificadora central, reemplaza a uno de sus integrantes en la constitución de esta, no se encuentra exento de evaluación (47.170/2010, 48.342/2011, 57.293/2013).

El jefe de personal cuando es uno de los cinco servidores de mayor nivel jerárquico del organismo, excluido el jefe superior, debe integrar la junta calificadora como miembro de esta, con preferencia a la calidad de secretario de la misma que le corresponde de acuerdo con el artículo 46 de la ley Nº 18.834 (16.292/2005).

Las juntas calificadoras deben integrarse con los servidores de mayor jerarquía de cada institución, pero en caso de haber más de un empleado en el nivel correspondiente, debe recurrirse al orden de antigüedad señalado en el artículo 51 de este estatuto (9.666/2006).

Ante la falta de personal suficiente para integrar la junta calificadora de un servicio determinado, este debe solicitar al ministro del ramo que designe a los servidores que sean necesarios para integrarla, por aplicación del artículo 8º, letra b), del Estatuto Administrativo (28.395/2012).

El artículo 35 del Estatuto Administrativo, en sus incisos quinto y final, respectivamente, distingue entre el representante del personal, quien integra la junta calificadora con derecho a voz y voto, y el delegado de la organización funcionaria, quien solo concurre con derecho a voz en esa instancia, disponiendo para la primera situación que se debe elegir un funcionario por estamento a calificar. Del tenor de la reseñada norma, queda de manifiesto que el legislador determinó que, en el procedimiento de elección del representante del personal, debía escogerse uno por cada estamento a calificar, exigencia que no hizo extensiva tratándose del delegado, sin que resulte procedente, por la vía de la interpretación, aplicar dicho presupuesto a la selección del segundo (23.931/2015).

Inciso 6º

La regla de excepción que establece la existencia de juntas calificadoras en cada uno de los hospitales que integran los servicios de salud, determina que estas solo pueden evaluar al personal que se desempeñe en dichos hospitales y no a aquel que labora en otras dependencias que no tienen ese carácter, caso en el cual debe calificar la junta central (19.309/2001).

El artículo 105 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, ha establecido que las juntas calificadoras de los establecimientos hospitalarios estarán integradas por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico, a excepción del director del hospital, y por un representante del personal elegido por este. Si bien este precepto nada señala respecto a designar a un suplente,

ello debe realizarse de acuerdo con el inciso noveno del artículo 35 de la ley Nº 18.834 (12.677/2005).

El precepto del inciso sexto en comento, según el cual tratándose de los servicios de salud existirá una junta calificadora en cada uno de los hospitales que lo integran, tiene que interpretarse restrictivamente en atención a su carácter excepcional, de modo que no resulta aplicable a un centro de referencia de salud. De acuerdo con los actuales artículos 4º, Nº 11; 23, letra a); 25; 100 y 105, respectivamente, del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, los hospitales constituyen una categoría de establecimientos de salud que poseen una individualidad explícitamente reconocida por dicha normativa, con una naturaleza particular que los distingue, entre otros, de ese tipo de centros (54.290/2005, 36.220/2009).

La junta calificadora de un servicio de salud debe ser integrada por los funcionarios que ocupen cargos en la planta de dicha institución, sin importar que se desempeñen en alguno de los hospitales que conforman la respectiva red asistencial (18.276/2013).

Corresponde a la junta de los servicios de salud calificar los integrantes de aquellas constituidas en los hospitales, entendiendo que estas equivalen para estos efectos, respectivamente, a las juntas regionales y central (5.645/2014).

Inciso 7º

No existe impedimento para que los organismos reduzcan el número de juntas calificadoras regionales actualmente existentes, introduciendo las modificaciones pertinentes a sus reglamentos calificatorios especiales, ordenamientos estos últimos que pueden fijar reglas relativas a esos cuerpos colegiados diversas a las del Estatuto Administrativo (21.582/2004).

Inciso 8º

Según el inciso octavo del artículo 35 de la ley Nº 18.834, si existiere más de un funcionario en el nivel correspondiente, la junta se integrará de acuerdo con el orden de antigüedad. Esa norma se remite al artículo 51 de ese mismo texto estatutario, cuyo inciso segundo contempla una forma de desempate para resolver la igualdad que se produce entre dos funcionarios de un mismo estamento que tienen idéntico grado y puntaje de evaluación. Así, entre servidores de un mismo estamento y grado, deberá preferirse al que tenga mayor antigüedad en los términos que fija aquella norma (14.905/2017).

Para los efectos de conformar la junta la igualdad de grado se produce entre funcionarios que pertenecen a distintos estamentos, debe preferirse a aquel servidor que ocupe un cargo de la planta directiva y no a aquel que tenga mayor antigüedad. Idéntico criterio debe regir cuando se trata de un funcionario a contrata que, por expresa autorización legal, ejerce labores directivas, pues es

el desarrollo de estas lo que le habilita para poder integrar la junta calificadora, en la medida que el grado que posea el cargo desempeñado por ese servidor corresponda a alguno de aquellos que, según lo prescrito en el artículo 35 de la ley Nº 18.834, debe integrar dicho órgano evaluador (14.905/2017).

Inciso 9º

Los representantes del personal han de formar parte del estamento al cual pertenecen los servidores que se van a calificar. Tal obligación tiene por objeto asegurar que los derechos de los funcionarios sean representados por quienes mejor conocen las exigencias y circunstancias que conlleva ejercer alguno de los empleos del respectivo escalafón, permitiéndoles decidir con fundado conocimiento sobre su desempeño laboral (2.672/2006).

El representante del personal de un determinado estamento solo debe participar en la junta calificadora cuando se evalúe a funcionarios que pertenecen a aquel. Cada estamento debe poseer un delegado en dicha junta evaluadora, lo que demuestra que corresponde al representante del ordenamiento que se calificará intervenir en las respectivas sesiones de ese cuerpo colegiado (22.877/2012).

Aunque exista solo un candidato que postule a desempeñarse como representante del personal ante la junta calificadora, la autoridad carece de facultades para suspender la elección de estos servidores designando al funcionario más antiguo de la repartición en tal calidad, porque el artículo 35 y el artículo 23 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, no establecen exigencia alguna en cuanto al número de candidatos requeridos para que pueda realizarse la elección respectiva, procediendo que esta se lleve a cabo con ese candidato (34.010/1996, 33.915/1997).

Los dirigentes de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado tienen derecho a participar en la elección del representante del personal ante la respectiva junta de calificaciones, porque mediante la interpretación armónica y sistemática de este artículo 35 y del artículo 23, inciso tercero, del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, aparece que para participar en esa elección solo se requiere ser funcionario. Además, el inciso tercero del artículo 25 de la ley Nº 19.296 exime a esos dirigentes de la calificación anual, salvo que expresamente soliciten ser evaluados, pero si ello no ocurre, regirá su última calificación para todos los fines legales, entre ellos, participar en la elección indicada (29.025/1997).

No corresponde que un funcionario regido por la ley Nº 15.076 forme parte, como representante del personal, de alguna de las juntas calificadoras del artículo 35 del Estatuto Administrativo, porque aquella ley contempla en su título IV, el sistema de calificaciones propio de los profesionales funcionarios, motivo por el cual en esta materia no les son aplicables las normas de la ley Nº 18.834, uno de cuyos preceptos otorga el derecho al representante aludido a no ser calificado, lo

que no está permitido en la referida ley Nº 15.076. No existe inconveniente para que asuma como representante del personal, el funcionario que, en la respectiva elección, obtuvo la segunda mayoría, si quien obtuvo la primera se encuentra imposibilitado para ser electo (30.527/1997).

Los establecimientos hospitalarios deben, tratándose del representante del personal que integra las juntas calificadoras, elegir a un suplente ante la respectiva junta para que aquel integre dicho órgano en el evento de que el titular se encuentre impedido de ejercer sus funciones. Ello, por cuanto, si bien la ley Nº 19.937, artículo 83, no hizo referencia al representante que tendrá el carácter de suplente, corresponde aplicar lo prescrito en el inciso noveno del artículo 35 de la ley Nº 18.834 (12.677/2005).

El que un funcionario haya sido objeto de una medida disciplinaria en un sumario no es impedimento para ser propuesto y elegido representante del personal ante la junta calificadora, como tampoco altera lo preceptuado en relación con la no calificación del mismo (13.403/2010).

Los miembros de las juntas calificadoras regionales deben participar en la elección del representante del personal ante la junta calificadora central al ser evaluados por esta última (49.426/2003).

La autoridad del servicio no está obligada a recordar a sus funcionarios el plazo que poseen para inscribir candidatos a representante de personal ante la junta calificadora (16.517/2012).

El representante del personal ante la junta calificadora puede ser cambiado de funciones, en la medida que correspondan a su estamento (34.745/2013).

No constituye un vicio jurídicamente relevante el que uno de los ministros de fe de la elección del representante del personal se haya visto impedido de intervenir en los días de votación por encontrarse con licencia médica, habiendo asistido el otro al recuento de votos, ya que no afectó el proceso de que se trata (17.879/2014).

Inciso 10º

Si falta el representante del personal en la junta calificadora, debe actuar como tal el funcionario más antiguo de la repartición, mientras no se proceda a la elección de uno nuevo. Lo anterior, considerando el principio de continuidad del servicio público y el hecho de que la función no puede interrumpirse por falta de una persona. Constituye una obligación para el servidor más antiguo desempeñarse como representante del personal, salvo que se encuentre impedido por una causa legal, porque esta norma está redactada en términos imperativos (27.176/1998, 49.237/1999, 38.263/2009).

Para el caso de que no se hubiere elegido el delegado, el artículo 35 del Estatuto Administrativo y el artículo 23 del reglamento prevén que actuará en dicha calidad

el empleado más antiguo, siendo esta última situación la que se configura por lógica, ante la existencia de un único servidor en un estamento (74.027/2010).

Ante la negativa de los representantes del personal —titular y suplente— de participar en la junta calificadora y la necesidad imperiosa de conformarla y cumplir con la obligación de evaluar, se ajusta a derecho la decisión de la autoridad de integrarla con el empleado más antiguo (35.379/2011).

Inciso 11º

Corresponde designar delegado a la asociación de funcionarios que cuente con el mayor número de afiliados regidos por la ley Nº 18.834 y, por ende, sujetos a calificación, si en el respectivo servicio existen varias organizaciones de esa naturaleza. Ello, porque este inciso no se refiere a la agrupación que posea una mayor cantidad de afiliados, sino a aquella que sea la más representativa de los funcionarios sometidos al régimen de calificaciones previsto en este Estatuto Administrativo (38.387/1997, 3.881/2001, 48.303/2001).

En ausencia de una norma legal o reglamentaria que señale una fecha determinada para requerir a la pertinente asociación de funcionarios que designe al delegado ante la junta calificadora, procede hacerlo durante cualquiera de los primeros diez días del mes de agosto de cada año que, según el inciso tercero del artículo 23 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, es el lapso dentro del cual el jefe superior del nivel nacional o regional, según corresponda, debe convocar para la elección del representante del personal, pues ello permite que la asociación cuente con tiempo para resolver sobre el particular y comunique oportunamente su determinación a la autoridad, esto es, antes del primero de septiembre de cada año, que es la fecha de inicio del proceso de calificaciones (38.387/1997).

No procede designar suplente del delegado de la asociación de funcionarios ante la junta calificadora, porque la normativa legal y reglamentaria no contempla la posibilidad de nominar un suplente, como sí lo hace tratándose de los representantes del personal, donde permite la elección de un suplente para cuando el titular esté impedido de ejercer sus funciones (41.744/2001).

No resulta procedente la nominación de un delegado de la asociación de funcionarios por cada estamento a calificar, como sucede en el caso de los representantes de personal. Por lo anterior, no se ajusta a dicho precepto que un reglamento de calificaciones señale que la designación de dicho delegado será por estamento a calificar, por un conjunto de ellos o para todos los estamentos a calificar (51.168/2007, 33.219/2011).

No procede que, en la junta calificadora de un hospital, participen, con derecho a voz, representantes gremiales de otras plantas que no se estén calificando, porque su intervención no ha sido considerada por el legislador (278/2009).

El legislador ha regulado de manera particular la conformación de las juntas calificadoras al interior de las instituciones de salud, especificando que, para determinar la asociación de funcionarios que debe designar a un representante con derecho a voz para esa actividad evaluadora, se considerarán dos criterios: la planta a calificar y el mayor número de afiliados a nivel local. En este punto, es dable consignar que el proceso calificatorio incide en la ordenación estamental de los funcionarios de las respectivas plantas, por lo que a fin de resolver qué organización gremial designará al apoderado de los funcionarios, se debe estar exclusivamente a sus miembros que se desempeñen en el establecimiento asistencial que lleva a efecto el proceso de evaluación respectivo (50.120/2013).

La elección del delegado que intervendrá en la junta calificadora le corresponde a la asociación de funcionarios con mayor representación en el servicio y no a una federación, pues el derecho contenido en el artículo 35 del Estatuto Administrativo se encuentra establecido para las asociaciones de funcionarios que cumplan el requisito allí contemplado y no para las federaciones (50.758/2014).

El artículo 35 del Estatuto Administrativo, en sus incisos quinto y final, respectivamente, distingue entre el representante del personal, quien integra la junta calificadora con derecho a voz y voto, y el delegado de la organización funcionaria, quien solo concurre con derecho a voz en esa instancia, disponiendo para la primera situación que se debe elegir un funcionario por estamento a calificar. Del tenor de la reseñada norma, queda de manifiesto que el legislador determinó que en el procedimiento de elección del representante del personal, debía escogerse uno por cada estamento a calificar, exigencia que no hizo extensiva tratándose del delegado, sin que resulte procedente, por la vía de la interpretación, aplicar dicho presupuesto a la selección del segundo (23.931/2015).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 8º, 33 al 52 y 160 de la ley Nº 18.834; 32 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296; 105 del decreto con fuerza de ley Nº 1º, de 2005, del Ministerio de Salud; 1º y 22 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 36. La Junta Calificadora será presidida por el funcionario de más alto nivel jerárquico que la integre.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 31.

En caso de impedimento de algún miembro de la junta, esta será integrada por el funcionario que siga el orden a que se refiere el artículo anterior.

Interpretación:

Inciso 1º

La presidencia de la junta calificadora corresponde al integrante que ostente el más alto grado remuneratorio que es el que determina la jerarquía, sin que deban formularse otros distingos (26.042/1992, 30.346/1992).

No corresponde emitir acto administrativo alguno para designar al presidente del órgano calificador, toda vez que, de acuerdo con los artículos 36 de la ley Nº 18.834 y 26 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, aquel será presidido por el funcionario de más alto nivel jerárquico que lo integre (33.586/2009).

Según el principio de jerarquía, los funcionarios pertenecientes a la planta directiva tienen preferencia para presidir la junta calificadora central. Ello, por cuanto las normas estatutarias deben armonizarse con el régimen jerarquizado y disciplinado a que están afectos los funcionarios públicos, de acuerdo con el artículo 7º de la ley Nº 18.575. Además, el artículo 5º del Estatuto Administrativo dispone un orden jerárquico al señalar las distintas plantas que se consultan en cada institución, esto es, de directivos, de profesionales, de técnicos, de administrativos y de auxiliares. De tal modo, frente a situaciones de igualdad de grado remuneratorio, deberá preferirse para presidir la junta calificadora central al servidor que ocupe un cargo de la planta directiva, pues ello guarda armonía con el principio fundamental de la jerarquía, que informa la organización de toda entidad estatal. Así, el funcionario perteneciente a la planta directiva en calidad de exclusiva confianza goza de una jerarquía superior a aquel de la planta profesional que posee su mismo grado remuneratorio (47.546/2013).

Inciso 2º

Configuran causales de impedimento de algún miembro de la junta calificadora, todas aquellas situaciones en que el funcionario se vea imposibilitado de desempeñar su empleo, contando entre estas los feriados, licencias médicas, permisos, destinaciones, comisiones de servicios, cometidos funcionarios (42.499/1997).

El impedimento y la consecuente inasistencia de algún miembro de la junta calificadora debe justificarse a través de cualquier medio idóneo en que conste tal circunstancia, correspondiendo su mención expresa en el libro de actas que

lleva el secretario de ese cuerpo colegiado, tanto del hecho señalado como del funcionario que integra la junta en su reemplazo (42.499/1997).

No procede eximir de evaluación a quien reemplaza a un miembro de la junta calificadora central ausente o impedido de ejercer sus funciones de tal, porque esa exención se otorga solamente a los cinco empleados del más alto nivel, sea que ejerzan efectivamente su cometido o estén impedidos de cumplirlo. En todo caso, los reemplazantes de un miembro titular de dicha junta calificadora deben abstenerse de participar en la sesión en que se evalúa su desempeño. Tampoco quedan marginados de calificación los empleados que, eventualmente, se encuentran obligados a integrar esa junta, porque si no están eximidos los que efectivamente reemplazan a los titulares, con mayor razón esa franquicia no puede extenderse a aquellos y, además, porque no existe certeza respecto del servidor que, de acuerdo con el orden jerárquico, por alguna circunstancia, tuviere que participar como reemplazante en alguna sesión de ese organismo colegiado (39.393/1997, 48.342/2011, 57.293/2013).

La junta calificadora debe integrarse necesariamente con todos los miembros que ha fijado la ley y, si alguno de ellos está impedido de conformarla, ese titular debe ser reemplazado por el funcionario que siga en el respectivo orden jerárquico, puesto que lo contrario llevaría al absurdo de que frente al aludido impedimento, la junta tendría que desempeñar sus tareas solo con los integrantes posibilitados para hacerlo, o no funcionar, lo que se aparta de toda lógica jurídica como también de la intención manifiesta de la ley en orden a regular la concurrencia de un número determinado de personas para conformar el organismo colegiado (20.030/1999, 16.292/2005, 50.542/2006).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 8º, 32 al 52 y 160 de la ley Nº 18.834; 33 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296; 105 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 1º y 22 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 37. Las normas de este párrafo servirán de base para la dictación del o de los reglamentos de calificaciones a que se refiere el inciso primero del artículo 47 de la ley Nº 18.575.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 32.

Interpretación:

Conforme al artículo 47 de la ley Nº 18.575, los servicios públicos pueden contar con un reglamento de calificaciones propio, ordenamiento que, en todo caso, debe ceñirse a las normas de la ley Nº 18.834, contenidas en el título II, párrafo 4, conforme lo ordena el artículo 37 del Estatuto Administrativo (25.141/1993).

En conformidad con los artículos 37 de la ley Nº 18.834 y 47 de la ley Nº 18.575, es factible que el Presidente de la República, a través del ejercicio de la potestad reglamentaria, establezca que los informes de desempeño y la precalificación sean notificados por correo electrónico (70.804/2014).

El régimen de calificaciones del personal es aquel que regula la ley Nº 18.834 y el reglamento de calificaciones del personal afecto al Estatuto Administrativo, establecido en el decreto Nº 1.825, de 1998, del entonces Ministerio del Interior. Ello, por cierto, sin perjuicio de los reglamentos especiales que, según lo prescrito en los artículos 47 de la ley Nº 18.575 y 35, 37, 38, 39 y 47 de ese texto estatutario, pueden dictarse, los que, en todo caso, deben ser emitidos en armonía con lo previsto en ambos cuerpos legales (31.824/2014).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 8º, 32 al 52 y 160 de la ley Nº 18.834; 32 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296; 105 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 1º y 22 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 38. La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1º de septiembre de un año y el 31 de agosto del año siguiente.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 33.

Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del período anual de desempeño a calificar.

Ley 19.882, Art. Vigésimo séptimo, Nº 14.

Interpretación:

Inciso 1º

No configura vicio de procedimiento la circunstancia de no considerarse en las calificaciones la trayectoria y labores desarrolladas anteriormente, por cuanto los procesos evaluatorios solo tienen por finalidad ponderar el quehacer funcionario durante un lapso determinado (19.385/1996).

Es improcedente considerar en un período calificatorio los hechos acaecidos antes o después de ese lapso (7.554/2001).

La regla que propone el servicio para fijar el lapso de suspensión de la prescripción de la responsabilidad administrativa atiende al período calificatorio, como lo ordena el artículo 38, que es distinto al proceso evaluatorio, el que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39, debe terminarse a más tardar el 30 de noviembre de cada año, sin perjuicio de las facultades de cada entidad para establecer otras fechas de inicio y término, según lo previene este último precepto. En efecto, el período que establece el Estatuto Administrativo corresponde al lapso de desempeño que se debe evaluar, en tanto que el proceso contempla todas las instancias de la evaluación, la que concluye con el acuerdo de la respectiva junta calificadora, lo que no obsta, por cierto, a que el empleado respectivo haga uso de las instancias de impugnación que le otorga la normativa que regula la materia ante el mismo servicio y, eventualmente, ante esta Contraloría General, lo que puede implicar que, en la práctica la duración total de cada evaluación varíe caso a caso, de manera que no existe certeza acerca de la extensión exacta de la referida valoración (26.850/2016).

Inciso 2º

La modificación o derogación de las normas del reglamento especial de calificaciones de un servicio, solo puede entrar en vigencia a la fecha en que se inicie un nuevo período de evaluación de desempeño funcionario (13.369/2001, 25.387/2001).

Conforme al artículo 38, inciso segundo, y al artículo 39 de la ley Nº 18.834, se podrán dictar por los servicios reglamentos calificatorios especiales que contemplen fechas distintas a las que fija dicha ley para el período evaluatorio previsto en el inciso primero del citado artículo 38, en lo que dice relación con el

inicio y término de los procesos de calificación, siempre que esas resoluciones señalen disposiciones transitorias que regularicen la falta de adecuación temporal entre el nuevo y el antiguo sistema de evaluación, así como los otros elementos que constituyen su complemento necesario, como los informes de desempeño, constitución de las juntas calificadoras e inscripción de los representantes del personal ante los órganos colegiados. Así, no hay inconveniente en que tal modificación establezca transitoriamente dos períodos calificatorios de nueve meses cada uno. Podrá incorporarse en el reglamento, por ejemplo, una norma transitoria que precise que el escalafón de mérito de un determinado año se confeccionará con los resultados del primer período calificatorio transitorio de los meses de junio a febrero del año siguiente, siempre que no se altere la fecha de inicio y término que fija el artículo 52 de la ley Nº 18.834 **(14.806/2004, 25.114/2005).**

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 al 52 de la ley Nº 18.834; 34 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296; 105 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 3º y 3º transitorio del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 39. El proceso de calificaciones deberá iniciarse el 1º de septiembre y terminarse a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 34.

Con todo, los reglamentos especiales propios de cada institución podrán establecer otras fechas de inicio y término del proceso de calificación.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 15.

Interpretación:

Inciso 1º

Las actuaciones de la junta calificadora realizadas con posterioridad al vencimiento del plazo establecido en esta norma son válidas y eficaces, porque los plazos que fijan las leyes a la Administración no son fatales, sin desmedro de la responsabilidad disciplinaria que pudiere afectar a los agentes públicos por su incumplimiento (11.016/2001, 53.493/2005).

El proceso calificatorio debe estar afinado dentro del lapso comprendido entre el 1 de septiembre y el 30 de noviembre, pese a que los plazos no son fatales para la Administración, al tratarse de un procedimiento reglado que comprende diversas etapas: precalificación, calificación y, eventualmente, apelación y reclamo ante la Contraloría General, del cual se derivan consecuencias directas para la carrera funcionaria. Con el resultado de las calificaciones ejecutoriadas se confecciona el escalafón que rige desde el 1 de enero de cada año, cuya vigencia es de doce meses, lapso en que se efectúan las promociones y eliminaciones que correspondan (47.271/2003, 2.354/2009).

Un funcionario que fue elegido director de su asociación gremial en septiembre de 1997, quedó eximido de ser calificado por el período 1996-1997, a menos que lo hubiere solicitado, porque según el artículo 20 de la ley Nº 19.296, los funcionarios candidatos al directorio que reúnan los requisitos para ser electos, gozan del fuero del artículo 25 de esa misma ley desde que se comunique por escrito a la jefatura superior de la repartición la fecha de la elección y hasta esta última o desde la presentación de la candidatura (11.951/1998).

La regla que propone el servicio para fijar el lapso de suspensión de la prescripción de la responsabilidad administrativa, atiende al período calificatorio —1 de septiembre de un año y 31 de agosto del siguiente—, como lo ordena el artículo 38, que es distinto al proceso evaluatorio, el que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 39, debe terminarse a más tardar el 30 de noviembre de cada año, sin perjuicio de las facultades de cada entidad para establecer otras fechas de inicio y término, según lo previene este último precepto. En efecto, el período que establece el Estatuto Administrativo corresponde al lapso de desempeño que se debe evaluar, en tanto que el proceso contempla todas las instancias de la evaluación, la que concluye con el acuerdo de la respectiva junta calificadora,

lo que no obsta, por cierto, a que el empleado haga uso de las instancias de impugnación que le otorga la normativa que regula la materia ante el mismo servicio y, eventualmente, ante esta Contraloría General, lo que puede implicar que, en la práctica la duración total de cada evaluación varíe caso a caso, de manera que no existe certeza acerca de la extensión exacta de la referida valoración (26.850/2016).

Inciso 2º

Los reglamentos calificatorios especiales pueden contemplar fechas distintas a las que fija la ley, en cuanto al inicio y término de los procesos de evaluación, siempre que señalen disposiciones transitorias que regularicen la inadecuación temporal entre las nuevas datas y las primitivas, como asimismo los otros elementos que constituyen su complemento necesario: informes de desempeño, constitución de las juntas e inscripción de los representantes del personal ante los órganos colegiados (25.114/2005).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 33 al 52 de la ley Nº 18.834; 35 de la ley Nº 18.883; 3º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 40. No serán calificados los funcionarios que por cualquier motivo hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua dentro del respectivo período de calificaciones, caso en el cual conservarán la calificación del año anterior.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 35.

Interpretación:

Los funcionarios ascendidos deben ser objeto de calificación, aunque en el nuevo grado no cuenten con un desempeño igual o superior a seis meses, considerando que el artículo 51 de la ley Nº 18.834 no establece expresamente lo contrario. Ello, entre otras razones, porque la calificación de que sean objeto los servidores ascendidos, no tiene la virtud de alterar su ubicación en el respectivo escalafón, ya que para ello es necesario que esta obedezca a un desempeño, en el nuevo grado, no inferior a seis meses (37.154/1995, 1.773/2000).

Para el cómputo del plazo de desempeño efectivo contemplado en el artículo 40 del Estatuto Administrativo, resulta irrelevante que las respectivas licencias médicas se hayan otorgado fraccionadas en medios días o no, debiendo ellas considerarse, para estos fines, como de días completos, por cuanto no existe norma alguna que permita distinguir en esta materia (15.879/2010, 30.212/2014).

El tiempo trabajado en jornada parcial, producto de licencias médicas por medios días, debe ser considerado como de días completos para el cómputo del plazo del artículo 40 de la ley Nº 18.834. Sostener lo contrario importaría excluir de calificación a todos los servidores que son nombrados o designados por jornadas parciales, toda vez que estos, al igual que los primeros, tienen reducida la extensión horaria en que deben desarrollar sus obligaciones laborales. Diversa es la situación de los feriados y los días de permisos con o sin goce de remuneraciones, toda vez que la norma en análisis exige como requisito para determinar la procedencia de la evaluación anual de la labor de un funcionario, un lapso mínimo de seis meses de desempeño efectivo, sin distinguir si la ausencia se debe o no al ejercicio de un derecho estatutario, como los aludidos. De ello se colige que deben considerarse como días no trabajados aquellos en que no se prestan labores en virtud de un feriado o permiso administrativo (6.027/2015, 39.694/2015).

La condición de dirigente gremial no exime del cumplimiento de los deberes funcionarios, sino que solamente otorga, de acuerdo con el artículo 31 de la ley Nº 19.296, el derecho a los permisos necesarios para ausentarse de las labores habituales con el objeto de cumplir las funciones gremiales por los lapsos que la misma disposición señala. Este derecho no se extiende al período de prolongación del fuero luego de haber cesado en la calidad de dirigente, durante el cual se encuentra cabalmente afecto al cumplimiento de la obligación estatutaria de desempeño de su cargo. Por tal motivo, conforme al inciso tercero del artículo 25

de la citada ley Nº 19.296, un exdirigente gremial, cuyo fuero, luego del término de su período de desempeño como tal, abarca más de seis meses del proceso calificatorio, debe ser calificado al tenor de las reglas generales, por lo que no le es aplicable el artículo 40 de la ley Nº 18.834 **(28.159/1998, 26.946/1999).**

Los funcionarios que se encuentran en proceso de instrucción y capacitación durante un período de evaluación deben ser calificados, por cuanto, conforme al artículo 31 de la ley Nº 18.834, la capacitación constituye una obligación funcionaria, cuyos resultados son considerados en las calificaciones y además por tener el carácter de comisión de servicios **(10.317/1999).**

Es improcedente que funcionario que, en un proceso calificatorio ha conservado la evaluación anterior por no haber desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, interponga el recurso de apelación en contra de la calificación que ha conservado, pues dicho recurso no se contempla en la normativa que rige esta situación **(6.352/2006, 45.600/2011).**

Si el ejercicio del derecho a feriado, licencias médicas o permisos administrativos implica para el funcionario ausentarse de su lugar de trabajo por un tiempo superior a seis meses, dentro del período calificatorio, se encuentra en la situación descrita en el artículo 40, razón por la cual debe entenderse que su desempeño efectivo de funciones ha sido inferior al citado lapso, no correspondiendo, por ende, que sea evaluado **(45.145/2011, 68.450/2012).**

La falta de desempeño efectivo del respectivo servidor puede deberse a "cualquier motivo", expresión genérica que incluso comprende aquellas ausencias fundadas en el ejercicio de un derecho funcionario contemplado en una disposición legal, como es el caso de los feriados, licencias médicas o permisos administrativos, previstos en el título IV del Estatuto Administrativo **(81.403/2011, 46.068/2012, 69.326/2012).**

Los suplentes gozan de las atribuciones y prerrogativas inherentes al cargo que desempeñan como tales, en las mismas condiciones que el titular, de manera que no pueden serles restadas las obligaciones que les habría correspondido ejecutar a los titulares, entre las que se cuenta la de asumir como subrogantes cuando resulte procedente. En ese sentido, de la interpretación armónica de los artículos 33, 34 y 40 de la ley Nº 18.834, se desprende que todos los funcionarios regidos por dicha regulación deben ser calificados anualmente, de modo que los suplentes deben someterse al proceso calificatorio, en la medida que no se encuentren en los casos que expresamente exceptúa ese texto estatutario **(10.214/2017).**

Cuando se hace uso de más de seis meses de licencia médica en el período calificatorio pertinente y, por ende, no pudo haber evaluación, no procede percibir la asignación de estímulo por experiencia y desempeño funcionario, toda vez que el artículo 1º de la ley Nº 19.490 dispone que dicho estipendio se otorgará considerando el resultado de las calificaciones obtenidas en el

año inmediatamente anterior a su pago, agregando que quienes no hayan sido evaluados, salvo que se trate del ejercicio del descanso de maternidad, no tendrán derecho a él (72.563/2016, 79.421/2016).

El artículo 3º, inciso segundo, del decreto Nº 117, de 1997, del Ministerio de Salud, dispone que las funcionarias que no hayan sido calificadas en el período respectivo, como consecuencia de haber hecho uso del derecho al descanso de maternidad, serán incluidas en el listado de acuerdo con el puntaje obtenido en la calificación que mantienen y, en el caso de que carecieren de evaluación anterior, se las ubicará al final del listado. Dicha calificación será considerada para efectos del pago del beneficio de la letra e) del artículo 1º de la ley Nº 19.490 (4.576/2016).

La discontinuidad de un empleado en un organismo marca el fin de su relación estatutaria y de todos los derechos nacidos en aquella, de modo que las evaluaciones conseguidas en un desempeño previo no serán válidas en uno nuevo, aunque sea en una misma institución y cargo (99.613/2015).

Quienes hacen uso del permiso posnatal parental, bajo la modalidad de media jornada, deben ser objeto de calificación. Ello, por cuanto quien ejerce ese derecho se reincorpora a sus labores —o continúa trabajando— disminuyendo su jornada laboral a la mitad no puede considerarse que durante ese lapso carezca de un desempeño efectivo, de manera que se deben contabilizar como días trabajados para los efectos de determinar la procedencia de calificar a un servidor, aquellos en que este cumplió con la jornada diaria reducida a la mitad con motivo del uso del permiso posnatal parental extendido (55.553/2015).

No debió ser calificada la funcionaria que, por haber gozado de licencias médicas pre y postnatal y de permiso postnatal parental, solo ejerció efectivamente sus tareas por menos de seis meses, pues se encontraba en la hipótesis descrita en el artículo 40 del Estatuto Administrativo (14.972/2016).

Para los efectos de determinar el cumplimiento del requisito de mantener una calificación en lista Nº 1, como condición para mantenerse en un cargo de jefe de departamento, resulta útil la calificación que se conserva en virtud de alguna disposición legal que así lo permite (8.124/2020).

Las funcionarias que no han sido calificadas por estar haciendo uso de descansos maternales conservan su calificación anterior y tienen derecho a percibir la asignación contemplada en el artículo 4º de la ley Nº 19.490, siempre y cuando cumplan los demás requisitos previstos al efecto (E154655/2021).

Funcionarios que no han sido calificadas por estar haciendo uso de licencia médica y que conservan su calificación anterior tienen derecho a percibir la asignación del artículo 4º de la ley Nº 19.490, siempre y cuando cumplan los demás requisitos previstos al efecto (E272985/2022).

Funcionarios que no han sido calificados por haber sido suspendidos preventivamente de su empleo conservan su calificación anterior y tienen derecho a percibir la asignación contemplada en el artículo 4º de la ley Nº 19.490, en la medida que cumplan los demás requisitos previstos al efecto (E273034/2022).

Personas funcionarias que no han sido calificadas por haber hecho uso de licencia médica y que conservan su calificación anterior tienen derecho a percibir la asignación del artículo 5º de la ley Nº 19.528, en la medida que cumplan las demás exigencias previstas por la normativa (E497614/2024).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 al 52 de la ley Nº 18.834; 36 de la ley Nº 18.883; 1º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 41. La Junta Calificadora adoptará sus resoluciones teniendo en consideración, necesariamente, la precalificación del funcionario hecha por su jefe directo, la que estará constituida por los conceptos, notas y antecedentes que este deberá proporcionar por escrito. Entre los antecedentes, se considerarán las anotaciones de mérito o de demérito que se hayan efectuado dentro del período anual de calificaciones, en la hoja de vida que llevará la oficina encargada del personal para cada funcionario.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 36.

Los jefes serán responsables de las precalificaciones que efectúen, como asimismo, de la calificación en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 34. La forma en que lleven a cabo este proceso deberá considerarse para los efectos de su propia calificación.

Constituirán elementos básicos del sistema de calificaciones la hoja de vida y la hoja de calificación.

La infracción de una obligación o deber funcionario que se establezca en virtud de una investigación sumaria o sumario administrativo, sólo podrá ser considerada una vez en las calificaciones del funcionario.

Interpretación:

Inciso 1º

La junta calificadora no está obligada a ceñirse irrestrictamente a la precalificación, pues ella es solo un antecedente informativo que tiene que considerar al momento de evaluar al funcionario. Ello, porque la plenitud de la potestad para calificar está precisamente radicada en ese cuerpo colegiado (36.477/2009, 26.867/2011, 31.587/2011).

La precalificación es una etapa preparatoria de la calificación. Los conceptos, notas y antecedentes que en ella se consignan no obligan a la junta calificadora, pues solo tienen el carácter de recomendaciones o de pautas generales para la valoración del desempeño funcionario, el que, por cierto, es solo uno de los elementos con que las juntas calificadoras cuentan para llevar a cabo su análisis, pero no el único, por lo que no constituye una irregularidad que aquella le haya rebajado al interesado las notas que le asignara su calificador directo (36.835/2013).

Aunque la precalificación solo constituye un antecedente informativo que no obliga a la junta calificadora, representa un trámite esencial e ineludible del proceso de evaluación expresamente consultado por la ley, cuya omisión vicia la calificación (21.938/1993).

En principio, adolece de vicios de legalidad la evaluación de un servidor que es precalificado por uno contratado, toda vez que, conforme al artículo 41 de la ley Nº 18.834, la precalificación debe ser realizada por el jefe directo del dependiente a calificar y los empleados a contrata no pueden desempeñar cargos de jefatura. Sin embargo, ello tiene su excepción en caso de que una norma de rango legal autorice a ese tipo de empleados para desarrollar labores directivas (39.044/2010, 66.630/2010).

Personal a contrata excepcionalmente puede efectuar las evaluaciones previas de los procesos calificatorios. Prestadores de servicios a honorarios no pueden precalificar (54.720/2013).

Los funcionarios del Ministerio de Educación que se desempeñan en las bases antárticas e Isla de Pascua deben ser precalificados por los secretarios regionales ministeriales de Educación respectivos, por cuanto, para los fines del proceso calificatorio, el jefe directo es aquel funcionario de mayor jerarquía y con potestad de mando que tiene la tuición inmediata sobre los calificados, aun cuando esta no se ejerza permanentemente de modo inmediato y directo (32.155/1993).

Evaluación del comportamiento y eficiencia de los funcionarios compete privativamente a las autoridades y órganos calificadores de la Administración activa, por ende, Contraloría no puede pronunciarse acerca de las condiciones y mérito del desempeño de los servidores públicos (15.656/1993).

La junta calificadora no tiene competencia para decidir acerca de la procedencia o no de las anotaciones en la hoja de vida, pudiendo solo considerarlas como un antecedente más al calificar (25.450/1995).

No procede que un hecho negativo efectuado por un funcionario durante el período a calificar aparezca señalado en los dos informes cuatrimestrales de desempeño, porque el mismo debe constar solo en el informe correspondiente a la época en que ocurrió (22.403/1999).

Los funcionarios que prestan servicios por encomendación de funciones y que tienen la calidad de jefes directos, pueden efectuar la precalificación de sus subalternos, porque están en mejores condiciones de conocer el desempeño de estos (19.605/1996).

En lo que atañe al hecho de que el funcionario reclamante no habría sido llamado por la junta calificadora a efectuar sus descargos, debe precisarse que ni la ley Nº 18.834 ni el reglamento general de calificaciones del personal afecto al citado cuerpo legal han establecido tal trámite como una exigencia del proceso de evaluación (26.867/2011).

La junta calificadora posee plenas atribuciones para apreciar el desempeño de un servidor, no teniendo ningún impedimento para, con tal fin, estimar las constancias negativas, sobre todo si estas dicen relación con los ítem ponderados. No obstante, si bien una anotación de demérito producto de sanción

disciplinaria pudo incidir en la disminución del puntaje que obtuvo el afectado, lo cierto es que resulta excesivo que ello hubiere acaecido en todos los factores, por cuanto se aplicó a aquellos que no tienen vinculación directa con los sucesos que motivaron el sumario administrativo, como se observa en los subfactores atención a usuarios, trabajo en equipo, clima laboral, asistencia y puntualidad, entre otros (23.262/2016).

Procede disponer una anotación de demérito en contra de los funcionarios que tienen la calidad de altos directivos públicos, ya que las referidas anotaciones constituyen una manifestación de la potestad jerárquica que posee la superioridad y su ámbito de aplicación excede el sistema calificatorio regulado en la ley Nº 18.834 (E139166/2021).

Inciso 2º

Los jefes precalificadores no pueden delegar esa función puesto que son, por expreso mandato de esta norma, responsables de las calificaciones que efectúen respecto de sus subalternos (19.605/1996, 23.946/1996).

El jefe directo competente para evaluar a un funcionario destinado en comisión de servicios es el último jefe inmediato del servicio al que pertenece y no el del lugar en donde se hubiera desempeñado, sin desmedro de requerir informe al jefe directo de la unidad donde realizó la comisión (47.523/2009).

El inciso segundo del artículo 41 de la ley Nº 18.834 previene que la precalificación compete al jefe directo, es decir, al funcionario de quien depende en forma inmediata la persona a calificar, según lo dispone además el artículo 21, inciso primero, del decreto Nº 1.825, de 1998, del entonces Ministerio del Interior. Tales preceptos se refieren en términos explícitos al funcionario que debe realizar la precalificación, sin formular exigencia alguna en relación con el régimen estatutario a que se encuentre sometido. En razón de lo anterior, el hecho de que el secretario ejecutivo del consejo regional se rija por un estatuto diverso al de la ley Nº 18.834, no obsta al ejercicio de su deber de precalificar a los funcionarios regidos por esta ley, en la medida que respecto de ellos, ejerza funciones de jefe directo (75.070/2016).

Inciso 3º

La junta calificadora no tiene competencia para decidir acerca de la procedencia o no de las anotaciones en la hoja de vida, pudiendo solo considerarlas como un antecedente más al calificar (25.450/1995).

Es improcedente considerar en la evaluación de los funcionarios, anotaciones de mérito que no consten en la hoja de vida. La hoja de vida junto con la de calificación constituyen los elementos básicos del régimen evaluatorio (28.045/1999).

Constituye vicio del procedimiento calificatorio el que a un funcionario no se le haya confeccionado una hoja de vida (11.545/1996).

El inciso segundo del artículo 45 de la ley Nº 18.575 preceptúa que la carrera funcionaria será regulada por el respectivo estatuto y se fundará en el mérito, la antigüedad y la idoneidad de los funcionarios, para cuyo efecto existirán procesos de calificación objetivos e imparciales. Enseguida, su artículo 47 ordena que, para los efectos de la calificación del desempeño de los servidores públicos, un reglamento establecerá un procedimiento de carácter general, que asegure su objetividad e imparcialidad, sin perjuicio de las reglamentaciones especiales que pudieran dictarse de acuerdo con las características de determinados organismos o servicios públicos. En tal orden de ideas, el artículo 32 del Estatuto Administrativo dispone que el sistema de calificación tendrá por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, el que servirá de base para la promoción, los estímulos y la eliminación del servicio, constituyéndose como elementos básicos de aquel proceso la hoja de vida y la de calificación, de acuerdo con el inciso tercero de su artículo 41. A su vez, el decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, en su artículo 7º dispone que la hoja de vida y la de calificaciones constituyen los elementos básicos del sistema de calificaciones. Además, como un instrumento auxiliar básico del sistema, existirán informes de desempeño del funcionario, el que considerará una hoja de observaciones del funcionario. Su artículo 19 añade que, para efectos de la precalificación, la jefatura directa debe emitir dos informes de desempeño del personal de su dependencia en el respectivo período de calificaciones, los que deberán ser notificados al funcionario con el propósito de que este realice las observaciones que estime pertinentes. En ese contexto, los informes de desempeño constituyen un instrumento auxiliar básico de evaluación del personal, los cuales deben someterse a los requisitos y condiciones contemplados en el ordenamiento jurídico para tal efecto (17.215/2013).

Inciso 4º

El proceso calificatorio y el disciplinario persiguen finalidades distintas: evaluar el desempeño funcionario en un lapso determinado, el primero; determinar la responsabilidad administrativa que pueda afectar a los empleados en el ejercicio del cargo, por incumplimiento de los deberes estatutarios, y aplicar las sanciones que en derecho correspondan, el segundo. Por lo tanto, un servidor público puede ser objeto de una medida disciplinaria o de un sobreseimiento, según el caso, y experimentar una rebaja en su calificación en atención a los mismos hechos, sin incurrir el servicio en ilegitimidad alguna. Sin embargo, la junta calificadora debe ponderar esos hechos en una sola oportunidad, pues es improcedente que los mismos constituyan antecedentes de una evaluación posterior (16.879/1994).

La circunstancia de que un funcionario se encuentre sometido a proceso administrativo no permite, por ese solo hecho, rebajar la calificación, procediendo para ello que se hayan precisado en ese proceso, las pertinentes responsabilidades (26.787/1994).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 al 52, 122 y 123 de la ley Nº 18.834; 37 de la ley Nº 18.883; 3º, 4º, 7º a 13, 14, 19, 20, 21, 22, 27, 29, 31, 32 y 33 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 42. Son anotaciones de mérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción del empleado que implique una conducta o desempeño funcionario destacado.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 37.

Entre las anotaciones de mérito figurarán aspectos tales como la adquisición de algún título u otra calidad especial relacionada con el servicio, cuando estos no sean requisitos específicos en su cargo, como asimismo, la aprobación de cursos de capacitación que se relacionen con las funciones del servicio, el desempeño de labor por períodos más prolongados que el de la jornada normal, la realización de cometidos que excedan de su trabajo habitual y la ejecución de tareas propias de otros funcionarios cuando esto sea indispensable.

Las anotaciones de mérito realizadas a un funcionario durante el respectivo período de calificaciones, constituirán un antecedente favorable para la selección a cursos de capacitación a que éste opte.

Interpretación:

Conforme a los incisos cuarto y quinto del artículo 9º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, si un funcionario solicita que se efectúen anotaciones de mérito, el jefe directo puede rechazarlo comunicándolo por escrito dentro del plazo de cinco días a la unidad de personal, con los fundamentos de su rechazo y si no se produjere tal comunicación, se entenderá aceptada la solicitud del interesado (29.632/1994).

Corresponde exclusivamente al jefe directo la facultad de solicitar por escrito a la unidad de personal las anotaciones de mérito que estime pertinentes, sea por conocimiento directo de los hechos o a petición del funcionario de su dependencia, sin perjuicio de que otra autoridad proporcione antecedentes que hagan procedente tales anotaciones (26.389/2001).

A la Contraloría General no le compete pronunciarse acerca del contenido de las anotaciones de mérito o de demérito que se hayan consignado en la hoja de vida de un funcionario, correspondiendo a su jefatura directa la facultad para determinar cuáles actuaciones o conductas justifican realizar tales anotaciones, sin perjuicio de que estas puedan impugnarse ante esta entidad fiscalizadora, una vez que el afectado se encuentre notificado del fallo de la apelación de su calificación, ocasión en que podrá hacer presente las objeciones que, a su juicio, procedan respecto de la anotación de demérito de que haya sido objeto (73.051/2010).

Procede que a un funcionario se le registren en su hoja de vida dos anotaciones de mérito: por haber aprobado un curso de capacitación y por haber efectuado tareas propias de otros servidores cuando ello fue indispensable, excediendo su

labor habitual, habiéndose acogido la solicitud formulada respecto de la primera de ellas sin que existiera un pronunciamiento de su jefatura en torno a la segunda como lo establece el reglamento (29.632/1994).

Las constancias positivas que se registren en el historial de un empleado son datos de tipo informativo y conforman solo parte de los distintos antecedentes que deben tener presentes los órganos evaluadores al ejercer sus cometidos. En tal carácter, no obligan a esas autoridades a basar sus pareceres estrictamente en ellas, aun cuando hubiesen sido incluidas en la hoja de vida (26.926/2016).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 al 52 de la ley Nº 18.834; 38 de la ley Nº 18.883; 1º, 7º, 8º, 9º y 10 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 43. Son anotaciones de demérito aquellas destinadas a dejar constancia de cualquier acción u omisión del empleado que implique una conducta o desempeño funcionario reprochable.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 38.

Entre las anotaciones de demérito se considerarán el incumplimiento manifiesto de obligaciones funcionarias, tales como, infracciones a las instrucciones y órdenes de servicio y el no acatamiento de prohibiciones contempladas en este cuerpo legal y los atrasos en la entrega de trabajos.

Interpretación:

Las anotaciones de demérito producirán sus efectos en la calificación del funcionario, en la medida que formen parte del proceso calificatorio. Este proceso tiene por objeto evaluar el desempeño funcionario, a diferencia del sumario administrativo que tiene por finalidad establecer responsabilidades por faltas cometidas, aplicando las sanciones que correspondan. Por ello, resulta plenamente válido que un servidor pueda experimentar una rebaja en sus calificaciones a consecuencia de una anotación de demérito y que, por el mismo hecho que dio origen a esta, sea sancionado con una medida disciplinaria. No obstante, una determinada falta no da origen, necesariamente, a ambas medidas (44.945/2003).

La autoridad se encuentra facultada para ponderar la gravedad de la contravención a sus obligaciones en que incurran los servidores públicos y decidir, de acuerdo a ello, entre imponer una nota de demérito u ordenar la iniciación del proceso disciplinario pertinente, siendo posible, incluso, que se efectúe un registro negativo respecto de un funcionario, por hechos que también sean investigados en un procedimiento de esa naturaleza (65.365/2009, 52.871/2011).

La circunstancia de que el precalificador no sea calificado e integre además la junta calificadora, no obsta para que pueda ser objeto de una anotación de demérito en su hoja de vida o de alguna medida disciplinaria si incurre en infracción a sus deberes y obligaciones funcionarias como precalificador, debiendo esto último efectuarse conforme a los procedimientos legales estatutarios (25.141/1993).

Para rebajar la calificación de un funcionario no se requiere que registre anotaciones de demérito, porque estas solamente constituyen uno de los antecedentes, entre otros, que la junta calificadora debe ponderar para efectuar su evaluación (10.411/1997).

En cuanto a la notificación de la anotación de demérito, procede aplicar de manera supletoria lo dispuesto en el artículo 9º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, conforme al cual corresponde al jefe directo notificar por escrito al funcionario acerca del contenido y circunstancia de la conducta que da origen a la anotación, dentro del plazo de tres días de ocurrida, pudiendo el

funcionario, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la correspondiente notificación, solicitar al jefe directo que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurran en cada caso. Agrega la citada disposición que la orden de anotación que realice el jefe directo deberá emitirse dentro de los cinco días siguientes al cumplimiento de los plazos mencionados (47.523/2009).

De conformidad con los artículos 43, 44 y 45 de la ley Nº 18.834, las anotaciones de demérito que se hayan efectuado dentro del período anual de calificaciones constituyen antecedentes de los que se deberá dejar constancia en la hoja de vida del funcionario, al igual que las solicitudes del empleado destinadas a que estas se dejen sin efecto, todo lo cual deberá ser considerado por la junta calificadora para adoptar sus resoluciones, ya que forman parte del procedimiento de evaluación anual del desempeño de cada servidor. Enseguida, los funcionarios solo pueden impugnar ante la Contraloría General las anotaciones de demérito dispuestas en su contra, una vez notificados del fallo de la apelación a su calificación, aplicándose el plazo de diez días del artículo 160 de la citada ley Nº 18.834 (13.382/2010, 21.469/2010, 6.534/2015).

Las anotaciones de demérito forman parte del procedimiento de calificaciones regulado en el Estatuto Administrativo, ya que constituyen antecedentes que deben ser considerados por la junta calificadora para adoptar sus resoluciones y que le permiten a dicho órgano colegiado ejercer su labor evaluadora, pues a través de ellas se deja constancia del comportamiento de los funcionarios (E139166/2021).

No procede efectuar una anotación de demérito en la hoja de vida por presentación de licencia médica de una funcionaria de un hospital, regularmente extendida, pues ello no puede considerarse infracción a los deberes funcionarios, sino que, por el contrario, constituye el ejercicio de un derecho estatutario. En consecuencia, la anotación debe eliminarse, ya que no es posible que la misma sea considerada al evaluar a la afectada (28.456/1998).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 al 52, 119, 122 y 123 de la ley Nº 18.834; 39 de la ley Nº 18.883; 1º, 7º, 8º, 9º y 11 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 44. Las anotaciones deberán referirse sólo al período que se califica, y serán realizadas por la unidad encargada del personal a petición escrita del jefe directo del funcionario.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 39.

El funcionario podrá solicitar a su jefe directo que se efectúen las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes.

El funcionario podrá solicitar, asimismo, que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurran en cada caso.

La unidad encargada del personal deberá dejar constancia en la hoja de vida de todas las anotaciones de mérito o de demérito que disponga el jefe directo de un funcionario.

Interpretación:

Inciso 1º

El jefe directo posee las facultades para disponer por escrito las anotaciones de mérito y de demérito que considere pertinentes, lo cual debe efectuarse de acuerdo con el procedimiento previsto en el reglamento de calificaciones. Aunque no invalida la anotación el incumplimiento del plazo de notificación al empleado, para que una anotación de demérito pueda ser considerada posteriormente dentro de un proceso calificatorio, es indispensable que se cumplan las formalidades previstas en ese procedimiento, de tal modo que además de poner en conocimiento la anotación correspondiente dentro del período calificatorio, el funcionario debe poder ejercer los recursos que le confiere dicho reglamento para defenderse (20.501/1995, 51.167/2004).

La inobservancia de los plazos establecidos tanto para efectuar las anotaciones de mérito y de demérito como para notificar al funcionario acerca de su contenido y circunstancia de la conducta que da origen a ellas, no afecta la legalidad de la anotación, porque los plazos conferidos a la Administración para emitir actos o adoptar ciertas medidas no son fatales. Por tal motivo, nada impide que dichos actos se dicten y cumplan válidamente en un período posterior, sin desmedro de la responsabilidad administrativa que pueda asistir a la autoridad administrativa por sus actuaciones extemporáneas (31.619/2011, 81.442/2011).

La notificación de una anotación de demérito debe efectuarse dentro del período evaluatorio y en circunstancias de que el afectado pueda oportunamente ejercitar los recursos que le confiere el reglamento de calificaciones, a fin de no quedar en indefensión dentro del proceso calificatorio. La Contraloría General es incompetente para evaluar el desempeño laboral de los funcionarios y, por ende, no puede pronunciarse sobre el contenido de las anotaciones de mérito y de demérito que se hayan consignado en su hoja de vida (20.501/1995).

Corresponde exclusivamente al jefe directo, la facultad de solicitar por escrito a la unidad de personal las anotaciones de mérito que estime pertinentes, sea por conocimiento directo de los hechos o a petición del funcionario de su dependencia, sin perjuicio de que otra autoridad proporcione antecedentes que hagan procedente tales anotaciones (43.027/1998, 26.389/2001, 51.167/2004).

En cuanto a la falta de respuesta de la apelación que efectuara respecto de una anotación de demérito, se debe hacer presente que aquella es de una fecha posterior a la del término del período que se evalúa, de manera que, conforme al artículo 44 de la ley Nº 18.834, dicha anotación no pudo ser considerada en la evaluación de la peticionaria (32.793/2012).

Las anotaciones de demérito forman parte del procedimiento de calificaciones regulado en el Estatuto Administrativo, ya que constituyen antecedentes que deben ser considerados por la junta calificadora para adoptar sus resoluciones y que le permiten a dicho órgano colegiado ejercer su labor evaluadora, pues a través de ellas se deja constancia del comportamiento de los funcionarios (E139166/2021).

Inciso 2º

Si no se comunica la determinación que se adopte ante una solicitud de un funcionario para que se le efectúen anotaciones de mérito o, en caso de un reclamo, en contra de anotaciones de demérito, debe entenderse que fue aceptada por parte de la autoridad la petición del interesado de practicar la anotación de mérito o de invalidar la de demérito (17.048/2012).

Resulta procedente que el jefe directo de un empleado estime que las labores invocadas para la obtención de una anotación de mérito no constituyen antecedente suficiente para ese fin, en atención a que tales acciones condicen con lo que cualquier funcionario público debe realizar en el cumplimiento de sus funciones (43.027/1998, 44.239/2000).

Según los artículos 44, inciso segundo, y 45 de la ley Nº 18.834, los empleados pueden solicitar a su jefe directo que se efectúen las anotaciones de mérito que, a su juicio, sean procedentes. A su turno, el inciso final del artículo 9º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, establece que, si aquel rechazare tales solicitudes, deberá comunicarlo por escrito en el plazo de cinco días a la unidad de personal, con copia a la asociación de funcionarios, si así lo reclama el afectado, acompañando el fundamento de esa decisión. De acuerdo con esa preceptiva reglamentaria, debe entenderse aceptada la petición si no se produjese tal comunicación. Como puede apreciarse, el citado texto normativo reconoce un efecto al silencio de la Administración en el procedimiento en análisis, otorgándole un sentido positivo al mismo, lo que significa que, de no haber pronunciamiento en el término indicado, se entiende que la respuesta al requerimiento planteado es afirmativa. Así, al no estar regulada en la normativa en comento la forma para hacer valer dicho silencio, procede aplicar lo dispuesto en el artículo 64 de la ley Nº 19.880, que prescribe que si la Administración no se hubiere pronunciado luego

de vencido el lapso de que disponía para hacerlo, el afectado podrá denunciar el incumplimiento de dicha situación ante la autoridad que debía resolver el asunto, requiriéndole una decisión acerca de su solicitud, luego de lo cual aquella deberá otorgar recibo de la denuncia y elevar copia de la misma a su superior jerárquico dentro del plazo de 24 horas (82.592/2013).

Inciso 3º

Frente a una anotación de demérito, el funcionario no queda en la indefensión, puesto que, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 44 del Estatuto Administrativo, puede solicitar que ella se deje sin efecto o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurran en cada caso, debiendo, conforme al artículo 45 de la ley Nº 18.834, dejarse constancia de los fundamentos del rechazo a dicha petición (13.185/2006).

Solo pueden impugnarse ante la Contraloría General las anotaciones de demérito una vez que los afectados se encuentren notificados del fallo de la apelación a su calificación, porque tales anotaciones y las solicitudes de que estas sean objeto forman parte del procedimiento de evaluación anual del desempeño de cada servidor (40.086/2009, 24.047/2010, 19.451/2014).

Según lo dispuesto por los artículos 44 y 45 del Estatuto Administrativo y 9º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, la reclamación en contra de una anotación de demérito debe ser resuelta por la jefatura directa del afectado y no por el superior jerárquico de aquella (82.441/2015).

De conformidad con lo previsto en los artículos 43, 44 y 45 de la ley Nº 18.834, las anotaciones de demérito que se hayan efectuado dentro del período de calificaciones, constituyen antecedentes de los que se deberá dejar constancia en la hoja de vida del trabajador, al igual que las solicitudes del empleado destinadas a que estas se dejen sin efecto, todo lo cual deberá ser considerado por la junta calificadora para adoptar sus resoluciones, ya que forman parte del procedimiento de evaluación anual del desempeño de cada servidor. Por otra parte, los funcionarios solo pueden impugnar ante la Contraloría General las reseñadas constataciones de conducta dispuestas en su contra, una vez notificados del fallo de la apelación a su calificación, aplicándose el plazo de diez días establecido en el artículo 160 de la citada ley Nº 18.834 (6.534/2015).

Inciso 4º

No corresponde registrar en favor de los funcionarios las anotaciones de mérito solicitadas por una autoridad distinta del jefe directo (44.239/2000).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 al 52 de la ley Nº 18.834; 40 de la ley Nº 18.883; 1º, 3º, 8º, 9º y 21 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 45. Si el Jefe Directo rechazare las solicitudes del funcionario, deberá dejarse constancia de los fundamentos de su rechazo, agregando a la hoja de vida tales solicitudes.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 40.

Interpretación:

De acuerdo con los artículos 44, incisos primero y cuarto, y 45 del Estatuto Administrativo, corresponde al jefe directo del respectivo servidor solicitar por escrito a la unidad encargada del personal, las anotaciones de mérito y de demérito que estime procedentes. Fluye de esas disposiciones, además, que esa jefatura debe dejar constancia de los fundamentos de su decisión en caso de rechazar las solicitudes del funcionario destinadas a que una anotación de demérito sea dejada sin efecto, o de agregar a la hoja de vida anotaciones de mérito, cuyo incumplimiento afectará a la validez de la decisión adoptada (18.829/1998).

Si se reclama por parte de un funcionario una anotación de demérito ante el jefe directo, este tiene la obligación de pronunciarse sobre ella. Si no se obtiene respuesta alguna, de acuerdo con el inciso quinto del artículo 9º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, debe entenderse aceptada la reclamación formulada por el afectado en orden a dejar sin efecto la correspondiente anotación de demérito (17.048/2012).

No procede la interposición del recurso jerárquico ante Contraloría General en contra de la decisión de la autoridad administrativa de no realizar una anotación de mérito en la hoja de vida de funcionario. Ello, porque los procesos calificatorios del personal se rigen por la ley Nº 18.834 y por el decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, los cuales contienen procedimientos formales respecto de las anotaciones de mérito y de demérito. Así, dado el carácter supletorio de la ley Nº 19.880, la procedencia del recurso jerárquico se encontrará condicionada a la mayor o menor regulación de una determinada materia, de manera que no resultará procedente cuando se invoque respecto de procedimientos especiales previstos en la ley que contemplen instancias particulares de revisión (47.984/2006).

Las anotaciones de demérito efectuadas dentro del período calificatorio constituyen antecedentes que deben constar en la hoja de vida del funcionario, al igual que de las solicitudes de este destinadas a que se efectúen o se dejen sin efecto dichas anotaciones, antecedentes que la junta calificadora deberá considerar para adoptar sus resoluciones, ya que forman parte del procedimiento de evaluación anual del desempeño de cada funcionario. El artículo 34 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, permite interponer reclamos por anotaciones de demérito ante la Contraloría General, lo que procederá una vez practicada la notificación del fallo de la apelación de la calificación respectiva (44.050/2007, 13.382/2010, 21.469/2010).

Solo pueden impugnarse ante la Contraloría General las anotaciones de demérito una vez que los afectados se encuentren notificados del fallo de la apelación a su calificación, porque tales anotaciones y las solicitudes de que estas sean

objeto forman parte del procedimiento de evaluación anual del desempeño de cada servidor (40.086/2009, 24.047/2010, 19.451/2014).

Según los artículos 44, inciso segundo, y 45 de la ley Nº 18.834, los empleados pueden solicitar a su jefe directo que se efectúen las anotaciones de mérito que, a su juicio, sean procedentes. A su turno, el inciso final del artículo 9º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, establece que, si aquel rechazare tales solicitudes, deberá comunicarlo por escrito en el plazo de cinco días a la unidad de personal, con copia a la asociación de funcionarios, si así lo reclama el afectado, acompañando el fundamento de esa decisión. De acuerdo con esa preceptiva reglamentaria, debe entenderse aceptada la petición si no se produjese tal comunicación. Como puede apreciarse, el citado texto normativo reconoce un efecto al silencio de la Administración en el procedimiento en análisis, otorgándole un sentido positivo al mismo, lo que significa que, de no haber pronunciamiento en el término indicado, se entiende que la respuesta al requerimiento planteado es afirmativa. Así, al no estar regulada en la normativa en comento la forma para hacer valer dicho silencio, procede aplicar lo dispuesto en el artículo 64 de la ley Nº 19.880, que prescribe que si la Administración no se hubiere pronunciado luego de vencido el lapso de que disponía para hacerlo, el afectado podrá denunciar el incumplimiento de dicha situación ante la autoridad que debía resolver el asunto, requiriéndole una decisión acerca de su solicitud, luego de lo cual aquella deberá otorgar recibo de la denuncia y elevar copia de la misma a su superior jerárquico dentro del plazo de 24 horas (82.592/2013).

Según los artículos 44 y 45 del Estatuto Administrativo y 9º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, la reclamación en contra de una anotación de demérito debe ser resuelta por la jefatura directa del afectado y no por el superior jerárquico de aquella (82.441/2015).

De conformidad con lo previsto en los artículos 43, 44 y 45 de la ley Nº 18.834, las anotaciones de demérito que se hayan efectuado dentro del período de calificaciones, constituyen antecedentes de los que se deberá dejar constancia en la hoja de vida del trabajador, al igual que las solicitudes del empleado destinadas a que estas se dejen sin efecto, todo lo cual deberá ser considerado por la junta calificadora para adoptar sus resoluciones, ya que forman parte del procedimiento de evaluación anual del desempeño de cada servidor. Por otra parte, los funcionarios solo pueden impugnar ante la Contraloría General las reseñadas constataciones de conducta dispuestas en su contra, una vez notificados del fallo de la apelación a su calificación, aplicándose el plazo de diez días establecido en el artículo 160 de la citada ley Nº 18.834 (6.534/2015).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 al 52 de la ley Nº 18.834; 41 de la ley Nº 18.883; 64 de la ley Nº 19.880; 1º y 9º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 46. Los acuerdos de la Junta deberán ser siempre fundados y se anotarán en las actas de calificaciones que, en calidad de Ministro de Fe, llevará el secretario de la misma, que lo será el Jefe de personal o quien haga sus veces.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 41.

Las funciones de los miembros de la junta serán indelegables.

Interpretación:

Los acuerdos de la junta calificadora deberán ser siempre fundados, exigencia que la jurisprudencia administrativa de este organismo de control ha entendido como la necesidad de que dichos acuerdos deben enunciar los motivos, razones, causas específicas y circunstancias precisas que se han considerado para asignar a un funcionario una determinada calificación, antecedentes que por sí mismos deben conducir al resultado de la evaluación verificada, debiendo existir, lógicamente, una concordancia entre el fundamento emitido y las notas asignadas al empleado. Lo anterior permite cumplir con una doble finalidad. Por una parte, que el servidor esté en condiciones de asumir adecuadamente su defensa por la vía de interponer los recursos que le franquea la ley para impugnar su calificación y no quede, en caso contrario, en la indefensión y, por otra parte, con el objeto de que pueda mejorar su comportamiento laboral en el siguiente período, especialmente en aquellos aspectos que le han significado una disminución de su evaluación (39.055/2012, 46.923/2016, 38.791/2017).

Los fundamentos de la junta calificadora deben, por sí mismos, conducir al resultado de la evaluación, esto es, procede que se dé una concordancia lógica entre el fundamento emitido y las notas asignadas al empleado (12.587/2007, 34.258/2015, 50.351/2015).

Los acuerdos de las juntas calificadoras deben señalar, respecto de todos los factores y subfactores que integran la calificación, los antecedentes y consideraciones que determinan las notas asignadas a cada uno de esos componentes, lo que importa que aquellas deben expresar y dejar constancia de sus propias razones y juicios acerca de la labor de los funcionarios que evalúa. El acuerdo de aquella no cumple con los mencionados supuestos, cuando solo se limita a indicar que mantenía o subía ciertas notas, sin efectuar un análisis de las circunstancias que le permitieron alcanzar esa conclusión (40.276/2011, 52.555/2011, 58.128/2014).

La exigencia de debida fundamentación impone a la junta calificadora la obligación de consignar expresamente en sus acuerdos, los antecedentes objetivos, razones o circunstancias concretas que han servido de base para asignar a un empleado una determinada calificación. La falta de fundamento del acuerdo de la junta calificadora da origen a un vicio de procedimiento que acarrea la nulidad de lo obrado y obliga a retrotraer la calificación al estado de una nueva evaluación por parte de la junta. Las expresiones genéricas tales como “comportamiento

deshonesto del funcionario", haber calificado al empleado "sobre la base de los fundamentos dados por el precalificador" o en atención a existir hechos "de la mayor gravedad que afectan el prestigio del servicio", sin especificarlos, no constituyen fundamentos concretos de la calificación (29.610/2001, 35.179/2010, 34.152/2011).

No se ajusta a derecho el criterio adoptado por la autoridad evaluadora, en cuanto a considerar la existencia de notas de mérito como uno de los elementos necesarios e indispensables para aplicar el máximo de puntaje, puesto que si se entendiera que una anotación de mérito o de demérito obliga a calificar al funcionario en una determinada lista o a asignarle cierto puntaje, o impide que un servidor sea calificado en cierta lista, se llegaría al absurdo de que tanto el precalificador como la junta calificadora verían coartadas sus potestades en esta materia, ya que bastaría con verificar si respecto de un funcionario existe alguna de aquellas anotaciones para que sea automáticamente calificado o excluido de una lista y, además, ello impediría evaluar en lista 1, con el máximo de puntaje, a quien no registre una nota de mérito, no obstante tratarse de un excelente funcionario. Tampoco se ajusta a derecho el que la junta calificadora haya fundado su evaluación en aspectos relativos al carácter del servidor sin expresar las circunstancias precisas y objetivas acaecidas dentro del período a evaluar, que habrían causado una rebaja de la misma (9.649/2006).

El acuerdo de la junta calificadora carece de fundamento cuando no se desprenden con claridad cuáles son los hechos del período a evaluar que justifiquen el proceder del órgano calificador para bajar notas que el jefe directo le asignara en los subfactores afectados por la rebaja (22.049/2005).

No constituye un fundamento legítimo el que la junta calificadora haya bajado la calificación de un funcionario con relación al período evaluatorio inmediatamente anterior, esgrimiendo solo el padecimiento por este de una enfermedad profesional debidamente acreditada como obstáculo para un desempeño excelente, pues la autoridad estaba en conocimiento de dicha enfermedad y no adoptó las medidas conducentes aplicables al caso (21.214/2005).

Mediante el examen de la calificación efectuada por la respectiva junta, es posible verificar que adoptó su acuerdo fundándolo en los elementos aportados por el precalificador, lo que implica que, en la especie, aquel satisface la exigencia contemplada en el artículo 46 de la ley Nº 18.834 y en el artículo 29 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, considerando que la apreciación de su jefatura y los demás antecedentes tenidos a la vista, le permitieron tener pleno conocimiento del desempeño del recurrente para adoptar su decisión (32.923/2012, 36.810/2013).

No constituyen fundamento los términos utilizados por la autoridad evaluadora en cuanto a que el desempeño del calificado no se condice con su condición profesional ni con su experiencia y antigüedad en el servicio y que su trabajo no

refleja seguridad, pues ellos no satisfacen los requisitos previstos por los artículos 46 de la ley Nº 18.834 y 29 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, en el sentido de que los acuerdos deben ser siempre fundados **(14.500/2006).**

Es improcedente que la junta calificadora se base, para evaluar a un funcionario, en una precalificación que no le ha sido notificada, pues ello lo ha dejado en la indefensión **(29.610/2001).**

No resulta suficiente, racional u objetivo estimar que el desempeño de un funcionario amerita la rebaja de la evaluación solo porque la junta calificadora no constató un "rendimiento destacable o sobresaliente", el aporte de "ideas novedosas o creativas", o "una actuación sobresaliente", considerando, además, que del informe de actividades de capacitación, considerado por dicha junta para efectuar la rebaja, no se divisa claramente, cuáles incumplimientos, inobservancias o desacuerdos cometió el servidor en el desempeño de sus funciones, más aún, cuando existen conceptos positivos que a su respecto ha emitido el mismo cuerpo colegiado en su resolución **(5.746/2003).**

De acuerdo con el artículo 8º, inciso segundo, de la Constitución Política, procede que las actas de las juntas calificadoras en que consten las deliberaciones, votaciones y acuerdos sean puestas en conocimiento de los servidores evaluados si estos así lo solicitaren, lo que puede hacerse mediante la entrega de una copia de los mismos, pues son documentos públicos. Así, dicha norma, conforme a los principios de supremacía constitucional y de vinculación directa de los preceptos constitucionales, tiene plena vigencia en relación con el carácter público que confiere tanto a los actos y resoluciones de las entidades de la Administración del Estado, como a sus fundamentos y procedimientos, entendiéndose estos últimos como aquellos definidos por el artículo 18 de la ley Nº 19.880. Como la calificación del desempeño funcionario regulada por la ley Nº 18.834 contempla etapas destinadas a formar la decisión que, en primera instancia, debe adoptar la junta calificadora, las sesiones de tal junta y, por ende, las deliberaciones y votaciones que en su interior se produzcan, y que deben constar en las actas respectivas, constituyen parte del procedimiento administrativo de evaluación. La publicidad de las actas no afecta lo ordenado en los artículos 48 de la ley Nº 18.834 y 31 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, que establecen la obligación del secretario de la junta de entregar, junto con la notificación de la resolución de ese órgano colegiado, copia autorizada del acuerdo respectivo, ni tales disposiciones se contraponen con el citado artículo 8º, inciso segundo, de la carta fundamental. No obstante, el secretario de la junta no tiene la obligación de proporcionar, conjuntamente con la notificación, copia del acta en que consten las deliberaciones y votaciones de la junta calificadora, sino solo la del respectivo acuerdo y sus fundamentos, ya que una copia de tal acta solo puede ser proporcionada a solicitud del servidor de que se trate **(58.731/2011).**

Según lo previsto en los artículos 46 de la ley Nº 18.834 y 29 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, la función de secretario de la junta calificadora solo lo habilita para actuar en calidad de ministro de fe, sin que su participación pueda ir más allá de lo facultado. El hecho de que el secretario de la junta calificadora haya sido objeto de una investigación sumaria, no lo imposibilita para ejercer esa función (60.645/2011, 77.954/2013).

Acuerdo de la junta calificadora no cumple con la exigencia de motivación requerida en el artículo 46 de la ley Nº 18.834, puesto que, al adoptar su decisión, se limitó únicamente a conservar las notas de la precalificación, siendo dable añadir también que en esta última tampoco se manifiestan las razones consideradas para otorgar la respectiva evaluación (45.120/2014, 30.813/2016).

De conformidad con el artículo 46 de la ley Nº 18.834, los acuerdos de la junta calificadora deben ser siempre fundados, lo que esta institución fiscalizadora ha entendido como la necesidad de que se señalen, respecto de todos los factores y subfactores, los antecedentes y consideraciones que determinen las notas asignadas a cada uno de esos componentes, expresando y dejando constancia de sus propias razones y juicios acerca de la labor de los empleados que evalúa. En la especie, se observa que el acuerdo de la citada junta no cumple con los mencionados supuestos, ya que se limitó a establecer que bajaba las notas en algunos subfactores en base a antecedentes aportados por sus miembros, sin detallar cuáles serían estos y las circunstancias que le permitieron alcanzar esa conclusión (27.981/2016).

Concordancias:

Artículos 8º y 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 a 52 de la ley Nº 18.834; 42 y 43 de la ley Nº 18.883; 18 de la ley Nº 19.880; 1º, 25, 27 y 29 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 47. Los factores de evaluación y su ponderación se fijarán en los reglamentos respectivos a que se refiere el artículo 37.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 42.

Interpretación:

Los servicios públicos pueden contar con un reglamento de calificaciones propio, ordenamiento que, en todo caso, debe ceñirse a las normas de la ley Nº 18.834, contenidas en el título II, párrafo 4 (25.141/1993).

Concordancias:

Artículos 32 y 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 al 52 de la ley Nº 18.834; 44 de la ley Nº 18.883; 1º, 14, 15, 16 y 17 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 48. El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la Junta Calificadora o de la del jefe directo en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 34. De este recurso conocerá el Subsecretario o el Jefe Superior del Servicio, según corresponda. La notificación de la resolución de la junta calificadora se practicará al empleado por el secretario de esta o por el funcionario que la Junta designe, quien deberá entregar copia autorizada del acuerdo respectivo de la Junta Calificadora y exigir la firma de aquel o dejar constancia de su negativa a firmar. En el mismo acto o dentro del plazo de cinco días, el funcionario podrá deducir apelación. En casos excepcionales, calificados por la Junta, el plazo para apelar podrá ser de hasta diez días contados desde la fecha de la notificación. La apelación deberá ser resuelta en el plazo de 15 días contado desde su presentación.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 43.

Al decidir sobre la apelación se deberá tener a la vista la hoja de vida, la precalificación y la calificación. Podrá mantenerse o elevarse el puntaje asignado por la junta calificadora, pero no rebajarse en caso alguno.

Los plazos de días a que se refiere este artículo serán de días hábiles.

Interpretación:

Inciso 1º

No poner en conocimiento del afectado los fundamentos del acuerdo de una junta calificadora constituye un vicio de procedimiento, pues vulnera el derecho a su defensa y le impide aducir con la precisión que el caso demande las alegaciones que estimare conducentes (17.878/1993).

La apelación de la resolución de la junta calificadora debe deducirse ante el jefe superior del servicio, por lo que no es un trámite que deba conocer este organismo de control (48.878/2013).

La resolución del recurso de apelación ha de ser siempre fundada, esto es, que debe indicar los antecedentes objetivos, causas específicas y circunstancias precisas consideradas para calificar a un funcionario, evitando su indefensión y posibilitándole el ejercicio real y efectivo de su derecho a defensa. Aun cuando la ley no lo exige, ese requisito debe satisfacerse para no vulnerar lo dispuesto en los artículos 1º y 19 Nº 2 de la Constitución (5.202/1998).

El principio de juridicidad en un concepto amplio y moderno, que conlleva la exigencia de que los actos administrativos tengan una motivación y un fundamento racional, por lo que, en el caso de apelarse la decisión de la junta calificadora por

el empleado, su resolución debe ser debidamente fundada, es decir, consignar expresamente la decisión que se adopta, mediante los antecedentes, razones o circunstancias objetivas que sirven de base para asignar la calificación (40.415/2012).

La circunstancia de que la autoridad actúe como precalificador no la inhabilita para conocer del recurso de apelación (10.830/2006).

Existiendo factibilidad técnica para utilizar el sistema de videoconferencias y otros recursos electrónicos complementarios para la notificación de los informes de desempeño, precalificaciones y calificaciones del personal que se desempeña en regiones diversas a aquella en que labora el que debe notificar, procede utilizar esas plataformas en tanto se adopten los resguardos correspondientes y se dé cumplimiento a las normas que regulan el procedimiento de que se trata, contenidas en los respectivos reglamentos, en la medida que ello se efectúe en los términos consignados y que su aplicación a cada caso particular no entorpezca, limite o restrinja el normal desenvolvimiento de dichas diligencias (41.270/2007, 42.473/2016).

El Estatuto Administrativo y el reglamento de calificaciones exigen notificar las calificaciones personalmente al empleado por parte del secretario de la junta calificadora o el funcionario que esta designe, considerándose que este procedimiento constituye una situación normal, que supone que aquel puede ser hallado en lugar conocido. Pero si el sujeto pasivo de una notificación no es habido personalmente, la normativa contempla diversas formas de cumplir con aquella, entre otras, las del régimen disciplinario que consulta el actual artículo 131, que establece el envío de una carta certificada al domicilio del afectado, cuyo valor es igual al de la notificación personal, entendiéndose que el funcionario fue notificado cumplidos tres días desde que la carta se despache por correo. Lo contrario significaría dejar cualquier procedimiento sometido al arbitrio de quien no quiera ser encontrado o no pueda ser habido, paralizándose el proceso, esto es, que los actos de la autoridad quedarían indefinidamente pendientes de cumplimiento (17.370/2003, 38.309/2007).

Aunque un funcionario no haya sido notificado de acuerdo con lo ordenado por este precepto, en el evento de que interponga, dentro de plazo, los recursos que la ley le franquea respecto de cada uno de los actos administrativos involucrados en el proceso evaluatorio, hace suponer inequívocamente que tuvo conocimiento de ellos y de su contenido, debiendo entenderse que, por tal motivo, ha operado la notificación tácita. No obstante que la ley Nº 18.834 no regula este tipo de notificación, debe estarse, conforme al artículo 1º de la ley Nº 19.880, a lo previsto en el artículo 47 de este mismo texto, que se refiere a ella (38.309/2007).

El artículo 48 de la ley Nº 18.834 dispone que el servidor podrá apelar de la resolución del citado órgano colegiado en el lapso de cinco días contado desde la fecha de su notificación, la que se practicará por el secretario de esa entidad o

por el funcionario que esta designe, quien deberá entregar copia autorizada del acuerdo y exigir la rúbrica de aquel o dejar constancia de su negativa a firmar. En ese sentido, es útil precisar que el envío de carta certificada es un medio válido de notificación de la calificación, cuando ella no ha podido hacerse en forma personal, conforme a la normativa precedentemente expuesta, siempre que el servidor no hubiere sido habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, recurriendo para ello a la ritualidad aplicable al régimen disciplinario que contempla el artículo 131 de la ley Nº 18.834 (17.370/2003, 70.757/2014).

Las actas de las juntas calificadoras pueden ser conocidas por los servidores evaluados si estos así lo solicitan, entregándoles una copia de las mismas. Ello, de conformidad con el principio de publicidad de los actos emanados de los órganos públicos consagrado en el artículo 8º, inciso segundo, de la Constitución, calidad que tienen dichas actas al tenor del artículo 18 de la ley Nº 19.880, por ser parte del procedimiento administrativo de evaluación. Además, el Estatuto Administrativo no confiere a esas actas el carácter de secretas, reservadas o confidenciales, por lo que ellas son públicas. Esto no afecta lo ordenado en los artículos 48 de la ley Nº 18.834 y 31 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, en cuanto a que corresponde al secretario de ese órgano colegiado entregar, junto con la notificación de la resolución que emita al respecto, copia autorizada del acuerdo, ya que tales disposiciones no se contraponen con la publicidad a que se refiere el mencionado artículo 8º de la carta fundamental y, por ende, mantienen su vigencia (39.268/2006).

El que la junta calificadora haya excedido todos los plazos establecidos para el proceso calificatorio no constituye una irregularidad que vicie el citado procedimiento, sin perjuicio de la responsabilidad que, eventualmente, pudiere afectar a los causantes del denunciado retardo, por cuanto los términos fijados en las normas respectivas a que deben sujetarse las autoridades administrativas no tienen el carácter de fatales, por lo que sus actuaciones pueden cumplirse válidamente en un período posterior (7.880/2006, 49.415/2006).

A menos que exista disposición legal en contrario, los términos que la ley establece para las actuaciones de la Administración no son fatales, toda vez que ellos tienen por finalidad principal el logro de un buen orden administrativo para dar cumplimiento a sus funciones o potestades, por lo que su vencimiento no implica, por sí mismo, la invalidación del acto respectivo (66.181/2013).

Inciso 2º

La junta calificadora debe tener en cuenta necesariamente la precalificación, la hoja de vida y los informes de desempeño del funcionario al adoptar sus resoluciones, pero dichos antecedentes no son obligatorios, pues constituyen solo parte de los elementos que debe ponderar al ejercer su labor evaluadora, de modo que su contenido no limita la independencia y autonomía de la junta al apreciar el comportamiento funcionario (7.880/2006, 10.830/2006).

El subsecretario del ramo o el jefe superior del servicio, para resolver los recursos de apelación interpuestos por los empleados en contra de su calificación, pueden solicitar, como un antecedente adicional a los señalados expresamente en el artículo 48 —esto es, la hoja de vida, la precalificación y la calificación— copia de las actas de la junta calificadora (39.268/2006).

Concordancias:

Artículos 1º, 19, Nº 2, y 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 50 del Código Civil; 32 a 52, 65 y 66 de la ley Nº 18.834; 45 y 46 de la ley Nº 18.883; 18 de la ley Nº 19.880; 1º, 31, 32, 33 y 36 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 49. El fallo de la apelación será notificado en la forma señalada en el artículo anterior. Practicada la notificación, el funcionario sólo podrá reclamar directamente a la Contraloría General de la República, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 160 de este Estatuto.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 44.

Interpretación:

La facultad de la Contraloría General para revisar los procesos evaluatorios de los funcionarios públicos dice relación con la posible existencia de arbitrariedades o vicios de legalidad que pudieran presentarse en sus diferentes etapas, en contravención a las leyes y reglamentos que rigen la materia, y no sobre el mérito y desempeño de los funcionarios, respecto de los cuales sustenta en definitiva su determinación la junta calificadora, ya que dicho ente calificador tiene plena facultad para evaluar el comportamiento y eficiencia de los empleados, sin perjuicio de las atribuciones que sobre esta materia recaen en el jefe superior del servicio (29.082/2011).

El jefe superior del servicio, como órgano de alzada, está obligado a ajustarse al Estatuto Administrativo y al reglamento general de calificaciones, por lo que carece de facultades para pedir un nuevo informe complementario del precalificador, ni este tiene competencia para emitirlo. Dicha petición, que puede emanar del órgano de apelación o del interesado, constituye un trámite no previsto por la ley, en un procedimiento que tiene las características de reglado. Por lo tanto, una participación no autorizada del jefe directo en tal sentido significaría vulnerar el espíritu que el estatuto atribuye al recurso de apelación dentro del proceso calificatorio, cual es que lo conozca y falle una jerarquía superior con independencia de cualquier funcionario u órgano que haya intervenido en etapas anteriores (25.750/1993).

No procede que Contraloría General revise genéricamente los procesos calificatorios del personal de un servicio, en atención a que las reclamaciones respecto de ellos deben efectuarlas personal y directamente los funcionarios afectados o representados por una asociación de funcionarios, invocando las causales específicas que puedan significar infracción legal o reglamentaria en el proceso (37.599/2004, 76.099/2011, 47.044/2012).

La Contraloría General solo puede pronunciarse, de oficio o a petición de parte, sobre el proceso calificatorio cuando se hubiere incurrido en algún vicio de procedimiento que infrinja la ley o el reglamento, pero no respecto del fondo de las apreciaciones vertidas sobre un funcionario en dicha evaluación, careciendo de atribuciones para pronunciarse sobre la ponderación de los méritos funcionarios o de las notas de los factores en que se basa la calificación. Ello, porque la valoración de las condiciones de desempeño de un empleado es facultad exclusiva de las

autoridades calificadoras respectivas, las que adoptan sus decisiones en forma soberana (7.919/1996, 30.739/1998, 5.704/2001).

Debe ponerse personalmente en conocimiento del empleado su evaluación funcionaria por parte del secretario de la junta calificadora o por un funcionario que esta designe, siendo admisible la notificación por carta certificada cuando concurre una causal de fuerza mayor que no le sea imputable, para evitar la paralización del proceso o dilación del mismo (41.466/2000).

El artículo 49 del Estatuto Administrativo delimita expresamente la oportunidad en la cual, en materia de calificación de personal, puede interponerse el reclamo de que trata su artículo 160, refiriéndola específicamente al momento posterior a la notificación de la resolución que falla el recurso de apelación deducido en contra de la determinación de la junta calificadora (38.387/2011, 59.160/2012, 82.599/2013).

El plazo para interponer el reclamo ante la Contraloría General de la República es de diez días hábiles, contado desde la notificación del fallo de apelación, por lo que no cabe considerar los días sábados (25.750/1993).

Constituyen vicios de procedimiento que infringen la ley o el reglamento que regulan el proceso calificatorio, reclamables ante la Contraloría General, en conformidad con el artículo 160 del Estatuto Administrativo, por ejemplo, no haber entregado al funcionario copia autorizada del acuerdo de la junta calificadora al momento de notificarle su calificación, que los acuerdos de dicha junta carezcan de fundamentos, o que se hayan omitido las razones o motivos respecto de los subfactores en que mantuvo la nota de precalificación (13.860/1993, 14.999/1993).

No es vicio de procedimiento la circunstancia de que quien notificara a una funcionaria de un ministerio del fallo de la apelación que interpuso en contra de su calificación fuera el secretario de la junta evaluadora y no el ministro quien la resolvió, porque el actual artículo 34 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, establece que ese trámite se efectuará en la forma y plazo señalado en el artículo 31 del reglamento de calificaciones, contado desde la fecha de la respectiva resolución, precepto este último que hace recaer en el mencionado secretario o el empleado que esa junta designe, el deber de practicar la notificación pertinente (16.538/1995).

No se ve inconveniente para que, en aquellos casos en que la notificación presencial de determinadas actuaciones de un proceso calificatorio no resulte eficiente o razonable, se utilicen medios electrónicos para ese fin, en la medida que los instrumentos utilizados permitan satisfacer todos los objetivos previstos para esas comunicaciones (2.473/2016).

Este Organismo de Control ha permitido que los organismos públicos realicen actuaciones del proceso sumarial a través de medios digitales o electrónicos,

basándose en las disposiciones de las leyes Nºs. 18.575 y 19.880, actualmente vigentes. Ello, en la medida que se cumplan ciertas exigencias, en orden a que en el uso de los medios electrónicos y digitales se deberán observar las reglas dispuestas por la ley para la realización de los procedimientos disciplinarios, en tanto estas no impidan dicha posibilidad; se respeten los principios que los rigen —como el debido proceso y la fidelidad de las actuaciones que se efectúen mediante esas herramientas tecnológicas—; que el servicio cuente con la factibilidad técnica para implementarlas, y se adopten las medidas de resguardo necesarias para asegurar la veracidad e inviolabilidad de la información (E282779/2022).

Concordancias:

Artículos 38 y 98 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 32 a 52 y 160 de la ley Nº 18.834; 47 de la ley Nº 18.883; 18 de la ley Nº 19.880; 1º, 31, 34 y 35 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 50. El funcionario calificado por resolución ejecutoriada en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3, deberá retirarse del servicio dentro de los 15 días hábiles siguientes al término de la calificación. Si así no lo hiciere se le declarará vacante el empleo a contar desde el día siguiente a esa fecha. Se entenderá que la resolución queda ejecutoriada desde que venza el plazo para reclamar o desde que sea notificada la resolución de la Contraloría General de la República que falla el reclamo.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 45.

Si un funcionario conserva la calificación en lista 3, en virtud de lo dispuesto en el artículo 40, no se aplicará lo establecido en el inciso precedente, a menos que la falta de calificación se produzca en dos períodos consecutivos.

Interpretación:

La declaración de vacancia por calificación insuficiente puede notificarse al afectado por medio de un simple oficio interno, pero luego debe traducirse en un documento formal, sujeto a toma de razón (8.168/1990, 30.027/2003).

Un funcionario a quien se le declaró vacante el cargo por calificación deficiente solo podrá ingresar nuevamente a la Administración después de que hayan transcurrido cinco años desde la fecha de su expiración en funciones, conforme al artículo 12, letra e), del Estatuto Administrativo, sin perjuicio de que a la época de producirse su reingreso deba cumplir los demás requisitos previstos en esa disposición y aquellos que se exijan para desempeñar el cargo de que se trate (24.338/1990).

La declaración de vacancia por calificación insuficiente debe surtir efectos desde el día siguiente al vencimiento del plazo dentro del cual el empleado debe retirarse del servicio, por lo que este pierde, en esa fecha, su calidad de funcionario no pudiendo, por tanto, continuar percibiendo las rentas asignadas al empleo, aunque la medida se disponga y notifique en una época posterior (31.307/1990, 602/1996).

Funcionarias que deban cesar por una sanción expulsiva o por calificación deficiente que importe su separación, están amparadas por el fuero maternal. Sin perjuicio de ello, se puede solicitar la autorización del juez competente para que este disponga el desafuero o aplicar la medida una vez transcurrido el plazo de protección (E127266/2021).

La declaración de vacancia por calificación insuficiente no configura una medida disciplinaria expulsiva (13.306/1994).

Además del plazo de quince días a que alude esta norma, deben considerarse los cinco y diez días, respectivamente, que asisten al calificado para apelar ante

el jefe superior de la entidad y reclamar ante la Contraloría General, aunque no recurra a dichas instancias (10.099/1994).

Es inaplicable el inciso primero de esta norma a un dirigente de una asociación de funcionarios de la Administración del Estado que no fue sometido a calificación, manteniéndosele por un período su anterior evaluación en lista 3, condicional, conforme a la ley Nº 19.296, artículo 25, inciso tercero, porque para ello se requiere que el afectado haya sido evaluado, efectivamente, en dos procesos calificatorios distintos y sucesivos, a consecuencia de los cuales haya sido colocado en esa lista, supuesto que no concurre, ya que se trata de una sola calificación que prolonga sus efectos en el tiempo por el mérito de la ley (1.984/1997, E81267/2025).

El empleado que goza de licencia por salud irrecuperable puede ser alejado de su cargo antes del vencimiento del plazo de seis meses de licencia, cuando ocurra alguna causal legal de expiración de funciones, como es la declaración de vacancia por calificación en lista 4, ello, por cuanto tal circunstancia no confiere inamovilidad al funcionario (12.692/1996, 3.082/1997).

El decreto de declaración de vacancia derivada de calificación insuficiente surte sus efectos a contar de la fecha precisa que señala la ley, esto es, desde el día siguiente al vencimiento del plazo dentro del cual debe alejarse del servicio el empleado afectado por esa medida, perdiendo en esa fecha su calidad de funcionario. Ello constituye una excepción a la regla general sobre la eficacia de los actos administrativos, en cuanto estos rigen desde su total tramitación y notificación al afectado (45.763/1998, 4.058/2003, 82.999/2013).

El artículo 50, inciso primero, de la ley Nº 18.834, al mencionar la resolución de la Contraloría General que falla el reclamo, se refiere al dictamen mediante el cual emite un pronunciamiento o decisión sobre el respectivo reclamo de calificación, acogiéndolo o denegándolo, y no a un acto administrativo formal emanado de ella (30.027/2003).

A los empleados que excepcionalmente están excluidos de ser evaluados y mantienen su calificación precedente, les son aplicables las demás disposiciones legales que confieren determinados efectos a las calificaciones, entre ellas, el citado artículo 50 del Estatuto Administrativo. De tal modo, si conservó su evaluación y se ubicó por segunda vez consecutiva en la lista Nº 3, condicional, resulta procedente el retiro del funcionario en el plazo legal contemplado para ello, o bien, si no lo hiciere, corresponde declarar vacante su cargo (16.904/2014).

El servidor que es calificado por resolución ejecutoriada en lista 4, de eliminación, o por dos años consecutivos en lista 3, condicional, deberá retirarse del servicio, sin derecho a indemnización, pues, en estos casos, dicho beneficio no se contempla en el Estatuto Administrativo (24.711/2005).

De acuerdo con el artículo 40 de la ley Nº 18.834, no serán calificados quienes, por cualquier causa, hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, ya sea en forma continua o discontinua, dentro del respectivo período de calificaciones, caso en el cual conservarán la evaluación del año anterior. Por su parte, el artículo 50 del Estatuto Administrativo previene que el funcionario calificado por resolución ejecutoriada por dos años consecutivos en lista Nº 3 deberá retirarse del servicio, agregando que, si el servidor conserva la calificación en lista Nº 3 en virtud de lo dispuesto en el anotado artículo 40, ello no resulta aplicable, a menos que la falta de evaluaciones se produzca en dos períodos consecutivos. Como puede advertirse, para que proceda la regla antes referida y, por ende, rija la obligación de abandonar el organismo, es necesario que la calificación que se conserva se encuentre ejecutoriada (55.648/2014).

El artículo 50 no resulta aplicable a los funcionarios de la Policía de Investigaciones, por cuanto, rige para ellos el artículo 66 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional. Este preceptúa que el servidor clasificado en lista Nº 4 o por dos años consecutivos en lista Nº 3 deberá alejarse de la institución dentro de los treinta días contados desde la fecha en que quedó ejecutoriada la resolución (14.706/2017).

De acuerdo con el artículo 46 de la ley Nº 19.880, el hecho a partir del cual se contabiliza el plazo de tres días para entender practicada la notificación por carta certificada es su recepción en la pertinente oficina de correos —esto es, la del domicilio del funcionario—, y no el de su entrega por parte de la entidad remitente (56.853/2015).

Inhabilidad de ingreso a la Administración, por haber sido calificado en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3, se genera no solo por la declaración de vacancia del cargo, sino también cuando el funcionario, luego de ejecutoriada su mala evaluación, presenta su renuncia en el lapso previsto para su retiro (E402597/2023).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 12, letra e), 32 a 52 y 150, letra c), de la ley Nº 18.834; 48 de la ley Nº 18.883; 46 de la ley Nº 19.880; 1º del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 51. Con el resultado de las calificaciones ejecutoriadas, las instituciones confeccionarán un escalafón disponiendo a los funcionarios de cada grado de la respectiva planta en orden decreciente conforme al puntaje obtenido.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 46.

En caso de producirse un empate, los funcionarios se ubicarán en el escalafón de acuerdo con su antigüedad: primero en el cargo, luego en el grado, después en la institución, a continuación en la Administración del Estado, y finalmente, en el caso de mantenerse la concordancia, decidirá el Jefe Superior de la institución.

El funcionario que ascienda pasará a ocupar, en el nuevo grado, el último lugar, hasta que una calificación en ese nuevo grado, por un desempeño no inferior a seis meses, determine una ubicación distinta.

Interpretación:

Inciso 1º

La expresión "mayor puntaje" usada por el actual artículo 56 de la ley Nº 18.834, relacionada con el artículo 51, se refiere a los resultados del proceso de calificación del personal, para fines de confeccionar los respectivos escalafones, puesto que los servidores de cada planta y grado deben ordenarse según el puntaje obtenido al término del correspondiente proceso calificatorio. Ello se efectúa mediante un procedimiento de comparación que debe realizarse considerando los puntajes definitivos de evaluación obtenidos por los funcionarios de cada planta y grado en el proceso calificador pertinente. Este elemento diferenciador permitirá, concurriendo los demás requisitos indicados en aquella norma, disponer la modalidad de promoción que esta autoriza (28.736/1993).

Según los artículos 43 y siguientes de la ley Nº 18.575, y 32 y 51 de la ley Nº 18.834, la finalidad del procedimiento evaluatorio se relaciona con el resguardo de la carrera funcionaria, por lo que no resulta de utilidad pronunciarse sobre la regularización de las falencias en que la autoridad haya incurrido en dicho proceso, cuando el afectado se ha desvinculado del servicio. Sin desmedro de ello, esa evaluación no impide el ejercicio de las facultades que, sobre la materia, posee la autoridad, con respecto a prorrogar los servicios de quienes se desempeñan en calidad de contratados. En lo que atañe al incumplimiento de la circular Nº 26, de 2016, del Ministerio de Hacienda, cabe señalar que las directrices que puedan impartirse para tales fines no son vinculantes para el jefe de servicio, pues este último es quien decide acerca de la incorporación y término de las labores de los empleados que se requieran, de acuerdo con las necesidades de la institución, debiendo rechazarse también esta alegación (37.918/2015, 16.075/2017).

Los escalafones consisten en una ordenación de los diversos cargos que conforman la planta de personal de un determinado servicio, debiendo subrayarse que el artículo 51 no realiza distinción alguna en cuanto a la calidad en que se pueden ejercer los empleos de planta que se considerarán al momento de elaborar el escalafón, por lo que no corresponde, bajo ningún contexto, que, por la vía de la interpretación, se haga una diferencia al respecto. De lo anterior, cabe colegir que, al confeccionar el escalafón, se debe incluir en él a los servidores suplentes, toda vez que aun cuando se trate de una designación de naturaleza transitoria, ocupan un cargo en la planta del organismo, con las mismas facultades y derechos, y en las mismas condiciones que su titular, de manera que deben ser incorporados a tales ordenamientos, con las limitaciones propias de la temporalidad de su desempeño. Lo anterior es sin perjuicio de que el personal suplente se encuentra al margen de la carrera funcionaria, de modo que la incorporación en comento no será útil para el ascenso a que pueda haber lugar en favor de los titulares de las plantas de administrativos y de auxiliares (10.214/2017).

A aquellos servidores que, con motivo de un encasillamiento, mantuvieron en este el grado que ocupaban con anterioridad, se les debe considerar la fecha en que fueron promovidos a esa posición, para los efectos de determinar la antigüedad en el cargo y en el grado (14.976/2016).

Inciso 2º

No existe un ascenso en el cargo, por una parte, y en el grado, por otra, de manera que uno pueda tener lugar en forma independiente del otro; así, cuando opera el ascenso se pasa a ocupar un cargo público distinto del anterior, aunque tenga eventualmente la misma denominación y pueda o no implicar un cambio de funciones, por lo que su antigüedad necesariamente es la fecha de vigencia del ascenso. En este sentido, cabe precisar que el concepto de "antigüedad en la planta" no tiene existencia legal, pues tal antigüedad no ha sido considerada en forma independiente por la ley como un elemento diferenciador (17.244/2002, 146/2004, 4.581/2016).

Se producirá diferencia de antigüedad entre el cargo y el grado, cuando el funcionario sea nombrado en una planta distinta, con igual grado. En estos casos, si se produce un empate en las calificaciones, el escalafón se confeccionará ubicando, primero, a los funcionarios que tengan mayor antigüedad en el cargo y, a continuación, en orden decreciente, a aquellos con mayor antigüedad en el grado, conforme a la fecha de los respectivos decretos de nombramiento, ascenso o encasillamiento (47.334/2004).

La antigüedad en el grado debe contarse desde la fecha que emane del decreto o resolución de nombramiento. Si esos actos no tienen señalada una fecha, desde el día en que se asumieron las labores del cargo (60.645/2011).

Cuando dos personas ingresan al mismo tiempo a la Administración en la planta del servicio, sin tener tiempo previo que acredite desempeños en ella, la ubicación en el escalafón queda determinada por el orden dado en el decreto o la resolución de nombramiento (40.776/1996).

La antigüedad en el grado debe corresponder a un empleo de la misma planta, no siendo procedente computar el tiempo servido en otros empleos de distintas plantas, aunque estos tuvieren el mismo nivel remuneratorio (13.882/1992).

El tiempo servido a contrata debe considerarse en la confección de los escalafones de antigüedad para determinar la permanencia en el servicio de los funcionarios, sin que pueda tomarse en cuenta, en cambio, para establecer su antigüedad en el grado. Así, en el caso de dos funcionarios designados en el mismo grado, habiéndose desempeñado uno de ellos como titular y el otro en calidad de contratado, debe asignarse al primero el lugar preferente en el escalafón (23.968/2003).

Para determinar la antigüedad en la Administración del Estado, deben considerarse los servicios prestados efectivamente en cualquiera repartición pública, al margen del régimen jurídico que sea aplicable a su personal, siempre que este le reconozca a la persona de que se trata la calidad de empleado público. Los servicios prestados en calidad de titular, suplente, subrogante o a contrata, son computables para determinar la antigüedad analizada, no así el tiempo servido a jornal ni el tiempo reconocido para mantener la continuidad en la previsión (52.802/2009, 60.645/2011).

Los funcionarios que, por excepción, se excluyen de la evaluación tienen derecho a conservar su última calificación, lo que les permite mantener el puntaje que hayan obtenido en anteriores procesos. No constituye un fundamento plausible para justificar que no se haya considerado la última evaluación del interesado, para efectos de determinar su ubicación en el escalafón, el hecho que aquella se haya efectuado cuando esta se desempeñaba a contrata, pues conforme al artículo 33 de la ley Nº 18.834, están sometidos a ese proceso tanto los funcionarios de planta como los contratados (28.592/2016).

Los encasillamientos que, por mandato legal, se realicen por orden de antigüedad, deben ajustarse al artículo 51 del Estatuto Administrativo. Pero, en caso de que no exista escalafón de antigüedad, corresponde ubicar al personal de acuerdo con las reglas de formación de escalafones que esa disposición consulta, por lo que deberá designarse, en primer lugar, en los grados de mayor jerarquía a quienes ocupen los grados más altos de entre quienes tienen derecho a ser encasillados (20.664/1992).

Las instituciones públicas afectas a la ley Nº 18.834 confeccionan anualmente sus escalafones de mérito conforme a este precepto. No obstante, esta norma no

resulta aplicable luego de un encasillamiento, caso en el cual ante una igualdad de calificaciones debe estarse a la posición jerárquica que los servidores poseían antes de aquel. Esta regla rige hasta que se produzca un cambio en el nivel jerárquico de uno de los empleados, instante en que uno de ellos adquiere una antigüedad en el cargo o grado distinta de la proveniente del encasillamiento y a partir del cual debe estarse a lo establecido en el artículo 51 (40.352/2003).

En los escalafones que siguen a un proceso de encasillamiento, todos los empleados que accedieron a las respectivas plazas en razón de él poseen la misma antigüedad en ambos rubros, ello en virtud de razones de certeza jurídica y protección de la carrera funcionaria (40.280/2011).

La forma de desempate que contiene el inciso segundo del artículo 51 está concebida para resolver la igualdad que se produce entre dos funcionarios de un mismo estamento que tienen idéntico grado y puntaje de evaluación (14.905/2017).

Inciso 3º

Esta norma constituye un mandato obligatorio para la confección de los escalafones y su incumplimiento, de acuerdo con el actual artículo 160 del Estatuto Administrativo, debe reclamarse dentro de diez días hábiles contados desde la fecha en la cual el ordenamiento estuvo a disposición de los funcionarios, plazo que, una vez vencido, los hace adquirir el carácter de inamovibles (25.925/1995).

La norma del inciso tercero del artículo 51, en cuanto dispone que el funcionario que asciende pasa a ocupar en el nuevo grado, el último lugar, hasta que una evaluación en él, por un desempeño no inferior a seis meses, determine una ubicación distinta, confirma que el empleado recién ascendido debe ser calificado, cualquiera que sea el tiempo que acredite en el nuevo grado. Esta disposición tiene por finalidad establecer que la calificación de que sean objeto los servidores ascendidos no altera su ubicación en el respectivo escalafón, esto es, el último lugar que han pasado a ocupar en el nuevo grado, ya que para ello es necesario que esta obedezca a un desempeño, en él, no inferior a seis meses, sin desmedro de que debe tenerse en cuenta para los otros fines que se persigue con la calificación (26.024/2001).

Tratándose de aquellos funcionarios que asciendan mediante el procedimiento de acreditación de competencias estipulado en el artículo 102 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, ocuparán en el nuevo grado los últimos lugares del escalafón de mérito, ordenándose entre ellos conforme a su puntaje de acreditación, hasta que una evaluación en dicha plaza, por un desempeño no inferior a seis meses, permita alterar esa ubicación (3.482/2014).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 3º, letra a), 9º, 32 a 52 y 56 de la ley Nº 18.834; 29 de la ley Nº 18.883; 1º, 38 a 41 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 52. El escalafón comenzará a regir a contar desde el 1º de enero de cada año y durará doce meses.

Ley 19.165, Art. 1º.
Ley 18.834, Art. 47.

El escalafón será público para los funcionarios de la respectiva institución.

Los funcionarios tendrán derecho a reclamar de su ubicación en el escalafón con arreglo al artículo 160 de este Estatuto. El plazo para interponer este reclamo deberá contarse desde la fecha en que el escalafón esté a disposición de los funcionarios para ser consultado.

Interpretación:

Inciso 1º

Conforme a los artículos 38, inciso segundo, y 39 de la ley Nº 18.834, los servicios podrán dictar reglamentos calificatorios especiales que contemplen fechas distintas a las que fija dicha ley para el período evaluatorio previsto en el inciso primero del artículo 38 precitado, en lo que dice relación con el inicio y término de los procesos de calificación. Ello, siempre que esas resoluciones señalen disposiciones transitorias que regularicen la falta de adecuación temporal entre el nuevo y el antiguo sistema de evaluación, así como los otros elementos que constituyen su complemento necesario, como los informes de desempeño, constitución de las juntas calificadoras e inscripción de los representantes del personal ante los órganos colegiados. Así, no hay inconveniente en que tal modificación establezca transitoriamente dos períodos calificatorios de nueve meses cada uno. Podrá incorporarse en el reglamento, por ejemplo, una norma transitoria que precise que el escalafón de mérito de un determinado año se confeccionará con los resultados del primer período calificatorio transitorio de los meses de junio a febrero del año siguiente, siempre que no se altere la fecha de inicio y término que fija el artículo 52 de la ley Nº 18.834 (25.114/2005).

El hecho de que existan reclamos de calificaciones para su resolución ante el organismo fiscalizador no impide que se confeccione y remita el escalafón respectivo, en atención a que el artículo 51 debe armonizarse con el inciso primero del artículo 52 del Estatuto Administrativo, que preceptúa que el escalafón comenzará a regir a contar del 1 de enero de cada año y durará doce meses, sin perjuicio de que, de acogerse en definitiva la reclamación pertinente, deban efectuarse las modificaciones que procedan, de modo que la autoridad no ha cometido irregularidad alguna en la confección de dicho escalafón, como tampoco en la notificación del mismo (26.585/2010, 40.113/2011).

Inciso 2º

La publicidad de los escalafones de las diferentes plantas de los servicios tiene por finalidad que el personal conozca su ubicación en dichos ordenamientos,

para lo cual conviene que se exhiban en lugares en que los funcionarios puedan estudiarlos sin contratiempos ni molestias, debiendo situarse copias de aquellos, cuando se trata de servicios que funcionan en muchos edificios o unidades, en cada uno de los locales (22.381/1995).

Inciso 3º

No procede la invalidación de actos administrativos irregulares cuando han producido todos sus efectos legales respecto de terceros, como ocurre con los ascensos, más aún si se considera que una vez confeccionados y vencido el plazo para impugnarlos, los escalafones adquieren el carácter de inamovibles y que la invalidación de actos administrativos reglados por mandato legal tiene límites en la necesidad de mantener las situaciones jurídicas constituidas a su amparo. Tratándose de reclamos por escalafones, la potestad invalidatoria no es absoluta, sino que se encuentra limitada, entre otras circunstancias, por la existencia de situaciones jurídicas consolidadas y la buena fe de terceros involucrados, esto es, con la creencia de los administrados de encontrarse frente a un escenario regular y legítimo, valores que priman sobre dicha potestad (29.335/2010, 61.570/2010).

El plazo para reclamar de la ubicación en el escalafón es de 10 días hábiles, contado desde la fecha en que ese ordenamiento se encuentre a disposición de los funcionarios, de acuerdo con este precepto, relacionado con el artículo 160 de la ley Nº 18.834 (77.614/2012).

Es improcedente rectificar o modificar de oficio los escalafones de mérito cuando se han hecho públicos, pudiendo solamente enmendarse como consecuencia de las reclamaciones que oportunamente formulen los funcionarios, conforme a las normas pertinentes, o bien a causa del pronunciamiento que emita la Contraloría General sobre los reclamos de calificación que le sean sometidos, luego de lo cual estos adquieren el carácter de inamovibles, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa que pueda asistir a los empleados cuyo actuar determinó su confección incorrecta y sin que ello obste, además, para que en el escalafón siguiente se repare la irregularidad cometida (34.332/1993).

La autoridad administrativa debe rectificar el escalafón de mérito en el cual se ha incurrido involuntariamente en simples errores de hecho respecto de la ubicación de ciertos funcionarios, tanto respecto de aquellos que hubieren reclamado de la situación como de los que no lo hicieren. Ello, porque el artículo 62 de la ley Nº 19.880 faculta a dicha autoridad para que de oficio o a petición del interesado, rectifique los errores de copia, de referencia, de cálculos numéricos y, en general, los puramente materiales o de hecho que aparecieren de manifiesto en un acto administrativo (34.524/2007, 24.084/2009).

En atención a que el presupuesto para la elaboración del escalafón son las calificaciones de los servidores y a que dicho ordenamiento produce sus efectos desde el 1 de enero de cada anualidad, no cabe sino concluir que las respectivas

evaluaciones funcionarias deben estar concluidas al 31 de diciembre, por lo que es esta última data la que tiene que considerarse para los efectos de computar la suspensión de la prescripción a que se refiere el artículo 159 de la ley Nº 18.834 (26.850/2016).

Concordancias:

Artículos 38 y 98 de la Constitución Política; 45, 46, 47 y 49 de la ley Nº 18.575; 3º, letra a), 5º, 32 a 51, 53 a 59 y 160 de la ley Nº 18.834; 50 de la ley Nº 18.883; 1º, 39, 40 y 41 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

Párrafo 5º. De las promociones

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 10.

ARTÍCULO 53. La promoción se efectuará por concurso interno en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de administrativos y de auxiliares, o en las equivalentes a las antes enumeradas.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 16.

Los concursos de promoción se regirán por las normas del presente párrafo y en lo que sea pertinente, por las contenidas en el Párrafo 1º de este Título.

Ley 18.834, Art. 48.

En estos concursos el comité de selección estará integrado de conformidad con el artículo 21 y, además, por dos representantes del personal elegidos por éste.

Las bases de estos concursos deberán considerar sólo los siguientes factores: capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo. Cada uno de estos factores tendrá una ponderación de 25%. En cada concurso estos factores podrán evaluarse simultánea o sucesivamente.

En los respectivos concursos internos podrán participar los funcionarios que cumplan con las siguientes condiciones:

a) Estar en posesión de los requisitos exigidos para el desempeño del respectivo cargo;

b) Encontrarse calificado en lista Nº 1, de distinción, o en lista Nº 2, buena, y

c) Encontrarse nombrado en los tres grados inferiores al de la vacante convocada, cuando los postulantes correspondan a la misma planta y de los tres grados inferiores, cuando lo sean de una distinta. Sin embargo, en el evento que el número de cargos provistos ubicados en grados inferiores de la misma planta de la vacante convocada sea menor a 20, podrán participar en el concurso los funcionarios nombrados en ella hasta en los cuatro grados inferiores a aquel del cargo a proveer.

En estos concursos se podrá adoptar el siguiente procedimiento:

a) En la convocatoria, deberán especificarse los cargos, las funciones a desempeñar y la localidad en la que estará ubicada la vacante a encasillar, sin perjuicio de las facultades de los jefes superiores de servicio establecidas en el Párrafo 3º del Título III de este Estatuto.

b) Los funcionarios, en un solo acto, deberán postular a una o más de las plantas del servicio sin especificar cargos o grados determinados dentro de ellas.

c) La provisión de los cargos vacantes de cada planta se efectuará, en cada grado, en orden decreciente, conforme al puntaje obtenido por los postulantes.

d) Las vacantes que se produzcan por efecto de la provisión de los cargos conforme al número anterior, se proveerán, de ser posible, en acto seguido, como parte del mismo concurso y siguiendo iguales reglas.

e) En caso de producirse empate, los funcionarios serán designados conforme al resultado de la última calificación obtenida, y en el evento de mantenerse esta igualdad, decidirá el jefe superior de servicio.

La promoción por concurso interno regirá a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que la dispone.

Interpretación:

De acuerdo con el artículo 53 de la ley Nº 18.834, las promociones se efectuarán por concurso interno en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos y por ascenso en el respectivo escalafón en las plantas de administrativos y de auxiliares (21.232/2015).

De conformidad con los artículos 53 y siguientes de la ley Nº 18.834, 1º, letra b), y 26 y siguientes del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, la promoción es una modalidad diversa de acceso a un cargo público que consiste en la posibilidad que tiene todo servidor que ocupe, en calidad de titular, un empleo de carrera, para —por la vía del concurso interno o del ascenso, según corresponda— acceder, en idéntica calidad, a una plaza de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta (16.165/2005).

El artículo sexagésimo séptimo de la ley Nº 19.882 solo dice relación con la sustitución de las normas vigentes en materia de provisión de "cargos de promoción" en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos o equivalentes por aquellas contenidas en el artículo 53 y siguientes, con las excepciones que señala, de modo que mantienen su vigencia las disposiciones que regulan el ingreso a una planta determinada en el último grado (15.550/2004, 39.454/2004).

En el caso de la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, la salud del infante está a tal grado comprometida, que requiere la plena dedicación del empleado a su cuidado. En tales circunstancias, participar en un concurso de promoción interna es inconciliable con tales propósitos, razón por la cual, en ejercicio de sus deberes de control, los servicios deberán, imperativamente y tan pronto tomen conocimiento de la vulneración del reposo ordenado, comunicar tal infracción al organismo de salud competente con el objeto de proceder a la invalidación de la licencia médica, obtener el correspondiente reembolso de lo indebidamente percibido a título de remuneración por parte del trabajador y adoptar las medidas disciplinarias que sean procedentes (57.871/2005, 6.221/2007).

La condición de madre de un lactante no es impedimento para el ejercicio del derecho de una funcionaria a participar con igualdad de oportunidades en un concurso que le permita acceder a un cargo o función pública o ser promovida en él. Tampoco obsta al ejercicio de ese derecho el que, en virtud del artículo 89 de la ley Nº 18.834, se encuentre en actual goce del descanso de maternidad. Ello, porque al tenor de los artículos 195 y 197 del Código del Trabajo y 6 del decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, el descanso maternal confiere a la beneficiaria únicamente el derecho irrenunciable de ausentarse de su trabajo, pero no faculta a extender la prohibición de trabajar a otros efectos no previstos expresamente por el legislador, como sería, por ejemplo, restringir la libertad de postular en igualdad de condiciones a un cargo o función pública (58.507/2006, 6.221/2007, 27.932/2015).

El derecho de la madre de un lactante a participar con igualdad de oportunidades en un concurso no la exime de las mismas exigencias y condiciones de los demás postulantes. En consecuencia, si la extensión de una prueba resulta inconciliable con los debidos cuidados de su hijo, no se le permitirá abandonar la sala durante su rendición para luego volver. Tampoco podrá imponer la presencia de una criatura que podría alterar las condiciones normales en que debe desarrollarse un examen de conocimientos para el resto de los participantes (58.507/2006).

Los funcionarios que se hallan haciendo uso de feriado pueden participar en los concursos internos de promoción, pues no existe en el ordenamiento jurídico norma alguna que impida a un servidor, durante el tiempo en que goza de ese derecho, realizar una actividad como la participación en un certamen de promoción, aunque este implique etapas o instrumentos de evaluación que requieren su intervención presencial como pruebas, entrevistas, exámenes y cursos de capacitación. Lo señalado, no importa una renuncia al goce de dicho beneficio, ya que tal circunstancia solo se verificaría en la medida que el respectivo servidor deje de hacer uso del mismo para desarrollar labores propias del cargo que ocupa, o bien, del servicio en el cual se desempeña (57.871/2005).

En caso de que los funcionarios deban desplazarse desde el lugar donde cumplen funciones a aquel designado para la rendición de las pruebas o entrevistas de un concurso interno de promoción o de encasillamiento, la autoridad debe disponer las pertinentes comisiones de servicio y el pago de los viáticos o reembolso de gastos (4.571/2019).

Inciso 1º

La referencia a las plantas "equivalentes" a las recién nombradas que hace el artículo 53, inciso primero, de la ley Nº 18.834, alude a aquellos ordenamientos que, no obstante lo establecido en los artículos 5º y 1º transitorio del Estatuto Administrativo, no fueron adecuados a los escalafones aludidos en este inciso primero y, en consecuencia, mantienen otras denominaciones, pero cuyos servidores se rigen por el citado estatuto administrativo y no por estatutos especiales. Así, en ningún caso tal equivalencia permite hacer aplicables esas normas a la promoción que debe efectuarse en otras plantas que, en virtud de la autorización contenida en el inciso segundo del artículo 43 de ley Nº 18.575 y en el artículo 162 del Estatuto Administrativo, se establecen y regulan en estatutos especiales (20.987/2005, 50.407/2009).

Los certámenes de promoción tienen por finalidad dar cumplimiento, en lo que corresponde a los funcionarios de planta, a lo dispuesto en el artículo 38 de la Constitución Política y en los artículos 43 y siguientes de la ley Nº 18.575, que garantizan la carrera funcionaria, esto es, la posibilidad que tiene todo servidor, que cumpla los requisitos establecidos en la ley y no le afecte alguna causal de inhabilidad, para ocupar el cargo vacante de grado superior, en la planta del organismo de que se trate (79.391/2012).

La jurisprudencia administrativa de este órgano fiscalizador ha precisado, que la circunstancia de haber permanecido un empleado durante un período prolongado en el mismo grado, no le otorga un derecho especial para ascender si no concurren los presupuestos necesarios para ello (71.055/2012).

El ascenso es la forma normal de proveer los empleos de carrera y consiste en el derecho que tiene un servidor público que se encuentra en el lugar preferente de su escalafón, para acceder al cargo del grado superior que se halle vacante, siempre que cumpla los requisitos generales y especiales que exige el desempeño de este y no le afecte alguna causal de inhabilidad para ocuparlo (2.786/2010).

La figura del ascenso opera solo respecto de los funcionarios que conforman las plantas de servidores administrativos y auxiliares de la Administración del Estado, por lo que los empleos a contrata, que son por esencia de carácter transitorio y los funcionarios que los sirven en esta calidad carecen del derecho al ascenso (13.814/2011).

No es posible, en un procedimiento reglado, aceptar una forma de designación diferente, pese a las circunstancias de hecho que puedan concurrir, toda vez que

las excepciones a una normativa solo pueden emanar de un texto legal expreso que las autorice. Por ende, si un cargo debe proveerse por ascenso y no por concurso es imperativa la provisión por ese medio, sin que pueda considerarse para justificar una alternativa distinta, la especialidad profesional que posea la persona que, según el escalafón, está habilitada para ascender (30.740/1990, 21.639/2001).

El artículo 22 de la ley Nº 19.646 ha autorizado para que, en los concursos de promoción a un cargo de carrera, participen los servidores a contrata de la Dirección de Presupuestos, inclusive aquellos que ocupan los tres grados superiores de las plantas de administrativos y auxiliares, lo que constituye un beneficio especial, dada su calidad de funcionarios transitorios que se encuentran fuera de la carrera funcionaria. Así, si un funcionario a contrata de esa dirección participa en ese tipo de certámenes convocados para proveer plazas vacantes en las plantas concursables del servicio de igual o inferior grado al que tiene asignado dicho servidor, nada impide que este acepte ocupar un empleo de estas categorías, ya que debe considerarse que, en estos casos, el funcionario será promovido, entendiendo que con ello mejora sus condiciones de trabajo al obtener una mayor estabilidad en el empleo de que se trate (38.897/2006).

Inciso 2º

La promoción en los cargos pertenecientes a las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos, o en las equivalentes a estas, deberán efectuarse por concurso interno y, en el evento de ser declarado este desierto, podrá llamarse a concurso público para proveer tales plazas. Ello, porque esos concursos se rigen por las normas especiales del párrafo relativo a las promociones y, en lo que sea pertinente, por las contenidas en el párrafo 1º del título II de la ley Nº 18.834. El artículo 14, inciso tercero, del Estatuto Administrativo, establece que "cuando no sea posible aplicar la promoción en los cargos de carrera, procederá aplicar las normas sobre nombramiento", esto es, aquellas que regulan el ingreso a los cargos de carrera en calidad de titular y que contemplan, para estos efectos, la realización de un concurso público. Por su parte, el artículo 42 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, dispone que, si en los concursos internos de promoción no hubiere postulantes a los cargos para los cuales se llamó a concursar o ninguno de ellos hubiere alcanzado el puntaje mínimo de aprobación, el concurso será declarado total o parcialmente desierto, según corresponda, pudiendo en tal caso el jefe superior de servicio llamar a un nuevo concurso, el que deberá ser público (16.165/2005).

Inciso 3º

Según los artículos 21, 35 y 53 de la ley Nº 18.834 y 4º, 30 y 31 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, el comité de selección, que se constituye para los concursos de promoción internos del personal en los servicios, debe estar conformado siempre por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la

institución de la respectiva región o por los cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico de la misma, con excepción del jefe superior o encargado de personal, y, en ambos casos, por dos representantes del personal elegidos por este. El inciso tercero del artículo 53 de la ley Nº 18.834, a diferencia de lo que ocurre con el artículo 35, no exige al representante del personal pertenecer al estamento en que ha de efectuarse la promoción. Así, para tales fines resulta suficiente integrar alguna de las plantas cuyas promociones se realizan a través de concursos internos los que no deben, necesariamente, formar parte del estamento al cual pertenece el cargo que se proveerá. Lo anterior es sin desmedro de que el comité pueda funcionar con más del 50 por ciento de sus integrantes, sin incluir al jefe o encargado de personal para fines de determinar ese porcentaje (2.672/2006, 44.967/2006).

En el evento de que no se hayan presentado candidatos para representar a los funcionarios en el comité de selección de los concursos de promoción, este debe constituirse sin la participación de los mencionados representantes, debiendo cumplirse, en todo caso, las exigencias de quorum para sesionar y adoptar sus acuerdos (91.985/2016).

El hecho de que representantes del personal que integran el comité de selección participen al mismo tiempo como postulantes en el certamen concursal, constituye una infracción al principio de probidad administrativa, toda vez que incurre en la conducta contemplada en los artículos 84, letra b), de la ley Nº 18.834 y 62, Nº 6, de la ley Nº 18.575, esto es, intervenir en razón de sus funciones en asuntos en que tenga un interés personal (7.662/2007).

Los dos representantes del personal que integran los comités de selección de los concursos internos de promoción en los servicios públicos no deben, necesariamente, formar parte del estamento al cual, a su vez, pertenece el cargo que se proveerá mediante dicho sistema. Para tales fines será suficiente pertenecer a alguna de las plantas cuyas promociones se efectúan a través de concursos internos, esto es, de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores o técnicos, a diferencia de lo que ocurre en la conformación de las juntas calificadoras, en cuyo caso expresamente se dispone que estas deben estar integradas, entre otros, por un representante del personal elegido por este, según el estamento a calificar (2.672/2006).

Los órganos integrantes de la Administración pueden cumplir sus actuaciones en una fecha posterior a la preestablecida por las leyes y reglamentos, debido a que los términos que al efecto se fijen no poseen el carácter de esenciales para la realización de las diversas diligencias y, por ende, sus actuaciones no serán invalidadas cuando ello acontezca. En consecuencia, no constituye un vicio que afecte la validez del proceso el hecho de que los días en que se efectuaron los llamados para la elección de los representantes del personal que deben integrar el comité de selección para los concursos de promoción y su pertinente votación

no hayan coincidido con la época fijada para ello en el referido texto reglamentario (7.457/2010).

En el Servicio de Gobierno Interior y dada su particular organización, no se dan los presupuestos previstos por la ley para el funcionamiento de la junta calificadora central a que alude el inciso primero del artículo 21 de la ley Nº 18.834, aplicable en los concursos internos de promoción, según el inciso tercero del artículo 53 del Estatuto Administrativo. Por ende, para constituir el comité de selección debe considerarse como jefe superior del Servicio de Gobierno Interior al subsecretario del Interior. En consecuencia, dicho comité se integrará por el jefe o encargado de personal y los cinco funcionarios de más alto nivel jerárquico de esa secretaría de Estado, pertenecientes a la planta de la Secretaría y Administración General, con excepción del subsecretario del Interior y por dos representantes del personal del Servicio de Gobierno Interior elegidos por este (32.718/2006).

Los artículos 21 y 53 de la ley Nº 18.834 determinan explícitamente los miembros que deben conformar el comité de selección de un concurso público de ingreso o de promoción, sin que haya, por cierto, una norma que limite la participación solo a aquellos que ejerzan cargos como titulares (72.903/2016).

De acuerdo con lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley Nº 24, de 2017, del Ministerio de Salud, no es procedente limitar la composición del comité de selección al personal que desempeñe su cargo en calidad de titular (25.540/2019).

Inciso 4º

La autoridad posee la facultad de regular un certamen a través de la dictación de las bases que lo regirán y la libertad para fijar el procedimiento a través del cual se evaluarán los requisitos y méritos de los postulantes, y las pautas para el desenvolvimiento del proceso, pudiendo aquella fijar las condiciones que estime pertinentes, siempre en el marco del respeto a la preceptiva que establecen las referidas normas (40.134/2009).

La autoridad al determinar los factores a ponderar está facultada para atribuir una especial valoración a aquellas circunstancias, características o aptitudes que respondan a las necesidades de las respectivas plazas, lo que, sin embargo, no puede significar la fijación de requisitos adicionales o diversos a los previstos por el legislador (63.688/2011).

Solo constituye una infracción formal de menor entidad que no afecta la validez del concurso interno de promoción, la circunstancia de que en sus bases se estableciera un curso de capacitación señalando únicamente las materias, duración, lugar a desarrollar, sistema de evaluación y procedimientos de corrección y recorrección de pruebas, sin especificar la fecha o época en que el mismo tendría lugar (57.871/2005, 71.629/2009).

La circunstancia de que en un concurso interno de promoción no se haya ponderado la trayectoria o antigüedad de los interesados no constituye arbitrariedad ni vulneración alguna, porque esa exigencia no fue contemplada en las bases pertinentes. Tampoco incide en la validez de dicho concurso el que este no se resolviera en la data prevista en las indicadas bases pues, en general, la Administración puede cumplir válidamente sus actuaciones en una fecha posterior a la preestablecida (14.477/2006).

Conforme al inciso cuarto del artículo 53 de la ley Nº 18.834, en las bases de los concursos de promoción solo se considerarán los factores de capacitación pertinente, evaluación del desempeño, experiencia calificada y aptitud para el cargo, lo que se contempla en similares términos en el respectivo reglamento. En este contexto, es posible otorgar más puntaje a quienes tengan mayor antigüedad en el grado únicamente en los términos del aludido texto reglamentario, precepto que, al regular la experiencia calificada —concebida como el ejercicio de empleos "cuyas funciones sean afines o se justifiquen como precedente útil al desempeño del cargo que se concursa"—, permite dar valores diferenciados al desempeño en plantas o grados, o incluso a las funciones en los términos que fija. Así, no se ajustaría a derecho incluir dentro de los subfactores a ponderar los demás criterios que menciona el recurrente, como la antigüedad en el servicio, la calidad de planta en desmedro de los empleados a contrata y el hecho de favorecer a quien postule a plazas del mismo escalafón al que pertenece (27.932/2015).

Para los efectos de los concursos de promoción interna, la experiencia laboral que se requiere es el tiempo trabajado en la Administración Pública y que, al no existir una disposición expresa que permita valorar el tiempo desempeñado en la empresa privada, para esta clase de certámenes, la respectiva superioridad puede establecer los puntajes asignados a los años de servicio, ya sea en las distintas plantas de la institución o de otras reparticiones públicas, aplicando dicho criterio en forma objetiva e imparcial a todos los participantes del proceso y omitir el tiempo trabajado en el sector privado, lo cual, a juicio de este organismo de control, se encuentra conforme a las normas que rigen la materia (38.221/2009).

La circunstancia de haberse incurrido en errores en la corrección de las pruebas para ponderar el factor "capacitación pertinente" vicia el procedimiento concursal, toda vez que no se han resguardado los principios que gobiernan la materia, relativos a la igualdad de los participantes y su no discriminación, que propenden a asegurar las mismas oportunidades para todos y cada uno de los interesados, obligando a la autoridad a ser imparcial y objetiva frente a estos (7.662/2007).

La experiencia asociada a un título debe acreditarse con antecedentes fidedignos en que conste la efectividad en el desempeño de las tareas relacionadas con el título. En todo caso, aquella debe contarse desde la fecha de la obtención del título respectivo (8.347/2020).

Inciso 5º, letra a)

Toda persona que postule a un empleo público o sea promovido dentro de un mismo escalafón o a otro distinto, se encuentra en el imperativo de satisfacer los requisitos generales y educacionales establecidos para el respectivo empleo por la legislación vigente (41.420/2005).

El sistema de promoción en las plantas de profesionales vía concurso interno no afecta la vigencia de los requisitos educacionales especiales fijados por el ordenamiento jurídico respecto de determinados cargos de ese estamento, sino que deja expresa constancia de la necesidad de cumplir con tales requisitos para acceder, por aquella vía, a dichos empleos. Los funcionarios deben acreditar que cuentan con tales requisitos a la fecha en que se ha producido la vacante respectiva (55.722/2005).

El hecho de existir títulos con una formación académica similar no puede servir como antecedente que habilite para ocupar un cargo para el cual la ley ha exigido expresamente encontrarse en posesión de un título profesional específico (36.281/2006).

Inciso 5º, letra b)

Los funcionarios a quienes no se les califica, pero que conservan la evaluación del año anterior, pueden participar en los concursos de promoción que regulan los artículos 53 y siguientes de la ley Nº 18.834, en la medida que satisfagan los demás requisitos legales. El puntaje que conservan produce los mismos efectos que el de los empleados que fueron objeto de calificación y a aquel debe atenderse para establecer si cumplen la exigencia prevista en la letra b) del inciso quinto del citado artículo 53 (23.594/2005).

Los empleados a los que, por cualquier causa, nunca se les ha calificado y, en consecuencia, no poseen una evaluación que mantener y a quienes la ley no les otorga como a los delegados de personal y directores de asociaciones de funcionarios la opción de solicitar serlo, no pueden cumplir con el requisito señalado en la letra b) del inciso quinto del artículo 53 para participar en los concursos internos de promoción (28.982/2005).

Inciso 5º, letra c)

Los funcionarios a contrata no pueden participar en los concursos de promoción, porque al tenor del artículo 53, inciso primero, de la ley Nº 18.834, en relación con lo establecido en la letra c), del inciso quinto, del mismo precepto, solo pueden hacerlo aquellos empleados que se encuentren nombrados en las plantas de directivos de carrera, profesionales, fiscalizadores y técnicos (19.449/2011).

El requisito de encontrarse en "los tres grados inferiores al de la vacante convocada", cuando se trata de postulantes de la misma planta o escalafón, debe

entenderse que se trata de los tres que están inmediatamente por debajo del cargo a proveer, aun cuando no sean consecutivos, constituyéndose el último de ellos en el que fija el límite para los interesados de otras plantas o escalafones (72.901/2016).

Pueden participar en los concursos internos de promoción de un servicio solo los funcionarios nombrados en los tres grados inferiores al de la vacante convocada de la misma planta o de otra diversa, siempre que se trate de una de aquellas reconocidas por el artículo 5º de la ley Nº 18.834. En ningún caso, resulta posible que lo hagan los empleados que, perteneciendo al mismo organismo, integran plantas especiales regidas por estatutos distintos (20.987/2005).

En atención a que el inciso quinto, letra c), del artículo 53 del Estatuto Administrativo, permite la existencia de postulantes de una planta distinta a la de la vacante convocada, resulta procedente que participen los servidores de la planta profesional y técnica que se encuentren nombrados en los tres grados inferiores al de las vacantes a proveer y que cumplan con los demás requisitos legales (53.716/2007).

Los postulantes de un concurso interno de promoción de un servicio que cuenta con planta nacional y regional deben pertenecer al estamento en que existe la vacante. De esta manera, solo pueden participar en un certamen para proveer un cargo de directivo de carrera, profesional, fiscalizador o técnico de la planta nacional, funcionarios pertenecientes a esta. Por el contrario, tratándose de un concurso para ocupar un empleo de la planta regional únicamente puede postular personal de dicho estamento. La expresión "a la misma planta" que utiliza la letra c) del inciso quinto del artículo 53, ha de entenderse referida a los estamentos de directivos de carrera, profesionales y técnicos, pero solo en relación con la planta nacional o regional, según sea en la que se produjo la vacante (64.096/2004).

Si bien la jerarquía de los empleados públicos se encuentra determinada por el grado remuneratorio asignado al cargo que ejercen, también aquella está dada por la planta en la que sirve un funcionario, en razón de lo establecido en el artículo 5º del Estatuto Administrativo, que fija un orden entre los distintos estamentos de personal, a saber, directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares. De este modo, cabe entender que un servidor es promovido no solamente cuando obtiene un mejoramiento en el grado asociado a su cargo, sino que también cuando pasa a ejercer labores en un estamento de mayor jerarquía, de acuerdo con la ordenación expresada (27.813/2009).

No se ajusta a derecho, al no poder considerarse como promoción, el nombramiento de un profesional para ocupar una vacante en idéntica planta y grado, ya que ello atenta contra la finalidad de las normas correspondientes del Estatuto Administrativo y las del reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo que se desarrollen en los ministerios y servicios afectos al mencionado texto legal. Tales disposiciones persiguen la provisión de una vacante ubicada en un grado

superior de las respectivas plantas de directivos de carrera, de profesionales, de fiscalizadores y de técnicos o en las equivalentes a estas, mediante la postulación de funcionarios que se encuentran en los tres grados inferiores a ella, lo que no se cumple al concursar un funcionario de similar planta y grado (24.639/2007).

Inciso 6º, letra a)

De conformidad con los artículos 21 del Estatuto Administrativo, 13 del reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo y los principios de eficiencia y de economía establecidos en los artículos 3º y 5º de la ley Nº 18.575 y 9º de la ley Nº 19.880, procede que, en un mismo llamado a concurso para proveer plazas vacantes, se convoque a los interesados para integrar una lista de postulantes elegibles, sin que dicha circunstancia afecte la legalidad de las designaciones que se efectúen con ocasión del señalado proceso de selección (16.165/2005).

Los concursos internos de promoción se inician con la convocatoria y finalizan con la designación del o de los participantes que hubieren obtenido los más altos puntajes, en orden decreciente, según se trate de proveer uno o más empleos vacantes, medida que rige a partir de la fecha en que quede totalmente tramitado por la Contraloría General, el acto administrativo que la dispone, oportunidad en que el concurso se agota para todos sus efectos jurídicos (7.663/2010).

La convocatoria a certámenes internos para proveer cargos vacantes es una facultad discrecional que corresponde a la autoridad, la que no está sometida a plazo alguno para ello, siendo un aspecto de mérito, oportunidad o conveniencia, cuya determinación también atañe a la Administración activa dentro del ámbito de sus atribuciones y, por ende, ajeno a la ponderación de esta Entidad de Control. No obstante, el hecho de que la superioridad no se encuentre obligada legalmente a llamar a este tipo de concurso en una determinada oportunidad, no implica que se pueda suspender indefinidamente la realización de una promoción, ya que ello atentaría contra la carrera funcionaria consagrada en el artículo 38 de la Constitución Política (39.038/2010).

Inciso 6º, letras b) y c)

En caso de que un funcionario se encuentre en más de una lista de postulantes idóneos —en atención a que el Estatuto Administrativo permite postular a todas las plantas, sin especificar cargos o grados determinados—, podrá acceder al cargo vacante de mayor grado en cualquiera de ellas, dependiendo del puntaje que hubiera obtenido en el certamen, en la medida, por cierto, que se encontrare habilitado para postular a él y cumpla los requisitos para ocupar el empleo. Por consiguiente, si el puntaje del participante en las diferentes listas le permite acceder a más de un cargo en las distintas plantas, deberá asignársele aquel empleo que posea el grado más alto, sin importar el estamento de que forme parte. En el caso de que los puntajes obtenidos por un postulante le permitan acceder a cargos de plantas diferentes, pero de igual grado, la autoridad deberá

nombrar al funcionario en el empleo perteneciente a la planta de mayor jerarquía, conforme al orden establecido en el artículo 5º de la ley Nº 18.834 (30.230/2016).

Inciso 7º

Los concursos de promoción finalizan con la designación del o de los participantes que obtuvieron los más altos puntajes, en orden decreciente, para proveer uno o más empleos vacantes, rigiendo desde la fecha en que se tramite totalmente por la Contraloría General, el respectivo acto administrativo, oportunidad en que el concurso agota todos sus efectos jurídicos (7.663/2010).

La resolución que dispuso las designaciones de los ganadores en los nuevos grados producirá sus efectos a partir de la data en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que las dispone, lo que, en este caso, es en el momento que se notifique a los interesados, luego de haberse tomado razón de ella (49.672/2013).

Según los artículos 102 y 103 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, las promociones de funcionarios de los servicios de salud no rigen desde la fecha en que quede totalmente tramitado el acto administrativo que lo dispone, ya que, por mandato del señalado decreto con fuerza de ley, en aquellas no resulta aplicable lo ordenado en el artículo 53 de la ley Nº 18.834. La resolución de la autoridad de tales servicios, al disponer las promociones desde una fecha determinada y antes de la total tramitación del respectivo acto administrativo, confiere a los funcionarios promovidos un beneficio, sin que con ello se cause un perjuicio a derechos de terceros, lo cual permite configurar una excepción al principio de irretroactividad, conforme a lo señalado en el artículo 52 de la ley Nº 19.880 (39.584/2007).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2º, 16 y 17, 38 de la Constitución Política; 44, 45 y 47 de la ley Nº 18.575; 3º, letras a) y f), 5º a 8º, 14, 18, 54 al 60 y 89 de la ley Nº 18.834; 51 a 57 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 54. El ascenso es el derecho de un funcionario de acceder a un cargo vacante de grado superior en la línea jerárquica de la respectiva planta, sujetándose estrictamente al escalafón, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 56. Ley 18.834, Art. 49.

Interpretación:

Conforme lo dispone el artículo 54 de la ley Nº 18.834, el personal de la Administración del Estado tiene derecho al ascenso, no obstante, ello constituye una mera expectativa mientras no se materialice a través del respectivo acto que lo disponga y esté totalmente tramitado, para lo cual la autoridad no tiene plazo (72.724/2016).

La circunstancia de que, en virtud del artículo 59 de la ley Nº 18.834, los efectos del ascenso se retrotraigan a la fecha en que se produjo la vacante no significa que el servidor haya tenido incorporado en su patrimonio desde esa data el derecho a ocupar el cargo, de modo que frente a un cambio de legislación que suprima esa modalidad de promoción y la reemplace por el concurso interno, el empleado no puede exigir que se ordene el ascenso (53.768/2004).

Las convocatorias a certámenes internos de promoción y la provisión de empleos por la vía del ascenso constituyen una facultad discrecional de la autoridad, sin que esté sometida a plazo alguno. Sin embargo, ello no implica que pueda suspender indefinidamente la realización de una promoción empleando la modalidad que corresponda, considerando que la carrera funcionaria —reconocida en el artículo 38 de la Constitución Política, en el párrafo 2º del título II de la ley Nº 18.575 y en el artículo 3º, letra f), de la ley Nº 18.834— es un derecho fundamental de los empleados de la Administración y el sistema de promociones constituye uno de sus pilares. Luego, es un deber de los servicios públicos promover la materialización efectiva de tales derechos, debiendo evitar que se produzcan dilaciones innecesarias que importen, en definitiva, una vulneración de la mencionada carrera funcionaria (55.469/2011, 86.171/2016).

Los ascensos deben efectuarse siguiendo el orden decreciente establecido sobre la base de las calificaciones para cada grado dentro de la respectiva planta (16.013/1990).

Antes que el proceso calificatorio respectivo quede ejecutoriado y se pueda confeccionar el escalafón de mérito para disponer los ascensos que correspondan, los empleados solo tienen una mera expectativa de ser promovidos (5.119/2000).

La circunstancia de haber permanecido durante un prolongado período en el mismo grado no otorga un derecho especial para ascender si no concurren los presupuestos necesarios para ello (7.162/1992).

Los escalafones que importan para fines del ascenso son los vigentes a la época en que se produce la vacante y siempre que en aquella data el funcionario respectivo

hubiera cumplido todos los requisitos exigidos por la ley para la procedencia de la promoción (4.381/2002).

El servidor que se encuentra en lugar preferente tiene derecho a ascender al cargo de grado superior que se halle vacante, siempre que cumpla los requisitos legales y no le afecte alguna causal de inhabilidad para ocuparlo, derecho que asiste, sucesivamente, a los funcionarios que le siguen en el respectivo estamento y solo en el caso de que no resulte aplicable la norma de ascenso para proveer un cargo de carrera, procede hacerlo mediante nombramiento (4.120/2012).

El ascenso rige a partir de la fecha en que se produzca la vacante, de modo que las promociones que se efectúen por esta vía deben retrotraerse necesariamente al día en que ellas se originaron independientemente de la data en que la autoridad dicta el acto administrativo que las dispone. Así, cualquiera sea la fecha en que se ordene un ascenso, sus efectos siempre se retrotraen al momento en que se produjo la vacante del cargo a que se asciende, debiendo sujetarse, en todo caso, a las normas y escalafones vigentes ese día (407/1991).

Si bien los ascensos deben disponerse desde la fecha en que se producen las vacantes y, por lo tanto, deben sujetarse a las normas y escalafones vigentes ese día, las promociones como medio de provisión de los empleos públicos solo pueden favorecer a quienes conservan la calidad de funcionarios en servicio activo a la época de la dictación del acto que ordena el ascenso (33.176/1995).

El hecho de que los ascensos se rijan por la normativa y escalafones vigentes a la fecha de producirse la vacante, es una consecuencia del efecto retroactivo que establece el artículo 54 de la ley Nº 18.834, lo cual se relaciona con la normativa que regula los ascensos en materias tales como las inhabilidades para gozar de tal derecho y los requisitos para acceder a un cargo de mayor jerarquía, así como a la forma en que ha de determinarse al servidor que tiene la preferencia para ocupar el empleo vacante (56.794/2004).

El funcionario promovido tiene derecho a percibir las remuneraciones del nuevo cargo, una vez que el acto que dispone el ascenso esté totalmente tramitado, o sea, desde la notificación al interesado, momento a partir del cual es posible proceder al pago retroactivo de los estipendios que correspondan desde la época en que se produzca la vacante, cualquiera sea la fecha en que este se materializa (21.821/2017).

En el caso de que las rentas que tiene derecho a percibir un funcionario en virtud de un ascenso sean mayores a las recibidas por la designación a contrata que a esa época ejerza, se deben efectuar las reliquidaciones y pagos que correspondan a favor del servidor (41.639/2014).

No procede disponer el ascenso de un funcionario a una plaza, cuya vacancia se produjo antes de la data de su ingreso al servicio. Ello, porque el ascenso es un derecho de los funcionarios, de manera que este solo asiste a quienes revisten la

calidad de empleados de una determinada repartición a la data en que se genera la vacante que origina la promoción por esta vía y que reúna los requisitos legales pertinentes (9.225/2005).

No se ajusta a derecho disponer ascensos dejando vacante cargos intermedios porque, previamente, deben ordenarse las promociones en esas plazas, a contar de la fecha en que se produjo la vacante (24.267/1994).

La designación de suplentes en cargos intermedios no impide el derecho del funcionario a quien le corresponde ascender para ser promovido a contar de la fecha de ocurrida la vacancia en dichos cargos (6.343/1991).

Los actos administrativos que disponen ascensos deben señalar en los "vistos" del documento las normas vigentes relativas a las materias de que trata y además indicar las vacantes que originan los ascensos (28.130/1989).

Los cargos de la planta que han quedado vacantes luego de concluido el proceso de encasillamiento deben ser proveídos de acuerdo con las reglas generales previstas en el Estatuto Administrativo, esto es, mediante ascenso del personal, en conformidad con sus artículos 53 y 54 (34.869/1994).

Procede ascender a funcionario ubicado en un lugar preferente en el escalafón respectivo que no fue calificado en dos períodos consecutivos, por sus calidades de delegado de personal y dirigente gremial. Ello, considerando que los delegados de personal conservan su calificación del año anterior, cuando corresponda, de manera tal que poseen una evaluación, siendo improcedente su exclusión del proceso. Asimismo y respecto de los dirigentes gremiales, la ley Nº 19.296, en su artículo 25, inciso tercero, dispone que los directores de las asociaciones no son objeto de evaluación, conservando la última, para todos los efectos legales, entre los que debe considerarse el derecho a ascender (36.095/1996).

Aquellos funcionarios que desempeñan cargos bajo la modalidad de contratados, suplentes o de exclusiva confianza conservando un cargo como titular mantienen su expectativa de ascender al encontrarse ubicados en el primer lugar del grado de su escalafón (15.782/1998).

El derecho al ascenso es renunciable de acuerdo con los principios generales del derecho y lo previsto en el artículo 12 del Código Civil, toda vez que dicho beneficio se encuentra exclusivamente establecido en favor del funcionario (22.389/2004).

Funcionarios que conservan un cargo de planta mientras desempeñan uno compatible en el mismo servicio —como uno a contrata o de jefe de departamento— pueden ser promovidos en aquel cargo de planta reservado, sin que ello importe que cesen en el empleo compatible que ejercen (E325486/2023).

Concordancias:

Artículos 19 Nºs. 2, 16 y 17, y 38 de la Constitución Política; 44, 45, 47 y 51 de la ley Nº 18.575; 3º, letras a) y f), 5º a 8º, 14, 18, 53 al 59 y 89 de la ley Nº 18.834; 52 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 55. Serán inhábiles para ser promovidos los funcionarios que:

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 17.

a) No hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior;

Ley 19.165, Art. 3º, letra a).

b) No hubieren sido calificados durante dos períodos consecutivos;

Ley 18.834, Art. 50.

c) Hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, en los doce meses anteriores de producida la vacante, y

d) Hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa en los doce meses anteriores de producida la vacante.

Interpretación:

Las disposiciones que establecen inhabilidades constituyen normas de carácter excepcional, las que, por su naturaleza, tienen un alcance restrictivo, por lo que resulta improcedente extenderlas a situaciones que no han sido contempladas en ellas (42.304/2009).

El artículo 7º transitorio del Estatuto Administrativo contempla una norma de protección en favor de los funcionarios en servicio al 23 de septiembre de 1989 —fecha de su entrada en vigor— en virtud de la cual dichos servidores pueden continuar ocupando sus cargos, aunque no posean las exigencias previstas por la ley para desempeñarlos. Esta protección no habilita a ese personal para acceder, por la vía del ascenso, a plazas donde no cumplen los requisitos establecidos para servirlas (24.767/1990).

Es improcedente promover a empleos de un grado superior dentro de la misma planta, por la vía del ascenso, a funcionarios que no acreditan los requisitos legales para desempeñarlos, los cuales fueron encasillados en sus actuales cargos, conforme al artículo 1º transitorio de la ley Nº 18.834 (38.842/1995).

Las inhabilidades a que se refiere el artículo 55 de la ley Nº 18.834, según el tenor literal de esta disposición, deben ser preexistentes al proceso de que se trata, es decir, no pueden afectar al funcionario a la época de postular al concurso (13.618/2007).

Una funcionaria que fue destituida de su empleo al término de un sumario administrativo, siendo luego sobreseída, debe ser reincorporada al servicio en el mismo cargo que desempeñaba al momento de su desvinculación o en otro de igual jerarquía, sin que ello signifique tener que considerar los ascensos que pudiere hipotéticamente haber alcanzado en el tiempo intermedio, como si hubiera permanecido en actividad. Lo anterior tiene su fundamento en que para la procedencia del derecho al ascenso se requiere haber cumplido determinados

requisitos a la fecha en que se ha producido la vacante respectiva y bien pudo no haber estado en condiciones de ascender por concurrir otros elementos que la habrían inhabilitado para ello (7.184/1995).

Las exigencias legales generales y específicas previstas para los cargos que se quiere proveer mediante un concurso público son las mismas, sea que se provean por medio de un certamen de promoción o uno público. Sin embargo, es útil aclarar que si bien, en las bases del proceso de promoción, se estipuló que los participantes debían poseer la calificación señalada, encontrarse en los grados inferiores al de la vacante que se indicaban y no estar sujetos a las inhabilidades que allí se especificaban, se trata de condiciones que deben satisfacer los servidores para poder ser promovidos, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 53 y 55 de la ley Nº 18.834, las cuales no son aplicables a quienes ingresen a cargos de carrera a través de un certamen público, de modo que el no incluir dichos requerimientos en las bases no configura una irregularidad (28.275/2014).

La aptitud del interesado para concurrir a un certamen —en cuanto no estar afecto a las inhabilidades del artículo 55 de la ley Nº 18.834— se verifica al momento de formalizar su participación en el proceso de selección. No obstante, las bases concursales no podrán restringir la acreditación de dicha circunstancia a la certificación del hecho de no estar afecto a esas inhabilidades, sino que deberá admitir cualquier otro medio útil para esos fines —por ejemplo, una declaración jurada— (61.715/2013).

Funcionarios que conservan un cargo de planta mientras desempeñan uno compatible en el mismo servicio —como uno a contrata o de jefe de departamento— pueden ser promovidos en aquel cargo de planta reservado, sin que ello importe que cesen en el empleo compatible que ejercen (E325486/2023).

Letra a)

La expresión "período inmediatamente anterior", empleada por la letra a) del artículo 55 de la ley Nº 18.834, se refiere al período calificatorio inmediatamente anterior a la época de la promoción (39.361/1994).

Conforme al artículo 55 de la ley Nº 18.834, son inhábiles para ser promovidos quienes no hubieren sido calificados en lista de distinción o buena en el período inmediatamente anterior, o no hubieren sido calificados durante dos períodos consecutivos. Según el artículo 32 de la ley Nº 18.834, el sistema de calificación tiene por objeto evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, considerando las exigencias y características de su cargo, entendido como aquella plaza que efectivamente se está ejerciendo —pues las actividades que interesa valorar son las que desarrolla el empleado actualmente, esto es, durante el último lapso evaluado—. Luego, la calificación que resulta útil para postular a los concursos también será la última que posea el servidor, sin importar la calidad del empleo de que se trate, toda vez que la citada normativa no efectúa

una distinción al respecto. Así, la calificación requerida para participar en los concursos de promoción, en el caso de los funcionarios que, conservando un cargo titular, postulen mientras desempeñan un empleo compatible por el cual sean evaluados, debe ser la última que posea el interesado en la plaza que ejerza en la actualidad (30.181/2016).

Letra b)

Procede ascender a delegado del personal ubicado en un lugar preferente en el escalafón respectivo, aunque no haya sido calificado en dos períodos consecutivos, siempre que cumpla los requisitos para ocupar esa plaza. Ello, porque, entre los empleados exceptuados del proceso evaluatorio se encuentran, los delegados del personal, quienes conservan la calificación del año anterior cuando corresponda, lo que demuestra que tienen una evaluación. Por ende, no incurren en la causal de inhabilidad para el ascenso prevista en la letra b) del artículo 55 aquellos funcionarios que se encuentran en las situaciones contempladas en los artículos 34 y 40 del Estatuto Administrativo (36.095/1996).

No está inhabilitada para ascender una funcionaria que registra dos períodos consecutivos sin calificación en su cargo de planta debido a la falta de desempeño en él, por encontrarse sirviendo un empleo a contrata en la misma repartición, conforme al artículo 87, letra d), de la ley Nº 18.834. Tal conclusión se fundamenta en la circunstancia de que, si bien no procede ascender a quienes no han sido evaluados durante dos períodos seguidos, la interesada posee una calificación. Al respecto, el artículo 40 del Estatuto Administrativo establece que no se evaluará a quienes por cualquier motivo hubieren desempeñado efectivamente sus funciones por un lapso inferior a seis meses, sea en forma continua o discontinua, situación en que se encuentra la interesada. No obstante, el mismo precepto agrega que dicho personal mantendrá la calificación del año anterior (1.258/1997).

La finalidad de la calificación se vincula con el resguardo de la carrera funcionaria, por lo que resulta inaplicable a quienes cesan en un servicio encontrándose pendiente su evaluación (17.058/2012).

Para efectos de postular a cargo de jefe de departamento, resulta válida última evaluación efectuada al oponente, aun cuando no sea la inmediatamente anterior al proceso de selección (17.058/2012).

La falta de calificación producida como consecuencia de un mandato legal —como ejercer un cargo de alta dirección pública— no puede afectar los derechos a ejercer un determinado cargo público, pues ello implicaría hacer exigible, a quienes reuniendo los demás requisitos necesarios para ejercer un empleo, condiciones o calidades que, por mandato expreso de cierta normativa legal, están impedidos de satisfacer, como sucede con todas aquellas relativas a poseer cierta calificación o haber sido evaluado durante dos períodos consecutivos (79.665/2011).

Los dirigentes gremiales que no son calificados conservan su última calificación "para todos los efectos legales", de acuerdo con el artículo 25 de la ley Nº 19.296. No obstante, solo les asiste el derecho a conservar su evaluación anterior, vale decir, el puntaje obtenido en procesos precedentes, pero no el lugar en el nuevo escalafón (1.773/2000).

Los servidores que, en virtud de lo dispuesto en los artículos 34 y 40 de la ley Nº 18.834 y 25 de la ley Nº 19.296, no son calificados, pero conservan su evaluación anterior, no incurren en la inhabilidad que contempla la letra b) de este artículo 55, que impide la promoción de quienes no han sido calificados durante dos períodos consecutivos (20.987/2005).

La falta de calificación de un servidor derivada de la omisión de la Administración no impide la participación de este en un concurso (54.522/2013).

Letras c) y d)

Los funcionarios que, en los doce meses anteriores de producida la vacante hubieren sido objeto de la medida disciplinaria de censura, más de una vez, y los funcionarios que, en igual período, hubieren sido sancionados con la medida disciplinaria de multa, están impedidos de participar en el concurso interno de promoción de que se trata (42.304/2009).

Letra d)

La inhabilidad de un funcionario para ascender por haber sido sancionado con la medida disciplinaria de multa solo comprende el período de doce meses contados hacia atrás a partir de la fecha en que se ha producido la vacante. Las inhabilidades para ascender se producen desde la fecha de dictación del decreto o resolución que impone la sanción y hasta por un año contado desde la misma (9.342/1992).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2º, 16º y 17º, 38 de la Constitución Política; 44, 45 y 47 de la ley Nº 18.575; 3º, letras a) y f), 5º a 8º, 14, 33, 34, 40, 51 al 60, 89, 121, 122 y 123 de la ley Nº 18.834; 53 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296.

ARTÍCULO 56. Un funcionario de la Planta de Auxiliares tendrá derecho a ascender a un cargo de la Planta de Administrativos, gozando de preferencia respecto de los funcionarios de esta, cuando se encuentre en el tope de su planta, reúna los requisitos para ocupar el cargo y tenga un mayor puntaje en el escalafón que los funcionarios de la planta a la cual accede.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 18.

Este derecho corresponderá al funcionario que, cumpliendo las mismas exigencias del inciso anterior, ocupe el siguiente lugar en el escalafón, en el mismo grado, si el primer funcionario renunciare a él.

Ley 18.834, Art. 51.

Interpretación:

Un funcionario puede ascender a un cargo de una planta inmediatamente superior, prefiriendo a los empleados de esta, cuando se encuentre en el tope de su planta, reúna los requisitos para ocupar el cargo y tenga un mayor puntaje en el escalafón que los dependientes del ordenamiento esquemático al que accede. Lo anterior supone respetar el orden jerárquico de las plantas contemplado en el artículo 5º del Estatuto Administrativo —esto es, las de administrativos y de auxiliares— como quiera que la promoción que se disponga es a un cargo de una planta "inmediatamente superior" (16.786/2003).

La posibilidad de ascender a un cargo vacante de una planta diferente solo podrá tener lugar si los escalafones están estructurados conforme a las plantas indicadas en el artículo 5º de la ley Nº 18.834 (19.020/1990).

La expresión "mayor puntaje en el escalafón" alude a los resultados del proceso de calificación del personal, lo que significa que tanto el empleado a quien se asciende como los funcionarios que integran la planta donde se ha originado la vacante tengan una calificación asignada y que el puntaje del primero sea superior al de los otros empleados (30.565/1990).

La expresión "mayor puntaje en el escalafón" se refiere a los resultados del proceso de calificación del personal, careciendo de relevancia el hecho de que existan coeficientes diferentes respecto de cada planta. Por ende, el procedimiento de comparación debe realizarse considerando los puntajes definitivos de evaluación obtenidos por los funcionarios de cada planta y grado en el correspondiente proceso calificatorio. Este elemento diferenciador permitirá, concurriendo los demás requisitos indicados, disponer la modalidad especial de ascenso que autoriza este artículo (28.736/1993).

Procede que un cargo vacante se provea por la vía del nombramiento, con arreglo al inciso tercero del artículo 14 del Estatuto Administrativo, cuando no existen funcionarios que cumplan los requisitos para ejercer el derecho al ascenso

normal previsto en el artículo 54 o el del mecanismo especial del artículo 56 (6.885/1996).

Se puede promover a los funcionarios que ocupan cargos de la planta de auxiliares en calidad de titulares por la vía del ascenso a la de administrativos, pero en ninguna circunstancia a la de técnicos (19.874/2005).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2º, 16º y 17º, 38 de la Constitución Política; 44, 45, 47 y 54 de la ley Nº 18.575; 3º, letras a) y f), 5º a 8º, 14, 33, 34, 40, 51 al 59, 89 de la ley Nº 18.834; 54 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 57. Los funcionarios, al llegar al grado inmediatamente inferior al inicio de otra planta en que existan cargos de ingreso vacantes, gozarán de preferencia para el nombramiento, en caso de igualdad de condiciones, en el respectivo concurso. Ley 18.834, Art. 52.

Interpretación:

El artículo 57 del Estatuto Administrativo establece que el funcionario ubicado en el grado inmediatamente inferior al inicio de otra planta en que existan cargos de ingreso vacantes, gozará de preferencia para el nombramiento, en caso de igualdad de condiciones en el respectivo concurso, añadiendo su artículo 58 que, para tal efecto, el interesado deberá reunir los requisitos del cargo vacante a que se postula, situación en la que no se encuentra la afectada, que pretendía acceder a un empleo profesional grado 8, tanto por el hecho de no contar con el título profesional exigido al efecto, como por la circunstancia de tratarse de un proceso de selección para proveer una plaza diversa a la contemplada en esas disposiciones, ya que no era un cargo de ingreso a la planta de profesionales (75.076/2010).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, 38 de la Constitución Política; 44, 45, 47 y 54 de la ley Nº 18.575; 3º, letras a) y f), 5º a 8º, 14, 33, 34, 40, 51 al 60, 89 de la ley Nº 18.834; 55 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 58. Para hacer efectivo el derecho que establece el artículo precedente, los funcionarios deberán reunir los requisitos del cargo vacante a que se postula y no estar sujetos a las inhabilidades contempladas en el artículo 55.

Ley 18.834, Art. 53.

Interpretación:

El artículo 57 del Estatuto Administrativo establece que el funcionario ubicado en el grado inmediatamente inferior al inicio de otra planta en que existan cargos de ingreso vacantes, gozará de preferencia para el nombramiento, en caso de igualdad de condiciones en el respectivo concurso, añadiendo su artículo 58 que, para tal efecto, el interesado deberá reunir los requisitos del cargo vacante a que se postula, situación en la que no se encuentra la afectada, que pretendía acceder a un empleo profesional grado 8, tanto por el hecho de no contar con el título profesional exigido al efecto, como por la circunstancia de tratarse de un proceso de selección para proveer una plaza diversa a la contemplada en esas disposiciones, ya que no era un cargo de ingreso a la planta de profesionales (75.076/2010).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, 38 de la Constitución Política; 44, 45, 47 y 54 de la ley Nº 18.575; 3º, letras a) y f), 5º a 8º, 14, 33, 34, 40, 51 al 60, 89 de la ley Nº 18.834; 56 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 59. El ascenso regirá a partir de la fecha en que se produzca la vacante. Ley 18.834, Art. 54.

Interpretación:

El ascenso regirá a partir de la fecha en que se produzca la vacante, sin embargo, el derecho a ocupar una plaza en virtud del ascenso se origina una vez que el acto administrativo que lo ordena ha sido tomado razón, retrotrayendo sus efectos a la época en que se produjo la vacante, cualquiera sea la oportunidad en que esta se disponga (21.821/2017).

El ascenso no puede operar si el interesado no cumple, a la fecha en que se produce la vacante, los requisitos que la ley ha establecido para el desempeño del cargo (4.120/2012).

La legislación que rige la provisión de los empleos por la vía del ascenso es aquella que se encontraba vigente a la época en que estos se disponen (13.475/1990).

De acuerdo con el artículo 59 un funcionario tiene derecho a percibir el sueldo y las diferencias de remuneraciones derivadas de ascensos dispuestos retroactivamente, los cuales regirán a partir de la fecha en que se produzca la vacante, cualquiera sea la oportunidad en que se materialice (63.359/2012).

Antes de disponerse los ascensos es necesario ordenar las promociones en las plazas vacantes de cargos intermedios a contar de la fecha en que se produjeron (24.267/1994).

Corresponde dictar una resolución rectificatoria que enmiende un error en la fecha a partir de la cual ha debido regir un ascenso y adecue aquellos dispuestos con anterioridad, con el objeto de conservar el estricto orden en la planta respectiva (9.832/1995).

El ascenso, en cuanto medio de provisión de empleos públicos, solo puede favorecer a quienes conserven la calidad de funcionarios en servicio activo a la época en que se dicte el acto que lo ordena, aunque los ascensos deban regir a partir de la fecha en que se ha producido la vacante. La doctrina indicada es de general aplicación y, por tanto, extensiva a todo el personal de la Administración del Estado, sea civil, militar o de orden y seguridad pública, ya que se trata de un principio esencial de la institución del ascenso, independiente del régimen estatutario de que se trate y, por ende, su contenido y alcance comprende a toda la legislación que regula esta materia, sea especial, como el Estatuto del Personal de Carabineros de Chile, o general, como la ley Nº 18.834 (9.652/1996).

Procede llamar a concurso público para proveer vacantes que no pudieron llenarse mediante ascenso, al no existir, al momento de producirse aquellas, funcionarios que cumplieran los requisitos, considerando que cualquiera sea la fecha en que se disponga el ascenso, este debe ordenarse a partir de la data en que se originó la vacante, con sujeción al escalafón y legislación vigente a esa época (98/1998).

La circunstancia de que la ley no establezca un plazo dentro del cual deban proveerse los cargos vacantes no significa que la autoridad pueda suspender indefinidamente la materialización de una promoción, porque ello atenta contra la carrera funcionaria consagrada en la Constitución Política y en la ley Nº 18.575, uno de cuyos elementos básicos lo constituye el derecho al ascenso que la estructura y sustenta. Por lo tanto, el retardo en disponer un ascenso debe obedecer a causas fundadas y la dilación no puede prolongarse más allá de un plazo razonable y prudente (55.469/2011).

Si bien los ascensos pueden excepcionalmente ser invalidados por la misma autoridad que los dispuso cuando adolecen de vicios de legalidad o descansan en antecedentes irregulares, no pueden dejarse sin efecto ni aún por esas causas cuando ellos han producido todas sus consecuencias legales respecto de terceros, ya que la invalidación de los actos reglados tiene una limitación en la necesidad de mantener las situaciones jurídicas originadas a su amparo (11.408/1991).

Según el artículo 59 de la ley Nº 18.834, los ascensos rigen a partir de la fecha en que se produzca la vacante, por lo que el derecho a percibir las remuneraciones del nuevo cargo nace una vez que se ha notificado al empleado del total trámite del acto administrativo que dispuso esa medida. Lo anterior, sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre prescripción que contemplan los artículos 99 y 161 de la ley Nº 18.834, conforme a las cuales el derecho al cobro de las asignaciones establecidas en el artículo 98 del mismo ordenamiento, prescribe en seis meses contados desde la fecha en que se hicieron exigibles, mientras que el sueldo lo hace en el término de dos años contabilizado de igual forma (64.253/2014).

El derecho a ocupar una plaza en virtud del ascenso nace una vez que el acto administrativo que ordena esa promoción ha sido tomado razón. Por expresa disposición del artículo 59 de la ley Nº 18.834, sus efectos se retrotraen a esa oportunidad, pues la norma estatutaria indicada constituye una ficción en cuya virtud los efectos de esa promoción se retrotraen a la época en que se produjo la vacante, cualquiera sea la oportunidad en que esta se disponga. Este efecto retroactivo no significa que el funcionario haya tenido incorporado en su patrimonio, desde la data de la vacancia de la plaza respectiva, el derecho a ocupar ese cargo, puesto que el ascenso constituye una mera expectativa para los servidores, que solo se concreta cuando la autoridad dispone la promoción a través del respectivo acto administrativo que así lo ordene, sin perjuicio, por cierto, del resultado del control preventivo de legalidad que corresponde efectuar a este ente contralor. Así entonces, la modificación de rentas solo puede operar una vez que el acto administrativo que ordena la promoción sea totalmente tramitado, sin perjuicio de que sus efectos se retrotraigan a la época de la vacante respectiva (40.797/2015).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, 38 de la Constitución Política; 44, 45, 47 y 54 de la ley Nº 18.575; 3º, letras a) y f), 5º a 8º, 14, 53 al 58 y 89 de la ley Nº 18.834; 57 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 60. Un Reglamento contendrá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica y operación de los concursos para el ingreso, para la promoción y para cualquiera otra finalidad con que estos se realicen.

Ley 19.882, Art. vigésimo séptimo, Nº 19.
Ley 18.834, Art. 54 bis.

Interpretación:

La autoridad administrativa, al imponer exigencias adicionales en los concursos, vulnera las garantías individuales contempladas en el artículo 19, Nº 2, inciso segundo, y Nº 17 de la Constitución Política, que impiden establecer diferencias arbitrarias, y aseguran la admisión a todas las funciones o empleos públicos, sin otras exigencias que las que impongan la Carta Fundamental y las leyes, como, asimismo, el principio de juridicidad consagrado en los artículos 6º y 7º de la ley suprema. No obstante, dicha autoridad sí está facultada para, al precisar los factores a ponderar, atribuir valoración a aquellas circunstancias, características o aptitudes que respondan a las necesidades de las plazas de que se trata, pero sin que llegue a configurarse la fijación de requisitos adicionales o diversos de los previstos por el legislador (48.499/2006).

La atribución para ponderar en conciencia los antecedentes presentados en un determinado concurso no puede ser arbitraria ni antojadiza, sino basarse en las condiciones objetivas de los postulantes, para lo cual la comisión de selección requiere contar con bases previamente confeccionadas que establezcan expresamente esta modalidad excepcional de ponderación, como también con un acta elaborada antes de realizar su cometido, que consigne los criterios para valorar los rubros a calificar en conciencia, considerando todos los elementos incluidos en la convocatoria al certamen (25.928/2006).

La circunstancia de que en el comité de selección a que se refiere el artículo 12 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, no participe un representante del personal no implica necesariamente que no se asegure la objetividad y transparencia de los respectivos procesos de selección, como lo ordena el artículo 60 de dicho cuerpo estatutario, puesto que aquellas condiciones han quedado garantizadas por la normativa que regula el procedimiento común a los concursos, contenida en el párrafo 2º del título I del mencionado reglamento. Allí se contienen diversas normas que permiten entender cumplida la aludida exigencia de garantía, por ejemplo, aquellas que reiteran el carácter objetivo y técnico del proceso de selección; la obligación de que los instrumentos de selección que se apliquen consideren una evaluación cuantificable y estandarizada, que permita resultados comparables entre los postulantes, los que deberán contenerse en una pauta escrita; la de establecer un sistema de puntajes para las evaluaciones e instrumentos aplicados y de adoptar las medidas pertinentes para asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de condiciones entre los

postulantes y el carácter técnico del certamen; así como el establecimiento de inhabilidades para integrar el comité de selección (47.497/2004).

Aunque el artículo 11 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, señala que en cada concurso deberán considerarse a lo menos los factores de estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral, y las aptitudes específicas para el desempeño de la función, determinados previamente por la institución, como asimismo, la forma en que serán ponderados y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo, dicha capacidad de la autoridad para fijar las pautas de evaluación de los postulantes, no puede llegar a impedir, previamente, la opción al certamen de quienes se encuentren en posesión de los requisitos que la ley define para el desempeño del cargo, como ocurriría, por ejemplo, al establecerse requisitos no considerados por la legislación vigente (48.499/2006).

Cumpliéndose el quorum para sesionar, el comité de selección puede actuar y adoptar acuerdos válidos por mayoría simple, sin que sea imprescindible que en ese 50% concurran los dos representantes del personal elegidos conforme al mecanismo previsto al efecto, puesto que el único integrante que debe concurrir siempre al funcionamiento del comité es el jefe o encargado de personal (11.923/2009).

Conforme al artículo 60 de la ley Nº 18.834, el reglamento contendrá las normas complementarias orientadas a asegurar la objetividad, transparencia, no discriminación, calidad técnica y operación de los concursos, por lo que debe entenderse que el requisito relativo a la indicación del lugar en que se desempeñará el cargo concursado se ha considerado como un antecedente que necesariamente debe incluirse en las bases del proceso de selección denominado multiconcursabilidad. Todo ello considerando que el emplazamiento geográfico en que se cumplirán las funciones del nuevo cargo es un punto analizado por el funcionario al efectuar su postulación, sobre todo si se considera el impacto que un eventual cambio de residencia podría producir a su entorno familiar (33.600/2009).

Realizar un proceso de selección para que se presente una sola persona no se aviene con el principio de economía procedimental, en términos tales que si no deriva en la promoción del único aspirante, habrá que recurrir igualmente a un concurso público, con la consiguiente pérdida de recursos que implica, lo que, en definitiva, atentaría contra los principios de servicialidad, eficiencia y eficacia, que se encuentran materializados en el orden administrativo en el artículo 3º de la ley Nº 18.575. Por tanto, de acuerdo con la normativa y las consideraciones precedentemente señaladas, cabe colegir que el artículo 38 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, al permitir excepcionalmente que los certámenes de promoción se lleven a cabo habiendo al menos un postulante que

cumpla con los requisitos, no se conforma al espíritu ni a la historia fidedigna de las pertinentes disposiciones de la ley Nº 18.834, de modo que es dable concluir que en el evento antes anotado la autoridad deberá ordenar efectuar un concurso público (50.884/2013).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 2, 16 y 17, 38 de la Constitución Política; 44, 45 y 47 de la ley Nº 18.575; 3º, letras a) y f), 5º a 8º, 14, 17 al 23, 53 al 59 y 89 de la ley Nº 18.834; 38 del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda.

*

3

TÍTULO III

DE LAS OBLIGACIONES FUNCIONARIAS

TÍTULO III. De las obligaciones funcionarias

Párrafo 1º. Normas generales

ARTÍCULO 61. Serán obligaciones de cada funcionario: Ley 18.834, Art. 55.

a) Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación;

b) Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan;

c) Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución;

d) Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquico;

e) Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente;

f) Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;

g) Observar estrictamente el principio de la probidad administrativa regulado por la ley Nº 18.575 y demás disposiciones especiales; Ley 19.653, Art. 5º, Nº 2.

h) Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales;

i) Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo;

j) Proporcionar con fidelidad y precisión los datos que la institución le requiera relativos a situaciones personales o de familia, cuando ello sea de interés para la Administración, debiendo esta guardar debida reserva de los mismos;

k) Denunciar, con la debida prontitud, ante el Ministerio Público, las policías, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, los hechos de los que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones, y que revistan caracteres de delito; Ley 21.592, Art. 18, Nº 1, letra a).

l) Denunciar, con la debida prontitud, ante la autoridad competente los hechos de que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones y que revistan el carácter de faltas administrativas o infracciones disciplinarias, especialmente aquellas que contravengan el principio de probidad administrativa; Ley 21.592, Art. 18, Nº 1, letra b).

m) Rendir fianza cuando en razón de su cargo tenga la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, y

Ley 18.834, Art. 55.
Ley 21.592, Art. 18, Nº 1, letra b).

n) Justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se le formulen con publicidad, dentro del plazo que este le fije, atendidas las circunstancias del caso.

Ley 21.592, Art. 18, Nº 1, letra b).

Interpretación:

Letra a)

Ausentarse del servicio, sin causa justificada, constituye una grave infracción a los deberes que corresponde cumplir a todo funcionario público y una transgresión a la obligación de desempeñar el empleo en forma permanente (30.302/1989).

Respecto de un funcionario que no habría reasumido su empleo después de haber cesado en su último desempeño compatible, pasando a prestar sus servicios sobre la base de honorarios en otra repartición pública, corresponde anotar que los funcionarios no pueden ser privados de sus cargos sino en conformidad a las causales o procedimientos previstos en la ley. Si bien no ha operado una causal de cese de funciones respecto del servidor de la especie, ello no obsta al deber que recaía sobre dicho empleado de reasumir el ejercicio de la plaza de la que es titular, una vez que concluyó el último cargo compatible que sirvió, sin que para ello hubiera sido necesaria una orden o disposición expresa de la autoridad, deber que aquel no cumplió. En este sentido, es menester tener presente que la omisión de la señalada obligación importa la transgresión del artículo 61, letra a), de la ley Nº 18.834, que establece la obligación de desempeñar personalmente las labores del cargo en forma regular y continua, por lo que se debe ordenar la instrucción de un proceso disciplinario con el objeto de investigar los hechos y determinar las responsabilidades administrativas que se deriven de ellos (5.502/2011).

Conforme a lo establecido en el artículo 61, letra a), de la ley Nº 18.834, y el artículo 3º, letra d), del decreto Nº 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, todos los funcionarios públicos están obligados al cumplimiento del horario fijado para el respectivo servicio, inclusive los jefes y empleados superiores, con la salvedad de otras obligaciones inherentes a los cargos de estos últimos. En atención a la calidad de jefe superior del servicio del presidente del Consejo de la Cultura y las Artes, la exigencia funcionaria de que se trata debe armonizarse con el ejercicio de las obligaciones inherentes a su cargo, cuyo cumplimiento puede hacer necesario extender su desempeño a todo el territorio nacional, e incluso al extranjero, para cumplir las labores que le impone la ley (20.230/2011).

No es posible autorizar al personal de un servicio a dedicar una tarde de la jornada semanal a la práctica deportiva, para realizar un campeonato de baby fútbol y

una corrida familiar. Ello, pues, de acuerdo con los artículos 3º, 11 y 28 de la ley Nº 18.575, en relación con el artículo 61, letras a) y d), de la ley Nº 18.834, no resulta posible que la autoridad recurrente autorice el incumplimiento de la jornada de trabajo que la ley ha establecido como obligatoria para los funcionarios públicos (2.081/2012).

El derecho que consagra el artículo 66 ter del Código del Trabajo, relativo a la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario de bomberos, es sin perjuicio del deber del jefe superior del servicio de tomar todas las medidas necesarias para cumplir adecuadamente las funciones que el ordenamiento jurídico le ha asignado, para lo cual debe observar los principios de eficiencia, eficacia y continuidad consagrados en los artículos 3º, inciso segundo, y 5º de la ley Nº 18.575. Además, los funcionarios que sean titulares del anotado derecho deberán ponderar en cada caso la conveniencia y necesidad de hacer uso de la referida prerrogativa, teniendo en consideración especialmente las obligaciones que consagra el artículo 61 del Estatuto Administrativo, particularmente los literales a) y b) (78.701/2016).

Cese de funciones del delegante no extingue la delegación de facultades. Ello, porque quien sirve un empleo lo hace para el ejercicio de una tarea o labor pública asignada por ley al correspondiente organismo, de manera que, en último término, es la voluntad de la entidad pública la que se expresa a través de un servidor, por lo que su alejamiento del cargo no puede afectar la vigencia de las resoluciones que adoptó (18.888/2015).

Procede delegar en funcionarios de la planta administrativa la facultad de firmar determinados documentos, por cuanto el artículo 41 de la ley Nº 18.575 no prohíbe delegar estas facultades en funcionarios de dicha planta ni en ninguna otra, como tampoco contempla algún impedimento para que tales atribuciones no puedan poseer el carácter de decisorias o resolutivas. Lo anterior es sin perjuicio de la obligación que la delegación impone al delegante de controlar y fiscalizar el ejercicio de la función delegada. También debe considerarse tanto la calidad y virtudes del delegatario, como la capacidad laboral o profesional que este posee. Un servidor no puede delegar la totalidad del ejercicio de sus atribuciones, pues contravendría la obligación que tiene cada funcionario de desempeñar en forma personal las tareas que le corresponde ejecutar (2.575/2005).

Letra b)

Cada empleado, junto con cumplir a cabalidad las tareas que son propias del cargo que desempeña, debe también orientar el desarrollo de sus labores al cumplimiento de los objetivos que la ley impone a la respectiva institución a que pertenece y a la mejor prestación de los servicios que a esta le corresponden. De esta manera, procede que la jefatura superior disponga que algunos de sus funcionarios asistan a la ceremonia institucional que se ha organizado con motivo de su aniversario, toda vez que ella comprende actividades que dicen relación con

el conocimiento integral de las funciones de la entidad. No obstante, considerando el principio de continuidad del servicio público, es improcedente obligar a todos los empleados de la institución a asistir a los actos señalados, puesto que, según ese principio, las prestaciones que deben otorgar los organismos públicos en el cumplimiento de sus fines deben ser permanentes e ininterrumpidas, lo que se vería afectado si se dispone que todos los servidores asistan simultáneamente a una determinada ceremonia durante la jornada de trabajo (19.951/1995).

Para que los servidores públicos den cumplimiento a los objetivos institucionales y a la mejor prestación de los servicios, el empleador debe proveer las condiciones materiales, laborales y humanas necesarias para el desempeño de sus labores (28.477/2006).

Constituye un incumplimiento de la obligación contenida en el artículo 61, letra b), de la ley Nº 18.834, el desempeño negligente de la labor de centinela asignada a un funcionario de Gendarmería de Chile (15.426/2010).

No timbrar el original y la copia del recurso de reposición presentado, timbrando solo la copia del mismo que se llevó la persona, e ingresar el citado escrito con posterioridad, todo lo cual influyó para que la fiscalía declarara extemporáneo el recurso de reposición presentado por el interesado, claramente infringen el artículo 61, letra b), de la ley Nº 18.834 (56.763/2012).

No ejercer un debido control sobre la asignación de comisiones por el funcionario a cargo infringe el artículo 61, letra b), de la ley Nº 18.834 (77.982/2013).

La participación de un funcionario en la impresión de una publicación concerniente al servicio a que pertenece, gestión que redundara en su interés directo como proveedor de esa repartición, configura no solamente una infracción al deber funcionario establecido en el artículo 84, letra b), de la ley Nº 18.834, sino que reviste carácter de delito tipificado en el artículo 240 del Código Penal, lo que debe denunciarse a la justicia ordinaria (9.685/1993).

Letra c)

No se ajusta a derecho formular en un sumario administrativo el cargo de incumplimiento al artículo 61, letra c), de la ley Nº 18.834, esto es, no realizar las labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia impidiendo materializar los objetivos de la institución, por no estar atento a las condiciones de tránsito, generando un accidente al impactar un vehículo por su parte posterior. Ello, porque la actuación imputada constituye una infracción a la ley Nº 18.290, sobre Tránsito, que es de competencia de los juzgados de policía local como lo indica la ley Nº 18.287, sin que la autoridad administrativa esté facultada para evaluar, por un procedimiento sumarial, una eventual contravención por ese hecho a dichas disposiciones (28.244/2006).

Para que los servidores públicos cumplan sus labores con esmero, dedicación y eficiencia, el empleador debe proveer las condiciones materiales, laborales y humanas necesarias para desempeñar el cargo (28.477/2006).

Cargos por agresiones, desatención, trato grosero, ofensivo y degradante a los pacientes de un establecimiento de salud y, por otra, por falta de supervisión y de atención personal a los mismos pacientes, importan haber vulnerado el artículo 7º de la ley Nº 18.575, en cuanto a sus deberes de cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para con el servicio, en relación con lo dispuesto en la letra c) del artículo 61 del Estatuto Administrativo, esto es, realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la institución (16.629/2012).

No ejercer un debido control sobre la asignación de comisiones por el funcionario a cargo infringe el artículo 61, letras b) y c), de la ley Nº 18.834 (77.982/2013).

Letra d)

Corresponde a las jefaturas de los servicios públicos, con la asesoría de la oficina de personal correspondiente, establecer los sistemas de control horario que estimen necesarios respecto del personal de su dependencia, para verificar las inasistencias o atrasos (58.472/2008, 69.372/2014).

Los funcionarios afectos a "turnos de llamada" son susceptibles de ser castigados disciplinariamente en la medida que, encontrándose bajo el referido sistema, estén inubicables o no den cumplimiento a las correspondientes labores que se les han asignado (37.386/2016).

Solo por excepción esta entidad de fiscalización ha reconocido la implementación de "sistemas de turnos de llamada" sin norma legal expresa que los contemple, en casos en que, por las peculiares características de las labores que desempeñan ciertas entidades, resultan ineficientes los turnos que importen la presencia permanente del funcionario en su puesto de trabajo o deben estos ser complementados, considerando la imprevisión y escasa ocurrencia del tipo de emergencia que tales organismos deben atender. Así se ha resuelto, por ejemplo, en relación con la antigua Oficina Nacional de Emergencia, encargada de abordar las situaciones de catástrofes, sismos o calamidades públicas; el antiguo Servicio de Salud del Ambiente de la región Metropolitana, que tenía a su cargo atender de manera oportuna las emergencias sanitarias que afecten el medio ambiente; y con Gendarmería de Chile, en razón de situaciones graves cuya ocurrencia es esencialmente imprevisible, como acontece con los motines, incendios u otros hechos de características similares (15.848/2016).

El Estatuto Administrativo, al referirse a la forma como deben desarrollarse los trabajos propios del cargo, exige que estos se ejecuten de "manera regular, continua o permanente", mediante el desempeño personal de las tareas encomendadas, durante la jornada ordinaria o extraordinaria, sin admitir la posibilidad de imponer

a los funcionarios la obligación de permanecer ubicables y disponibles, fuera de esos horarios, a fin de atender eventuales labores, como sucede con los "turnos de llamada" (15.848/2016).

En armonía con lo dispuesto en el artículo 61, letra d), del Estatuto Administrativo, la circunstancia de laborar en un "sistema de turnos" no exime al funcionario de su obligación de desempeñar efectivamente su jornada ordinaria mensual de trabajo, la que puede variar, lo que, sin embargo, no altera la remuneración mensual establecida para el pertinente servidor por el cumplimiento íntegro de esa jornada habitual. En tal sentido, la jurisprudencia administrativa de este órgano fiscalizador ha señalado que el desempeño en un sistema de turnos rotativos, regulares y permanentes se traduce en que el empleado cumplirá de modo habitual sus tareas en horario diurno, nocturno o en sábado, domingo y festivos, según la exigencia de la plaza de que se trate, por lo que "todos los días del año pasan a ser hábiles", constituyendo para él su jornada de trabajo ordinaria. En cambio, los desempeños efectuados fuera de la jornada ordinaria y aquellos que superen la jornada obligada mensual son trabajos extraordinarios y deben retribuirse como tales (1.369/2018).

Servidor debe firmar libro de bitácora, toda vez que es un mecanismo idóneo para acreditar el cumplimiento de su jornada, instrumento que también permite verificar que un eventual accidente laboral haya ocurrido a causa o con ocasión de su trabajo (34.265/2015).

La autoridad puede dispensar de la marcación del control de horario solo por motivos del servicio (4.831/2017).

Funcionario sujeto a sistema de turnos puede desempeñar, por razones de servicio, labores que ocupen parte del primer día de su feriado y que correspondan a la continuación del turno iniciado el día anterior. En todo caso, el tiempo utilizado en ello debe serle devuelto (82.439/2015).

El trabajador que desempeña efectivamente sus servicios dentro del horario determinado por la superioridad, pero no cumple los sistemas de control horario fijados para ese fin, no infringe las obligaciones contenidas en los artículos 61, letra d), y 72 de la ley Nº 18.834, y, por ende, no procede efectuarle descuento, ya que este es aplicable solo por el tiempo no trabajado. No obstante, dicha omisión puede trasgredir la obligación de obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico, inobservancia que puede ser sancionada según los artículos 119 y siguientes del mismo cuerpo estatutario (58.628/2012).

Todos los funcionarios, cualquiera sea su jerarquía, deben respetar las normas sobre jornada laboral, no pudiendo existir empleados o grupos de estos eximidos de algún sistema que verifique precisamente la observancia de dicha obligación de manera eficiente o que estén comprendidos en alguno que pueda originar ventajas indebidas para ellos. Corresponde a las autoridades superiores implementar él

o los procedimientos que estimen convenientes para asegurar la asistencia al trabajo y su permanencia, como asimismo adoptar las medidas necesarias para hacer efectiva las responsabilidades por su inobservancia, disponiendo uno o más mecanismos internos de fiscalización que sean eficaces y pertinentes para verificar la asistencia y puntualidad en el trabajo (37.579/2009).

No puede estimarse que el tiempo utilizado por el personal para trasladarse al lugar en que ha de efectuar las funciones encomendadas, como tampoco el ocupado en volver, correspondan al desempeño de horas extraordinarias, pues no constituyen el lapso durante el cual debe cumplir sus tareas por orden de la autoridad, sino que simplemente conciernen al desplazamiento del empleado para realizar determinadas labores, en virtud de la obligación contemplada en la letra d) del artículo 61 del Estatuto Administrativo (263/2010).

La diferencia esencial para efectos de considerar los traslados de ida y regreso, como el cumplimiento de un cometido funcionario, se encuentra en el hecho de si dicho lapso constituye o no el cumplimiento de la función específica del empleado, lo que aparece claro, por ejemplo, respecto de los choferes, quienes en el desempeño de sus funciones deben desplazarse donde la autoridad lo disponga. En consecuencia, quien cumple labores de chofer y como tal ha debido desplazar a diversas personas para cumplir con los cometidos funcionarios dispuestos, resulta forzoso concluir que procede a su respecto la compensación —con descanso o recargo en sus remuneraciones— por el tiempo que exceda de su jornada habitual que ha debido emplear en el desempeño de sus funciones, en cumplimiento de una orden de la superioridad (31.575/2011).

El jefe superior puede modificar la jornada ordinaria de trabajo de un funcionario, correspondiendo compensar el tiempo que exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, según los términos que se indican (91.637/2015).

No se advierte inconveniente jurídico alguno para que un servicio implemente un sistema de control de asistencia biométrico del cual queden excluidos ciertos funcionarios, los que, en todo caso, deberán regirse por otro mecanismo de fiscalización horaria. Ello, porque corresponde a las jefaturas de los organismos públicos determinar el método que estimen conveniente para verificar el cumplimiento de la jornada de trabajo de sus empleados. Tal atribución permite a la autoridad superior fijar diversos sistemas de control de asistencia y también precisar las distintas categorías de empleados que, en atención a la naturaleza de las funciones que desempeñan, han de quedar incluidos en uno u otro. Por ello, debe establecerse otro mecanismo objetivo de registro de asistencia para el personal marginado del sistema de control biométrico en razón del carácter de sus tareas, no únicamente de la jerarquía que poseen. Lo anterior, considerando que no es posible aplicar un mecanismo de control horario al que quede sujeto solo un grupo de servidores, eximiendo de todo tipo de fiscalización a otros, ya que ello constituiría una discriminación arbitraria, pues todos los funcionarios

se encuentran en la obligación de cumplir la jornada de trabajo y de ejercer permanentemente su cargo (20.246/2001).

Corresponde a las autoridades superiores de los organismos implementar el o los procedimientos que estimen convenientes para asegurar la asistencia al trabajo y su permanencia. Asimismo, deben adoptar las medidas necesarias para hacer efectivas las responsabilidades por su inobservancia, estableciendo mediante documentos formales uno o más mecanismos internos de fiscalización, para lo cual tendrán en consideración las diversas tareas que ejecuta el personal del establecimiento, cuando, considerando la clase y la forma en que se realizan dichas labores, aparece razonable establecer distinciones al respecto. Esta decisión, al encontrarse debidamente motivada, no constituye una medida arbitraria ni de aquellas que atentan contra los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación, puesto que su finalidad es propender a que el acto de control sea, en definitiva, un instrumento eficiente que pueda ser observado por todo el personal, de manera de no afectar o alterar la debida marcha y ejecución de las diversas tareas y procesos que se desarrollan en la respectiva entidad (6.920/2011).

Compete a la jefatura superior del servicio o autoridad con potestades desconcentradas o delegadas la facultad de solicitar a esta Contraloría General que se pronuncie acerca de si procede que su personal sea compensado por los trabajos extraordinarios y turnos que ejecuten remotamente, acreditando las circunstancias que ameritarían el otorgamiento de dicha autorización excepcional (E202202/2022).

Durante la jornada de trabajo del empleo público, el ejercicio de actividades profesionales particulares constituye una infracción a las obligaciones establecidas en los artículos 61, letra d), y 65, inciso tercero, de la ley Nº 18.834. Además podría vulnerar el principio de probidad administrativa, al conllevar el sacrificio del fiel y oportuno cumplimiento de las obligaciones funcionarias para la satisfacción de los fines particulares relativos al ejercicio profesional, constituyendo una manifestación de la preeminencia del interés individual por sobre el general (14.658/2009).

El cumplimiento efectivo de la jornada laboral como el respeto y sujeción a los sistemas de control internos establecidos para dichos fines constituyen deberes a que están sometidos todos los funcionarios (37.579/2009).

Un empleado que ha cumplido labores durante un determinado lapso tiene derecho a que sus remuneraciones le sean enteradas, pues lo contrario produciría un enriquecimiento sin causa a favor del organismo estatal, el que se beneficiaría con el quehacer realizado sin retribuir suma alguna de dinero, lo que se opone al principio retributivo de la función pública (78.929/2010).

De acuerdo a lo señalado en el artículo 95 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, el personal que labora en el sistema de turnos de que

trata el título V de esa misma norma no puede desarrollar tareas extraordinarias de ningún tipo, salvo que se trate de trabajos de carácter imprevisto, motivados por emergencias sanitarias o necesidades impostergables de atención a pacientes, los que deberán ser calificados por el director del establecimiento mediante resolución fundada. De lo anterior se desprende que la autoridad se encuentra facultada para disponer la ejecución de los citados trabajos extraordinarios solo cuando concurran los supuestos antes indicados, debiendo dictar, para tal efecto, un acto administrativo fundado que califique el motivo excepcional de esa instrucción, sin que para ello se requiera el consentimiento de los funcionarios afectados, quienes, en conformidad con lo establecido en el artículo 61, letra d), de la ley Nº 18.834, se encuentran en el imperativo de realizar las tareas de esta naturaleza que ordene el superior jerárquico (41.287/2014).

Cualquier actividad que desee desempeñar un funcionario, que sea ajena a sus labores habituales y por motivos personales, como son las atenciones médicas, deben cumplirse fuera de la jornada habitual de trabajo y, para el caso que tengan que realizarse durante esta, el servidor deberá solicitar el uso de permiso administrativo, cuya finalidad es, precisamente, la realización de labores de carácter particular. De lo contrario, corresponderá descontar de sus emolumentos el tiempo no trabajado por ese motivo (17.056/2012).

Ejercicio como directora de una corporación privada es compatible con un empleo público, no obstante, debe realizarse siempre fuera de la jornada y con recursos privados (9.762/2014).

El ejercicio de empleos compatibles —tales como el de abogado de la Corporación de Fomento de la Producción y de abogado integrante de la Corte de Apelaciones de Santiago— no significa que el funcionario quede al margen de la normativa estatutaria que rige el empleo que sirve en la Administración, ni tampoco que el tiempo que dedique a la tarea judicial deba entenderse como trabajado para fines de este cargo, pues no existe disposición legal alguna que así lo determine, por lo que, conforme al artículo 72 de la ley Nº 18.834, no ha tenido derecho a rentas por los lapsos no desempeñados efectivamente, procediendo el descuento de remuneraciones por horas en que se ausentó del servicio para integrar salas del referido tribunal (32.209/1990).

Letra e)

Entre las obligaciones que el artículo 61 de la ley Nº 18.834 impone a los funcionarios públicos, sean estos de planta o a contrata, se encuentra la de cumplir las destinaciones que la autoridad competente disponga en el ejercicio de sus atribuciones (9.449/2017).

Un funcionario no puede excusarse de cumplir una destinación ordenada por la jefatura del servicio si esta cumple con las condiciones que la hacen procedente, encontrándose obligado a asumir las nuevas funciones (27.803/2006).

Funcionario debe cumplir la destinación dispuesta en otra dependencia del organismo, en la que no se produzca relación jerárquica directa o indirecta con otro funcionario vinculado por parentesco, ingresado al servicio como su superior jerárquico, sin que a ello obste el que deba cambiar su residencia (8.481/2003).

Dado que es una obligación funcionaria cumplir las destinaciones que disponga la autoridad competente, si un servidor se niega a desempeñar las tareas inherentes al empleo en el cual ha sido designado o lo hace incumpliendo sus deberes y obligaciones debe investigarse y hacerse efectiva la responsabilidad administrativa que de ello se derive, mediante la instrucción del respectivo procedimiento disciplinario (20.552/2000).

La autoridad administrativa está facultada para disponer, una vez provistos los empleos por las vías legales pertinentes, ciertas medidas que fijen y especifiquen el lugar en que deben ejercer o continuar ejerciendo sus cargos los servidores de su dependencia, ya sea de manera permanente o transitoria. Tales actos administrativos pueden conllevar el desplazamiento de los empleados de la oficina en que se desempeñan habitualmente o bien la obligación de efectuar ciertas labores, dando origen a las destinaciones, comisiones y cometidos funcionarios (54.287/2005).

Conforme a los principios generales que informan la gestión de los servicios públicos, corresponde a las autoridades de la Administración apreciar las circunstancias o razones que justifican la destinación de un funcionario, siempre que ello no signifique alguna arbitrariedad y que las funciones que deben llevar a cabo los empleados no sean impropias del cargo para el cual fueron designados (33.327/2008).

Según los artículos 61, letra e), y 73 de la ley Nº 18.834 y 46 de la ley Nº 18.575, las autoridades están facultadas para destinar a los funcionarios de su dependencia a cualquier unidad u oficina de la institución, siempre que se trate de funciones propias del cargo que ocupan y de igual jerarquía (2.125/2007).

Ha procedido nueva destinación de funcionaria del Hospital Clínico de la Universidad de Chile para desempeñar funciones propias de su cargo, aunque le haya significado una rebaja o suspensión de la asignación de productividad que recibía. Lo anterior, puesto que la Administración debe adoptar todas las medidas que sean indispensables para la buena marcha del servicio, entre ellas, la optimización de los recursos humanos, siempre que no signifique una arbitrariedad y las funciones que deban realizar sean propias del cargo para el cual fueron designados. Además, la rebaja de la asignación responde a las nuevas tareas que desempeña la servidora (58.420/2008).

Procede destinación dispuesta por la autoridad respecto de un cargo profesional, genérico, en la medida que las labores que se le asignen al servidor sean las propias de este estamento. Es atribución privativa de la autoridad ordenar las destinaciones del personal de su dependencia, decidiendo cómo distribuir y ubicar

a los funcionarios, según lo requieran las necesidades de la repartición que dirige, con la sola limitación de que las funciones que deba cumplir el empleado sean las propias del cargo para el cual ha sido nombrado. De lo anterior se desprende que no constituye una ilegalidad la circunstancia de que la destinación que afecta a un funcionario signifique para este dejar de desarrollar las tareas precisas que cumplía antes, en tanto, como ya se indicó, las nuevas sean propias del cargo para el que fue nombrado. Ahora bien, si se sirve un empleo genérico (verbigracia, de la planta de profesionales o de técnicos) no teniendo ese empleo asignadas tareas específicas, la destinación dispuesta se habrá ajustado a derecho en tanto las labores encomendadas en su nueva función sean de carácter profesional o técnico (45.478/2016).

Los funcionarios públicos pueden ser designados en comisiones de servicio, siempre que aquellas no signifiquen el desempeño de funciones de inferior jerarquía a las del cargo, o ajenas a los conocimientos que este requiere o al servicio público (53.850/2016).

Un empleado no puede quedar, en virtud de una comisión de servicio, bajo la dependencia de otro de inferior jerarquía, toda vez que ello, además de infringir el artículo 75 del Estatuto Administrativo, vulnera el principio de la jerarquía funcionaria, que constituye la base fundamental en que descansa la organización y funcionamiento de los servicios públicos (54.287/2005).

La comisión de servicio, de conformidad con lo previsto por los artículos 61, letra e), y 75 de la ley Nº 18.834, constituye una obligación del empleado mediante la cual se desempeñan funciones ajenas al cargo (36.762/2006).

Las autoridades facultadas para disponer las comisiones de servicio se encuentran dotadas de la potestad para dejarlas sin efecto o bien anticipar la oportunidad de su conclusión, considerando razones de servicio que compete ponderar a estas, sin que le corresponda a la Contraloría General pronunciarse sobre las decisiones adoptadas por la superioridad cuando la petición de revisión recae en tópicos como los enunciados, dado que se trata de aspectos de mérito cuya determinación y apreciación concierne a la Administración activa (29.006/2014).

Comisión de servicios dispuesta por el Servicio de Salud Metropolitano Occidente en el Cesfam Andes, respecto de funcionario de la planta de directivos, para realizar funciones de apoyo y gestión en servicios generales, se ajusta a las facultades que le otorga el ordenamiento jurídico. La autoridad administrativa puede distribuir las tareas propias del servicio entre los funcionarios de su dependencia con destinaciones, comisiones de servicios y cometidos funcionarios, medidas que deben sujetarse a la normativa legal, constituyendo esta una atribución privativa de la máxima autoridad del servicio quien decide cómo distribuir y ubicar a los funcionarios, según lo requieran las necesidades de la repartición que dirige, conforme a los principios generales que informan la gestión de los servicios públicos, ejerciendo su facultad de apreciar o ponderar las circunstancias o

razones que justifiquen la destinación de un funcionario, siempre que ello no constituya una arbitrariedad (3.250/2012).

La autoridad está facultada para disponer ciertas medidas que fijen el lugar en que ejercerán su cargo los servidores de su dependencia, ya sea de manera permanente o transitoria. El ejercicio de esta atribución puede implicar el desplazamiento de tales empleados de la oficina en que trabajan, o imponerles la obligación de realizar ciertas labores, dando origen a las destinaciones, comisiones y cometidos funcionarios, todos los cuales tienen que cumplir los afectados, aun cuando deban desarrollarse fuera del lugar de desempeño habitual de sus labores, dentro de la jornada ordinaria de trabajo o fuera de ella. De conformidad con lo expuesto, aquellas comisiones de servicio del personal afecto al Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas dispuestas por un plazo que no supera los seis meses tienen el carácter de ocasional y transitorio, permitiendo que el servidor mantenga su residencia permanente en la localidad que da derecho a la asignación de zona y, por ende, durante su transcurso tiene derecho a seguir percibiendo dicho estipendio. Por su parte, las comisiones de servicio que se prorrogan por seis meses más o se extienden hasta por dos años, carecen del carácter ocasional y transitorio, lo que implica que el funcionario debe necesariamente cambiar su residencia permanente y asentarse por un tiempo prolongado en la localidad donde se desarrolle aquellas, dejando de cumplir con una de las condiciones necesarias para percibir la asignación de zona, por lo que corresponde que cese su pago durante todo el período que se extienda la aludida comisión (E213401/2022).

Funcionarios regidos por la ley Nº 18.834 tienen derecho a seguir percibiendo la asignación de zona de su lugar de desempeño de origen, en caso de comisiones de servicio dispuestas por un período de hasta seis meses (E520403/2024).

Letra f)

Los funcionarios públicos se encuentran en la obligación de cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por la superioridad del servicio y quien infringe esa obligación puede ser objeto de anotaciones de demérito o medidas disciplinarias (10.479/2001).

No procede renunciar a una labor asignada mediante encomendación de funciones, por tratarse de una orden de la superioridad del servicio que debe ser cumplida por el respectivo servidor (43.280/2015).

El trabajador que desempeña efectivamente sus servicios dentro del horario determinado por la superioridad, pero no cumple los sistemas de control horario fijados para ese fin, no infringe las obligaciones contenidas en los artículos 61, letra d), y 72 de la ley Nº 18.834 y, por ende, no procede efectuarle descuento, ya que este es aplicable solo por el tiempo no trabajado. No obstante, dicha omisión puede trasgredir la obligación de obedecer las órdenes impartidas por el superior

jerárquico, inobservancia que puede ser sancionada según los artículos 119 y siguientes del mismo cuerpo estatutario (58.628/2012).

Es imperativo para los organismos públicos colaborar con el Instituto Nacional de Estadísticas cuando este lo requiera, poniendo a su disposición personal de su dependencia para que participe en el desarrollo de encuestas, estadísticas y censos. Para el funcionario designado para estos fines, constituye una carga pública, un gravamen consistente en la prestación de un servicio personal, impuesto por la ley a quienes tienen la calidad de funcionario público, para el logro de un determinado fin lícito de interés general de la comunidad: la realización de un censo oficial de nuestro país. Como se trata de un deber que afecta al funcionario público en su calidad de tal, su incumplimiento constituye una infracción a la obligación del artículo 61, letra f), de la ley Nº 18.834 —para aquellos afectos al Estatuto Administrativo—. Por ende, la inasistencia a cumplir las labores censales asignadas deberá ser denunciada por el Instituto Nacional de Estadísticas a la jefatura superior del organismo público al cual pertenece el servidor incumplidor, acompañando los antecedentes para que este último ente ordene una investigación sumaria con el objeto de determinar si esa ausencia tiene el carácter de injustificada. De acreditarse la infracción a la aludida obligación funcionaria, será sancionada con alguna de las medidas disciplinarias establecidas en el texto estatutario que rige al respectivo servidor (14.522/2017).

Los funcionarios que, durante el horario de trabajo, no asistan a una actividad realizada con motivo del aniversario del servicio habiéndolo dispuesto la autoridad pertinente, pueden ser sancionados de la misma forma en que lo serían por el incumplimiento de cualquier otra obligación que emane de su calidad de servidores públicos (19.951/1995).

De acuerdo con el artículo 62 del Estatuto Administrativo, es obligación de un funcionario público obedecer las órdenes emanadas de un superior jerárquico y, si aquel estima que es ilegal un mandato impartido por este, debe representarlo por escrito y si el superior reitera la orden en igual forma, el funcionario deberá cumplirla, quedando exento de toda responsabilidad, la cual recaerá por entero en el superior que la hubiere insistido. Copias de las comunicaciones que representen la orden como de la que la reitera deberán ser enviadas a la jefatura superior respectiva dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de esta última comunicación (38.764/2006).

Los auxiliares que desempeñan labores de portería en un hospital deben cuidar no solo los bienes pertenecientes al servicio, sino también los vehículos particulares, de directivos y médicos del establecimiento asistencial, mientras estén estacionados en el área destinada a ese fin en el recinto. De acuerdo con el artículo 61, letra f), de la ley Nº 18.834, es obligación de cada funcionario obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico. Así, en la medida que los vehículos de los trabajadores estén dentro del recinto institucional en virtud

de una autorización expresa del jefe superior, los servidores que por su cargo estén al cuidado del lugar velarán por la integridad de los bienes, pues ello implica el cumplimiento de labores propias de su empleo, como es el evitar la ocurrencia de hechos indebidos en dependencias de la entidad (28.849/2000).

Un funcionario administrativo no tiene derecho a renunciar a la calidad de ministro de fe encomendada por la dirección del servicio, aun cuando haya sido él quien solicitara tal investidura (35.265/2000).

La designación de un servidor en un "cargo genérico" permite asignarle cualquier función propia de la planta a la que pertenece, estando tales personas obligadas a realizar las labores que les encomiende la superioridad jerárquica, de acuerdo con lo preceptuado en la letra f) del artículo 61 del Estatuto Administrativo (50.095/2009).

Autoridad administrativa está autorizada para disponer medidas que especifiquen la forma como ejercerán su cargo los servidores de su dependencia, ya sea de manera permanente o en forma transitoria, y esos actos administrativos pueden imponerles la obligación de realizar ciertas labores que dan origen a las comisiones y cometidos funcionarios, los cuales deben cumplirse de acuerdo con las obligaciones que les imponen las letras e) y f) del artículo 61 de la ley Nº 18.834, en relación con las normas del párrafo 3º del título III de ese cuerpo estatutario (36.122/2010).

Entre las obligaciones que impone el artículo 61 de la ley Nº 18.834 a los funcionarios, se encuentra la de obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico, de manera que la autoridad se encuentra facultada para asignarles el lugar donde deben desarrollar sus labores, de acuerdo con las necesidades del servicio, especialmente tratándose del personal cuya designación ha sido efectuada genéricamente. Lo expresado no constituye una infracción al fuero maternal establecido en el artículo 201 en relación con el artículo 174, ambos del Código del Trabajo, puesto que la aludida preceptiva solo otorga a las interesadas protección en lo que se refiere al cese de sus funciones, durante el período en que gocen de fuero (13.641/2013).

En ejercicio de las facultades de administración del personal de su dependencia, incluidas las relativas a la jornada de trabajo —artículo 36, letra f), del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud—, el director del establecimiento puede disponer la obligación de completar plantillas de asistencia. Asimismo, siendo deber de los funcionarios obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico —artículo 61, letra f), de la ley Nº 18.834—, no resulta objetable esa instrucción, máxime si tuvo por objeto cautelar que el sistema de control de la jornada sirva para evaluar de un modo objetivo su cumplimiento y específicamente registrar los cambios a los turnos preestablecidos (79.387/2012).

Las autoridades y jefaturas, dentro del ámbito de su competencia y en los niveles que corresponda, están obligadas a ejercer un control jerárquico permanente del

funcionamiento de los organismos y de la actuación del personal de su dependencia. Tal control comprende tanto la legalidad como la oportunidad de la actuación del subordinado. Como manifestación del control jerárquico, los órganos y servicios de la Administración, a través de sus unidades de control interno, deben velar por el correcto funcionamiento de la respectiva entidad, así como de la actuación del personal, del cumplimiento de los planes y fines institucionales, y por la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, extendiéndose tal labor a la eficacia y eficiencia en la concreción de sus objetivos. Ahora bien, las referidas autoridades y jefaturas de los órganos y servicios de la Administración no pueden, por ningún medio, dar órdenes, instrucciones o sugerencias que impliquen o induzcan a los funcionarios de su dependencia a transgredir los principios y normas acerca de la prescindencia política de los servidores de la Administración del Estado en un plebiscito (E420186/2023).

A diferencia del representante del personal elegido por sus pares para un comité paritario de higiene y seguridad del sector público, el funcionario designado como miembro está obligado a acatar la decisión de la autoridad de integrarse a dicho cuerpo colegiado. En consecuencia, el abandono de sus funciones a través de inasistencias injustificadas a las pertinentes sesiones así como una eventual renuncia o cualquier otra conducta u omisión que pudiese entenderse como una infracción a los deberes propios de un miembro del comité paritario de higiene y seguridad, pueden generar responsabilidad disciplinaria, debiendo ponderarse la situación caso a caso, considerando el deber infringido, su grado de incumplimiento y sus consecuencias, entre otros factores (E139169/2021).

La autoridad se encuentra facultada para asignar a sus funcionarios el lugar donde deben desarrollar sus labores, de acuerdo con las necesidades del servicio, en la medida que sean de aquellas propias del cargo en que hayan sido designados (E312608/2023).

Letra g)

No son aplicables las normas sobre prácticas antisindicales o desleales que contiene el Código del Trabajo en los organismos de la Administración del Estado en que rige la ley Nº 19.296. En este sentido, el artículo 61, letra g), de la ley Nº 18.834, previene que será obligación de cada funcionario "Observar estrictamente el principio de probidad administrativa, que implica una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño de su cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado". Su artículo 64, letra a), añade que será obligación especial de las autoridades y jefaturas "Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones". De esta manera, se colige que las normas que rigen a los funcionarios y autoridades de la Administración del Estado regulan los aspectos o materias que son tratados en el capítulo IX

del título I del libro III del Código del Trabajo, ya que, de manera específica o genérica, se relacionan con el funcionamiento y protección de las asociaciones de funcionarios (9.127/2017).

Los funcionarios públicos pueden prestar servicios a honorarios en otros entes estatales de acuerdo con la norma contenida en el artículo 87, letra b), de la ley Nº 18.834, siempre que esos desempeños no afecten el principio de probidad administrativa (4.456/1992).

De acuerdo con el artículo 5º de la ley Nº 19.296, el desempeño de un empleo público no puede verse afectado por la calidad de director de una asociación de funcionarios que posea la persona que lo ocupa y solo se producirá una vulneración al principio de probidad administrativa si ese servidor, con su conducta, incurre en las acciones a que alude el artículo 61, letra g), en armonía con los artículos 13 y 52 y siguientes de la ley Nº 18.575. De este modo, en el cumplimiento de la función pública, si un dirigente gremial tiene el convencimiento de que puede producirse un conflicto de intereses, debe dar preeminencia con su conducta al interés público por sobre el organismo gremial al que pertenece (24.156/1996).

Es improcedente publicar la revista de un club deportivo, conformado mayoritariamente por funcionarios de un servicio público, con publicidad de empresas que desarrollan labores que deben ser fiscalizadas por aquel, pues ello vulnera el principio de probidad administrativa (20.117/2003).

Procede aplicar la medida disciplinaria de destitución a un funcionario que, en su desempeño como cajero, se apropia indebidamente de dineros recaudados en su calidad de agente público, ya que esa conducta no solamente reviste caracteres de delito, sino que vulnera el principio de probidad administrativa (28.319/1997).

Es insuficiente la aplicación de la medida disciplinaria de censura al médico presidente de la comisión de medicina preventiva e invalidez de un servicio de salud, que participó como socio en una sociedad que prestaba servicios de control de licencias médicas a distintas isapres, realizando visitas domiciliarias a empleados con licencias médicas o a su lugar de reposo, para indagar los antecedentes necesarios para la mejor resolución de la contraloría médica de la respectiva isapre. De acuerdo con la normativa vigente, estos desempeños son absolutamente incompatibles, dado que las funciones de esa comisión se relacionan con el control de licencias médicas tramitadas en las instituciones de salud previsional. En este caso, se afectó gravemente el principio de probidad administrativa, el cual impone a todos los servidores públicos la obligación de mantener una conducta funcionaria moralmente intachable y una entrega honesta y leal al desempeño del cargo, con preeminencia del interés público sobre el privado, lo cual en la especie no ocurrió. Además, los hechos investigados fueron conocidos públicamente, lo que provocó un desprestigio al servicio, dañando gravemente su imagen, todo lo cual hace aplicable una medida disciplinaria de mayor drasticidad (20.879/1998).

Cargo formulado al inculpado de haber efectuado una denuncia carente de fundamentos en contra de otra funcionaria del servicio configura un incumplimiento grave a la obligación funcionaria prevista en la letra g) del artículo 61, y de la prohibición contemplada en la letra l) del artículo 84 de la ley Nº 18.834, que impide realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás empleados, disposición que, en armonía con lo preceptuado por la letra c) del artículo 125 del citado cuerpo estatutario, faculta a la autoridad para incluso aplicar la medida disciplinaria de destitución (39.730/2016).

El deber del Estado de estar al servicio de la persona humana y de promover el bien común, contenido en el inciso cuarto del artículo 1º de la Constitución Política, debe ser cumplido sobre la base, entre otros, del principio de probidad. El deber de probidad es de aplicación general, por cuanto afecta a todas las conductas funcionarias que puedan ocasionar perjuicio al Estado o que de una manera u otra permitan que el interés individual o particular prime por sobre el de la sociedad o comunidad. Por consiguiente, ciertas actividades particulares relacionadas con el ejercicio de la profesión de arquitecto no pueden ser desarrolladas por quienes se desempeñan en una unidad de desarrollo urbano e infraestructura de una secretaría regional ministerial de Vivienda dentro del territorio en que esta última ejerce sus competencias, pues ello afecta el principio de probidad administrativa, en la medida que las funciones de esa unidad se relacionan con la supervigilancia de organismos que, a su vez, tienen injerencia en la resolución de materias propias del ejercicio privado de la aludida profesión (44.468/1998).

De acuerdo con el principio de probidad administrativa, los funcionarios públicos no pueden adquirir bienes de la entidad a la que pertenecen cuando se trata de ventas que tienen un carácter habitual y de orden masivo, autorizadas por leyes especiales, pues ello podría significar la preeminencia de los intereses personales de estos servidores por sobre los intereses del Fisco (40.839/1999).

Contraviene el principio de probidad administrativa el hecho de que el jefe de un centro penitenciario contraiga compromisos económicos con un recluso (311/2000).

La aplicación de la medida disciplinaria de multa del veinte por ciento de sus remuneraciones a un funcionario que se apropió de dineros entregados por estudiantes extranjeros para su matrícula en una universidad nacional no resulta proporcional a la gravedad de las faltas imputadas, ya que ellas constituyen no solo una falta a la probidad administrativa, sino que a la vez un delito ministerial (34.372/1993).

No se condice con la gravedad de los hechos objeto del sumario administrativo, el suspender del empleo, con goce del 50% de su remuneración, a un funcionario que, valiéndose de su cargo, obtuvo subsidios sin reunir los requisitos exigidos para su otorgamiento, irregularidad agravada por la circunstancia de haber liberado fondos desde la agencia bajo su dependencia, para luego traspasarlos a otra,

con el fin de asegurarse el pago del citado beneficio. Dicha conducta transgrede gravemente el principio de probidad administrativa, que obliga a los servidores públicos, en el ejercicio de sus funciones, a priorizar en todo momento el interés público por sobre el privado, desempeñándose con objetividad, imparcialidad y transparencia en su gestión y evitando que sus prerrogativas o esferas de influencia se proyecten en su ámbito particular (7.859/2001).

Existe incompatibilidad entre el cargo de jefe de Departamento de Técnica Tributaria del Servicio de Impuestos Internos y la contratación a honorarios en el Comité de Inversiones Extranjeras, ya que este comité puede requerir el pronunciamiento de ese servicio acerca de materias tributarias aplicables a los inversionistas extranjeros, lo que implica que las actuaciones del interesado pueden quedar sometidas a la revisión o resolución de dicho comité, existiendo una estrecha vinculación entre las funciones de ambas entidades, produciéndose un conflicto potencial de intereses que alteraría la imparcialidad e independencia del servidor en su función pública (7.775/2000).

Procede aplicar la medida disciplinaria de destitución a un funcionario del Servicio de Registro Civil e Identificación que sometía a tramitación innecesaria documentos de eliminación de antecedentes, cobrando por ello (30.036/2000).

Cabe aplicar la medida disciplinaria de destitución a un funcionario que participó directamente en la adjudicación de una propuesta para realizar diversos trabajos y compras de equipos computacionales destinados a la unidad bajo su dependencia a una empresa en la que su hijo era socio, y que depositó el cheque fiscal con que se hicieron los pagos en una cuenta corriente bipersonal que mantenía con aquel, interviniendo, además, en la selección y adquisición para bibliotecas públicas de ejemplares de un libro escrito y editado por un hermano suyo (8.281/2001).

La destitución debe aplicarse por la comisión de infracciones administrativas que afecten gravemente el principio de probidad administrativa consagrado en los artículos 62 de la ley Nº 18.575 y 61, letra g), de la ley Nº 18.834, aunque el tribunal de garantía haya decretado el sobreseimiento definitivo de la causa y la extinción de la responsabilidad penal del imputado (16.115/2004).

Procede aplicar la medida disciplinaria de destitución y no la de suspensión del empleo de tres meses, con goce de un 50 % de su remuneración, a funcionario a quien se le ha acreditado, en el pertinente sumario, que utilizó una tarjeta que se le había asignado para cargar combustible en su vehículo particular y, además, no aclaró debidamente otras compras de bencina, por lo que se concluye que tampoco dichas compras se realizaron para vehículos del servicio (547/2007).

Corresponde aplicar la medida de destitución a funcionaria del Servicio de Impuestos Internos a quien se le ha acreditado que llevó la contabilidad a una particular por más de 8 meses, redactó diversas escrituras públicas y realizó más de 300 consultas al Sistema de Información Integrada del Contribuyente, que no requería efectuarlas con motivo de su trabajo (47.561/2006).

Ha procedido aplicar la medida disciplinaria de destitución a funcionarias del Servicio de Registro Civil e Identificación, al haberse demostrado que suministraron a otra empleada del servicio información reservada contenida en fichas índices para ser entregada a un tercero ajeno a la institución, sin estar autorizadas para ello, por tratarse de conductas que vulneran el principio de probidad administrativa **(35.198/2005).**

No procede aplicar la medida disciplinaria de multa a funcionario por haber adulterado una boleta de compraventa, pues dicha falta constituye una manifiesta contravención al deber de probidad, según lo establece el artículo 61, letra g), de la ley Nº 18.834 **(33.503/2005).**

Contravenir los deberes de eficiencia, eficacia y legalidad que rigen el desempeño de los cargos públicos, con grave entorpecimiento del servicio, implica que se ha transgredido el principio de probidad administrativa que los funcionarios públicos se encuentran en la obligación de respetar en todas sus actuaciones **(15.844/2008).**

Las actuaciones de un funcionario que puedan implicar una vulneración grave del principio de probidad no están limitadas por las causales señaladas en el inciso segundo del artículo 125 de la citada ley Nº 18.834, ni por las enumeradas en el artículo 62 de la ley Nº 18.575, por lo que la calificación de la naturaleza o entidad de la infracción compete a la respectiva repartición pública **(34.834/2010).**

En cuanto a la calidad de dirigente gremial que se invoca, corresponde destacar que la inamovilidad en el cargo que otorga el fuero respectivo no obsta a que un determinado dirigente pueda ser objeto de una medida expulsiva, conforme a lo prescrito en el artículo 25 de la ley Nº 19.296. Si bien el artículo 64 de la ley Nº 19.296 dispone que las asociaciones de funcionarios estarán sujetas a la fiscalización de la Dirección del Trabajo y que, en virtud de ello, esta última puede sancionarlas con alguna de las medidas que dicho cuerpo legal establece, tal facultad debe entenderse sin perjuicio de la responsabilidad administrativa, civil y penal en que pueden incurrir los directores en el desempeño de sus funciones, según lo expresado por el inciso final del artículo 66 de igual texto legal. Así, la superioridad del organismo público está facultada para castigar a un servidor por las acciones llevadas a cabo en su calidad de dirigente gremial, cuando estas impliquen una infracción a alguno de los deberes que le corresponde observar como funcionario público, tal como ocurrió en el caso del ocurrente, ya que los hechos que se le imputan implicaron una grave vulneración al principio de probidad administrativa, contemplado en los artículos 61, letra g), del Estatuto Administrativo, y 52 de la ley Nº 18.575 **(9.516/2013).**

La directora regional vulneró el principio de probidad administrativa al no abstenerse de participar en un procedimiento para convenir la ejecución de un programa asistencial del servicio, en atención a que su marido se encontraba realizando trámites para esos efectos, en su condición de trabajador de una

de las corporaciones interesadas en participar en el mismo, de la cual ella es voluntaria. También contraría dicho principio el haber ordenado que funcionarios de su dependencia se reunieran con su cónyuge para aclarar algunos asuntos relativos a las bases del respectivo concurso. La conducta descrita configura una infracción al artículo 62, Nº 6, de la ley Nº 18.575 —las autoridades deben inhibirse de participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que les reste imparcialidad—, en relación con la obligación que establece el artículo 61, letra g), de la ley Nº 18.834, además de constituir una transgresión al principio de igualdad de los oferentes en el concurso respectivo, habida consideración de que la opinión del estamento central, que alega la inculpada, no contiene fundamentos para señalar que no habría conflicto de interés en su caso, en contraposición con el claro tenor de las normas mencionadas (8.547/2014).

Haber realizado el pago a sí mismo de una cantidad de horas extraordinarias superior a las desempeñadas es una vulneración a lo prevenido en la letra g) del artículo 61 de la ley Nº 18.834, esto es, al deber de observar el principio de probidad administrativa (26.658/2014).

Los veterinarios contratados a honorarios en un servicio de salud, que cumplen labores de inspección medicoveterinaria de los animales que se benefician en mataderos, no pueden desempeñarse, además, como certificadores de diversas características de la carne en establecimientos donde efectúan esa fiscalización, pues tales funciones, de acuerdo con el artículo 110 del Código Sanitario y el artículo 5º de la ley Nº 19.162, están estrechamente relacionadas. Aunque a esos funcionarios no se les aplica este artículo 61, letra g), por servir a honorarios, se rigen por la ley Nº 18.575, que consagra el principio de probidad administrativa, que se aplica cualquiera sea el vínculo jurídico que una a los servidores públicos con la Administración (29.309/1994).

El artículo 61, letra g), de la ley Nº 18.834, exige a todo funcionario observar estrictamente el principio de probidad administrativa, mientras que el artículo 84, letra f), del mismo cuerpo estatutario, prohíbe solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros. En consecuencia, no se aviene con el principio de probidad que un servicio público postule a sus funcionarios para que resulten galardonados con un premio en dinero otorgado por una entidad del sector privado, particularmente si esta última se relaciona con el ámbito de competencias del primero. Ello puede comprometer la imparcialidad con la que dichos servidores o el organismo a que pertenecen deben actuar en el ejercicio de sus funciones (E327514/2023).

En cumplimiento del principio de probidad, los servidores públicos, en el ejercicio de sus respectivos cargos, deben abstenerse de promover mensajes que, a través de cualquier medio de comunicación social, inciten al odio u hostilidad hacia personas en razón de su sexo, religión, nacionalidad, orientación sexual y discapacidad, entre otros, ya sea dentro o fuera de su jornada de trabajo y,

en consecuencia, la infracción al referido deber acarreará las responsabilidades y sanciones que el ordenamiento jurídico ha contemplado para tal efecto. Lo expuesto es sin perjuicio, por cierto, de las libertades de emitir opinión y la de informar que pueden ejercer los funcionarios públicos como todo ciudadano, consagradas constitucionalmente en el artículo 19, Nº 12, de la carta fundamental, lo que conlleva la obligación de aquellos de responder por los delitos y abusos que se cometan en el ejercicio de dichas libertades (33.207/2019).

Considerando lo establecido en el artículo 61, letra i), de la ley Nº 18.834, el principio de probidad administrativa no solo constituye un sinónimo de honestidad, sino que alcanza a todas las actividades que un funcionario realiza en el ejercicio de su cargo, teniendo, incluso, el deber de observar una vida privada acorde con la dignidad de la función, por cuanto la calidad de servidor público no solo obliga al correcto desempeño de las actividades propias del respectivo empleo, sino que incluso afecta al comportamiento privado del empleado, en tanto pudiere significar, entre otros efectos, un desprestigio del servicio o faltar a la lealtad debida a sus jefaturas, a sus compañeros y a la comunidad (42.372/2010).

Constituyen graves infracciones al principio de probidad administrativa:

1) haber actuado con falta de diligencia y cuidado —en cumplimiento de sus funciones atropelló a dos personas, causando lesiones a una menor de edad—;

2) haber dificultado la investigación llevada a efecto en el procedimiento sumarial en examen —no entregó antecedentes o información veraz respecto del anotado suceso y las consecuencias derivadas de él—;

3) incumplir el deber de mantener una vida social acorde con la dignidad del cargo, comprometiendo la imagen del servicio —al haber sido detenido, acusado y condenado como autor del delito de hurto simple, y por la falta contemplada en el artículo 50 de la ley Nº 20.000—; y

4) haber conducido vehículos fiscales, en circunstancias de que su licencia se encontraba retenida por el tribunal que indica (82.188/2013).

Letra h)

Conforme a los artículos 29 y 30 de la ley Nº 17.374, el secreto estadístico alcanza a los organismos fiscales, empresas del Estado y a cada uno de sus respectivos funcionarios (30.790/1989).

La obligación de los funcionarios de guardar secreto que exige este precepto rige plenamente respecto del cometido de los miembros de una junta calificadora, conforme a las disposiciones que la norman (28.977/1993).

Respecto de las pericias que realice, el Servicio Médico Legal no vulnera la obligación de reserva al entregar a un instructor de una investigación sumaria por uso indebido de vehículo fiscal el informe de alcoholemia del funcionario que conducía el móvil, dado que, según los artículos 61, letra h), y 137 de la ley

Nº 18.834, quienes sustancien un procedimiento sancionador por infracción al decreto ley Nº 799, de 1974, deben guardar la debida reserva **(14.754/2000).**

El director y los demás funcionarios del Servicio de Impuestos Internos tienen el deber de guardar reserva respecto de los datos contenidos en las declaraciones obligatorias que prestan los contribuyentes. No obstante, dicho deber no es absoluto, pues reconoce determinadas excepciones, como la entrega de la información relativa a las declaraciones obligatorias efectuadas por los contribuyentes cuando ello fuere necesario para dar cumplimiento a las disposiciones del Código Tributario o a otras normas legales. Dados los términos genéricos de la expresión "otras normas legales", debe considerarse comprendida en aquella lo previsto en el artículo 135, inciso primero, de la ley Nº 18.834, precepto que resulta aplicable al director y a los demás funcionarios, conforme al inciso final del artículo 162 del mismo cuerpo legal. Ello, por cuanto los procesos disciplinarios constituyen los medios idóneos con que cuenta la Administración para hacer efectiva la responsabilidad del servidor que infringe sus obligaciones y deberes funcionarios y cuya finalidad es permitir que el instructor recabe todos los antecedentes que sean necesarios para el adecuado desarrollo y término de su cometido, de manera que privarlo de contar con la información a que se refiere la consulta afectaría la eficacia de su labor investigativa, disminuyendo, por ende, las posibilidades de que se sancione administrativamente a quienes han cometido un hecho antijurídico. Por consiguiente, no cabe sino entender que el director y los demás funcionarios del Servicio de Impuestos Internos están obligados a proporcionar al fiscal de un procedimiento disciplinario instruido en otro servicio, los antecedentes que aquel les solicite en el ejercicio de las facultades investigativas que el ordenamiento jurídico le confiere. Dicho criterio no altera la reserva de los datos contenidos en las declaraciones de los contribuyentes a que se refiere el artículo 35 del Código Tributario, pues, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 61, letra h), de la ley Nº 18.834, es obligación de cada funcionario guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley. Lo expuesto, se encuentra en armonía con que los servidores regidos por el Estatuto Administrativo tienen el deber de prestar al fiscal de un proceso administrativo sumarial la colaboración que solicite, sin que obsten a ello los deberes legales de reserva a que estén afectos los funcionarios de la entidad de que se trate, toda vez que el alcance de estos debe ser precisado en armonía y concordancia con la normativa que regula a la Administración del Estado y a su personal **(16.380/2010).**

Contraviene la obligación contemplada en la letra h) del artículo 61 de la ley Nº 18.834 el haber revelado, mediante un correo electrónico enviado a los socios de la agrupación, datos sensibles de una funcionaria —adjuntando un certificado para atención de salud, donde se indican sus nombres, apellidos, RUT, fecha de nacimiento, sexo, su clasificación en el grupo A de beneficiarios y estado indigente—, obtenido de un registro del Fondo Nacional de Salud, con el objeto

de fundamentar el supuesto mejoramiento irregular de grado de esa servidora, actuación que vulnera, además, los artículos 4º y 10º de la ley Nº 19.628, que disponen que el tratamiento de datos personales y sensibles solo se puede efectuar cuando la ley lo autoriza o el titular consienta en ello, y también cuando es necesario determinar beneficios de salud (17.737/2012).

En las bases de los procedimientos destinados a evaluar candidatos para su ingreso a la Administración en calidad de titulares, se deben contemplar las obligaciones en materia de seguridad y confidencialidad contenidas en el artículo 21 de la "Norma técnica para los órganos de la Administración del Estado sobre seguridad y confidencialidad de los documentos electrónicos", aprobada por el artículo primero del decreto Nº 83, de 2004, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, en relación con las letras h) y g) de la ley Nº 18.834. De la misma forma, tal mandato se hace extensible a los certámenes que provean empleos a contrata, cuando la autoridad competente ocupe tal mecanismo (19.536/2013).

Conforme lo disponen los artículos 7º de la ley Nº 19.628 y 61, letra h), de la ley Nº 18.834, los funcionarios de la Superintendencia de Casinos de Juego tienen el deber de guardar secreto respecto de los datos personales de que tomen conocimiento, a menos que provengan o hayan sido recolectados de fuentes accesibles al público. Ello, en la medida que esa superintendencia está facultada para requerir a las entidades sujetas a su fiscalización información sobre su personal, cuando ello sea necesario para el ejercicio de sus funciones (12.432/2017).

El deber de confidencialidad a que alude un instructivo interno debe limitarse al ámbito de lo dispuesto en los artículos 61, letra h), y 84, letra g), de la ley Nº 18.834, sin que, por su intermedio, se puedan establecer excepciones al principio de publicidad consagrado en los artículos 8º de la Constitución Política de la República y 16 de la ley Nº 19.880 (24.953/2012).

A exintegrante de la Comisión Nacional de Acreditación le asistía el deber de reserva contemplado en el artículo 7º de la ley Nº 20.129 y en la letra h) del artículo 61 de la ley Nº 18.834. Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 24 de la ley Nº 20.129 previene que "Si como resultado del proceso de acreditación, la comisión toma conocimiento de que la institución evaluada ha incurrido en alguna de las situaciones contempladas en los artículos 57, 67 o 74 de la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza, según corresponda, deberá poner los antecedentes en conocimiento del Ministerio de Educación a fin de que este organismo proceda en conformidad con lo dispuesto en dichas normas". Consecuente con lo expuesto, se desprende que ha sido el propio legislador, en el ámbito estatutario y orgánico de la comisión, el que estableció el deber de reserva respecto del expersonero de los antecedentes que conoció a propósito de las funciones que ejerció como integrante de la comisión. Sin embargo, la comisión como órgano se encontraba en la obligación de informar al Ministerio de Educación en los

términos del consignado artículo 24 de la ley Nº 20.129, tal como ocurrió en la especie, a través de oficios reservados (21.393/2014).

Letra i)

Este precepto no regula la conducta estrictamente privada de los funcionarios públicos ni los efectos que este comportamiento pudiera tener en su vida individual o familiar, salvo cuando ellos afecten o trasciendan a la vida social y comprometan el prestigio del servicio, por lo que tales comportamientos no pueden por sí solos ser considerados como fuentes de responsabilidad administrativa ni afectar la evaluación funcionaria. Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo significa que la calidad de servidor público no solo obliga al correcto desempeño de las actividades propias del respectivo empleo y de aquellas a que se acceda en virtud de tal calidad, sino que también afecta al comportamiento privado que pudiere significar, entre otras consecuencias, desprestigio del servicio o faltar a la lealtad debida a sus jefaturas, a sus compañeros y a la comunidad, pudiendo constituir una infracción al principio de probidad administrativa, lo cual debe ser ponderado caso a caso por la autoridad dotada de la respectiva potestad disciplinaria (11.964/1998, E27402/2025).

Letra j)

El tratamiento y transmisión de datos personales existentes en el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado (SIAPER), que posee la Contraloría General, debe sujetarse a la normativa constitucional y legal existente sobre la materia, especialmente a las regulaciones contenidas en la ley Nº 19.628, sobre Protección de Datos de Carácter Personal. En efecto, el artículo 20 de la ley citada establece que el tratamiento de los datos personales por parte de un organismo público solo podrá efectuarse respecto de las materias de su competencia, motivo por el cual, al momento de transmitir antecedentes, se debe precisar su procedencia, en cada caso, a la luz de la naturaleza de la información que se pretende ceder y de las competencias que desarrolla el órgano que la requiera. Asimismo, en conformidad a lo prescrito en el artículo 61, letra j), de la ley Nº 18.834, el servicio que accede a la información se encuentra obligado a guardar la debida reserva de los datos personales de que conozca (41.280/2006).

Letra k)

La autoridad administrativa que toma conocimiento de una conducta que reviste caracteres de delito debe ponderar, en cada caso, si los antecedentes que tiene a la vista le permiten adquirir el grado de convicción necesario para dar por establecida la efectividad de aquella, para efectuar la denuncia la autoridad competente, análisis que, desde luego, requiere un tiempo razonable (481/2018).

Que un funcionario no efectúe una denuncia de los hechos de que tomó conocimiento ante la justicia ordinaria puede obedecer a que la superioridad del

servicio no alcanzó el convencimiento de la existencia de acciones que pudiesen revestir caracteres de delito (55.326/2015).

No corresponde a la Contraloría General determinar si la conducta anómala observada por un funcionario sometido a proceso administrativo es de aquellas tipificadas y sancionadas por el Código Penal, toda vez que dicha facultad se encuentra radicada exclusiva y privativamente en los tribunales ordinarios de justicia, a quienes compete, además, la calificación específica de la condena (48.033/2005).

Declaraciones efectuadas en términos genéricos y respecto de hechos de público conocimiento, no aluden a ilícitos particulares susceptibles de ser denunciados e investigados penalmente (84.938/2015).

Corresponde a la superioridad del servicio arbitrar las medidas destinadas a poner en conocimiento del Ministerio Público o ante la policía en su caso, los crímenes o simples delitos y a la autoridad competente los hechos de carácter irregular, de acuerdo con la obligación impuesta en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo. Lo anterior es sin perjuicio de lo previsto en el inciso final del artículo 139 del mismo cuerpo normativo, conforme al cual, cuando los hechos investigados y acreditados en un sumario administrativo pudieren importar la perpetración de delitos, el informe o vista fiscal deberá contener, también, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria (25.965/2000).

Deben denunciarse al Ministerio Público los hechos investigados en un proceso disciplinario que revistan caracteres de delito, siendo dicha diligencia obligatoria según lo dispuesto en los artículos 61, letra k) y 139, inciso final, de la ley Nº 18.834, independientemente de que los afectados hayan reparado el daño causado, correspondiendo a la instancia judicial, exclusivamente, calificar esa materia (38.647/2005).

Es improcedente que el fiscal instructor de un sumario administrativo denuncie a la justicia ordinaria el supuesto delito de "secuestro" que habrían cometido terceros en contra de determinados funcionarios, porque la obligación a que se alude en esta norma debe entenderse limitada a aquellos hechos en que han participado funcionarios públicos, salvo que se trate de actos que importen un perjuicio al patrimonio estatal, pues en esta situación se debe cumplir siempre con tal obligación (17.932/2000).

Si se ha sancionado a un exservidor sin reparar en que al inicio del proceso ya no pertenecía al servicio, es dable concluir que, en ese caso, se ha producido la extinción de la responsabilidad administrativa del inculpado por la causal prevista en el artículo 157, letra b), de la ley Nº 18.834. No obstante, el artículo 120 del precitado texto estatutario establece la independencia de la responsabilidad administrativa de la civil y la penal y por aparecer en el proceso hechos que pudiesen revestir carácter de delito, motivo por el cual la autoridad deberá disponer

que se efectúe la pertinente denuncia ante el Ministerio Público, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 175, letra b), del Código Procesal Penal, y 61, letra k), de la ley Nº 18.834 **(2.670/2011).**

Si estando en conocimiento de la pérdida de bienes fiscales —le fue comunicado por personal de su dependencia—, una funcionaria estimó que tal situación carecía de importancia, de modo que no hizo la denuncia respectiva al Ministerio Público, incumplió un deber al que se encontraba obligada, al constatar la existencia de hechos que pudieran revestir el carácter de delito, al tenor de lo dispuesto en los artículos 61, letra k), de la ley Nº 18.834, y 175, letra b), del Código Procesal Penal **(52.710/2011).**

En relación con la letra k) del artículo 61 de la ley Nº 18.834 y el artículo 175 del Código Procesal Penal, se debe considerar que corresponde a la autoridad administrativa que toma conocimiento de una conducta que reviste caracteres de delito, ponderar en cada caso si los antecedentes que tiene a la vista le permiten adquirir el grado de convicción necesario para dar por establecida la efectividad de aquella, para el fin de efectuar la denuncia a la autoridad competente **(28.833/2016).**

No se advierte irregularidad en el hecho de que el servicio no haya denunciado los hechos a la justicia ordinaria, en los términos señalados en el artículo 61, letra k), de la ley Nº 18.834, toda vez que, según se desprende de los antecedentes examinados, tal decisión obedeció a que la superioridad del mismo no alcanzó el convencimiento de la existencia de acciones que pudiesen revestir caracteres de delito **(55.326/2015).**

Ante la denuncia que le formulara la entidad peticionaria, la Superintendencia de Casinos de Juego efectuó las indagaciones que estimó pertinentes y ponderó los antecedentes recabados, determinando, de acuerdo a la evaluación efectuada, que no contaba con antecedentes suficientes para estimar que los hechos denunciados infringían la ley Nº 19.995 o eran constitutivos de delitos, de manera de poder ejercer acciones judiciales en relación con los mismos, con la debida seriedad y respeto a los principios de eficiencia y eficacia con que debe cumplirse la función pública, según los artículos 3º y 5º de la ley Nº 18.575. Por ello no se advierte que la autoridad recurrida haya vulnerado el artículo 42, Nº 16, de la ley Nº 19.995, al no accionar judicialmente en relación con las situaciones denunciadas. Por las mismas razones, esa determinación tampoco significó una infracción, por parte del Superintendente de Casinos de Juego, al artículo 61, letra k), de la ley Nº 18.834, que obliga a los funcionarios públicos a denunciar ante el Ministerio Público o la policía, en su caso, los crímenes o simples delitos **(62.277/2013).**

El hecho de que un funcionario haya efectuado gestiones que impulsaron la instrucción del sumario en estudio, solo importa el cumplimiento de su deber

funcionario de dar a conocer a la autoridad competente los hechos de carácter irregular de que tome conocimiento, establecido en el artículo 61, letra k), de la ley Nº 18.834, pero no constituye óbice a la posibilidad de resultar sancionado en él, al haberse acreditado su responsabilidad administrativa en los hechos investigados **(64.404/2013).**

Si en el proceso aparecen hechos que podrían revestir el carácter de delito, tales como falsificación de títulos profesionales o técnicos, conductas impropias con algunos internos del centro penitenciario, suplantación de un notario, haber certificado como ministro de fe hechos que no presenció físicamente, entre otros, la superioridad o el funcionario que corresponda, deberá realizar la respectiva denuncia ante el Ministerio Público, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 61, letra k), de la ley Nº 18.834 y 175, letra b), del Código Procesal Penal y agregar al expediente disciplinario los antecedentes que acrediten esa gestión **(52.884/2011, 7.629/2014, 26.437/2014, 38.680/2014).**

La publicación de sugerencias, modos y procedimientos fijados por la Superintendencia de Educación en su página web y dirigidos a las autoridades escolares en los casos de presentarse situaciones de consumo y tráfico de drogas se limita a describir algunas normas legales sobre la materia, con un carácter informativo, sin establecer otras obligaciones o deberes distintos de los que les corresponden en armonía con la legislación aplicable. En efecto, dicha comunicación sugiere que, en situaciones donde los encargados de un recinto educativo tomen conocimiento de determinados hechos que eventualmente podrían configurar microtráfico de drogas o consumo de tales sustancias por parte de estudiantes, aquellos adopten las medidas tendientes a contar con la mayor cantidad de antecedentes posibles a fin de realizar responsablemente, si procediere, la respectiva denuncia ante la autoridad, o bien, advertir a los padres las circunstancias que estimen pertinentes, para evitar afectar la libertad personal y la estigmatización social de los supuestos involucrados. En efecto, en cumplimiento del deber de informar a las "comunidades educativas y otros usuarios e interesados" acerca de temáticas vinculadas a la actividad educativa, la superintendencia puede efectuar, además, simples recomendaciones, las que, dada esa naturaleza, no son imperativas y, en consecuencia, no se aprecia un accionar irregular de su parte, pues no limita ni afecta las atribuciones normativas que posean otras entidades públicas en materia penal, así como tampoco el cumplimiento de obligaciones contempladas en otros preceptos, como ocurre con lo dispuesto en el artículo 175, letra e), del Código Procesal Penal —que obliga a los directores, inspectores y profesores de establecimientos educacionales de todo nivel, a denunciar los delitos que afectaren a los alumnos o que hubieren tenido lugar en el establecimiento—. Asimismo, lo comunicado por la aludida superintendencia no obsta a que los empleados públicos deban denunciar, ante los organismos competentes, los crímenes o simples delitos, de acuerdo con lo previsto en el artículo 61, letra k), de la ley Nº 18.834 **(43.063/2014).**

No se advierte que la denuncia efectuada ante el Ministerio Público por un director del servicio de salud y patrocinada por el fiscal del sumario, motivada en el eventual carácter de delito que revestirían los hechos que habría cometido el afectado, se traduzca en una falta al principio de imparcialidad o un actuar que le haya impedido al inculpado hacer uso de alguna de las instancias de defensa que le garantiza la normativa vigente, sino que, por el contrario, constituye el cumplimiento de la obligación que, en relación con la materia, contemplan los artículos 61, letra k), de la ley Nº 18.834, y 175, letra b), del Código Procesal Penal **(56.857/2014).**

Aquellos servidores que perciban indebidamente la asignación familiar, sea proporcionando antecedentes falsos, sea omitiendo la obligación de comunicar la extinción del derecho o por otro medio fraudulento, deberán restituir las sumas recibidas en exceso, sin perjuicio de la sanción penal que se señala. Entonces, procede que los organismos empleadores instruyan los procesos disciplinarios tendientes a establecer si estos obtuvieron en forma fraudulenta el indicado beneficio, evento en el cual, se deberá ordenar su restitución en forma pura y simple, sin perjuicio de efectuar la denuncia al Ministerio Público, en los términos que refiere el artículo 61, letra k), de la ley Nº 18.834, a objeto de que haga efectiva la responsabilidad penal que corresponde **(62.187/2010).**

Los empleados que perciban maliciosamente el bono de escolaridad deberán restituir quintuplicada la cantidad pagada en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles, debiendo instruirse un proceso administrativo tendiente a establecer si quienes se encuentren en la situación antes descrita obtuvieron en forma maliciosa el indicado beneficio. Lo anterior, sin perjuicio de efectuar, si resultare pertinente, la denuncia al Ministerio Público en los términos que señala el artículo 61, letra k), de la citada ley Nº 18.834, con el objeto de que se haga efectiva su eventual responsabilidad penal **(61.045/2011).**

Para que opere la protección establecida en favor de quienes hacen denuncias, es necesario que ellas sean interpuestas ante la autoridad competente, esto es, la superioridad del servicio al cual pertenece el empleado que invoca la protección del artículo 90 A de la ley Nº 18.834, toda vez que su finalidad es, precisamente, protegerlos de eventuales represalias que puedan dirigirse en su contra **(39.823/2014).**

Funcionarios que denuncian acoso laboral tienen derecho a la protección contemplada en el artículo 90 A de la ley Nº 18.834, lo que no obsta al cese por vencimiento del plazo de la contrata **(28.130/2015).**

Además de las disposiciones legales relativas a la obligación de denunciar de los funcionarios públicos y municipales —artículos 175, letra b), del Código Procesal Penal, 61, letra k), de la ley Nº 18.834, y 58, letra k), de la ley Nº 18.883—, esta entidad fiscalizadora ha tratado la materia en diversos instrumentos, a modo

ejemplar: la orden de servicio Nº 276, de 2019, sobre procedimiento para la tramitación y remisión de reportes de operaciones sospechosas a la Unidad de Análisis Financiero; la orden de servicio Nº 75, de 2019, que establece requisitos para ordenar procedimientos disciplinarios; y la resolución Nº 10, de 2021, sobre normas que regulan las auditorías efectuadas por la Contraloría General. En tales instrumentos —aplicables a las contralorías regionales, en virtud de la resolución Nº 1.002, de 2011, que fija su organización y atribuciones— se recuerda que corresponde denunciar o poner en conocimiento del Ministerio Público y, en su caso, del Consejo de Defensa del Estado, los hechos de que se tome conocimiento que puedan revestir la eventual comisión de un delito (E332910/2023).

Si bien el Estatuto Administrativo no contempla una exención como la regulada en el artículo 175 del Código Procesal Penal, u otra similar bajo el supuesto de que ya se haya iniciado de oficio una investigación penal, lo cierto es que, al menos desde la perspectiva de la responsabilidad administrativa, la finalidad perseguida por el deber de los funcionarios de la Administración de poner en conocimiento, oportunamente, los hechos que revisten caracteres de delito a las autoridades con competencia para su investigación, se ve satisfecha con la pronta instrucción de oficio de la pertinente carpeta criminal (E252543/2022).

Letra l).

La protección del artículo 90 A de la ley Nº 18.834 no resulta aplicable respecto de la destinación del peticionario, puesto que las denuncias a que alude no son útiles para dicho fin. En efecto, la denuncia formalizada en febrero de ese año por el interesado ante su director regional no es idónea para acceder a los privilegios que contempla la normativa en comento, dado que esta exige que sea formulada a la autoridad competente, mención que debe entenderse realizada al jefe superior del servicio, por cuanto es a aquel a quien corresponde ponderarla (66.581/2015).

Letra m)

Están obligados a rendir fianza los funcionarios que, en razón de su cargo, tengan la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la ley Nº 10.336. Dicha obligación comprende no solo a quienes tienen a su cargo el manejo directo de dinero en efectivo, sino a todos quienes están encargados de la recaudación, administración o custodia de fondos o bienes del Estado, de cualquier naturaleza (4.821/1990).

La finalidad de la caución es propender eficientemente al resguardo del patrimonio del Estado frente a eventuales perjuicios que aquel pueda sufrir como consecuencia de conductas dolosas o negligentes del empleado a quien, en razón de sus funciones, se le ha entregado la custodia, administración o recaudación de fondos o bienes que lo conforman, mediante un mecanismo que permite reparar

a la brevedad el daño ocasionado. Para hacer efectiva la caución basta que se haya producido un menoscabo al patrimonio estatal (162/1992).

Las fianzas de fidelidad funcionaria que obedecen al fin específico de asegurar el correcto desempeño del personal en la custodia de los fondos o bienes confiados a su cuidado, solo pueden hacerse efectivas si en un sumario administrativo o investigación sumaria se sanciona al empleado por infringir sus deberes sobre la materia (15.044/1997).

La obligación de rendir fianza de fidelidad funcionaria es independiente e irrelevante para determinar la procedencia de conceder la asignación por pérdida de caja, toda vez que dicha obligación es de carácter general y comprende no solo a quienes manejan de manera directa dinero efectivo —respecto de los cuales está establecido el estipendio antes mencionado—, sino a todos los funcionarios que tienen a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o bienes del Estado de cualquier naturaleza (21.821/2013).

Procede que el Instituto Nacional del Tórax exija a funcionarios de la Unidad de Bodega, dependiente del Servicio de Abastecimiento, rendir fianza de fidelidad funcionaria por los bienes que se encuentran bajo su custodia, administración o recaudación, en atención a los artículos 61, letra m), de la ley Nº 18.834, y 68 de la ley Nº 10.336, sin desmedro de las facultades de la Contraloría General de hacer efectivas las responsabilidades en caso de infracción (56.001/2008).

En todo lo que no esté tratado en sus reglamentos internos, quienes laboran en el Congreso Nacional se regirán por las disposiciones aplicables a los funcionarios de la Administración Pública (ley Nº 18.918, artículo 2º; Estatuto del Personal de la Biblioteca del Congreso Nacional, artículo 1º). Por su parte, el artículo 61, letra m), de la ley Nº 18.834 señala que será obligación de cada funcionario rendir fianza cuando en razón de su cargo tenga la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la ley Nº 10.336. Si bien podría colegirse que los funcionarios de la Biblioteca del Congreso Nacional tienen el deber de constituir la referida caución en la hipótesis que allí se menciona, esta no debe ser tramitada ante esa Entidad de Control, pues las facultades fiscalizadoras de esta se ejercen respecto de los organismos y servicios que integran la Administración del Estado, a la cual está ajena, por cierto, la biblioteca en cuestión, organismo que, según aparece de lo previsto en los artículos 2º y 3º de la ley Nº 18.918, es uno de los servicios que integra el Congreso Nacional (25.044/2011).

La fianza establecida en el artículo 7º del decreto ley Nº 799, de 1974, es un imperativo que debe observar todo servidor que se encuentre en las circunstancias previstas en el citado cuerpo normativo, lo que importa el cumplimiento de la obligación impuesta, además, por los artículos 68 de la ley Nº 10.336 y 61, letra m), de la ley Nº 18.834. De conformidad con lo que se previene en los artículos 73, 74, 78 y 80 al 82 de la ley Nº 10.336 —disposiciones que mantienen su vigencia según

lo previsto en el artículo 1º transitorio de la ley Nº 19.817, pese a la derogación dispuesta por este texto legal—, tanto el formulario como la respectiva póliza de fianza deben ser aprobados previamente por la Contraloría General, organismo al que esa preceptiva entrega también la calificación, aceptación, liquidación, realización y cancelación de esas cauciones. Precisado lo anterior, cabe anotar que la fianza de fidelidad funcionaria entra en vigencia a partir de la data de ingreso a ese organismo fiscalizador del mencionado instrumento para su calificación y aprobación (3.277/2012).

Los jefes superiores de servicio están obligados a rendir fianza de fidelidad funcionaria cuando en el ejercicio de sus empleos recauden, administren o custodien directamente los fondos o bienes del Estado, sin perjuicio de que también deben hacerlo aquellos respecto de quienes no concurre esa condición, si una disposición legal lo consigna expresamente (43.656/2013).

Letra n)

El deber dispuesto en la letra n) del artículo 61 de la ley Nº 18.834 obliga a los funcionarios a justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se les formulen con publicidad, imperativo que surge, según se desprende de lo prescrito en el artículo 63 del precitado cuerpo legal, en el evento de que al servidor de que se trate se le realicen imputaciones a través de algún órgano de comunicación (1.929/2012).

Concordancias generales del artículo:

Artículos 1º, 6º, 7º, 8º, 19 y 38 de la Constitución Política; 58 de la ley Nº 18.883.

Concordancias: letra a)

Artículos 5º, 7º, 11, 35, 41, 46 y 62 de la ley Nº 18.575; 65, 73, 74, 75, 76, 77 y 78 de la ley Nº 18.834.

Concordancias: letra b)

Artículos 3º y 42 de la ley Nº 18.575; 64 de la ley Nº 18.834.

Concordancias: letra c)

Artículos 3º, 53 y 62 de la ley Nº 18.575; 84 de la ley Nº 18.834.

Concordancias: letra d)

Artículos 62 de la ley Nº 18.575; 61, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 84, 88 y 98 de la ley Nº 18.834.

Concordancias: letra e)

Artículos 46, 54 y 64 de la ley Nº 18.575; 73, 74, 75, 76, 77 y 78 de la ley Nº 18.834; 25 de la ley Nº 19.296.

Concordancias: letra f)

Artículos 5º, inciso primero, 7º, 11 y 12 de la ley Nº 18.575; 62 y 64, letra a), de la ley Nº 18.834; 58, letra f), y 61, letra a), de la ley Nº 18.883.

Concordancias: letra g)

Artículos 8º de la Constitución Política; 13 y título III de la ley Nº 18.575; 61, 90 A, 90 B, 125 y 139 de la ley Nº 18.834.

Concordancias: letra h)

Artículos 8º, y 19, Nº 4, de la Constitución Política; 13 de la ley Nº 18.575; 9º de la ley Nº 10.336; 246 del Código Penal; 137 de la ley Nº 18.834.

Concordancias: letra i)

Artículo 19, Nº 4, de la Constitución Política.

Concordancias: letra j)

Artículos 8º y 19, Nº 4, de la Constitución Política.

Concordancias: letra k)

Artículos 8º de la Constitución Política; 13 y título III de la ley Nº 18.575; 139 de la ley Nº 10.336; 175, 176 y 177 del Código Procesal Penal; 61, letra g), 84, letra d), 90 A, 90 B, 125 y 139 de la ley Nº 18.834; 1º de la ley Nº 20.205.

Concordancias: letra l)

Artículos 68 de la ley Nº 10.336; 56 del decreto ley Nº 1.263, de 1975.

Concordancias: letra m)

Artículos 19, Nº 12, de la Constitución Política; 60 de la ley Nº 10.336; 63 de la ley Nº 18.834; 58 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 62. En el caso a que se refiere la letra f) del artículo anterior, si el funcionario estimare ilegal una orden deberá representarla por escrito, y si el superior la reitera en igual forma, aquel deberá cumplirla, quedando exento de toda responsabilidad, la cual recaerá por entero en el superior que hubiere insistido en la orden. Tanto el funcionario que representare la orden, como el superior que la reiterare, enviarán copia de las comunicaciones mencionadas a la jefatura superior correspondiente, dentro de los cinco días siguientes contados desde la fecha de la última de estas comunicaciones.

Ley 18.834, Art. 56.

Interpretación:

Los directores de los Servicios de Vivienda y Urbanización carecen de un superior jerárquico al cual remitir las copias a que se refiere el artículo 62 de la ley Nº 18.834. Por su parte, el artículo 62 del mismo cuerpo legal señala que si el funcionario estimare ilegal una orden deberá representarla por escrito, y si el superior la reitera en igual forma, aquel deberá cumplirla, quedando exento de toda responsabilidad, la cual recaerá por entero en el superior que hubiere insistido en aquella. Tanto el funcionario que represente la orden, como el superior que la reitere, enviarán copia de las comunicaciones mencionadas a la jefatura superior correspondiente, dentro de los cinco días siguientes contados desde la fecha de la última de estas comunicaciones. Como consecuencia de lo anterior, no existe un vínculo de subordinación jerárquica entre los señalados jefes superiores de servicio y el Presidente de la República, ni en relación con el ministro de Vivienda y Urbanismo, como tampoco con el subsecretario del ramo. Luego, al carecer los indicados directores de los servius de un superior jerárquico, en la especie no tiene lugar la remisión de las copias a que alude el artículo 62 de la ley Nº 18.834 (E337317/2023).

Es obligación de un funcionario público obedecer las órdenes emanadas de un superior jerárquico y si aquel estima que es ilegal un mandato impartido por este, debe representarlo por escrito y si el superior reitera la orden en igual forma, el funcionario deberá cumplirla, quedando exento de toda responsabilidad, la cual recaerá por entero en el superior que la hubiere insistido. Copias de las comunicaciones que representen la orden como de la que la reitera deberán ser enviadas a la jefatura superior respectiva dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de esta última comunicación (38.764/2006/2006, 65.665/2014, 1.839/2016).

Chofer de un servicio público debió representar por escrito la orden de su superior, cuyo cumplimiento estimaba que le significaría incurrir en una infracción a las leyes del tránsito, dando origen a los correspondientes partes. Ello, porque aunque el artículo 61, letra f), de la ley Nº 18.834, establece que los funcionarios tienen la obligación de obedecer las órdenes impartidas por su superior jerárquico, el

artículo 62 del mismo texto, complementando ese imperativo, dispone que si el servidor estima ilegal una orden ha de representarla por escrito y si el superior la reitera de igual forma tiene el deber de cumplirla, pero queda exento de toda responsabilidad (39.624/2003, 52.680/2012).

Los funcionarios deben cumplir las destinaciones, comisiones y cometidos funcionarios ordenados por la autoridad conforme a lo señalado en los artículos 61, letras e) y f), de la ley Nº 18.834, y en los principios generales que informan la gestión de los servicios públicos, según los cuales, corresponde a dicha autoridad apreciar las circunstancias o razones que justifican una medida, siempre que ello no signifique una arbitrariedad. En todo caso, si los afectados estiman ilegales las medidas, deben representarlas por escrito, y si el superior la reitera en igual forma, deben cumplirla quedando exentos de toda responsabilidad, la que recae íntegramente en el superior que insistió en la misma (26.031/2001).

No haber remitido la documentación para su refrendación a Contraloría General por parte de funcionario sumariado, no admite como excusa que las autoridades universitarias interpretaron erróneamente la normativa sobre la materia, y que por ello no pudo menos que cumplir con la tramitación establecida, por cuanto debió, para el caso de estar en desacuerdo con ello, haber hecho presente su disconformidad, al tenor de lo dispuesto en el artículo 62 del Estatuto Administrativo, lo que no aparece que hubiese efectuado (73.045/2013).

En torno al hecho de haber representado su disconformidad con el uso de su clave personal para el ingreso y la obtención de un certificado por otros servidores, es útil anotar que conforme lo declara el sumariado y concluye el fiscal del procedimiento sumarial, este manifestó su discrepancia ante la jefatura en forma verbal sin cumplir con la formalidad que para tales efectos contempla el artículo 62 de la ley Nº 18.834, que exige que esa comunicación se efectúe por escrito, por lo que no es posible acoger el planteamiento sobre este tópico (72.895/2013).

Se ajusta a derecho aplicación de medida disciplinaria a funcionario sumariado que recibió una comunicación de una persona que no conoce, enviada a través del correo electrónico de otra funcionaria, informándole que por instrucciones de la jefatura de la división su régimen de control de asistencia a partir de ese momento sería a través de la firma de una planilla, en las demás condiciones que se le expresaban, lo que, a su juicio, vulnera los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación, e incluso, podría constituir abandono de funciones de su parte aceptar ese sistema y acarrearle responsabilidad administrativa, ya que este no manifestó su discrepancia ante la jefatura en los términos exigidos en el artículo 62 de la ley Nº 18.834 (51.035/2010).

La peticionaria que participó en la aprobación de pagos en el marco de un contrato de servicios de terapia kinesiológica a domicilio, que fue adjudicado a un prestador con quien la citada funcionaria tiene un vínculo de parentesco, señala que su actuación se debió a una orden recibida por su superior jerárquico, quien habría

conocido de la relación de parentesco que la vinculaba con el aludido prestador, aspecto sobre el cual conviene recordar que, en el evento de que un servidor estime que una orden es ilegal, puede eximirse de responsabilidad administrativa, de conformidad a lo establecido en el artículo 62 de la ley Nº 18.834, en la medida que represente por escrito la ilegalidad de la instrucción al superior y este último insista en la misma también por escrito, caso en el cual el subalterno debe cumplir la orden, pero dicha responsabilidad recae, exclusivamente, en la jefatura que hubiere insistido (84.653/2016).

Se ajusta a derecho el registro de una anotación de demérito en la hoja de vida de funcionaria por negarse a asumir las nuevas funciones que le fueron encomendadas en su servicio, en razón de que tales labores le producirían una excesiva carga de trabajo, puesto que no representó dicha orden conforme al artículo 62 de la ley Nº 18.834 (38.764/2006).

Procede aplicación de medida disciplinaria a funcionario, porque este debió obedecer las instrucciones impartidas por su superior en orden a asumir funciones ajenas a su cargo, ya que para verse eximido de responsabilidad administrativa en materia de órdenes ilegales, de conformidad al artículo 62 de la ley Nº 18.834, es menester que represente por escrito la ilegalidad de la orden al superior y que este último insista también por escrito, lo que no aconteció. No obstante, debe dejarse en claro que, en tal evento, el subalterno sigue obligado a obedecer la orden, pero la responsabilidad administrativa recae, exclusivamente, en el superior que hubiere insistido en la misma (19.897/2009, 64.969/2009).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 8º y 38 de la Constitución Política; 2º, 7º y 11 de la ley Nº 18.575; 60, 61, letras e) y f) de la ley Nº 18.834; 58, letra f), y 59 y 60 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 63. En la situación contemplada en la letra m) del artículo 61 si los cargos fueren de tal naturaleza que se comprometiere el prestigio de la institución, el superior jerárquico deberá ordenar al inculpado que publique sus descargos en el mismo órgano de comunicación en que aquellos se formularon, haciendo uso del derecho de rectificación y respuesta que confiere la ley respectiva.

Ley 18.834, Art. 57.

Interpretación:

No existiendo antecedentes en un proceso sumarial que permitan tener por acreditada una infracción a la obligación dispuesta en la letra m) del artículo 61 de la ley Nº 18.834, que obliga a los funcionarios a justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se le formulen con publicidad, tampoco es aplicable el imperativo que surge de lo prescrito en el artículo 63 del precitado cuerpo legal, en el evento de que al servidor de que se trate se le realicen imputaciones a través de algún órgano de comunicación (1.929/2012).

Concordancias:

Artículos 61, letra m) de la ley Nº 18.834; 58, letra m), y 60 de la ley Nº 18.883; 16 a 20 de la ley Nº 19.733.

ARTÍCULO 64. Serán obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas las siguientes:

Ley 18.834, Art. 58.

a) Ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose dicho control tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones;

b) Velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, sin perjuicio de las obligaciones propias del personal de su dependencia, y

c) Desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios.

Interpretación:

Letra a)

Las autoridades y jefaturas, dentro del ámbito de su competencia y en los niveles que corresponda, están obligadas a ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los organismos y de la actuación del personal de su dependencia. Asimismo, es pertinente consignar que, como manifestación del referido control jerárquico, los órganos y servicios de la Administración, a través de sus unidades de control interno, deben velar por el correcto funcionamiento de la respectiva entidad, así como de la actuación del personal, del cumplimiento de los planes y fines institucionales, y por la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones, extendiéndose tal labor a la eficacia y eficiencia en la concreción de sus objetivos (E420186/2023).

La obligación de las autoridades de ejercer el control jerárquico sobre los funcionarios a su cargo —el que comprende tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines y objetivos establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones pertinentes— debe ser permanente, lo cual requiere del despliegue de acciones propiciadas por las jefaturas y autoridades para que, actuando dentro de las competencias propias, alcancen la finalidad de conseguir una adecuada labor de las unidades a su cargo (17.215/2013, 65.718/14, 40.520/2015).

Ante la ausencia de norma legal expresa que fije el control de asistencia de los empleados, corresponde a las jefaturas de los organismos públicos implementar el método que estimen conveniente para verificar el cumplimiento de la jornada de trabajo, atribución que les permite determinar diversos sistemas para realizar

ese control y precisar las distintas categorías de funcionarios que, atendida la naturaleza de las funciones que desempeñan, han de quedar incluidos en uno u otro. En todo caso, todos los dependientes deben estar afectos a un mecanismo de fiscalización horaria, sin que ello signifique otorgar ventajas a ciertos empleados (58.526/2008, 58.776/2012, 79.117/2014).

En atención a que las normas legales no regulan el sistema que debe implementarse para el control del cumplimiento de la jornada de trabajo por parte de los funcionarios, tal aspecto es parte de las materias que le corresponde definir y establecer al jefe superior de cada repartición. A mayor abundamiento, corresponde que las respectivas autoridades de los organismos implementen los procedimientos que estimen convenientes para asegurar la asistencia al trabajo y su permanencia en este, mecanismos que deben ser observados por todos los empleados a quienes afecta, cualquiera sea su jerarquía (5.945/2013, 44.126/2013, 34.265/2015).

El cumplimiento de las obligaciones de carácter genérico que corresponden a una unidad dentro de un servicio es de responsabilidad de su jefatura, correspondiendo a esta impartir las instrucciones precisas para su materialización y la asignación de las labores que debe cumplir el personal de su dependencia. No es lícito imputar a ese personal la falta del correcto funcionamiento del departamento o unidad en la que prestan sus servicios, salvo en aquellas funciones que le han sido encomendadas o que le corresponden por la naturaleza de su empleo (3.415/2012).

Es improcedente sobreseer en un sumario administrativo a un jefe de departamento de un organismo público que no impartió instrucciones precisas ni adoptó las medidas eficientes para la debida custodia de los bienes existentes en la bodega, lo que redundó en una falta de material guardado en ella (4.291/1998).

No es dable atribuirle responsabilidad por falta de control jerárquico a servidor, debido a que no resulta razonable haberle exigido medidas de supervigilancia, en atención a que se vio impedido de cumplir dicha obligación producto de un ardid ejecutado por una funcionaria infractora, quien, obviando el mandato de su superior jerárquico, llevó a cabo un conjunto de acciones tendientes a sustraer una suma determinada de dinero, para luego ocultar el aludido ilícito mediante la falsificación de un documento bancario (7.461/2014).

La grave infracción a sus deberes estatutarios en que incurrió y que dio lugar a la medida disciplinaria expulsiva impuesta al recurrente, bien puede configurar y ser calificada como una falta a la probidad, toda vez que ella obliga al desempeño de las funciones o cargo con preeminencia del interés general, el que se expresa, entre otras manifestaciones, en decisiones razonables por parte de las autoridades administrativas, las que además tienen el deber de ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia (72.898/2013).

La labor de las autoridades de efectuar el control jerárquico de su personal comprende el examen permanente del correcto y eficiente desempeño de los servidores a su cargo (33.453/2016).

Las jefaturas de la Dirección del Trabajo disponen de los medios para obtener los datos que permiten comunicar o informar a los denunciantes el resultado de sus reclamos o denuncias, omisión que configura una infracción a las obligaciones contempladas en los artículos 61 y 64 del Estatuto Administrativo, en cuanto a orientar las funciones al cumplimiento de los objetivos de la institución y a la mejor prestación de los servicios que le correspondan y realizar las labores con esmero, dedicación y eficiencia y las relativas a ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, y velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones (16.605/2012).

El funcionario fue castigado por no ejercer, en su calidad de inspector provincial del trabajo, el control jerárquico permanente del funcionamiento de la unidad de certificados y del resguardo de cierta documentación laboral. En cuanto a que no le era posible efectuar la anotada supervisión, pues a la época en que acaecieron los hechos no existía una instrucción del servicio que regulara esa materia, es dable mencionar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 64, letra a), de la ley Nº 18.834, son obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas —calidad esta última que inviste el solicitante— ejercer el control jerárquico permanente de la actividad de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, extendiéndose aquel, tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines establecidos como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones, de modo que no es atendible su alegación (33.767/2014).

Letra b)

Le correspondía a la jefatura de la unidad competente solicitar o encargar la incorporación de ciertos datos o información al programa informático utilizado para un sistema de franquicias tributarias, omisión que configuraría una infracción a las obligaciones especiales de las autoridades y jefaturas contempladas en las letras a) y b) del artículo 64 del Estatuto Administrativo, en virtud de las cuales estas deberán ejercer un control jerárquico permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, y velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones (3.415/2012).

Puesto que la superioridad informó que adoptó medidas para reforzar el control que existe sobre los procesos de licitación y adquisiciones, es del caso hacer presente que igualmente debe ponderarse la responsabilidad que le asiste a la jefatura del Departamento de Adquisiciones en los hechos indagados conforme a lo dispuesto en las letras a) y b) del artículo 64 de la ley Nº 18.834, en virtud de las cuales las autoridades y jefaturas deberán ejercer un control jerárquico

permanente del funcionamiento de los órganos y de la actuación del personal de su dependencia, y velar permanentemente por el cumplimiento de los planes y de la aplicación de las normas dentro del ámbito de sus atribuciones **(4.828/2014).**

Letra c)

Nuestro sistema jurídico reconoce en el principio a la no discriminación un derecho fundamental, expresión jurídica tangible y concreta de la dignidad de la persona humana, la que debe ser protegida y amparada por todos los órganos del Estado, a la luz de lo contemplado en el inciso segundo del artículo 5º y en el artículo 6º de la Constitución Política de la República. De ello se sigue, entonces, que la letra c) del artículo 64 de la ley Nº 18.834 establece que es obligación de las autoridades y jefaturas desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente por que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios. Así, cuando la autoridad administrativa dispone la destinación de un funcionario debe, además, adoptar las medidas necesarias para que el nuevo lugar de trabajo del destinado reúna las condiciones mínimas de higiene, seguridad y salubridad, en cumplimiento del principio de dignidad de la función pública consagrado en el artículo 17 de la ley Nº 18.575 **(28.477/2006).**

No se ajusta a derecho la medida disciplinaria de multa aplicada a directora regional de Relaciones Económicas Internacionales en sumario ordenado instruir para investigar los hechos relativos a situaciones no ajustadas al procedimiento establecido en la ley Nº 19.886, sobre Contratos Administrativos de Suministro y Prestación de Servicios y a la normativa interna, referidas tanto a la gestión del presupuesto operativo como a proyectos de promoción de exportaciones en esa dirección. Ello, puesto que se formularon, respecto de la inculpada, graves imputaciones que se encuentran debidamente acreditadas y no desvirtuadas por la sumariada en las instancias que ha tenido para ejercer su defensa. Debe considerarse en este sentido, así como también en torno a los demás cargos imputados, que la sumariada, en su calidad de directora regional, no cumplió la obligación del artículo 64, letra c), de la ley Nº 18.834, que establece el deber de desempeñar sus funciones con ecuanimidad según instrucciones claras y objetivas de general aplicación, como tampoco a lo ordenado por el Reglamento de la citada ley Nº 19.886, en orden a regirse por las autorizaciones presupuestarias pertinentes. Lo anterior, considerando que existía previamente un instructivo del servicio sobre la materia, por lo que la servidora tuvo, necesariamente, un conocimiento mínimo de las normas sobre contratos de suministro y prestación de servicios conforme a las cuales debió regir sus actuaciones. Por ende, la mayor responsabilidad administrativa que le asiste a la inculpada se refiere principalmente a la naturaleza del cargo que desempeña, toda vez que los funcionarios que sirven labores de jefatura, más amplias y complejas que las realizadas por funcionarios pertenecientes a estamentos de menor nivel jerárquico, no solo tienen mayor acceso a la información sino un mayor deber de

diligencia, cuidado y prudencia en su actuar, resultando inexcusable, entonces, que la funcionaria no se representara la irregularidad de contratar directamente sin justificar y acreditar el motivo de la causal mediante resolución del servicio, la que debe ser fundada **(49.465/2006).**

En virtud del artículo 64, letra c), de la ley Nº 18.834, la jefa de la Unidad de Desarrollo de las Personas debió desempeñar sus funciones con ecuanimidad y de acuerdo a instrucciones claras y objetivas de general aplicación, velando permanentemente por que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios. En la especie, incumplió cada una de estas obligaciones al no atender oportunamente la petición de la recurrente sobre provisión de la asesoría requerida, hecho que impidió que las obras fuesen supervisadas adecuadamente durante varias semanas **(4.811/2009).**

La autoridad administrativa debe adoptar las medidas necesarias para que el nuevo lugar de trabajo del servidor reúna las condiciones mínimas de higiene, seguridad y salubridad, en cumplimiento del principio de dignidad de la función pública contemplado en el artículo 17 de la ley Nº 18.575. Ahora bien, atendidos los antecedentes, aparece que en forma permanente y reiterada el interesado requirió a las autoridades institucionales fijar la planta física, los recursos humanos y los equipos e insumos básicos y necesarios para implementar el Servicio de Referencia Contrarreferencia, creado por resolución del Instituto Nacional del Tórax, con el objetivo de asesorar y apoyar técnicamente la gestión directiva del Hospital, en términos de aportar esfuerzo e interés para la mejor marcha del establecimiento, situación que, según los dichos del interesado, no habría ocurrido. Por consiguiente, al encontrarse el interesado en la imposibilidad de contar con las directrices básicas de funcionamiento y de ejecución de sus tareas, como asimismo, carecer tanto de los recursos humanos como materiales con los cuales cumplir de forma eficiente las labores por las cuales fue calificado, se ha puesto al ocurrente en una situación de imposibilidad o fuerza mayor de llevarlas a cabo, por lo que en la especie resulta arbitrario asignar una calificación deficiente en aquellos rubros destinados a medir el nivel de cumplimiento y eficiencia en el ejercicio de las labores ordenadas, toda vez que han sido las propias autoridades institucionales quienes no han propiciado, promovido e implementado las condiciones mínimas requeridas para su cumplimiento, por lo que dicho servicio deberá retrotraer, en este aspecto, la evaluación del reclamante **(8.800/2010).**

Respecto a la alegación de que actual jefe directo no habría proporcionado pautas ni instrucciones sobre la labor que debía efectuar en su nueva destinación, es dable hacer presente que igual objeción opuso el funcionario al segundo informe de desempeño del período en que ha cumplido funciones bajo esa dirección, omisión que, de ser efectiva, constituye una infracción al deber que asiste a toda jefatura, dentro del ámbito de su competencia y en los niveles que corresponda, de ejercer un control jerárquico permanente de la actuación del personal de su dependencia,

y desempeñar sus funciones con ecuanimidad, de acuerdo con instrucciones claras y objetivas y de general aplicación, velando permanentemente para que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios, lo que se encuentra establecido en los artículos 11, inciso primero, de la ley Nº 18.575, y 64, letra c), de la ley Nº 18.834, aspecto que ha de ser verificado por aquella superioridad, de modo que se impartan las órdenes correctivas que procedan, lo que deberá ser considerado por la Junta Calificadora al evaluar la labor del afectado (22.207/2011).

Conforme el artículo 64, letra c), de la ley Nº 18.834, es obligación de las autoridades y jefaturas velar permanentemente por que las condiciones de trabajo permitan una actuación eficiente de los funcionarios. Así, los dos jefes bajo cuyas directrices trabaja la recurrente tienen la calidad de jefes directos, motivo por el cual corresponde que la superioridad, conforme a las facultades de dirección, organización y administración, precise cuál de ellas llevará a cabo el proceso de calificación y otorgará las pertinentes autorizaciones (26.507/2015).

Haber permitido, en su calidad de cónsul general adjunto, y específicamente en su rol de jefe administrativo en el Consulado General de Chile en La Paz, Bolivia, el ingreso de personas ajenas a la institución para analizar temas relativos al área informática; asimismo, haberse contactado con una empresa externa a fin de solicitar un presupuesto para el cableado de la red del recinto consular sin contar con la visación respectiva, son hechos que importaron una vulneración a las obligaciones contempladas en los artículos 61, letras b) y c), y 64, letra c), ambos de la ley Nº 18.834, así como las establecidas en diversas instrucciones contenidas en manuales internos del Ministerio de Relaciones Exteriores (66.442/2014).

Si bien resulta del todo improcedente proporcionar alimentación al servidor durante el desarrollo de un cometido o comisión para la cual no requirió trasladarse de la localidad en que se desempeña habitualmente, no hay obstáculo para que, en una actividad de capacitación, y si así lo determina la autoridad para un más eficiente desarrollo de esta, puedan suministrarse alimentos al funcionario. Ello es particularmente importante si en una misma actividad hay servidores provenientes de otras localidades, pues lo contrario generaría una distinción odiosa y vulneraría el artículo 64, letra c), de la ley Nº 18.834, que exige a las autoridades actuar con ecuanimidad (98.036/2014).

Concordancias:

Artículo 38 de la Constitución Política; 61 a 64, 84 y 119 de la ley Nº 18.834; 60 y 61 de la ley Nº 18.883; 3º, 4º, 7º, 10 del artículo primero de la ley Nº 20.285.

Párrafo 2º. De la jornada de trabajo

ARTÍCULO 65. La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias.

Ley 18.834, Art. 59.

La autoridad facultada para hacer el nombramiento podrá proveer cargos de la planta a jornada parcial de trabajo, cuando ello sea necesario por razones de buen servicio. En estos casos los funcionarios tendrán una remuneración proporcional al tiempo trabajado y de manera alguna podrán desempeñar trabajos extraordinarios remunerados.

Los funcionarios deberán desempeñar su cargo en forma permanente durante la jornada ordinaria de trabajo.

Interpretación:

Inciso 1º

El legislador solo ha regulado la duración de la jornada semanal y el límite máximo de la jornada diaria de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo, por lo que, conforme a las facultades que el artículo 31 de la ley Nº 18.575 reconoce a los jefes superiores de los servicios para dirigir, organizar y administrar el correspondiente organismo, compete a dichas autoridades fijar la hora de ingreso y de término de la jornada laboral del personal de su dependencia (41.762/2006, 69.729/2010, 58.186/2012).

En virtud de las facultades que le otorga el artículo 31 de la ley Nº 18.575 y el artículo 65, inciso primero, del Estatuto Administrativo, el jefe superior del servicio puede establecer modificaciones al horario de ingreso de sus funcionarios, las cuales deben fundarse en razones de servicio. En este contexto y dado el alcance que la jurisprudencia otorga a las potestades de las jefaturas en esta materia, resulta razonable entender que estas pueden eximir a un servidor de marcar el ingreso o salida, o ambos, en los sistemas de registro, cuando circunstancias especiales hagan imposible, difícil o ineficiente el cumplimiento de tal obligación (4.831/2017).

Los funcionarios deben desarrollar una jornada de trabajo de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. Luego, el día sábado es inhábil para los efectos del Estatuto Administrativo y, por ende, el trabajo efectuado en ese día tiene el carácter de extraordinario (2.800/2015).

No se ajusta al artículo 65 una jornada de trabajo distribuida de 8:30 a 13:00 y de 14:15 a 17:45 horas, durante cinco días a la semana, establecida en un servicio, ya que el sistema de jornada única de trabajo solo permite imputar a aquella la interrupción de 30 minutos para tomar alimentos, en las ciudades y actividades

aludidas en el decreto Nº 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior. De este modo, el personal de ese servicio solo trabaja 8 horas 30 minutos al día, en circunstancias que, conforme al artículo 65, la jornada diaria debe ser de 8 horas con 48 minutos, treinta de los cuales, corresponden al tiempo otorgado para que los funcionarios tomen su colación, esto es, forman parte integrante de dicha jornada y son de cargo del respectivo empleador (22.123/1994, 13.792/2012, 68.147/2013).

La interrupción de 30 minutos para colación está condicionada al hecho de cumplir el servidor efectivamente sus funciones en el sistema de jornada única de trabajo, de manera tal que el quehacer de sus tareas implique la obligación de permanecer en el respectivo servicio durante el lapso destinado normalmente a la colación. Así, frente a la hipótesis de que un funcionario desempeñe dos cargos de 22 horas semanales cada uno, resulta aplicable la norma del inciso cuarto del numeral 4º del decreto Nº 1.897, de 1965 del ex Ministerio del Interior, que no permite la interrupción de la jornada laboral de los trabajadores que ejercen plazas inferiores a 43 horas semanales (84.181/2013).

El inciso primero del artículo 3º del decreto Nº 1.897, de 1965, del entonces Ministerio del Interior —que reglamenta la implantación de jornada única o continua de trabajo—, señala que los servicios públicos, en general, iniciarán sus actividades entre las 8:30 y 9:00 horas. Si bien de esa norma reglamentaria se puede desprender que el horario de inicio de la jornada diaria de trabajo debe ser determinado dentro del lapso allí fijado, resulta necesario tener presente el principio de jerarquía normativa que impera en el ordenamiento jurídico, en concordancia con lo preceptuado en el inciso primero del artículo 6º de la Constitución Política de la República. De lo anterior se debe colegir que las facultades legales con que cuentan los jefes superiores de servicio, así como los deberes que le impone el ordenamiento jurídico, relacionados con el cumplimiento de las funciones que se le encomiendan a la entidad y con la dirección de esta, permiten que el director del Instituto de Previsión Social modifique la hora de inicio de la jornada laboral, adelantando en 20 minutos el rango dispuesto en el referido texto reglamentario, sin perjuicio de respetar los términos prescritos en el indicado Estatuto Administrativo, según el cual la jornada ordinaria de trabajo de los servidores es de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias (27.562/2014).

No le compete a la Contraloría General de la República determinar el horario de atención de público de los órganos de la Administración del Estado, pues ello corresponde al ejercicio de las facultades que el artículo 31 de la ley Nº 18.575 reconoce a los jefes superiores de los servicios para dirigir, organizar y administrar el organismo y velar por el cumplimiento de sus objetivos, por lo que esta materia es de plena facultad de la superioridad respectiva (33.628/2016).

Procede que la autoridad fije un período de tolerancia para el ingreso de los funcionarios en la medida que ese tiempo sea restituido el mismo día en que

el trabajador haga uso de tal beneficio, para que, cumpliendo con el total de la jornada diaria que le corresponde, se respete la jornada semanal de cuarenta y cuatro horas. Lo anterior, siempre que no se afecte el normal funcionamiento de la entidad (41.762/2006, 10.743/2012).

No procede considerar el tiempo de tolerancia de horario de entrada a la jornada de trabajo como un atraso injustificado, pues es precisamente esa jefatura —directiva permanente interna administrativa Nº 1, de 1982, del Ministerio de Salud—, en uso de sus facultades legales, la que ha establecido tal período de tolerancia (82.435/2015).

No resulta procedente autorizar un horario especial de inicio y término de la jornada por circunstancias personales (63.342/2015, 62.201/2016).

A falta de una norma expresa sobre la jornada de trabajo, los funcionarios públicos que se rigen por estatutos especiales están obligados a desempeñar su empleo en forma permanente, de acuerdo con el artículo 65 del Estatuto Administrativo, el cual en estos casos se les aplica supletoriamente (3.673/1990).

En atención a que las normas de aplicación general relativas a la jornada de trabajo y forma de desempeño de los funcionarios públicos corresponden a aquellas contempladas en la ley Nº 18.834, y que la posibilidad de eximirse del control horario y de llevar a cabo las funciones en un lugar diverso a las dependencias del organismo a través de medios informáticos requiere de una autorización legal, no resulta procedente que en el Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones se implemente un sistema de trabajo a distancia que permita desarrollar las tareas fuera de las dependencias del servicio, en tanto no exista norma legal expresa que lo autorice (678/2018).

Para compensar horas no trabajadas en un empleo, por cumplir funciones inherentes a otro compatible, no cabe sino prolongar la jornada en la que se ha inasistido en un sistema de horario adicional, a fin de completar el horario fijado por el legislador en el artículo 65, inciso primero, de la ley Nº 18.834. En el evento de no cumplir con el deber de compensar el horario no trabajado de tal jornada, el empleado debe ser objeto de deducciones de sus emolumentos por los lapsos no desempeñados efectivamente (38.182/2005).

La implementación de turnos entre el personal de un servicio de salud es una facultad otorgada a la autoridad administrativa en directa relación con el principios de la servicialidad de la administración del estado, consagrado en el artículo 1º de la Constitución Política; de la continuidad y regularidad de la función administrativa en la satisfacción de necesidades colectivas de los órganos que la integran, y de la eficiente e idónea administración de los medios públicos por las autoridades de estos, contemplados en los artículos 3º y 5º de la ley Nº 18.575. A su vez, conforme al artículo 70 de la ley Nº 18.834, la autoridad al ejercer la atribución de fijar turnos debe tener en consideración el debido cumplimiento de las funciones

que le encomienda el orden jurídico al servicio respectivo, cual es, dirigir su actividad a la promoción del bien común, mediante atención regular y continua de las necesidades colectivas de sus usuarios (38.119/2007, 47.171/2009).

Lapso de la jornada ordinaria de funcionaria adscrita a un sistema de turnos rotativos, destinado al uso del derecho de alimentación de su hijo menor de dos años, debe considerarse como trabajado y remunerarse como tal (12.552/2015).

El artículo 65 de la ley Nº 18.834 dispone que la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias. Ello, por cierto, sin perjuicio de la ejecución de trabajos extraordinarios cuando hayan de cumplirse tareas impostergables, según lo permite de manera excepcional el artículo 66 de dicho cuerpo legal. Las normas sobre plazos de días, meses o años contempladas en los artículos 48, 49 y 50 del Código Civil deben ser aplicadas en forma armónica con los preceptos de derecho administrativo relativos a la marcha y funcionamiento de las diversas oficinas de la Administración Pública, a lo cual debe agregarse que si bien de acuerdo con el derecho común los plazos para ejercer acciones administrativas como las mencionadas por los recurrentes deben entenderse transcurridos la medianoche del día en que vencen, ello no obsta a que esta Entidad de Control, así como los demás organismos administrativos, deban cumplir las normas que regulan tanto la jornada de los funcionarios como el horario legal de atención al público, por lo que las presentaciones deben ingresarse en las respectivas oficinas de partes institucionales dentro de este horario (51.137/2011).

Procede que a funcionarios del Hospital Clínico de la Universidad de Chile se les distribuya su jornada parcial de trabajo en un solo día o en algunos días a la semana. Ello, porque la distribución de la jornada semanal de trabajo, estructurada de lunes a viernes, está establecida solo para la jornada ordinaria de 44 horas; y respecto de las jornadas parciales, dicho estatuto no estableció normas relativas a su distribución semanal, de manera que esta debe ser dispuesta por la autoridad facultada para efectuar el nombramiento o la contratación, teniendo en consideración para ello las necesidades y conveniencias del respectivo organismo (49.502/2005).

Inciso 2º

Los servidores contratados en jornada parcial tienen derecho a percibir, en forma proporcional a su desempeño, los emolumentos correspondientes al cargo que sirven, salvo aquellos que contemplen una disposición legal en contrario (99.611/2015).

La regla de excepción de la ley Nº 18.834, artículo 86, inciso tercero, permite que un funcionario desempeñe dos empleos de jornada parcial que, en conjunto, no excedan de 44 horas semanales, siempre que los horarios inherentes a

ellos no coincidan total o parcialmente, puesto que en tal caso existiría una incompatibilidad física para su desempeño. Por ende, no existe incompatibilidad para ejercer dos empleos si la suma de la jornada de ambas plazas no supera ese límite. La jornada parcial es aquella inferior a la normal de 44 horas para los trabajadores afectos al Estatuto Administrativo (1.430/2003).

Procede que la Junta Nacional de Jardines Infantiles pague a exservidora las labores de sobretiempo que ejecutó, por orden de su superioridad, mientras se desempeñaba en una jornada parcial. Se estima que, por esta vez y en carácter de excepcional, corresponde que ese servicio proceda a su pago, por cuanto, en caso contrario se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración del Estado (76.722/2015).

El artículo 65, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, prevé que quienes desempeñen una jornada parcial de trabajo no podrán ejecutar trabajos extraordinarios remunerados, entendiéndose por estos, conforme con el artículo 66 del mismo cuerpo legal, aquellas labores realizadas a continuación de la jornada ordinaria, en los términos que señala. En tal sentido, la jurisprudencia expresa que de manera excepcional corresponderá el pago de las horas extraordinarias a un funcionario contratado a jornada parcial, en la medida que aquellas hayan sido ejecutadas efectivamente por dicho servidor, aspecto que deberá verificar la respectiva autoridad, lo que debe entenderse sin perjuicio de la eventual responsabilidad administrativa que pudiere derivar de la contravención al inciso segundo del artículo 65 de la citada ley Nº 18.834 (32.419/2017).

Es improcedente reducir la jornada de trabajo de un funcionario de planta o contratado que sirve un empleo con jornada normal de 44 horas semanales, toda vez que ello significaría fraccionar por vía administrativa un cargo público. Lo que corresponde en derecho es que la autoridad efectúe un nuevo nombramiento o contratación por el horario reducido que estime fijar, proveyendo cargos de la planta a jornada parcial, ya que ese es el medio previsto por el legislador para el establecimiento de jornadas especiales de trabajo (51.906/2015).

Inciso 3º

Un funcionario no puede compensar la jornada ordinaria de trabajo a que está obligado en un servicio, y a la que ha inasistido por cumplir funciones de consejero regional, con horas de trabajo compensatorias excedentes realizadas en períodos distintos a la jornada de trabajo de que se trata, porque tal modalidad infringe la obligación de desempeñar el cargo en forma permanente durante la jornada ordinaria de trabajo (38.182/2005).

Según los artículos 19, Nº 19, inciso quinto, de la Constitución Política de la República, 84, letra i), y 72 de la ley Nº 18.834, en el evento de que funcionarios de servicio de salud se hayan ausentado efectivamente del trabajo a causa de una paralización de actividades, independientemente de que hayan registrado o

no su entrada y salida de la jornada, procede que dicho servicio haya dispuesto los descuentos correspondientes y no haya ordenado la recuperación de las horas no trabajadas, puesto que no existe una obligación para el servicio en tal sentido. Si algunos funcionarios efectuaron turnos durante la paralización, sin que conste fehacientemente cuáles días trabajaron y qué días se ausentaron, la autoridad debe disponer la instrucción de una investigación sumaria con el objeto de que se determinen de manera indubitada los días no trabajados para proceder a los descuentos pertinentes **(7.207/2007).**

En cuanto a si resulta procedente que los funcionarios deban solicitar permisos administrativos o feriado legal para asistir a controles médicos, corresponde señalar que de conformidad con lo preceptuado por los artículos 61, letra d), 65, inciso final, y 93 de la ley Nº 18.834, los empleados públicos se encuentran obligados a cumplir con la jornada ordinaria de trabajo y a desempeñar su cargo en forma permanente durante aquella, teniendo como contrapartida el derecho a percibir las remuneraciones y demás asignaciones que establezca la ley, en forma regular y completa. Luego, su artículo 72 prevé, en lo pertinente, que por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias o permisos con goce de remuneraciones previstos en ese estatuto, debiendo descontarse mensualmente por los pagadores, a requerimiento escrito del jefe inmediato, el tiempo no trabajado por los empleados. Siendo ello así, cualquier actividad que desee desempeñar un funcionario, que sea ajena a sus labores habituales y por motivos personales, como son las atenciones médicas por las que se consulta, debe cumplirse fuera de la jornada habitual de trabajo y, para el caso que tenga que realizarse durante esta, el servidor deberá solicitar el uso de permiso administrativo, cuya finalidad es, precisamente, la realización de labores de carácter particular. De lo contrario, corresponderá descontar de sus emolumentos el tiempo no trabajado por ese motivo **(17.056/2012).**

La autoridad podrá establecer el o los sistemas que considere adecuados para el control de asistencia de los funcionarios de su dependencia y señalar, según las tareas que cada estamento desempeñe, los servidores que quedarán sujetos a uno u otro, y su fijación deberá formalizarse mediante un documento emitido con tal objeto **(69.372/2014).**

La verificación de desempeños por una jornada de trabajo, mediante el cumplimiento de objetivos, bajo la fiscalización de un superior jerárquico inmediato, no puede significar que dichos empleados no cumplan íntegramente su jornada laboral, por cuanto ello importaría establecer una ventaja arbitraria en su favor. Por tal motivo, los sistemas de control deben implementarse con el objeto de que aseguren tanto la asistencia al trabajo como su permanencia en él, lo cual debe alcanzar a todos los trabajadores, sin que se originen ventajas o privilegios para un sector determinado **(58.472/2008, 6.920/2011, 44.126/2013).**

Es posible establecer dentro de una misma entidad, mediante la dictación de una resolución fundada, más de un instrumento de verificación de la asistencia, cuando ello tiene como fundamento la diferente naturaleza de las actividades que allí se realizan, decisión que, encontrándose debidamente motivada, no constituye una medida arbitraria ni de aquellas que atentan contra los principios de igualdad ante la ley y de no discriminación, puesto que su finalidad es propender a que el acto de control sea, en definitiva, un instrumento eficiente que pueda ser observado por todo el personal, de manera de no afectar o alterar la debida marcha y ejecución de las diversas tareas y procesos que se desarrollan en la respectiva repartición pública (6.920/2011).

De acuerdo con las letras a) y d) del artículo 61 de la ley Nº 18.834, es obligación de cada servidor desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, cumpliendo con la jornada de trabajo y las tareas extraordinarias que ordene el superior jerárquico. Lo que confirman sus artículos 65 y 66, acorde con los cuales los servidores deben desempeñar su cargo en forma permanente durante la 'jornada ordinaria de trabajo', sin perjuicio del deber de desarrollar los trabajos extraordinarios que la autoridad respectiva pueda fijar, a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables. Así, el Estatuto Administrativo, al referirse a la forma como deben desarrollarse los trabajos propios del cargo, exige que estos se ejecuten de 'manera regular, continua o permanente', mediante el desempeño personal de las tareas encomendadas, durante la jornada ordinaria o extraordinaria, sin admitir la posibilidad de imponer a los funcionarios la obligación de permanecer ubicables y disponibles, fuera de esos horarios, a fin de atender eventuales labores, como sucede con los turnos de llamada por los que se consulta. En nada altera esa conclusión, la circunstancia de que el artículo 70 de dicho cuerpo legal permita a la autoridad ordenar los turnos pertinentes, toda vez que esta especial modalidad de distribución de la jornada de trabajo debe establecerse con pleno resguardo de las normas estatutarias relativas a ella, lo que no solo implica el respeto de los límites horarios a que se refiere el artículo 65 de la apuntada ley, sino también a la forma presencial y continua con que se ha concebido el deber de desempeño de las funciones propias del cargo (15.848/2016).

Concordancias:

Artículos 1º, 8º y 38 de la Constitución Política; 31 de la ley Nº 18.575; 61, letras a) y d), 66 a 72, 93 y 125 de la ley Nº 18.834; 62 de la ley Nº 18.883; 8º de la ley Nº 19.863; 43 de la ley Nº 20.971.

ARTÍCULO 66. El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables.

Ley 18.834, Art. 60.

Los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquellos serán compensados con un recargo en las remuneraciones.

Interpretación:

Inciso 1º

El inciso primero del artículo 66 previene que el jefe superior de la institución, el secretario regional ministerial o el director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables, añadiendo su inciso segundo que aquellos se compensarán con descanso complementario o, si ello no fuere posible por razones de buen servicio, con un recargo en las remuneraciones, cuyo porcentaje se fija en los artículos 68 y 69 (E39753/2020).

Funcionarios del Hospital Clínico San Borja Arriarán, regidos por la ley Nº 18.834 y el decreto ley Nº 249, de 1973, que no cuentan con un cupo financiero para acceder a la asignación de turno, solo tendrán derecho a que las horas extraordinarias efectivamente realizadas sean compensadas con descanso complementario o con un recargo en sus remuneraciones (E66395/2021).

Respecto a las dificultades para conceder el descanso compensatorio en la actual contingencia sanitaria (COVID-19), cabe recordar que según lo previsto por los artículos 66 y 63 de la ley Nº 18.834 y la ley Nº 18.883, respectivamente, los trabajos extraordinarios que disponga la autoridad serán compensados con descanso complementario, y si ello no fuere posible por razones de buen servicio, con un recargo en las remuneraciones (E37915/2020).

No procede que los funcionarios municipales que hagan uso de una licencia médica de reposo parcial realicen trabajos extraordinarios, conclusión que resulta aplicable, asimismo, a los funcionarios públicos regidos por la ley Nº 18.834, Estatuto Administrativo, ya que los artículos 111, 66 y 65 de este último cuerpo legal contienen una regulación similar a la prevista en los artículos 110, 63 y 62 de la ley Nº 18.883, referidos precedentemente. No obstante, en lo concerniente a la situación concreta producida en la especie, cumple con hacer presente que, según aparece de los antecedentes tenidos a la vista, el funcionario recurrente

fue autorizado para realizar algunos trabajos extraordinarios mientras gozaba de licencia médica de reposo parcial y que el municipio respectivo ha expresado en su informe que efectuaría el pago correspondiente a tales labores a la brevedad, puesto que ellas fueron efectivamente desarrolladas por el funcionario (9.549/2020).

Corresponde pagar las horas efectuadas por funcionarios que se desempeñan en un sistema de turnos, en la forma que se expresa. Por otra parte, acerca de los 'trabajos extraordinarios', cabe indicar que el inciso primero del artículo 66 establece que el jefe superior de la institución, el secretario regional ministerial o el director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables (56.063/2015).

Los trabajos extraordinarios proceden y otorgan los derechos correlativos —compensación con descanso complementario o pago— cuando concurren tres requisitos copulativos esenciales, esto es, que hayan de cumplirse tareas impostergables, que exista orden del jefe superior del servicio y que los trabajos respectivos se realicen a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo o festivos. Por ende, no pueden configurarse horas extraordinarias si un servidor manifiesta que su jornada de trabajo normal comenzaba antes que la del resto de los funcionarios, sin que existiera autorización escrita de la autoridad, la cual es la única que puede ordenar la alteración de la jornada laboral de sus dependientes por motivos de buen servicio (48.484/2008).

No resulta procedente que se condicione el otorgamiento del respectivo descanso complementario o el pago de las horas extraordinarias, en su caso, al cumplimiento de una meta mensual de comisiones, ya que lo que determina aquellos efectos es la realización de trabajos a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos (43.664/2010).

Del inciso primero del artículo 66 se desprende que el legislador ha considerado como trabajo extraordinario el realizado a continuación de la jornada ordinaria; de noche, entre las 21:00 horas de un día y las 07:00 horas del día siguiente, o en días sábado, domingo y festivos. Luego, cabe concluir que no resulta procedente que se considere jornada extraordinaria la desempeñada con antelación al inicio de la jornada laboral ordinaria, por no existir norma alguna que lo permita (2.286/2014, 91.637/2015).

Las horas extraordinarias deben autorizarse mediante actos administrativos exentos de toma de razón, los que deben dictarse antes de la realización de aquellas, porque estos solo rigen para el futuro, a menos que exista una disposición expresa en contrario. En dichos actos tiene que individualizarse al personal que las desarrollará, el número de horas a efectuar y el período que abarca la autorización. No obstante, procede el pago de los trabajos extraordinarios

dispuestos por la autoridad, sin cumplir con las formalidades legales, cuando han sido realizados efectivamente por los funcionarios, pues de lo contrario se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración (18.456/2013, 78.922/2014, 86.368/2016).

No procede la compensación pecuniaria del descanso complementario que mantenía pendiente el recurrente a la fecha de su cese, dado que su desvinculación se produjo por renuncia voluntaria (85.444/2014).

No procede que se autorice la realización de sobretiempo en forma anual, por cuanto la asignación de trabajos extraordinarios se encuentra condicionada a la existencia de tareas impostergables, esto es, aquellas que no admiten dilación respecto del momento en que han de cumplirse, cuya necesidad y características solo son posibles de ponderar dentro de un espacio temporal inmediato (69.510/2016).

Excepcionalmente, cuando los trabajos extraordinarios hayan sido dispuestos en forma verbal por la autoridad, procede de igual forma su pago si han sido realizados efectivamente y de buena fe por los funcionarios, pues, en caso contrario, se produciría un enriquecimiento sin causa para la administración (68.930/2016).

No procede considerar como trabajos extraordinarios las labores efectuadas por la interesada durante una suspensión de actividades ordenada por la autoridad (80.122/2015).

Es improcedente disponer la ejecución de trabajos extraordinarios por períodos indefinidos o en razón de las condiciones personales de los funcionarios, por lo que el acto administrativo en que no se señaló alguna determinada circunstancia excepcional, debidamente calificada como tal, que implique la existencia de labores que impostergablemente deban desarrollarse en exceso de la jornada ordinaria, sino que las autoriza en base a la antigüedad de los funcionarios o al grado y planta de sus nombramientos, no se ajustó a derecho. Asimismo, al ordenarse el mencionado sobretiempo con el carácter de indefinido, no se cumple con el requisito de que se trate de labores impostergables, toda vez que estas corresponden a tareas que no admiten dilación respecto del momento en que han de llevarse a cabo, lo que no se aviene con el hecho de que la autoridad las fije por períodos indefinidos, puesto que es manifiesto que la jefatura no ha podido prever la urgencia de las faenas que deberían desarrollarse en un futuro indeterminado (13.114/2013, 6.484/2014).

El sobretiempo desarrollado por los empleados debe ser pagado a estos con cargo al presupuesto del año respectivo, no obstante lo cual, en el evento de que no existieren recursos del ejercicio correspondiente por haberse agotado, el estipendio tendrá que solucionarse con fondos de la nueva anualidad presupuestaria, en atención al derecho que posee todo funcionario de ser remunerado por los servicios que preste a la Administración (71.078/2013).

La encomendación de labores más allá de la jornada ordinaria de trabajo está entregada por ley a la autoridad administrativa, sin que se requiera autorización o consentimiento del funcionario para aceptar su realización (25.079/2001).

Las horas extraordinarias obedecen a una decisión de la autoridad, la que para ello debe determinar tanto su oportunidad como las condiciones de su desarrollo, de modo que corresponde considerar, en relación con estas últimas, como períodos en que el funcionario ha estado a disposición del empleador todos aquellos lapsos comprendidos en el horario habilitado para la realización de tales horas extraordinarias, aunque en ellas no exista desempeño efectivo por razones ajenas a la voluntad del empleado (21.889/1996, 72.257/2013).

Tratándose de horas extraordinarias suprimidas a un funcionario, debe manifestarse que los trabajos que las motivan, y que prevé el artículo 66 de la ley Nº 18.834, significan el cumplimiento de labores más allá de la jornada ordinaria, cuya encomendación está entregada a la autoridad en términos tales que su procedencia está condicionada a los requerimientos de la institución y la determinación que en cada período haga de estas la jefatura competente, sin que frente a su cese exista algún derecho que pueda hacerse valer ante esta (83.423/2013).

En aquellas entidades que atienden contingencias imposibles de prever, se justifica la existencia de un sistema de "turnos de llamada", el que debe entenderse tácitamente reconocido por el legislador para esos órganos al conferirles sus atribuciones, pues lo contrario implicaría la imposibilidad de cumplir eficientemente con sus funciones en el evento de que acontezca algún imprevisto. Dichos turnos de llamada se pagan en la medida que se hayan ejecutado efectivamente las respectivas labores y se cumplan las demás condiciones que dan derecho a esos desembolsos (9.011/2015, 4.312/2017).

Se deben pagar las horas extraordinarias conjuntamente con las remuneraciones en la fecha de pago fijada para el servicio correspondiente de acuerdo con el artículo 94 de la ley Nº 18.834, por razones de economía, tiempo y mejor aprovechamiento de los recursos humanos, ya que el artículo 66 no ha establecido expresamente una fecha para dicho pago (75.904/2010).

Tratándose de comisiones de servicios que se cumplen en un organismo distinto al que pertenecen los servidores, la institución que los ha recibido puede disponer que ellos realicen trabajos extraordinarios, en cuyo caso tienen derecho a los estipendios correspondientes, siempre que, además, se cumplan los requisitos exigidos por las normas reguladoras de tales trabajos (1.673/1990).

El personal contratado sobre la base de honorarios carece en principio del derecho a percibir horas extraordinarias, ya que ellas constituyen una modalidad de desempeño prevista específicamente para los funcionarios cuya jornada de trabajo no emana de un contrato sino que directamente de la ley. No obstante, en dichos contratos puede pactarse un honorario adicional por trabajos a realizarse

más allá del horario habitual, como así también el descanso complementario (8.876/2014, 69.934/2015).

Procede ordenar la realización de labores extraordinarias a continuación de la jornada ordinaria respecto de madres que gozan de permiso para alimentar a sus hijos, debiendo armonizarse aquella obligación con este último beneficio. Así, la madre que goza de un horario especial de salida puede ocupar el lapso respectivo para dar alimento a su hijo y luego retornar a sus funciones para el cumplimiento de las labores extraordinarias, o continuar trabajando con posterioridad a la hora especial de salida dispuesta a su respecto, tiempo que, para estos fines, debe considerarse como trabajo extraordinario, terminando, en consecuencia, dicha jornada extraordinaria con la misma antelación que existe para la jornada ordinaria. Ello, porque el artículo 206 del Código del Trabajo, aplicable a los servidores públicos conforme a los artículos 194 de dicho Código y 89 de la ley Nº 18.834, que otorga a las trabajadoras el derecho de alimentación aludido, no distingue en cuanto a la jornada de trabajo dentro de la cual puede ejercerse este derecho, razón por la que tal beneficio puede operar tanto dentro de la jornada ordinaria como de la extraordinaria. En todo caso, el desarrollo de una jornada extraordinaria, conforme a lo indicado por el artículo 66 de la ley Nº 18.834, requiere que en forma previa la autoridad disponga, de manera exclusiva e independientemente de los intereses del funcionario, esas labores, si entiende que existen tareas impostergables que efectuar. No obstante, y atendido a que en la situación en análisis la potestad recién señalada puede colisionar con el derecho contemplado en el artículo 206 del Código del Trabajo, resulta necesario armonizar estos dos últimos preceptos legales (12.837/2014, 18.291/2015, 92.477/2016).

Derecho del empleado a compensar trabajo extraordinario con recargo en remuneraciones no deriva solo del cumplimiento de una jornada, como ocurre con la renta asignada por desempeño de cargo en horario normal, sino que emana de la circunstancia de haber desarrollado, por mandato de la autoridad del servicio y en las condiciones señaladas por la ley, un trabajo efectivo fuera del horario ordinario, situación que no se configura respecto del tiempo que se utiliza en ejercicio del derecho a alimentar a los hijos menores. Consecuentemente, no procede computar para el cálculo de los trabajos extraordinarios en turnos rotativos de hospital, el tiempo utilizado por interesadas para alimentar a sus hijos, por cuanto este se agota en su ejercicio, no siendo posible otorgar a las titulares de esos derechos un doble beneficio por el mismo hecho, esto es, la maternidad (58.367/2008, 36.120/2010, 54.712/2013).

El director de servicio de salud está facultado para ordenar a funcionarios la realización de turnos que implican estar disponibles en cualquier lugar y dispuestos a concurrir al establecimiento cuando sean llamados para cumplir tareas de emergencia. El período de turno de llamada no se considera desempeño de horas extraordinarias, ya que solo el trabajo efectivo y debidamente comprobado otorga

derecho a ellas. El jefe de servicio puede fijar sistema de turnos de disponibilidad, pero sin obligación de domicilio fijo, para la ejecución de trabajos de emergencia, pues de no ser así, resultaría casi nula la posibilidad de cumplir con eficiencia con sus funciones en el caso de ocurrencia de algún imprevisto. El traslado para desarrollar turnos está protegido por la ley Nº 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (13.056/2009).

Es improcedente considerar para el cálculo de horas extraordinarias el tiempo destinado a colación cuando se labora en días sábado, domingo o festivos, porque ese intervalo no corresponde a la jornada de trabajo (33.102/1994).

La diferencia esencial para efectos de considerar los traslados de ida y regreso como cumplimiento de un cometido funcionario, se encuentra en el hecho de si dichos lapsos constituyen o no el cumplimiento de la función específica del empleado, lo que aparece claro, por ejemplo, respecto de los choferes, pues en el desempeño de sus funciones deben desplazarse donde la autoridad lo disponga. Sostener lo contrario implicaría un desmedro para el servidor que debe emplear su tiempo de descanso en el acatamiento de labores del servicio y un enriquecimiento sin causa en favor de la Administración. En consecuencia, y considerando que el requirente, quien cumple labores de chofer y como tal ha debido desplazar a diversas personas para cumplir con los cometidos funcionarios dispuestos, resulta forzoso concluir que procede a su respecto la compensación reclamada —con descanso o recargo en sus remuneraciones— por el tiempo que exceda de su jornada habitual y que ha debido emplear en el desempeño de sus funciones en cumplimiento de una orden de la superioridad (31.575/2011, 31.736/2013).

El permiso especial concedido a los dirigentes de asociaciones de funcionarios por el artículo 31 de la ley Nº 19.296 únicamente les permite gozar de los emolumentos establecidos en relación con su desempeño en jornada ordinaria, pero no por horas extraordinarias, porque este último derecho emana de la circunstancia de haber realizado por disposición de la autoridad del servicio y en las condiciones previstas por la ley trabajos efectivos fuera de dicha jornada ordinaria, situación que no puede afectar a un dirigente que está exceptuado de cumplir esas tareas extras cuando debe desarrollar labores gremiales (31.568/2000, 28.171/2004, 46.995/2015).

Existen distintas alternativas de desempeño de las funciones ordinarias o extraordinarias, y todas ellas podrán ser realizadas a través de sistemas de turnos y efectuarse en días hábiles o inhábiles, o en horas diurnas o nocturnas, debiendo, por tanto, entenderse que, para los sistemas de turnos, todos los días del año deben considerarse como hábiles (16.805/1992, 29.331/1999, 31.857/2007).

Los funcionarios que cumplen horas extraordinarias en servicios o dependencias que por la naturaleza de las labores que desarrollan exijan obligadamente que se trabaje en jornada extraordinaria, en forma regular y permanente, tienen derecho a conservar, durante el uso de feriados, licencias y permisos, las remuneraciones

correspondientes a horas extraordinarias. Por trabajo extraordinario, regular y permanente debe entenderse aquel que realizan los trabajadores en virtud del régimen especial a que se hallan sujetos, por la naturaleza de sus labores, en horas o días no comprendidos en la jornada habitual, no siendo en todo caso necesario que el organismo o dependencia de que se trate funcione las veinticuatro horas del día. Debe tratarse de establecimientos que por el carácter de sus funciones no pueden paralizarse **(23.353/1994, 62.850/2011, 46.875/2016).**

Quienes se desempeñan en un sistema de turnos y estén suspendidos de sus funciones en forma preventiva por el Fiscal que instruye un sumario administrativo, de acuerdo con el artículo 136 del Estatuto Administrativo no tienen derecho al pago de horas extraordinarias, pues esa suspensión impide al funcionario desarrollar labores de cualquiera especie **(30.741/1998, 43.863/1998, 17.863/2006).**

Sobre la procedencia de considerar como horas extraordinarias efectuadas durante un cometido funcionario a aquellas correspondientes al tiempo de traslado para su desarrollo, cabe indicar que estos lapsos no constituyen trabajo extraordinario, por cuanto durante ellos el empleado no debe cumplir tareas por orden de la autoridad. Existe una excepción al criterio señalado, que se verifica cuando los trabajadores en cometido funcionario o en comisión de servicio que deben trasladarse se ven compelidos a trabajar, por orden de la autoridad, antes y después de los respectivos desplazamientos, como ocurre, por ejemplo, en el traslado de pacientes o en aquellas labores en que debe efectuarse descarga y almacenamiento de material **(74.153/2016, 18.133/2017).**

Tratándose de organismos o establecimientos a los cuales la ley les ha encomendado atender emergencias o hechos imprevisibles, se les debe entender tácitamente reconocido por el legislador un sistema de turnos que permita, al momento de ocurrir dichos imprevistos, contar con el personal necesario para solucionar las situaciones de esa naturaleza y, de este modo, cumplir con las funciones que legalmente les corresponda, cualquiera que sea el día y la hora en que la necesidad se produzca **(62.206/2009).**

En el marco del teletrabajo que regula el artículo 67 de la ley Nº 21.526, corresponde al jefe superior de cada servicio eximir del control horario de jornada de trabajo hasta el porcentaje de la dotación máxima del personal que se fije por resolución de la Dirección de Presupuestos –DIPRES–, cualquiera sea su régimen laboral. Además, por resolución de esa autoridad, con visación de la referida DIPRES, se deberá fijar, entre otros aspectos, los criterios de selección del personal que voluntariamente desee sujetarse a dicha modalidad, y las áreas o funciones de la institución a las que resulte aplicable, para lo cual deberán firmar un convenio con la institución, mediante el que se obligarán a ejercer sus funciones bajo las condiciones dispuestas en él. De lo expuesto, se desprende que corresponde a la Directora del Servicio Nacional de Aduanas, con la anotada visación de la DIPRES, determinar si los funcionarios de esa institución que desempeñan sus

labores bajo la modalidad de turnos prevista en el artículo 12 de la ley Nº 19.479, pueden ejercer sus funciones mediante el sistema de teletrabajo. Para lo anterior, se deberá tener presente, entre otros aspectos, que dicha forma de trabajo no se aplica a quienes presten atención directa presencial a público o en terreno, según lo defina esa jefatura superior. Por otra parte, resulta oportuno reiterar que el desempeño de labores en la referida modalidad de turnos constituye, para aquellos que estén incorporados en él, su forma usual de trabajo, por lo que el desarrollo de funciones en horarios total o parcialmente diferentes del habitual de funcionamiento del servicio, incluso en horario nocturno y en días sábados, domingos y festivos, constituye para ellos su jornada ordinaria. En consecuencia, el desempeño de labores mediante el sistema de turnos previsto en el artículo 12 de la ley Nº 19.479 no implica la ejecución de trabajo extraordinario en los términos del artículo 66 de la ley Nº 18.834. Siendo ello así, en caso de que la jefatura superior del servicio, con visación de la DIPRES, decida que los funcionarios incorporados en los referidos turnos pueden ser considerados para realizar sus funciones en la modalidad de trabajo remoto, dichos servidores podrán celebrar el convenio respectivo y desempeñar sus funciones en esa modalidad sin perder su derecho a percibir, cuando corresponda, la asignación especial por el desempeño de los turnos correspondientes **(E409601/2023).**

De acuerdo con el inciso tercero del artículo 45 de la ley Nº 21.126, el personal del Servicio de Impuestos Internos que puede realizar sus labores fuera de las dependencias institucionales no estará sujeto al artículo 66 de la ley Nº 18.834, que se refiere a los trabajos extraordinarios. Sin embargo, la ocurrencia de contingencias informáticas fuera de dicha jornada y la necesidad de hacer frente a ellas con urgencia para la buena marcha y operatividad de las diversas plataformas a cargo de ese servicio, son circunstancias impredecibles y excepcionales que justifican la adopción de medidas eficientes para resolver tales requerimientos con la mayor inmediatez, lo que implica, considerando el estado actual de la tecnología, que los funcionarios pueden atenderlos conectándose de manera remota. El ejercicio de labores en tales circunstancias por el referido personal no se enmarca en el teletrabajo que regula el artículo 67 de la ley Nº 21.526, sino que representa una situación de caso fortuito que habilita para considerarlo como trabajo extraordinario que da lugar al respectivo descanso o pago de horas extraordinarias, según corresponda. Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que, dada su excepcionalidad, la concurrencia de los supuestos para que el trabajo extraordinario realizado en circunstancias como las anotadas dé lugar a la compensación con descanso complementario o pago debe ser apreciada por el jefe superior del respectivo servicio. Además, deben adoptarse todos los resguardos a fin de constatar la necesidad del desarrollo de tales labores fuera de la jornada ordinaria, así como la necesidad o conveniencia de hacerlas en modalidad remota, implementando medios idóneos, veraces y verificables de control de la extensión horaria del desarrollo de dichas tareas **(E355373/2023).**

Inciso 2º

Tiempo de traslado empleado para efectuar una comisión de servicios a continuación de la jornada ordinaria de trabajo no debe ser considerado como desempeño de horas extraordinarias. Labores extraordinarias deben ser contabilizadas desde el término de la jornada ordinaria . El derecho a percibir el pago de horas extraordinarias o su compensación no deriva tan solo del cumplimiento de una jornada, sino que emana de la circunstancia de haber desempeñado, por disposición de la superioridad y en las condiciones autorizadas por la ley, un trabajo efectivo fuera de la jornada normal (5.914/2020, E525609/2024, E183804/2025).

Los trabajos extraordinarios deben compensarse con un descanso complementario y, si ello no fuere posible por razones de buen servicio, con un recargo en las remuneraciones, de lo cual se desprende que el primer mecanismo de compensación señalado constituye la opción preferente indicada en la ley, en circunstancias que el pago se otorga en caso de no ser posible conceder el beneficio principal (76.031/2011, 5.544/2012, 33.340/2017).

Compete a la superioridad de un servicio determinar cómo se retribuirá el trabajo extraordinario (81.409/2015).

Si el jefe superior del servicio ordena turnos a sus funcionarios para que se encuentren disponibles en cualquier lugar y dispuestos a concurrir al servicio cuando son llamados para cumplir tareas de emergencia, lo que les significa estar disponibles fuera del horario hábil y también sábado, domingo y festivos, el tiempo efectivamente trabajado debe compensarse con descanso complementario y, si ello no fuere posible por razones de buen servicio, se debe compensar con el recargo en las remuneraciones que establece la ley, pues de lo contrario se produce un enriquecimiento sin causa para la Administración (27.896/2002, 11.962/2006).

Descansos complementarios por conceptos de horas extraordinarias deben ser otorgados por períodos correspondientes a horas completas (16.434/2015).

Las resoluciones que regularizaban y ordenaban en forma retroactiva la realización de horas extraordinarias de los funcionarios que en cada caso señalaban no se ajustaron a derecho, pues las resoluciones que ordenen la realización de horas extraordinarias deben dictarse en forma previa a la ejecución de las mismas, salvo cuando se trate de situaciones de emergencia en que deben asumirse labores urgentes e impostergables. En ese orden, corresponde advertir que la regularización de los trabajos extraordinarios con posterioridad a su realización, cuando proceda, debe efectuarse en forma oportuna (4.859/2008).

Conforme a los artículos 66, incisos primero y segundo, de la ley Nº 18.834, y 9º de la ley Nº 19.104, el máximo de horas extraordinarias diurnas cuyo pago puede autorizarse es de 40 horas por funcionario al mes, límite que solo puede excederse

tratándose de trabajos de carácter imprevisto motivados por fenómenos naturales o calamidades públicas que hagan imprescindible trabajar un mayor número de horas extraordinarias, de lo cual debe dejarse expresa constancia en la resolución que ordene su ejecución. Asimismo, el exceso de horas extraordinarias diurnas, efectuadas sobre el límite de 40 horas mensuales y que no pueden retribuirse en dinero, debe compensarse con descanso, pues de lo contrario se produce un enriquecimiento sin causa en favor de la Administración (28.007/2016).

No existe disposición legal alguna que autorice gastos por refrigerios o alimentación en favor de los funcionarios que desempeñan horas extraordinarias (81.030/2016).

Las normas de la ley Nº 18.834 constituyen disposiciones estatutarias de derecho público que contienen mandatos imperativos, por lo que no procede que se conceda a los funcionarios beneficios no establecidos en los preceptos legales respectivos. En consecuencia, resulta forzoso concluir que los servidores que realicen labores extraordinarias, ya sea a continuación de la jornada laboral o en días sábado, domingo o festivos, no tienen derecho al reembolso de los gastos de movilización que implique el cumplimiento de ese deber (81.678/2015, 74.153/2016, 18.133/2017).

El plazo para impetrar el beneficio del descanso complementario es el contemplado en el artículo 161 de la ley Nº 18.834, esto es, de dos años contados desde la fecha en que se hizo exigible, pues este último precepto se aplica a todos los beneficios que no sean las asignaciones referidas en el artículo 99 del mismo estatuto (34.714/2009, 75.617/2015).

El plazo para impetrar el pago de las horas extraordinarias es de seis meses, contados desde la fecha en que dichos emolumentos se hicieron exigibles, de acuerdo con la regla del artículo 99 de la ley Nº 18.834 (74.055/2013, 17.793/2015, 78.574/2016).

Un exfuncionario que cesó por una decisión del empleador, dejando pendiente un descanso complementario por la realización de 44 horas extraordinarias, tiene derecho a que ellas le sean pagadas, a fin de que no se produzca un enriquecimiento sin causa para la Administración, haciendo presente que este derecho se origina al expirar la relación funcionaria del empleado y prescribe en el plazo de seis meses establecido en el artículo 99 de la ley Nº 18.834 (34.163/2011, 13.790/2012, 13.766/2013).

Renuncia voluntaria de un servidor implica la pérdida del descanso complementario no utilizado (72.716/2016).

Habiendo cumplido el servidor labores extraordinarias, las cuales no se le compensaron con descanso complementario, en principio tendría derecho a que se le retribuyan pecuniariamente, pues es la única forma de resarcir estos trabajos y evitar un enriquecimiento sin causa para la Administración, en el evento

de que su cese de funciones hubiere sido a causa de una decisión del empleador. Sin embargo, como de los antecedentes se desprende que el interesado renunció voluntariamente a la plaza que servía, es dable concluir que tal expiración de labores —al tener el carácter de voluntaria— implica para este la pérdida de los derechos no utilizados, ya que tal dimisión a un empleo público involucra el término de los derechos, obligaciones y beneficios que el servidor gozaba con ocasión de dicho empleo, e impide que se configure un enriquecimiento sin causa en favor de la Administración (3.067/2015, 80.270/2016, 92.981/2016).

El otorgamiento de descanso complementario con que se compensa el trabajo extraordinario no puede ser otorgado en una misma y única oportunidad a todo el personal de un organismo, porque por esa vía podría llegarse a suspender su funcionamiento (29.636/2001, 54.297/2005).

Las sumas adeudadas a un funcionario por concepto de horas extraordinarias deben pagarse al valor fijado a la fecha en que hubo de materializarse su pago, ya que las obligaciones cuya fuente directa es la ley solo pueden reajustarse y generar intereses si una disposición legal así lo establece expresamente. A su vez, en los artículos 66 y siguientes y 98, letra c), de la ley Nº 18.834, que regulan las horas extraordinarias, no existe disposición alguna que contemple su reajustabilidad y pago de intereses (40.085/1998).

Recurrente no tiene derecho al pago del descanso complementario, por cuanto no procede suspender ese beneficio por el hecho de que al interesado se le hubiera otorgado una licencia médica (91.825/2015).

Es improcedente pagar horas extraordinarias a los funcionarios que realizan cursos obligatorios de capacitación fuera de la jornada ordinaria, porque conforme al artículo 30 de la ley Nº 18.834, la compensación en estos casos consiste en un descanso complementario. Tratándose de los estudios no establecidos como capacitación contemplados en el artículo 28, esto es, los de educación básica, media o superior y los cursos de post grado conducentes a la obtención de un grado académico, no corresponde pagar horas extraordinarias, ya que si la ley no ha previsto a su respecto el otorgamiento de descanso complementario, menos puede estimarse que proceda el pago de remuneraciones (11.458/1992, 53.501/2011).

No corresponde compensar con descanso complementario las horas extraordinarias de los funcionarios regidos por la ley Nº 15.076, porque ese estatuto contempla exclusivamente una retribución económica para quienes laboran más allá de la jornada normal (18.899/1992).

Los funcionarios que se desempeñan como instructores en cursos de capacitación de la ley Nº 18.834 tienen derecho a horas extraordinarias si tales cursos se desarrollan fuera de la jornada de trabajo, las que pueden compensarse con descanso o pago de acuerdo con el artículo 66 (7.053/1995).

Procede que el Servicio Nacional de la Mujer y la Equidad de Género pague a sus funcionarios traspasados al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género las horas extraordinarias que mantenían pendientes al momento de ese traspaso (81.286/2016).

No procede el pago del descanso complementario pendiente a los funcionarios que, tras conocer la decisión de la autoridad de cesarlos, cuentan con el tiempo necesario para gozar de él antes de su desvinculación y, pese a ello, voluntariamente deciden no utilizarlo (99.254/2015).

La compensación adicional por labores nocturnas o en días sábado, domingo y festivos, varía según si dichas labores se ejecutan con cargo al número de horas comprendido en la jornada normal, o en exceso de ella. En el primer caso, esa retribución, ya sea otorgada bajo la modalidad de descanso o de dinero, solo debe comprender el aumento del 50%, porque el estipendio correspondiente a las horas mismas de desempeño está considerado en el sueldo mensual. Por el contrario, si las tareas referidas se desarrollan cuando el servidor ha cumplido en su totalidad dicha jornada, la compensación, en descanso o abono, debe corresponder a las horas así trabajadas más un aumento del 50% (45.204/1998, 31.857/2007).

Los trabajos extraordinarios de los funcionarios regidos por el Código del Trabajo pueden compensarse a través de descanso complementario (65.116/2015).

El artículo 66 de la ley Nº 18.834 no contempla impedimentos para que los empleados directivos de un servicio reciban el pago de sobretiempo a que alude su inciso segundo (72.565/2016).

Si a un exfuncionario no se le otorgó el descanso complementario a que tenía derecho antes de su cese cuando este se ha producido por motivos ajenos a su voluntad, dicho beneficio debe serle retribuido pecuniariamente, con el objeto de evitar un enriquecimiento sin causa para la Administración. En este contexto, únicamente corresponde compensar el sobretiempo que se efectúe por instrucción de la superioridad pertinente, con independencia de la permanencia que registre el personal (32.880/2015, 33.634/2016, 41.816/2016).

Corresponde al Servicio Nacional de Reinserción Social Juvenil –como continuador legal del Servicio Nacional de Menores– reconocer el descanso complementario a que tienen derecho los funcionarios que fueron traspasados desde este último organismo, por los trabajos extraordinarios efectuados en el servicio de origen y, en el evento de que no fuese posible para el SNRSJ conceder el respectivo descanso complementario, efectuar el recargo en las remuneraciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 de la ley Nº 18.834 (E15060/2025).

La percepción de la asignación por funciones críticas es compatible con el descanso compensatorio por horas extraordinarias (E584734/2024).

El tiempo empleado por un funcionario para trasladarse al lugar en donde debe desempeñar un cometido, así como el utilizado para su retorno, no puede considerarse como jornada extraordinaria, ya que no corresponde al lapso durante el cual se han desarrollado labores efectivas (E525609/2024, E183804/2025).

Es importante tener presente que la posibilidad de percibir remuneraciones durante períodos en que no exista un desempeño efectivo por parte de un servidor público –como ocurre, por ejemplo, en el caso de hacer uso de feriados, permisos con goce de remuneraciones y licencias médicas–, obedece a una situación excepcional, reconocida expresamente por el legislador. A su vez, debe consignarse que el pago por trabajos extraordinarios procede solo si estos se han realizado efectivamente, en virtud del principio retributivo que sustenta toda relación laboral. Ello, por cuanto las horas extraordinarias, por regla general, son compensadas o pagadas, cuando corresponda, si efectivamente se disponen y se cumplen, toda vez que, en atención a su naturaleza, aquellas son dispuestas por la respectiva autoridad administrativa cuando concurren circunstancias extraordinarias que justifican y hacen indispensable su realización. Por lo mismo, resulta improcedente el pago de horas extraordinarias durante los períodos en que los empleados no cumplen efectivamente funciones. Siendo ello así, no es posible que, a partir de una ficción meramente interpretativa, ajena al texto expreso de la legislación vigente, se concluya la pertinencia del pago de horas extraordinarias no ejecutadas respecto de los servidores que se desempeñan en un sistema de turnos rotativos, permanentes y regulares, pues de conformidad con la normativa que rige la materia, es un requisito de la esencia que éstas efectivamente se ejecuten una vez finalizada la jornada ordinaria de trabajo. No obsta a la conclusión anterior la circunstancia de que ciertos trabajadores, en virtud del régimen especial a que se hallan sujetos por la naturaleza de sus labores, ejecuten funciones en horas o días no comprendidos en la jornada habitual, toda vez que esa sola circunstancia no permite colegir que a estos les asiste el derecho a percibir el pago de horas extraordinarias durante los períodos en que no realizan labores efectivas, máxime si se considera que se trata de un pago con fondos públicos y que no existe norma legal alguna que lo autorice en tales términos. Ello, por cierto, emana del principio de juridicidad consagrado en los artículos 6º y 7º de la Constitución Política y 2º de la ley Nº 18.575, conforme al cual los órganos del Estado deben someter su actuar a la Carta Fundamental y a las leyes, sin que tengan más atribuciones que las que expresamente les ha conferido el ordenamiento jurídico. Lo razonado adquiere relevancia si se considera, además, que de aceptar un planteamiento contrario se vulneraría el principio de igualdad ante la ley, consagrado en el Nº 2 del artículo 19 de la Constitución Política, en cuya virtud la generalidad de los funcionarios de la Administración deben cumplir determinadas y estrictas condiciones para los efectos de recibir una retribución por los trabajos extraordinarios (E121666/2025, E181874/2025).

Concordancias:

Artículos 1º, 6º, 7º, 19, número 2, y 38 de la Constitución Política; 2º, 3º, 15, 43, 56 y 62 de la ley Nº 18.575; 61 letras a) y d), 65 a 72, 94, 98, letra c), y 125 de la ley Nº 18.834; 62, 63 y 110 de la ley Nº 18.883; 9º de la ley Nº 19.104; 31 de la ley Nº 19.296; 45 de la ley Nº 21.126; 67 de la ley Nº 21.526; 8º y 10 del decreto con fuerza de ley Nº 1.046, de 1977, del Ministerio de Hacienda; 94 al 97 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 10 del decreto ley Nº 1.608, de 1976.

ARTÍCULO 67. Se entenderá por trabajo nocturno el que se realiza entre las veintiuna horas de un día y las siete horas del día siguiente. Ley 18.834, Art. 61.

Interpretación:

Las trabajadoras que desempeñen turnos de noche tienen derecho al beneficio de sala cuna igual que aquellas que cumplen horario diurno, pues el Código del Trabajo no formula ninguna distinción en cuanto al horario de funcionamiento de las salas cunas, ni de desempeño de las funcionarias, por lo que el empleador está obligado a adoptar las medidas que permitan proveerles el servicio de sala cuna en alguna de las formas que expresamente ha previsto la ley (78.547/2013).

Desde el momento en que una funcionaria se encuentra embarazada, no puede ser obligada a desempeñar trabajos que se ejecuten en horario nocturno, conforme lo establece el inciso segundo, letra c), del artículo 202 del Código del Trabajo, debiendo ser trasladada a cumplir labores en la jornada compatible con su estado sin reducción de sus remuneraciones. Tampoco la libera del deber de cumplir la totalidad de las horas asignadas al cargo que posea (4.391/2012, 10.104/2012).

El artículo 67 de la ley Nº 18.834 establece que el trabajo nocturno es el que se realiza entre las veintiuna horas de un día y las siete horas del día siguiente. Luego, cabe hacer presente que el funcionario que desempeña sus labores, pero no acata los sistemas de control horario fijados al efecto, no infringe las obligaciones relativas al cumplimiento de la jornada de trabajo y, por ende, no procede descontarle remuneraciones, en la medida que compruebe que efectivamente prestó sus servicios. Ahora bien, en la documentación tenida a la vista, aparece que el peticionario no registró su asistencia a través del reloj control dispuesto para tal fin, sino que lo hizo mediante un libro de novedades que es administrado por el propio recurrente, motivo por el cual dicho instrumento no puede ser considerado como útil, por sí solo, para acreditar la realización de las labores de que se trata durante el lapso en consulta. En consecuencia, en atención a que el funcionario no acompaña otros antecedentes que permitan comprobar la efectividad del desempeño a que alude, cabe concluir que no procede su reconocimiento (7.660/2014).

Concordancias:

Artículos 1º y 38 de la Constitución Política; 15, 43, 56 y 62, Nº 4, de la ley Nº 18.575; 61, letras a) y d), 65 a 72, 98, letra c), y 125 de la ley Nº 18.834; 64 de la ley Nº 18.883; 9º de la ley Nº 19.104; 8º y 10 del decreto con fuerza de ley Nº 1.046, de 1977, del Ministerio de Hacienda; 94 al 97 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 10 del decreto ley Nº 1.608, de 1976.

ARTÍCULO 68. El descanso complementario destinado a compensar los trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada, será igual al tiempo trabajado más un aumento del veinticinco por ciento.

Ley 18.834, Art. 62.

En el evento que lo anterior no fuere posible, la asignación que corresponda se determinará recargando en un veinticinco por ciento el valor de la hora diaria de trabajo. Para estos efectos, el valor de la hora diaria de trabajo ordinario será el cuociente que se obtenga de dividir por ciento noventa el sueldo y las demás asignaciones que determine la ley.

Interpretación:

Tiempo de traslado empleado para efectuar una comisión de servicios a continuación de la jornada ordinaria de trabajo no debe ser considerado como desempeño de horas extraordinarias, por cuanto durante ese desplazamiento el empleado no desarrolla tareas por orden de la autoridad. Labores extraordinarias deben ser contabilizadas desde el término de la jornada ordinaria (5.914/2020, E525609/2024, E183804/2025).

Recargo de horas extraordinarias debe ser considerado para los efectos de restituir permiso del artículo 199 bis del Código del Trabajo (17.800/2019).

Si el jefe superior del servicio ordena turnos a sus funcionarios para que se encuentren disponibles en cualquier lugar y con la obligación de concurrir al servicio cuando son llamados para cumplir tareas de emergencia, fuera del horario hábil y también durante los días sábado, domingo y festivos, el tiempo efectivamente trabajado debe compensarse con descanso complementario, y si ello no fuere posible por razones de buen servicio, se deberá compensar con el recargo en las remuneraciones que establece la ley, pues de lo contrario se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración (11.962/2006).

La unidad de medida para el pago de la jornada extraordinaria es la hora, de suerte tal que los minutos de labor diaria que no alcancen a completar una de aquellas se suman al finalizar el lapso por el cual se enteran las remuneraciones y deben ser retribuidos en dinero solo en la medida que logren alcanzar esa unidad, desestimándose la fracción de minutos restante que no cumpla esa condición. El mismo criterio resulta aplicable a los casos en que la compensación se efectúa mediante descansos, puesto que no se advierten los motivos para que el legislador haya previsto únicamente la unidad en horas para la retribución en dinero (16.434/2015).

Procede incorporar en un contrato a honorarios la posibilidad de que las horas extraordinarias sean compensadas mediante descanso complementario (69.934/2015).

Inciso 1º

Tratándose de situaciones en que los funcionarios desarrollan sus labores algunos días de forma remota y otros de manera presencial, los presupuestos de la jornada extraordinaria sí se cumplen cuando a esta le precede una jornada ordinaria presencial, como también cuando se efectúan trabajos extraordinarios presenciales en días sábados, domingos o festivos, en tanto, como es preciso señalar, exista un método fidedigno de registro y control del inicio y término de tales jornadas presenciales. Por lo tanto, la pertinente jefatura de cualquier ministerio o servicio público en el cual existan servidores que ejercen sus funciones combinando días de trabajo remoto con jornadas de labores presenciales, puede ordenar que esos empleados realicen labores extraordinarias presenciales los días sábados, domingos o festivos, o a continuación de la jornada ordinaria presencial **(E64247/2020).**

Debe entenderse por 'trabajos extraordinarios' aquellos efectuados a continuación de la jornada habitual y, en ese sentido, serán 'horas extraordinarias diurnas' las desempeñadas entre las 07:00 y las 21:00 horas, y por 'horas extraordinarias nocturnas' las realizadas fuera de ese horario. No resulta procedente que se considere 'trabajo extraordinario' el desempeñado con antelación al inicio de la jornada laboral ordinaria, por no existir precepto alguno que lo permita. En tal contexto, la retribución de los 'trabajos extraordinarios diurnos' debe calcularse con el recargo a que se refiere el artículo 68, el cual señala en su inciso primero que "El descanso complementario destinado a compensar los trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada, será igual al tiempo trabajado más un aumento del veinticinco por ciento.". Su inciso segundo añade que "En el evento que lo anterior no fuere posible, la asignación que corresponda se determinará recargando en un veinticinco por ciento el valor de la hora diaria de trabajo. Para estos efectos, el valor de la hora diaria de trabajo ordinario será el cuociente que se obtenga de dividir por ciento noventa el sueldo y las demás asignaciones que determine la ley.". De tal modo, los trabajos extraordinarios realizados al margen de la jornada ordinaria, entre las 07:00 y las 21:00 horas en días hábiles, se compensan con descanso o recargo equivalente al valor de la 'hora diaria de trabajo ordinario', más un veinticinco por ciento. Por su parte, respecto de los trabajos extraordinarios en horario nocturno y aquellos realizados en días sábado, domingo o festivo, es necesario prevenir que, acorde al citado artículo 69, se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre la 'hora ordinaria de trabajo' calculada conforme a lo ahí señalado, cuando no pudieren ser compensados en la forma en que esa disposición indica **(56.063/2015).**

Inciso 2º

Cabe precisar que los artículos 66, 68 y 98, letra c), de la ley Nº 18.834, reconocen la atribución del jefe superior de la institución para ordenar trabajos extraordinarios solo a continuación de la jornada ordinaria, dado que no procede considerar como horas extraordinarias aquellas ejecutadas con anterioridad a dicho evento **(43.108/2012).**

La compensación a través del pago de horas extraordinarias procede cuando no sea posible otorgar el derecho principal que es el descanso compensatorio. Por consiguiente, las horas extraordinarias diurnas efectuadas por la recurrente sobre el límite de 40 horas mensuales, que no pueden retribuirse con pago de remuneraciones, deberán ser compensadas con descanso, debiendo el servicio abstenerse, en lo sucesivo, de autorizar tales trabajos excediendo el límite indicado (42.095/1996, 60.549/2005).

Esta disposición no establece cuáles son las demás asignaciones que, junto con el sueldo, deben considerarse para determinar el valor de la hora diaria de trabajo, remitiéndose a las que determine la ley, por lo que será necesario atender a lo que establezca la normativa pertinente (62/2001).

Las sumas adeudadas a un funcionario por concepto de horas extraordinarias deben pagarse al valor fijado a la fecha en que hubo de materializarse su pago, ya que las obligaciones cuya fuente directa es la ley solo pueden reajustarse y generar intereses si una disposición legal así lo establece expresamente. A su vez, en los artículos 66 y siguientes y 98, letra c), de la ley Nº 18.834, que regulan las horas extraordinarias, no existe disposición alguna que contemple su reajustabilidad y pago de intereses (40.085/1998).

Es improcedente calcular las horas extraordinarias a que tiene derecho un funcionario, considerando la planilla suplementaria que disfruta por haber sido encasillado en un grado inferior al que poseía, pues esa planilla solo persigue, por regla general, compensar la disminución de remuneraciones y no garantiza la mantención en los mayores grados que ocupaba, por el hecho de percibir la diferencia de rentas (30.766/1992).

Conforme al artículo 6º del decreto Nº 7, de 1978, del Ministerio de Hacienda —que regula el pago de la actividad docente de capacitación funcionaria que efectúen las escuelas de capacitación u otras similares de los servicios de la Administración civil del Estado, que no dependan del Ministerio de Educación Pública—, los funcionarios designados en cargos de instructores o en otros en cuyas funciones esté considerada la actividad docente de capacitación, asimilados a un grado de la escala única de sueldos, fuera de su jornada habitual, no se remuneran por horas de clases, sino que, cuando corresponda, por el sistema de trabajos extraordinarios (7.053/1995).

El cálculo de las horas extraordinarias, cuando existe un sistema de turnos mensuales, depende de si estas se desempeñan en forma fija o variable. Tratándose de horas extraordinarias fijas, debe considerarse el desempeño extraordinario realizado por el servidor durante el mes inmediatamente anterior a aquel en que comienza a hacer uso del beneficio respectivo; en tanto que, en el caso de que los trabajos extraordinarios sean variables, se pagará en relación con el promedio de horas extraordinarias que haya realizado en los últimos doce meses anteriores a aquel en que comience a hacer uso de la aludida franquicia (3.862/2002, 45.867/2004).

Concordancias:

Artículos 3º, 15, 43, 56 y 62, Nº 4, de la ley Nº 18.575; 202, letra c), del Código del Trabajo; 61, letras a) y d), 65 a 72, 98, letra c) de la ley Nº 18.834; 65 de la ley Nº 18.883; 9º de la ley Nº 19.104; 8º y 10 decreto con fuerza de ley Nº 1.046, de 1977, del Ministerio de Hacienda; 94 al 97 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 10 del decreto ley Nº 1.608, de 1976; 6º del decreto Nº 7, de 1978, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 69. Los empleados que deban realizar trabajos nocturnos o en días sábado, domingo y festivos deberán ser compensados con un descanso complementario igual al tiempo trabajado más un aumento de cincuenta por ciento.

Ley 18.834, Art. 63.

En caso de que el número de empleados de una institución o unidad de la misma, impida dar el descanso complementario a que tienen derecho los funcionarios que hubieren realizado trabajos en días sábado, domingo y festivos u horas nocturnas, se les abonará un recargo del cincuenta por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo calculada conforme al artículo anterior.

Interpretación:

Compensación adicional por labores nocturnas o días referidos varía según si ellas se ejecutan con cargo al número de horas comprendido en la jornada normal, o en exceso de ella, ya que en el primer caso esa retribución, sea otorgada bajo modalidad de descanso o de dinero, solo debe comprender el aumento del 50% trabajado, porque el estipendio correspondiente a las horas mismas de desempeño está considerado en el sueldo mensual; si las tareas comentadas se desarrollan cuando el servidor ha cumplido en su totalidad dicha jornada, la compensación, en descanso o abono, debe corresponder al valor de las horas así trabajadas más un aumento del 50%. Trabajo en día sábado da derecho a compensación por todo ese día, pues está considerado como inhábil (21.151/1991 52.535/2012).

Tiempo de la jornada ordinaria de funcionarios afectos a sistema de turnos rotativos, destinado al derecho de dar alimentos al hijo menor de dos años, se entiende trabajado para todo efecto legal, por lo que no procede efectuar descuentos respecto de ellos (83.537/2015).

Procede pago del promedio de horas extraordinarias durante los días de feriado legal, permisos administrativos y licencias médicas, por prestar servicios parciales en turnos rotativos, regulares y permanentes, pero solo en proporción a los lapsos en que efectivamente se realizaron labores en esa modalidad (98.039/2015, 46.875/2016).

Tratándose de situaciones en que los funcionarios desarrollan sus labores algunos días de forma remota y otros de manera presencial, los enunciados presupuestos de la jornada extraordinaria sí se cumplen cuando a esta le precede una jornada ordinaria presencial, como también cuando se efectúan trabajos extraordinarios presenciales en días sábados, domingos o festivos, en tanto, cuando exista un método fidedigno de registro y control del inicio y término de tales jornadas presenciales. Por lo tanto, la pertinente jefatura de cualquier ministerio o servicio público en el cual existan servidores que ejercen sus funciones combinando días de trabajo remoto con jornadas de labores presenciales, puede ordenar que esos empleados realicen labores extraordinarias presenciales los días

sábados, domingos o festivos, o a continuación de la jornada ordinaria presencial (E64247/2020).

Inciso 1º

Las labores ejecutadas en día sábado, con cargo a horas de la jornada ordinaria por el personal regido conforme a la ley Nº 18.834, tienen el carácter de trabajos extraordinarios por el solo hecho de ejecutarse ese día, considerado inhábil de acuerdo con el Estatuto Administrativo (24.770/1995).

Los trabajos nocturnos o ejecutados en días sábado, domingo o festivo, dan derecho a un descanso complementario igual al tiempo trabajado más un aumento de un cincuenta por ciento o, en su caso, a un recargo de igual porcentaje sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo (37.060/1999, 62/2001, 21.668/2013).

No corresponde aplicar a los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo el artículo 32 del Código del Trabajo, que señala que se considerarán horas extraordinarias, a falta de pacto escrito, las que se trabajen en exceso de la jornada convenida, con conocimiento del empleador, porque de acuerdo con el artículo 66 de la ley Nº 18.834, para que se configure el derecho a compensación o pago por ese tiempo extraordinario, es necesario que este haya sido dispuesto formalmente por el jefe superior del servicio o director regional de servicios nacionales desconcentrados (43.664/2010).

La compensación adicional por labores nocturnas o en días sábado, domingo y festivos, varía según si esas labores se ejecutan con cargo al número de horas comprendido en la jornada normal, o en exceso de ella. En el primer caso, esa retribución, ya sea otorgada bajo la modalidad de descanso o de dinero, solo debe comprender el aumento del cincuenta por ciento trabajado, porque el estipendio correspondiente a las horas mismas de desempeño está considerado en el sueldo mensual. Por el contrario, si las tareas referidas se desarrollan cuando el servidor ha cumplido en su totalidad dicha jornada, la compensación —en descanso o abono— debe corresponder a las horas así trabajadas más un aumento del cincuenta por ciento (62.150/2013).

Las labores desempeñadas los días sábado, domingo o festivos son de naturaleza extraordinaria y, en consecuencia, el tiempo destinado a colación en esa jornada, al no satisfacer los requisitos específicos que en esta materia exige el decreto Nº 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, debe necesariamente descontarse del cómputo de las horas extraordinarias. De acuerdo con ese decreto, el tiempo destinado a colación es de cargo del empleador cuando las labores se desempeñan de manera ordinaria y en alguna de las localidades afectas al sistema de jornada continua implantado por esa normativa (20.504/1994, 33.102/1994).

El plazo para impetrar el pago de las horas extraordinarias es de seis meses, contados desde la fecha en que dichos emolumentos se hicieron exigibles, de acuerdo con la regla del artículo 99 (37.060/1999).

Las sumas adeudadas a un funcionario por concepto de horas extraordinarias deben pagarse al valor fijado a la fecha en que hubo de materializarse su pago, ya que las obligaciones cuya fuente directa es la ley solo pueden reajustarse y generar intereses si una disposición legal así lo establece expresamente. A su vez, en los artículos 66 y siguientes y 98, letra c), de la ley Nº 18.834, que regulan las horas extraordinarias, no existe disposición alguna que contemple su reajustabilidad y pago de intereses **(40.085/1998).**

Es dable recordar que el artículo 65 de la ley Nº 18.834 dispone que la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve diarias, añadiendo, en su artículo 70, que la autoridad superior del servicio tiene la facultad de establecer turnos entre su personal y fijar los descansos complementarios que procedan. Enseguida, el artículo 69 del referido texto estatutario precisa que los empleados que deban realizar tareas nocturnas —esto es, entre las veintiuna horas de un día y las siete horas del día siguiente— o en días sábado, domingo o festivos, deberán ser compensados con un descanso igual al tiempo laborado más un aumento del cincuenta por ciento, o con un recargo de remuneraciones, equivalente al mismo porcentaje, aplicado sobre la hora ordinaria de trabajo. Por su parte, el desempeño en un sistema de turnos rotativos, regulares y permanentes, implica que el empleado cumplirá de modo habitual sus servicios en horario diurno, nocturno o en sábado, domingo y festivos, según la exigencia de la plaza de que se trate, por lo que todos los días del año pasan a ser hábiles, constituyendo para esos servidores su jornada de trabajo ordinaria. Ahora bien, la compensación adicional que le corresponderá a aquellos funcionarios que ejecutan tareas nocturnas o en días sábados, domingos o festivos, variará según si estas se efectúan con cargo al número de horas comprendidas en su jornada ordinaria, o en exceso de ella. Así, si las tareas nocturnas o en días sábado, domingo o festivos se cumplen dentro de la jornada ordinaria, los empleados que las realicen tendrán derecho a recibir su sueldo mensual, más una retribución equivalente al 50% del tiempo trabajado en esos horarios especiales, ya sea en descanso o en dinero. En cambio, si aquellas se desarrollan después de haber ejecutado totalmente la jornada ordinaria, percibirá la remuneración de dicho mes, más la compensación, en descanso o dinero, de la totalidad de las horas de sobretiempo efectuadas, con el respectivo recargo del 50% **(62.150/2013).**

El funcionario que desempeña sus labores, pero no acata los sistemas de control horario fijados al efecto, no infringe las obligaciones relativas al cumplimiento de la jornada de trabajo y, por ende, no procede descontarle remuneraciones, en la medida que compruebe que efectivamente prestó sus servicios. Ahora bien, en la documentación tenida a la vista, aparece que el peticionario no registró su asistencia a través del reloj control dispuesto para tal fin, sino que lo hizo mediante un libro de novedades que es administrado por el propio recurrente, motivo por el cual dicho instrumento no puede ser considerado como útil, por

sí solo, para acreditar la realización de las labores en horario nocturno que consulta. En consecuencia, en atención a que el funcionario no acompaña otros antecedentes que permitan comprobar la efectividad del desempeño a que alude, cabe concluir que no procede su reconocimiento (7.660/2014).

Si a un servidor no se le otorgó el descanso complementario a que tenía derecho antes de su cese, cuando este se ha producido a causa de una decisión del empleador, dicho beneficio debe serle retribuido pecuniariamente, con el objeto de evitar el enriquecimiento sin causa de la Administración (10.653/2015).

Quienes se desempeñan a honorarios tienen derecho a que las horas extraordinarias que lleven a cabo sean compensadas de la forma descrita por la autoridad, en la medida que ello se pacte expresamente en la respectiva convención y no implique entregar mayores prerrogativas que las que tienen los funcionarios del Estado, para lo cual se deberá tener presente la regulación establecida sobre la materia en los artículos 68 y 69 del Estatuto Administrativo (69.934/2015).

Inciso 2º

Funcionarios del Hospital Clínico San Borja Arriarán, regidos por la ley Nº 18.834 y el decreto ley Nº 249, de 1973, que no cuentan con un cupo financiero para acceder a la asignación de turno, solo tendrán derecho a que las horas extraordinarias efectivamente realizadas sean compensadas con descanso complementario o con un recargo en sus remuneraciones (E66395/2021).

Recargo de horas extraordinarias debe ser considerado para los efectos de restituir permiso del artículo 199 bis del Código del Trabajo (17.800/2019).

La jornada ordinaria nocturna se remunera de manera extraordinaria con el recargo del cincuenta por ciento solo si excede las 44 horas semanales. El único factor a considerar para el cálculo del beneficio es de 190 y no los 189 o 198, según se trate de 30 o 31 días que compongan el mes en cuestión, ya que dicho factor es único y se aplica todos los meses independientemente de que estos tengan 28, 29, 30 o 31 días (42.697/1998).

El descanso complementario con que se compensa el trabajo extraordinario no puede ser otorgado en una misma y única oportunidad a todo el personal de un organismo, porque por esa vía podría llegarse a suspender su funcionamiento (29.636/2001).

Concordancias:

Artículos 3º, 15, 43, 56 y 62 de la ley Nº 18.575; 202, letra d), del Código del Trabajo; 61, letras a) y d), 65 a 72, 98, letra c), y 99 de la ley Nº 18.834; 66 de la ley Nº 18.883; 9º de la ley Nº 19.104; 8º y 10 decreto con fuerza de ley Nº 1.046, de 1977, del Ministerio de Hacienda; 94 a 97 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 10 del decreto ley Nº 1.608, de 1976; decreto Nº 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 70. El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, ordenarán los turnos pertinentes entre su personal y fijarán los descansos complementarios que correspondan.

Ley 18.834, Art. 64.

Interpretación:

Corresponde a la jefatura superior de cada servicio consultar si procede que su personal sea compensado por los trabajos extraordinarios y turnos que ejecute remotamente, acreditando las circunstancias que ameritarían el otorgamiento de dicha autorización excepcional (E202202/2022).

Facultad de la autoridad de fijar el descanso complementario del personal que se desempeña en sistema de turnos, conforme con el artículo 70 de la ley Nº 18.834, tiene por finalidad resguardar la servicialidad y continuidad de la función pública (E170195/2021).

Autoridad solo se encuentra facultada para fijar el descanso complementario generado por el personal que labora bajo el sistema de turnos, conforme al artículo 70 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y con la finalidad que se advierte en esa norma (E31339/2020).

Corresponde a la autoridad administrativa disponer la realización de turnos por parte del personal cuando ello sea necesario para la ejecución de determinadas tareas que sean indispensables para el desempeño adecuado de las funciones del servicio, los cuales pueden abarcar parte de la jornada normal de trabajo e implicar, además, el cumplimiento de horas extraordinarias, respetando las normas estatutarias pertinentes (16.805/1992, 50.853/2005).

Los turnos que el jefe superior, el secretario regional ministerial o el director regional de servicios nacionales desconcentrados ordenen, fijando los descansos pertinentes que procedan, pueden abarcar parte de la jornada normal de trabajo y significar, además, el desempeño de labores en días sábado, domingo y festivos y el trabajo en horas nocturnas, lo que debe establecerse con pleno resguardo de las normas estatutarias en la materia (60.337/2009).

Los sistemas de turnos deben ser regulares y permanentes para efectos de determinar si es o no procedente el pago de horas extraordinarias. Así, corresponde considerar las horas diurnas trabajadas, es decir, entre las 07:00 y las 21:00 horas, en días hábiles y aquellas desempeñadas en jornadas nocturnas, en sábado, domingo y festivos, sin importar si estas se llevaron a cabo dentro del horario fijado o es producto de un reforzamiento. Por ello, no pueden existir horas extraordinarias a continuación de la jornada laboral con un recargo de un 25%. Para calcular las horas extraordinarias que procedan, primero debe establecerse el número de horas ordinarias y extraordinarias que efectuó el trabajador. Luego, si no se han completado las horas ordinarias mensuales que obliga el cargo,

se imputarán como tal las horas extraordinarias que se requieran, porque en la remuneración ordinaria se cancela el total de la jornada mensual, por lo que de no efectuarse dicha imputación, correspondería devolver lo pagado por tal concepto (31.857/2007).

Al momento de fijar turnos en servicios cuyas funciones no pueden paralizarse, la autoridad debe tener en cuenta tanto la posibilidad real de que el empleado se encuentre en condiciones de efectuar adecuadamente las tareas que se le encomiendan, como el hecho de que la extensión horaria de los mismos no le signifique un esfuerzo físico o intelectual que, por su intensidad, pueda afectar su salud (35.204/2001, 26.196/2013, 23.074/2014).

El establecimiento de turnos entre el personal, dispuestos por el jefe superior de una institución, no puede significar la fijación de una jornada de trabajo inferior a 44 horas semanales, salvo que se trate de plazas provistas con jornada parcial (44.215/2000, 2.286/2014, 6.484/2014).

La autoridad puede realizar la gestión del personal acorde a las necesidades del servicio, por lo que le está permitido, dentro de otras materias, fijar y modificar los turnos que procedan. La implementación de turnos entre los empleados de un organismo es una atribución otorgada a la superioridad en relación con los principios de servicialidad de la Administración y de la continuidad y regularidad de la función pública, conforme con los artículos 1º de la Constitución Política y 3º y 5º de la ley Nº 18.575. La jornada laboral distribuida por la jefatura bajo la modalidad de turnos rotativos constituye para los servidores que los cumplen, su jornada de trabajo ordinaria, a la cual deben dar cumplimiento en virtud de las obligaciones funcionarias que a ellos le asisten, de acuerdo con lo dispuesto en las letras a), b) y d) del artículo 61, del Estatuto Administrativo (43.412/2016, 72.978/2016).

El artículo 70 de la ley Nº 18.834 faculta, en lo atinente, al jefe superior de la institución para ordenar los turnos pertinentes entre su personal y fijar los descansos complementarios que correspondan. La señalada autoridad puede realizar la gestión del personal acorde a las necesidades del servicio, estando habilitada para, entre otras materias, fijar y modificar los turnos, y por ende, excluir de los mismos a un determinado funcionario, sin embargo, en virtud de lo dispuesto en los artículos 5º y 45 de la ley Nº 19.880, tal decisión debe contenerse en un acto administrativo formal y escrito, el cual debe ser notificado al afectado (83.705/2016).

El feriado de los funcionarios que laboren en sistemas de turnos se otorga por día y no en relación con las horas diarias en que deban desempeñar sus funciones, según la especial distribución de la jornada semanal de trabajo que puede efectuar la superioridad del servicio conforme al artículo 70 del Estatuto Administrativo (48.207/2007).

En cuanto a la modificación de turnos y a las condiciones que debe respetar el empleador cuando la madre regresa a sus funciones, es preciso indicar que el artículo 70 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, establece, en lo que interesa, que el jefe superior de la institución ordenará los turnos pertinentes entre su personal y fijará los descansos complementarios que correspondan. Asimismo, la implementación de turnos entre el personal de un servicio es una facultad otorgada a la autoridad administrativa, quien puede determinar su distribución acorde con las necesidades de la repartición, primando el interés público sobre el particular, ello en relación con los principios de servicialidad, y de continuidad y regularidad de la función administrativa, tal como se infiere de los artículos 1º de la Constitución Política y 3º y 5º de la ley Nº 18.575. En cuanto a la posibilidad de cambiar el turno en que se desempeña una funcionaria amparada por el fuero maternal, se debe señalar que dicha prerrogativa solo confiere protección en la permanencia en el organismo, pero no en cuanto a una eventual nueva distribución de su jornada laboral. De lo anterior se desprende que no existe un impedimento para que la autoridad competente, en uso de sus facultades, establezca un horario de trabajo diferente al que tenía la servidora (25.289/2014).

Lapso de la jornada de trabajo ordinaria de funcionaria adscrita a un sistema de turnos rotativos, destinado al uso del derecho de alimentación de su hijo menor de dos años, debe considerarse como trabajado y remunerarse como tal (12.552/2015).

En principio es improcedente establecer turnos de llamado que importen la obligación de permanencia en un lugar determinado para acudir a prestar servicios, pues esa modalidad no se contempla en la ley Nº 18.834. Si bien la autoridad administrativa está facultada para disponer el cumplimiento de turnos por el personal cuando sea necesario para la ejecución de tareas indispensables del servicio, debe respetar las normas estatutarias que sobre la materia rijan a los servidores que las desarrollan. Para justificar la existencia de turnos que obliguen a los servidores a permanecer ubicables y disponibles fuera de la jornada ordinaria para atender tareas extraordinarias, hay que distinguir entre los órganos de la Administración del Estado cuya normativa legal aplicable les impone funciones propias que requieren ser desarrolladas en forma permanente y durante las veinticuatro horas del día y, los servicios o establecimientos que deben cumplir sus labores en una jornada ordinaria y diaria, a los cuales, acorde con la preceptiva que los rige, les corresponde atender emergencias o situaciones imposibles de prever, que acaezcan a cualquier hora y durante los días sábados, domingos y festivos. Por ende, tratándose de estos últimos, debe entenderse tácitamente reconocido por el legislador para esos organismos la existencia de un sistema de turnos que permita, ocurrida la emergencia o el hecho imprevisto, contar con el personal necesario para solucionar situaciones de esa naturaleza y, de este modo, cumplir la función establecida en la ley, cualquiera sea el día y la hora en que tal necesidad se produzca, al conferirles sus respectivas atribuciones,

ya que de no entenderse ello así, implicaría la casi nula posibilidad de cumplir eficientemente con sus funciones en el caso que acontezca algún imprevisto. Ello guarda armonía con lo establecido en el artículo 3º, inciso primero, de la ley Nº 18.575, que impone la obligación de estar al servicio de la comunidad, atendiendo sus necesidades en forma continua y permanente (50.853/2005, 86.392/2014, 9.011/2015).

El desempeño en un sistema de turnos rotativos, regulares y permanentes, implica que el empleado cumplirá de modo habitual sus servicios en horario diurno, nocturno o en sábado, domingo y festivos, según la exigencia de la plaza de que se trate, por lo que todos los días del año pasan a ser hábiles, constituyendo para ese servidor su jornada de trabajo ordinaria. En ese contexto, la autoridad, con el fin de dar cumplimiento a un imperativo legal de prevención, puede implementar un sistema de emergencia y alerta temprana con personal siempre disponible para desarrollar labores de monitoreo y atención en las situaciones derivadas de las emergencias, desastres o catástrofes, de manera ininterrumpida los 365 días del año (86.437/2013).

Si el jefe superior del servicio ordena turnos a sus funcionarios para que se encuentren disponibles en cualquier lugar y con la obligación de concurrir al servicio cuando son llamados para cumplir tareas de emergencia, fuera del horario hábil y también durante los días sábado, domingo y festivos, el tiempo efectivamente trabajado debe compensarse con descanso complementario, y si ello no fuere posible por razones de buen servicio, se deberá compensar con el recargo en las remuneraciones que establece la ley, pues de lo contrario se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración (11.962/2006).

Tratándose de organismos o establecimientos a los cuales la ley les ha encomendado atender emergencias o hechos imprevisibles, se les debe entender tácitamente reconocido por el legislador un sistema de turnos que permita, al momento de ocurrir dichos imprevistos, contar con el personal necesario para solucionar las situaciones de esa naturaleza y, de este modo, cumplir con las funciones que legalmente les corresponda, cualquiera que sea el día y la hora en que la necesidad se produzca (62.206/2009).

La circunstancia de laborar en la modalidad de turnos no sustrae a los dirigentes gremiales de la normativa que regula los permisos que la legislación les otorga, de modo que, en la hipótesis planteada, el funcionario tendrá derecho al pago de sus remuneraciones por los períodos en que hizo uso de tal derecho y a que, además, ese tiempo se considere trabajado para todos los efectos legales (46.995/2015).

Concordancias:

Artículos 2º, 3º, 15, 28, 31, 43 y 56 de la ley Nº 18.575; 61, letras a) y d), 65 a 72 de la ley Nº 18.834; 67 de la ley Nº 18.883; 10 del decreto ley Nº 1.608, de 1976.

ARTÍCULO 71. Los funcionarios no estarán obligados a trabajar las tardes de los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre de cada año, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 66. Ley 18.834, Art. 65.

Interpretación:

Recuperación por el ejercicio del permiso establecido en el inciso segundo de los artículos 109 de la ley Nº 18.834 y 108 de la ley Nº 18.883 debe efectuarse por la cantidad de horas que efectivamente corresponde desempeñar en la jornada que cubre dicho permiso (1.752/2019).

La palabra "tarde" empleada en este artículo comprende el tiempo que hay desde el mediodía hasta el anochecer. La jornada ordinaria de trabajo, en los días a que se refiere el artículo 71 de la ley Nº 18.834, solo puede extenderse hasta las 12 horas, y los funcionarios que trabajan durante esas tardes tienen derecho a percibir horas extraordinarias, que deben ser asimiladas para su pago a las realizadas a continuación de la jornada de trabajo, porque esos lapsos jurídicamente no son festivos, esto es, deben compensarse con un descanso complementario igual al tiempo laborado más un aumento del veinticinco por ciento o pagado con un recargo del veinticinco por ciento sobre el valor de la hora ordinaria, calculada esta en la forma prevista en el inciso final del artículo 68 de la ley Nº 18.834 (31.387/2004, 17.212/2005, 102.149/2015).

Para efectos del feriado legal, los días que menciona este precepto deben computarse como hábiles y cabales. No puede entenderse que el artículo 71, que faculta a los funcionarios públicos para no trabajar las tardes de los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre, otorga a tales lapsos el carácter de festivos o inhábiles, ya que conforme con la legislación vigente solo los días enteros o cabales pueden ser hábiles o inhábiles (4.899/1994).

Procede descontar un día completo de trabajo a los funcionarios que hacen uso de permiso sin goce de remuneraciones en los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre, debido a que este tipo de permisos no admite fraccionamientos (59.753/2011).

Ni la ley Nº 18.834, ni los demás textos legales aplicables al personal de la Administración del Estado, han declarado ninguna fecha como festiva o feriado legal, sino que únicamente se han limitado a eximirlos de la obligación de trabajar las tardes de los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre de cada año, como ocurre en el artículo 71 de dicha ley. Luego, ante el silencio del Estatuto Administrativo en la materia, el artículo 35 ter del Código del Trabajo resulta aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, sea que se rijan por la ley Nº 18.834 o por cualquiera de los otros estatutos aplicables a este personal (51.485/2012).

Concordancias:

Artículos 3º de la ley Nº 18.575; 35 ter, 202 y 206 del Código del Trabajo; 61, letras a) y d), 65 a 72 y 109 de la ley Nº 18.834; 68 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 72. Por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias, permiso postnatal parental o permisos con goce de remuneraciones, previstos en el presente Estatuto, de la suspensión preventiva contemplada en el artículo 136, de caso fortuito o de fuerza mayor. Mensualmente deberá descontarse por los pagadores, a requerimiento escrito del jefe inmediato, el tiempo no trabajado por los empleados, considerando que la remuneración correspondiente a un día, medio día o una hora de trabajo, será el cuociente que se obtenga de dividir la remuneración mensual por treinta, sesenta y ciento noventa, respectivamente.

Ley Nº 18.834, Art. 66.

Ley Nº 20.891, Art. 4º, Nº 1.

Las deducciones de rentas motivadas por inasistencia o por atrasos injustificados, no afectarán al monto de las imposiciones y demás descuentos, los que deben calcularse sobre el total de las remuneraciones, según corresponda. Tales deducciones constituirán ingreso propio de la institución empleadora.

Los atrasos y ausencias reiterados, sin causa justificada, serán sancionados con destitución, previa investigación sumaria.

Interpretación:

Inciso 1º

Imposibilidad de percibir remuneraciones por el tiempo no trabajado

Para determinar el valor de un día de remuneración, el mes debe considerarse como una unidad compuesta por 30 días, sin que sea relevante que este tenga 28, 29, 30 o 31 días. Para calcular la remuneración de periodos trabajados inferiores a un mes calendario debe multiplicarse ese valor diario por la cantidad de días efectivamente trabajados (E189759/2022).

Funcionario afecto a la medida de suspensión preventiva establecida en el artículo 136 del Estatuto Administrativo no se encuentra impedido de solicitar y gozar de su feriado legal, por lo que su eventual acumulación procederá según las reglas generales (3.274/2020).

Descuentos por atrasos y ausencias injustificadas de servidores contratados a honorarios deben calcularse sobre el monto de los honorarios brutos, previas las deducciones legales (33.224/2019).

A partir de la entrada en vigencia de la ley Nº 20.891, el personal que haga uso del permiso postnatal parental recibe el total de sus remuneraciones, por lo que procede aplicar una medida disciplinaria que involucre una merma en tales estipendios (4.463/2019).

El Estatuto Administrativo estructura el desarrollo de estas materias sobre la base de jornadas completas de trabajo. Por lo tanto, cuando regula las ausencias, se refiere a la inasistencia durante toda esa jornada, pues si ello no es así, se configurarán atrasos o abandono del empleo (13.570/1998, 62.728/2004).

Para que el servidor respectivo se vea privado del beneficio en examen, se requiere que registre inasistencias injustificadas por más de un día completo, toda vez que la norma respectiva utiliza la expresión plural "ausencias"; ello, sin perjuicio del descuento de remuneraciones que tenga lugar respecto del día no trabajado (44.787/2013).

De acuerdo con el principio retributivo que sustenta toda relación de trabajo, por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias, permisos con goce de remuneraciones, suspensión preventiva contemplada en el artículo 136 del Estatuto Administrativo, caso fortuito o fuerza mayor (48.789/2000).

Como es un deber estatutario desempeñar el cargo en forma permanente, procede descontar de las remuneraciones de un funcionario las horas que no cumplió con su jornada de trabajo (32.209/1990, 28.707/1995).

Quien ingresa a la Administración del Estado o desea permanecer en ella debe someterse a los deberes y prohibiciones que contempla el ordenamiento jurídico y en este sentido están obligados a cumplir la jornada de trabajo. El desempeño de una función pública tendiente a colaborar en la satisfacción de necesidades colectivas tiene previsto el pago de una remuneración, que es la contraprestación a que tiene derecho toda persona que ejerce funciones, lo cual responde al principio retributivo que sustenta toda relación laboral, esto es, que por el trabajo realizado corresponde el pago de la remuneración respectiva, en tanto que esta no procede si ello no ocurre. Si no existe la obligación de cumplir la jornada tampoco resulta procedente pagar estipendios a los servidores públicos por desempeños que no hayan sido efectivamente realizados, salvo causa legal que los autorice, entre las cuales no se cuenta la participación en huelgas, interrupción o paralización ilegal de actividades. La paralización de actividades es una infracción al artículo 19, Nº 16, de la Constitución Política, dado que dicha disposición constitucional establece expresamente que no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades, limitación que se impone en concordancia con el principio de que los servicios públicos por su propia naturaleza deben satisfacer necesidades colectivas de modo regular y continuo (19.973/2012).

Cuando los funcionarios falten al trabajo por haber adherido voluntariamente a huelgas, interrupciones o paralizaciones de labores, el valor del tiempo no trabajado debe descontarse de sus remuneraciones, porque en esos casos no se configura ninguna causal legal de justificación (1.104/1993, 20.494/1993, 3.464/1994).

La paralización de actividades por parte del estudiantado de una universidad estatal constituye un caso de fuerza mayor que habilita a los funcionarios para percibir remuneraciones, no obstante no haber trabajado, y legitima el pago parcializado de las mismas (42.835/2000).

Conforme a los artículos 61, letra d), y 72 de la ley Nº 18.834, es obligación de los funcionarios cumplir el horario de trabajo, pudiendo su inobservancia, en caso de ser injustificada, sancionarse con la medida disciplinaria de destitución, procediendo además descuentos de remuneraciones por el tiempo no trabajado. De este modo, el funcionario que desempeña efectivamente sus servicios dentro del horario determinado por la superioridad y, no obstante ello, no cumple los sistemas de control horario fijados para ese fin, no infringe las obligaciones contenidas en las normas citadas y, por ende, no procede efectuarle descuentos, ya que este es aplicable solo por el tiempo no trabajado. Sin embargo, el incumplimiento del control horario infringe la obligación de obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico, pudiendo sancionarse conforme a los artículos 119 y siguientes, para hacer efectiva la responsabilidad administrativa correspondiente (22.374/2004, 13.981/2006).

Funcionario autorizado para realizar actividades docentes debe compensar la totalidad de las horas de su jornada utilizadas en esa actividad, debiendo contemplarse en el acto administrativo que lo autoriza, especialmente aquellos días en que deba compensar y que sean feriados (23.878/2017).

Para compensar horas no trabajadas en un empleo, por cumplir funciones inherentes a otro compatible, en conformidad con el artículo 88 del Estatuto Administrativo, no cabe sino prolongar la jornada en la que se ha inasistido, en un sistema de horario adicional, a fin de completar el horario fijado por el legislador en el artículo 65, inciso primero, de la ley Nº 18.834. En el evento de no cumplir con el deber de compensar el horario no trabajado de tal jornada, el empleado debe ser objeto de deducciones de sus emolumentos por los lapsos no desempeñados efectivamente (38.182/2005).

Funcionarios que desempeñan sus servicios sin que ello se refleje en el sistema de control de asistencia no infringen sus obligaciones relativas al cumplimiento de la jornada de trabajo, si comprueban, a través de otros medios, que ejecutaron sus tareas en el pertinente lapso (39.496/2016, 53.753/2016).

El procedimiento de descuento que contempla el artículo 72 de la ley Nº 18.834 se aplica en la medida que la infracción al deber de desempeñar personalmente las labores en forma regular y continua pueda constatarse de una manera palmaria, como lo es, por ejemplo, el simple examen de los correspondientes registros de asistencia. No obstante, esa norma no limita la aplicación del sistema de descuento solo a los casos en que el incumplimiento de las labores conste del registro de asistencia, sino que reconoce la validez de cualquier otro medio que sirva para acreditar que no se han desarrollado las funciones para las cuales son

nombrados o contratados los servidores públicos. Para hacer efectiva la debida correspondencia entre el pago de los estipendios y la ejecución del trabajo, resulta útil todo antecedente que permita comprobar que un empleado, no obstante registrar oportunamente su asistencia al lugar de desempeño, no realizó las labores propias de su cargo, por lo que se debe efectuar el descuento de sus remuneraciones por todo el período en que no hubiere trabajado efectivamente. Si no se cuenta con esos antecedentes, y con el objeto de dar racional cumplimiento a la pertinente normativa y evitar el descuento a quienes han desempeñado efectivamente sus funciones, será menester efectuar un procedimiento objetivo y fundado, destinado a establecer si un servidor ha trabajado o no durante su jornada, a fin de que sus resultados permitan, si ello es procedente, efectuar los descuentos por el tiempo no laborado efectivamente, siendo, en tal caso, la investigación sumaria el medio idóneo para verificar si se cumplió o no con las tareas propias del empleo. En suma, solo es necesario incoar una investigación sumaria cuando, a juicio de la autoridad no existan antecedentes objetivos que permitan demostrar que un empleado no ha trabajado, no obstante haber registrado su asistencia, siendo, por el contrario, aplicable el sistema de descuento regulado en el artículo 72 del Estatuto Administrativo, en aquellos casos en que existan efectivamente tales antecedentes (7.207/2007, 34.611/2012, 69.505/2016).

Si bien los descuentos por el tiempo no trabajado deben efectuarse en el mes en que este se produce, también se ajustan a derecho aquellos que se realizan en los meses posteriores, por cuanto la infracción que los hace procedente origina un crédito en favor del Fisco que solo se extingue cuando opera el plazo general de prescripción de las obligaciones contemplado en el artículo 2515 del Código Civil (21.688/2011, 83.009/2016).

Es obligatorio para la autoridad ordenar que se realicen los descuentos de remuneraciones por el período en que los funcionarios no cumplieron su jornada de trabajo (79.491/2010).

Servidor que se ausenta para asistir a un congreso en el extranjero en virtud de una comisión que no fue autorizada por la superioridad pertinente incurre en una ausencia injustificada, que faculta a su empleador para efectuar el correspondiente descuento de remuneraciones (54.935/2015).

Permisos contemplados en el inciso segundo del artículo 109 de la ley Nº 18.834 deben concederse en los supuestos que esa norma señala. Descuento de remuneraciones debió efectuarse solo por las horas no recuperadas (298/2015).

Descuento de remuneraciones efectuado a los recurrentes se ajustó a derecho, ya que su inasistencia fue acreditada mediante una indagatoria realizada por esta Entidad de Control. Lo anterior, por cierto, guarda concordancia con lo previsto en el artículo 72 de la ley Nº 18.834, que dispone que por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse rentas —salvo los casos

que esa norma indica y que no se refieren a la consulta de la especie—, añadiendo que mensualmente deberá descontarse por los pagadores, a requerimiento escrito del jefe inmediato, el lapso no laborado por los empleados. La aplicación del aludido sistema de descuentos procede no solo cuando el incumplimiento de las labores consta del pertinente registro de asistencia, sino también en aquellos casos en que, para los mismos efectos remuneratorios, se cuente con cualquier antecedente útil para comprobar, en forma objetiva, que no se han desarrollado las funciones para las cuales fue designado el servidor, incluso en el evento que asistiendo a su lugar de trabajo, no haya realizado las tareas propias de su cargo. Ahora bien, considerando que en la especie la ausencia de los peticionarios fue indagada y establecida mediante diversos antecedentes recopilados por la División de Auditoría Administrativa de esta Entidad de Control, es dable concluir que la deducción de rentas efectuada se ajustó a derecho, razonamiento que no se ve alterado por el hecho de que se haya ordenado además la instrucción de un proceso disciplinario, por cuanto el propósito del mismo no fue verificar las ausencias para poder materializar las mencionadas rebajas, sino que tuvo como objeto determinar la responsabilidad administrativa de los recurrentes derivada de las señaladas inasistencias (67.855/2015).

El artículo 72 de la ley Nº 18.834 sienta un principio general sobre la materia, al exigir un desempeño efectivo para percibir remuneraciones, salvo las excepciones que la misma disposición prevé. En tal contexto, y acorde con lo expresado, no corresponde estimar como trabajo extraordinario el solo hecho de que un servidor permanezca ubicable ante un eventual llamado, salvo que, ocurrida la emergencia, se labore efectivamente y se cumplan las demás condiciones que dan derecho a percibir los emolumentos por esas horas trabajadas (37.386/2016, 4.312/2017).

El tiempo en que un servidor haga uso de licencia médica, feriado o permiso con goce de remuneraciones debe entenderse como efectivamente trabajado para efectos de acceder a la bonificación que contempla la ley Nº 20.815, toda vez que aquella posee el carácter de remuneración (51.906/2015, 84.521/2015).

Cualquier actividad que desee desempeñar un funcionario que sea ajena a sus labores habituales y por motivos personales, como son las atenciones médicas, debe cumplirse fuera de la jornada habitual de trabajo y, para el caso que tenga que realizarse durante esta, el servidor deberá solicitar el uso de permiso administrativo, cuya finalidad es, precisamente, la realización de labores de carácter particular. De lo contrario, corresponderá descontar de sus emolumentos el tiempo no trabajado por ese motivo (17.056/2012).

Si un empleado ha sido sometido a prisión preventiva durante un juicio criminal y por ello se ausenta de sus labores, no puede percibir rentas, pero si el aludido proceso finaliza por absolución o sobreseimiento definitivo, corresponde que se paguen dichas sumas, ya que en ese evento procede estimar que el funcionario ha estado impedido para desempeñarse en razón de un acto de autoridad constitutivo de fuerza mayor –en los términos fijados en el artículo 45 del Código

Civil–, la que supone, entre otros requisitos, la inimputabilidad del hecho, es decir, que provenga de una causal ajena a la voluntad del afectado (80.152/2013, 31.734/2017, E457380/2024).

Funcionario del Ejército que no prestó labores por encontrarse con arresto domiciliario total, no pudo percibir remuneraciones mientras estuvo afecto a esa medida cautelar, pues al término del proceso judicial no fue absuelto ni sobreseído definitivamente (E525610/2024).

Tal como resulta exigible a todos los funcionarios de la Administración Pública, nuestro ordenamiento jurídico obliga al personal docente a cumplir con su jornada de trabajo, como fundamento básico de todos los derechos que de ello se derivan, particularmente en el orden remuneratorio. Lo anterior, atendido el principio retributivo, que autoriza a un funcionario a percibir sus emolumentos por causa de la prestación efectiva de sus servicios y, también, considerando que la ley impide el pago de remuneraciones cuando no se hubiera trabajado, salvo las excepciones calificadas que la normativa indica, como ocurre en los casos de uso de feriados, licencias médicas o permisos administrativos y en las situaciones en que los servidores se vean impedidos de desempeñar el cargo por concurrir situaciones de caso fortuito o fuerza mayor (E122814/2025).

Licencia médica

Funcionarios que han hecho uso de licencias médicas durante el año de cumplimiento de metas, y que después fueron rechazadas, tienen derecho a percibir las asignaciones que indica en el año de pago de las mismas (E337319/2023).

Funcionarios que no han sido calificados por estar haciendo uso de licencia médica, y que conservan su calificación anterior, tienen derecho a percibir la asignación del artículo 4º de la ley Nº 19.490, siempre y cuando cumplan los demás requisitos previstos al efecto (E272985/2022).

Funcionarias que no han sido calificadas por estar haciendo uso de descansos maternales, y que conservan su calificación anterior, tienen derecho a percibir la asignación contemplada en el artículo 4º de la ley Nº 19.490, siempre y cuando cumplan los demás requisitos previstos al efecto (E154655/2021).

No procede solicitar reintegro de bono compensatorio de sala cuna debido al rechazo de una licencia médica (E318989/2021).

No procede el pago del beneficio de sala cuna, en modalidad excepcional de entrega de dinero equivalente a lo destinado presupuestariamente a sala cuna, respecto de permisos sin goce de remuneraciones (E24986/2020).

El rechazo de una licencia médica invalida el fundamento que justifica la inasistencia laboral, debiendo procederse al descuento de las remuneraciones por el período no trabajado, sin perjuicio de que la misma constituya una prueba

cierta de la enfermedad del funcionario y un principio de justificación de las ausencias pertinentes (17.134/2004, 33.006/2014).

En lo relativo al monto que debe reintegrar el funcionario con ocasión del rechazo o reducción de una licencia médica, es útil anotar que el artículo 72 de la ley Nº 18.834 establece que por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse rentas, salvo que se trate, entre otros motivos, de licencias médicas. Enseguida, el artículo 63º del decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud —que aprueba el Reglamento de autorización de licencias médicas por las comisiones de medicina preventiva e invalidez e instituciones de salud previsional—, señala, que es obligatorio el reintegro de los estipendios indebidamente recibidos por el beneficiario de un reposo no autorizado, rechazado o invalidado, debiendo el empleador adoptar las medidas conducentes al inmediato cumplimiento de ello. En este sentido, la jurisprudencia administrativa ha precisado que si el trabajador no ha desempeñado sus labores durante el período que abarca una licencia médica rechazada, debe reintegrar las remuneraciones percibidas, debiendo el empleador arbitrar todas las medidas que velen por el cumplimiento del señalado mandato legal, ya que de lo contrario se originaría un enriquecimiento sin causa a favor de aquel, en desmedro del patrimonio de la institución de que se trate. De conformidad con lo anterior, el funcionario debe restituir el total de lo percibido indebidamente por el periodo que se extendió la licencia rechazada o reducida, lo que debe calcularse sobre el concepto de renta bruta o total de haberes, por cuanto este abarca todos aquellos estipendios a que no tenía derecho (12.117/2017).

Es improcedente el descuento de remuneraciones que ha afectado a un funcionario efectuado a raíz de la reducción de una licencia médica de que gozaba, lo que significó un período de dos días no cubierto por esta y que correspondieron a sábado y domingo, por cuanto los descuentos que ordena el artículo 72 corresponden a períodos en que el funcionario no realizó un desempeño efectivo de funciones de acuerdo a la distribución de su jornada de trabajo, la que en este caso es de lunes a viernes, por lo que, al no verse alterado su ejercicio laboral regular por la reducción de licencia médica de que gozaba, tampoco ha podido efectuársele descuento alguno de sus rentas (42.623/1998, 50.384/2014, E209173/ 2025).

El descuento de remuneraciones originado por una licencia médica, rechazada o reducida, solo puede materializarse una vez que esa decisión sea ratificada por la comisión de medicina preventiva e invalidez respectiva, o luego de transcurrido el pertinente plazo de reclamo sin que este se haya efectuado (84.241/2016, 87.375/2016, 56.059/2016).

Por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse rentas —salvo que se trate, entre otros motivos, de licencias médicas—, y mensualmente deberá descontarse por los pagadores, a requerimiento escrito del

jefe inmediato, el lapso no laborado por los empleados. Ello, guarda concordancia con lo dispuesto en el artículo 63 del decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las comisiones de medicina preventiva e invalidez e instituciones de salud previsional, que señala que es obligatorio el reintegro de los estipendios indebidamente recibidos por el beneficiario de un reposo no autorizado, rechazado o invalidado, debiendo el empleador adoptar las medidas conducentes al inmediato cumplimiento de ello. Así, la jefatura máxima de un servicio está facultada para efectuar los mencionados descuentos, sin necesidad de autorización previa de esta entidad fiscalizadora. Sin perjuicio de lo anterior, tratándose de deducciones motivadas en situaciones diversas a las que se refiere el artículo 72, deberá atenderse a lo dispuesto en el artículo 67, inciso primero, de la ley Nº 10.336, según el cual solo corresponde al Contralor General de la República ordenar su materialización (14.678/2016, 14.683/2016).

Funcionario debe restituir las remuneraciones que percibió indebidamente durante el lapso en que no cumplió sus funciones, por cuanto el dictamen que declaró su invalidez total no se encontraba ejecutoriado (16.339/2017).

Procede el cobro de las remuneraciones a la recurrente por concepto de las licencias médicas que se indican, debido a que la falta de notificación de su declaración de invalidez total no impidió que esta hiciera uso del beneficio establecido en el artículo 152 de la ley Nº 18.834 (91.821/2015).

No procede descontar a la interesada las remuneraciones correspondientes a una licencia médica que fue rechazada, debido a que su empleador no la remitió oportunamente a la entidad previsional respectiva (77.341/2015).

Descuentos de remuneraciones por licencias médicas rechazadas deben efectuarse considerando los períodos en que el servidor no realizó un desempeño efectivo, de acuerdo a su jornada asignada (32.681/2015).

Prohibición de acercamiento a las oficinas del servicio no impide que funcionario de ese organismo, afecto a ella, perciba las remuneraciones por el tiempo que dura la licencia médica emitida con anterioridad a la referida medida cautelar (315/2016).

Licencia médica rechazada por extemporánea amparó un periodo en que la peticionaria debió encontrarse eximida de trabajar con goce del total de sus remuneraciones en virtud del beneficio del artículo 152 de la ley Nº 18.834 —sobre salud irrecuperable—, del que no pudo gozar por un error de la Administración. En consecuencia, no resultó procedente el descuento de rentas por dicho reposo, toda vez que la interesada no necesitaba de este para justificar su ausencia, motivo por el cual corresponde que se le efectúe el reintegro pertinente (57.552/2015).

Permiso postnatal parental

Desde el 22 de enero de 2016, procede considerar para el cálculo de la asignación de antigüedad prevista en el artículo 6º del decreto ley Nº 249, de 1973, el lapso en que los funcionarios hicieron uso de su permiso postnatal parental **(74.608/2016, 90.348/2016).**

Caso fortuito o fuerza mayor

A los funcionarios de la administración del Estado regidos por las leyes Nºs. 18.883 y 18.834 les asiste el derecho a interrumpir las labores o abandonar su lugar de trabajo establecido en el artículo 184 bis del Código del Trabajo, sin perjuicio de lo que se indica en relación con los organismos y unidades que atienden emergencias y catástrofes (**5.299/2019).**

Fuerza mayor invocada para justificar ausencia opera en la medida que el afectado haya reclamado por todos los medios de la situación que le impidió ejercer sus labores. Autoridad deberá obtener el reintegro de los emolumentos pagados a los funcionarios por los días en que faltaron a sus tareas injustificadamente **(17.524/2016).**

El caso fortuito o fuerza mayor constituye un principio de exoneración de responsabilidad de aplicación general dentro de nuestro ordenamiento jurídico, contenido en el artículo 45 del Código Civil, en relación con lo previsto en el artículo 1547, inciso segundo, del mismo cuerpo legal, desprendiéndose que se configuran cuando concurren copulativamente los siguientes elementos: la inimputabilidad del hecho, esto es, que provenga de una causa totalmente ajena a la voluntad del afectado, quien no debe haber contribuido en forma alguna a su ocurrencia; la imprevisibilidad del hecho, es decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y la irresistibilidad del hecho, vale decir, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo **(49.849/2009).**

Servicio Nacional de la Mujer debe pagar al recurrente las remuneraciones de su antiguo empleo, correspondientes al lapso que se indica, durante el cual no pudo ejercer sus funciones por un acto de la autoridad ajeno a su voluntad **(96.494/2015, 20.004/2016).**

Un funcionario no tiene derecho a obtener el pago de las remuneraciones que dejó de percibir por el período que no estuvo trabajando con motivo del cese de funciones que le afectó como consecuencia de su solicitud de jubilación, de la cual posteriormente se desistiera, reasumiendo sus funciones con posterioridad en virtud del decreto anulatorio del beneficio previsional, por cuanto la fuerza mayor, en los términos del artículo 45 del Código Civil, tiene lugar en el caso de que un funcionario público, por acto de autoridad, haya sido indebidamente privado del desempeño de su empleo, evento en el cual tiene derecho a sus

remuneraciones a pesar de no haber desempeñado efectivamente sus funciones. Sin embargo, en el caso analizado, el cese de funciones decretado por la autoridad respectiva, con sujeción a las normas pertinentes, tuvo lugar a instancias de la solicitud de jubilación presentada por el propio interesado, de la cual se desistió posteriormente, de modo que no está probada la fuerza mayor, ya que para que esta haya tenido lugar habría sido necesario, además, que el ocurrente hubiese reclamado oportunamente de la medida que entrababa su desempeño funcionario (15.964/1990).

El derecho de un funcionario a percibir remuneraciones por el período durante el cual no desempeñó sus labores, por encontrarse detenido y luego en prisión preventiva, está condicionado a lo que en definitiva resuelva la justicia ordinaria en el juicio criminal respectivo, pudiendo obtenerlas solo si es absuelto o se decreta el sobreseimiento definitivo, pues en ese caso se configura la causal de fuerza mayor que lo habilita para gozar de sus emolumentos (4.626/1992, 21.206/1992).

Las ausencias de un funcionario a su lugar de trabajo, motivadas por el temporal de lluvia que provocó el anegamiento de su vivienda, deben considerarse justificadas por tratarse de un caso fortuito, siendo improcedente descontarle esos días no trabajados de sus remuneraciones (48.789/2000).

Para que se configure la fuerza mayor como causal de impedimento para prestar funciones por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado en virtud de una aceptación de renuncia o de una destitución que no se ajustaron a derecho, no basta que exista una orden ilegítima o ilegal de la autoridad que impida ejercer las mismas, sino que además debe constar en forma inequívoca que el afectado con la medida reclamó por todos los medios a su alcance de esa situación anómala (49.679/2005, 14.935/2013).

Según el artículo 45 del Código Civil, la fuerza mayor o caso fortuito es el imprevisto imposible de resistir, es decir, se exige que el hecho que ocasiona tal situación impida el accionar oportuno y que sea irresistible. Así, una situación de fuerza mayor no puede mantenerse indefinidamente en el tiempo, dado que perdería su naturaleza de imprevista e irresistible (6.718/2012).

Suspensión preventiva

Funcionarios que no han sido calificados, por haber sido suspendidos preventivamente de su empleo, conservan su calificación anterior y tienen derecho a percibir la asignación contemplada en el artículo 4º de la ley Nº 19.490, en la medida que cumplan los demás requisitos previstos al efecto (E273034/2022).

Funcionario afecto a la medida de suspensión preventiva establecida en el artículo 136 del Estatuto Administrativo no se encuentra impedido de solicitar y gozar de su feriado legal, por lo que su eventual acumulación procederá según las reglas generales (E64232/2020).

Para aplicar la regla contenida en el artículo 72 de la ley Nº 18.834 y, específicamente, respecto de los funcionarios suspendidos con ocasión de un sumario administrativo, es necesario distinguir entre remuneraciones permanentes u ordinarias, que son aquellas que se fijan por la ley en relación con el desempeño normal de un cargo, y las remuneraciones eventuales o accidentales, que solo se pagan cuando se cumplen ciertas condiciones como acontece con las horas extraordinarias, las que constituyen una retribución por el desarrollo de labores fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Solo durante los períodos de licencia, feriado o permisos con goce de remuneraciones de los funcionarios que se desempeñan habitualmente fuera del horario normal de trabajo en los servicios que funcionan permanentemente procede pagar las horas extraordinarias, ya que el funcionario se encuentra ejerciendo beneficios estatutarios que lo autorizan para ausentarse de sus funciones, y cuando no concurren tales circunstancias, no procede el pago de dichas horas extraordinarias por períodos durante las cuales estas no han sido trabajadas, como ocurre precisamente con los funcionarios que han sido objeto de suspensión durante un sumario administrativo, la que constituye una medida de resguardo en favor de la Administración y no un beneficio estatutario (17.863/2006).

Cálculo del cuociente

Un funcionario autorizado para hacer uso de diez días de permiso sin goce de remuneraciones, conforme al artículo 110, tiene derecho a percibir su remuneración por el mes respectivo con un descuento equivalente a la suma que resulta de multiplicar el número de días no trabajados por la renta correspondiente a un día de labores, el que a su vez es el cuociente que se obtuvo de dividir la remuneración mensual por treinta, siendo irrelevante para tales fines que el mes tenga 28, 29, 30 o 31 días (6.591/1996, 21.688/2011).

Exfuncionaria de la Policía de Investigaciones de Chile debe restituir remuneraciones que percibió en exceso tras su cese. Ello, porque, conforme al artículo 72 de la ley Nº 18.834, aplicable en virtud de lo establecido en el artículo 153 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse estipendios, salvo los casos que allí se indican, agregando que el correspondiente descuento se calculará considerando, en lo que interesa, que un día de labores será el cuociente que se obtenga de dividir dicho monto mensual por treinta. En este sentido, la jurisprudencia de esta Entidad de Control ha expresado que, con el objeto de determinar la cantidad a devolver por una exservidora que se desvinculó antes de finalizar una mensualidad, es necesario contabilizar los días que median entre la data de su cese y el último día del mes respectivo (63.023/2015).

Inciso 2º

El descuento de remuneraciones contemplado en el artículo 72 tiene lugar no solo en casos de inasistencias al empleo por parte de los funcionarios afectados, sino también cuando ellos se abstienen de desarrollar labores, aunque hayan concurrido al servicio durante la jornada normal de asistencia del personal (22.422/2012).

Los descuentos por inasistencias o atrasos injustificados no afectan el monto de las cotizaciones y demás descuentos legales, por lo que las imposiciones previsionales deben efectuarse sobre el total de las remuneraciones, aunque el monto que perciba el funcionario resulte menor por causa de los descuentos por atrasos o inasistencias (24.561/1997).

Inciso 3º

Funcionarios que sin ser directores de las asociaciones que los agrupan participaron en las asambleas regionales dentro de la jornada de trabajo, contando con la autorización de la institución empleadora, deberán devolver el tiempo no trabajado para tener derecho a percibir las remuneraciones que les correspondan (E350776/2023, E585271/2024).

Aun cuando la ley asigne específicamente la medida de destitución en el caso de atrasos o ausencias reiterados o consecutivos, según el caso, la autoridad puede ponderar las atenuantes que concurran en la especie (E313110/2023).

Tratándose de infracciones administrativas que conllevan una sanción disciplinaria específica como ocurre con la destitución por atrasos sin causa justificada, previa investigación sumaria, el jefe superior del servicio puede rebajar ese castigo, pero su decisión debe ser fundada en el texto del documento que materializa la medida que en definitiva se decide aplicar (33.152/2004, 49.342/2009).

Es improcedente aplicar, en una investigación sumaria, una sanción a un funcionario que incurriera en inasistencias por más de tres días consecutivos, por cuanto no está probado que dichas inasistencias fueren efectivamente injustificadas, ya que el rechazo de la licencia médica presentada por parte del organismo de salud competente impide al afectado gozar de las remuneraciones o subsidios por el período en que no concurrió a trabajar, pero constituye una prueba cierta de su enfermedad y un principio de justificación de las ausencias laborales (37.765/2000).

Tratándose tanto de las ausencias ininterrumpidas contempladas en este precepto, como de las inasistencias en días discontinuos previstas en el artículo 125, letra a), para perseguir la responsabilidad de los funcionarios infractores, resulta aplicable la investigación sumaria a que se refiere el inciso final del artículo 72 de la ley Nº 18.834 (30.830/1994, 71.603/2014).

La destitución, previa investigación sumaria, solo puede aplicarse en los casos de varios atrasos y ausencias reiterados sin causa justificada. Por tal motivo, la investigación sumaria que se instruya en contra de un funcionario afectado por un estado depresivo o que padecía alcoholismo a la fecha en que acontecieron los hechos investigados, previamente a la aplicación de una medida disciplinaria, debe requerirse el pronunciamiento de la comisión médica de medicina preventiva e invalidez correspondiente, para que esta emita un pronunciamiento sobre el estado de salud del inculpado, que permita decidir sobre su imputabilidad, puesto que no es posible sancionar administrativamente a un funcionario respecto de quien la autoridad médica competente haya declarado que padece una enfermedad mental o alcoholismo y, por ende, no puede ser objeto de imputación de culpabilidad si en esta circunstancia infringe sus deberes funcionarios (34.260/2015).

Las situaciones en que el funcionario infringe el deber de desempeñar el empleo en forma permanente ausentándose injustificadamente de sus labores en más de una oportunidad, se presentan en los casos en que luego de abandonar sus labores sin justificación por un cierto lapso, el empleado las reasume para, al cabo de un tiempo, volver a cometer la misma infracción. Si la ausencia no justificada del inculpado se produjo por tres días consecutivos, esto es, por una sola unidad temporal, no se puede calificar de reiterada. En esta hipótesis tampoco se configura la causal de la letra a) del artículo 125 del Estatuto Administrativo, que dispone que la destitución procede en el evento que el servidor se ausente de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada (69.422/2013).

Concordancias:

Artículos 15, 43, 56 y 62, Nº 4 y 8, de la ley Nº 18.575; 45 y 1547, inciso segundo, del Código Civil; 61, letras a) y d), 65 a 71, 125, letra a), de la ley Nº 18.834; 69 de la ley Nº 18.883; 32 y 33 de la ley Nº 19.296; 63 del decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

Párrafo 3º. De las destinaciones, comisiones de servicio y cometidos funcionarios

ARTÍCULO 73. Los funcionarios sólo podrán ser destinados a desempeñar funciones propias del cargo para el que han sido designados dentro de la institución correspondiente. Las destinaciones deberán ser ordenadas por el jefe superior de la respectiva institución.

Ley 18.834, Art. 67.

La destinación implica prestar servicios en cualquiera localidad, en un empleo de la misma institución y jerarquía.

Interpretación:

Inciso 1º

El fuero maternal implica conservar las remuneraciones correspondientes al grado del cargo que la funcionaria ejercía al momento del embarazo, en la medida que la servidora cumpla con las condiciones para su pago (E312608/2023).

Funcionario que es objeto de una encomendación de funciones mantiene la plaza en que fue nombrado o designado al igual que sus remuneraciones, y su nivel estará determinado por el grado del cargo que ocupe en la planta de que se trate (2.733/2020).

De acuerdo con los principios generales que informan la gestión pública, corresponde a las autoridades de la Administración apreciar las circunstancias y razones que justifican la destinación de un funcionario, como por ejemplo el mejor aprovechamiento del personal calificado, basándose, además, en la profesión del interesado, permitiendo potenciar y reactivar su quehacer, siempre que la adopción de la medida no implique una actuación arbitraria y que las funciones que deberá cumplir en su nuevo destino no sean ajenas al cargo para el cual fue designado (17.188/1993, 31.738/2001, 3.250/2012).

La destinación de un funcionario debe disponerse formalmente por el jefe superior del servicio, notificándose al empleado la medida adoptada, sea personalmente o mediante carta certificada dirigida al domicilio registrado en el servicio, en caso de no poder realizarse en esa forma. Ello, no obstante que el legislador no ha establecido ningún procedimiento para llevar a cabo esa diligencia. En tales condiciones, el empleado no podrá excusarse de cumplir la nueva destinación asignada, encontrándose obligado a asumir las nuevas funciones por mandato de la letra e) del artículo 61 del Estatuto Administrativo (8.218/2011, 75.069/2012, 9.694/2014).

La destinación no constituye una medida disciplinaria, sino que corresponde a una providencia de buena administración, debiendo las autoridades apreciar las

circunstancias o razones que justifican la decisión en cuestión, siempre que ello no signifique alguna arbitrariedad y se respeten los límites establecidos por la ley (72.452/2016).

Deben considerarse como funciones "propias" del cargo las asignadas a una determinada planta, de manera que la destinación solo corresponde efectuarla en cargos contemplados dentro de una misma planta (37.917/1996, 78.109/2015).

La encomendación de funciones debe necesariamente asignarse en correspondencia con las labores inherentes a los cargos que ocupan la personas a quienes se les encargarán las nuevas tareas, es decir, no solo debe tratarse de funciones propias del estamento auxiliar, administrativo, técnico, profesional o directivo al que pertenece el servidor afectado, según sea el caso, sino que además, en cargos que exigen la posesión de un título profesional determinado, es menester que las labores encomendadas guarden relación con el diploma respectivo (23.008/2006).

La destinación supone necesariamente la mantención de la titularidad del cargo que ha desempeñado el funcionario en la repartición de origen, siendo improcedente la asunción de aquel en propiedad, en el cargo al cual ha sido destinado. Asimismo, la destinación solo puede tener carácter de transitoria, ya que no significa un cambio del cargo del afectado, sino que constituye una mera encomendación de funciones. A mayor abundamiento, es dable señalar que el empleado tiene derecho, como retribución por sus servicios, al sueldo asignado a la categoría o grado que corresponda al empleo respecto al cual tiene nombramiento vigente, sin que la destinación sea un medio para proveer un cargo de la planta de un servicio, ya sea que este se encuentre vacante o que, sin estarlo, su titular se encuentre impedido por cualquier causa para desempeñarlo (653/2007).

Corresponde a la jefatura superior de un servicio la facultad de disponer su organización interna y de asignar las tareas respectivas, como asimismo ejercer la administración de su personal, de lo que se desprende que le compete ordenar la destinación de sus trabajadores, potestad que no se ve alterada por el hecho de que aquellos, al momento de implementarse esa medida, se encuentren haciendo uso de licencia médica, toda vez que este beneficio no otorga a los empleados inamovilidad en sus funciones (3.071/2003, 75.069/2012, 69.151/2013).

Es improcedente el pago de compensaciones o indemnizaciones en favor de un empleado que, como consecuencia de una destinación, deja de percibir viáticos y horas extraordinarias, ya que es obligación de cada funcionario cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente, sin que la ley Nº 18.834 contenga normas que contemplen el pago de beneficios compensatorios para el caso en que los servidores dejen de gozar de algún tipo de franquicia pecuniaria a causa de su destinación (4.331/1992).

La medida de destinación respecto de funcionaria que se desempeñaba como enfermera clínica de anestesia, siendo posteriormente destinada para ejercer funciones de enfermería en la unidad de imagenología, no supone un cambio en la naturaleza de las funciones, pues, conforme a dicha destinación, continuará ejerciendo labores profesionales acordes con su jerarquía, sin que se pueda advertir en la decisión del servicio arbitrariedad o vulneración a la normativa que regula la materia. En virtud de lo anteriormente expuesto, cabe concluir que la medida de destinación de la ocurrente dispuesta por la jefatura superior del recinto asistencial de que se trata se ha ajustado a derecho, toda vez que obedeció a una razonada y justificada distribución del personal, encontrándose, por tanto, la afectada, en el imperativo legal de darle cumplimiento **(5.695/2010).**

Los desplazamientos a que pueda dar lugar una destinación deben efectuarse de manera que se respete la posición jerárquica y se procure que los empleados desarrollen tareas de la misma índole de las que corresponden al cargo en que fue nombrado, por lo que, tratándose de empleos de denominación genérica, no existe inconveniente en que opere la destinación a otras funciones relacionadas con su estamento, sin que tengan lugar las limitaciones aplicables a los cargos de nominación específica **(19.631/2009, 75.175/2010, 80.234/2011).**

Los empleos de denominación específica limitan, cuando no impiden, una destinación, ya que esta medida no puede alterar las funciones propias del cargo que se ocupa, según la denominación indicada en la ley, en el presupuesto, en las plantas o reglamentos del servicio. Si bien la legislación estatutaria faculta a las jefaturas superiores para distribuir a los personales de su dependencia, por vía de destinación, a fin de ubicarlos en una determinada unidad dentro del servicio, tales desplazamientos deben respetar la jerarquía de los funcionarios y efectuarse en forma tal que los servidores desarrollen tareas de la misma índole que aquellas para las cuales se les nombró en la repartición a que pertenecen **(6.070/1992, 43.301/2004).**

De conformidad con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 46 de la ley Nº 18.575 y en el artículo 73 de la ley Nº 18.834, los funcionarios públicos solo pueden ser destinados a funciones propias del empleo para el cual han sido designados, dentro del órgano o servicio público correspondiente. Dichas destinaciones deberán ser ordenadas por el jefe superior respectivo para prestar servicios en cualquiera localidad, en un empleo de la misma institución y jerarquía. Como puede inferirse de lo anotado, la destinación es una facultad privativa de la superioridad de un servicio quien puede decidir discrecionalmente cómo distribuir y ubicar a los funcionarios según sean los requerimientos de la institución, con la sola limitación de que las funciones a las que sea destinado el servidor, sean las propias del cargo para el que ha sido nombrado y, de la misma institución y jerarquía. La medida disciplinaria y la anotación de demérito impuestas a quien fuera destinado sin cumplir las labores que exigen un título profesional del que

no se estaba en posesión, no pueden tener fundamento en el incumplimiento de las obligaciones que derivaron directamente de tal destinación, circunstancia que necesariamente debe considerarse para los fines de ponderar y evaluar la procedencia de aplicar tales medidas (19.897/2009, 64.969/2009).

Lo señalado respecto de la destinación es plenamente aplicable a la encomendación de funciones, la cual ha sido admitida en aquellos casos en que las labores encomendadas no se encuentran en el ámbito propio de las funciones de un cargo determinado existente en la planta de personal o, si bien se contemplan dentro de las tareas de una plaza existente, tales empleos resultan insuficientes para que el organismo satisfaga eficientemente las necesidades que la ley le encarga atender (23.008/2006).

Resulta improcedente que por la vía de la encomendación de funciones se asignen las tareas propias de un cargo directivo a un servidor que desempeña una plaza del escalafón profesional (27.635/1991, 12.563/2010, 40.415/2013).

La destinación del personal a contrata de un servicio resulta legalmente procedente en la medida que las labores que deba desempeñar el respectivo empleado correspondan a aquellas que son propias de la planta a la cual ha sido asimilada su designación y que, por cierto, se cumplan los demás requisitos o exigencias que para dicho efecto se hayan previsto en la normativa especial que rija a cada institución (9.449/2017).

Inciso 2º

Funcionarios que son objeto de una destinación formal mientras hacen uso de una licencia médica solo mantienen el derecho a las remuneraciones correspondientes a su antiguo desempeño hasta el momento en que queda afinado el acto que los destina (E64210/2020).

La destinación de los servidores públicos se perfecciona a través de la efectiva asunción de funciones en el cargo de su nuevo destino, lo que trae aparejado como consecuencia la desafectación del empleado en el ejercicio de sus funciones anteriores en forma simultánea y sin solución de continuidad, pues la destinación no interrumpe la relación estatutaria que une al funcionario con el Estado, sino que, por el contrario, descansa forzosamente en la existencia previa de ese vínculo jurídico (26.565/2004, 43.769/2011, 98.181/2015).

Se reconoce a la superioridad la facultad de distribuir y ubicar al personal de su dependencia según las necesidades del servicio, siempre que las tareas asignadas correspondan al escalafón al que pertenece o se encuentra asimilado el funcionario a contrata (59.798/2011, 13.947/2014, 28.844/2016).

Es improcedente destinar a otra localidad a un funcionario amparado por el fuero gremial del artículo 25 de la ley Nº 19.296 (14.876/1997, 80.172/2010, 78.559/2012).

Procede redistribuir a los dirigentes gremiales dentro de las oficinas de la entidad aunque estas se ubiquen en distintos edificios, pero dentro de la misma localidad, porque el fuero de que ellos gozan no puede afectar el ejercicio de las atribuciones de las autoridades para disponer su adecuación o reorganización, cuando las circunstancias así lo exijan. La expresión "localidad" no se asimila al vocablo comuna, sino que es sinónimo de ciudad en la cual se desempeñan los dirigentes al momento de ser elegidos, puesto que no siempre el cambio de una comuna a otra significará afectar el bien protegido por el fuero, ya que ello dependerá esencialmente de la ubicación geográfica que ambas posean, situación que es distinta a la que ocurriría si uno de esos servidores es trasladado de la ciudad en que desarrolla sus labores al ser elegido a otra diversa, originando un grave distanciamiento físico del lugar en el que ejercía sus labores y se afecte el desarrollo de sus actividades gremiales (15.661/1999, 34.792/2000, 47.135/2011).

No procedió declarar vacante el cargo de una funcionaria de exclusiva confianza que goza de fuero gremial, ya que no se advierte que esa medida sea consecuencia de un proceso de reestructuración interno que implique cambios orgánicos en el Fondo Nacional de Salud. En consecuencia, cabe concluir que la medida adoptada en la especie vulneró el fuero gremial que ampara a la peticionaria, toda vez que esta fue separada de su empleo de jefe de departamento sin que haya tenido lugar un proceso de reestructuración en la unidad que dirige y que haya obligado a cambiarla de sus labores de jefatura, procediendo que, de acuerdo con los nuevos antecedentes tenidos a la vista en esta oportunidad, la autoridad deje sin efecto la resolución que declaró vacante su cargo de exclusiva confianza (29.792/2017).

El inciso segundo del artículo 25 de la ley Nº 19.296 —que impide trasladar de localidad y función, sin su autorización por escrito, a un dirigente gremial desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en su mandato— es un precepto especial que debe interpretarse restrictivamente, no siendo posible extender ese beneficio a quien no posee esa calidad. De este modo, dicha prerrogativa no impide que el cónyuge sea objeto de destinaciones (30.980/1999).

El fuero establecido en el inciso segundo del artículo 25 de la ley Nº 19.296 otorga a los dirigentes de las asociaciones de funcionarios el derecho a continuar desarrollando las mismas tareas que cumplían al momento de su elección. Ello, porque esa norma establece una protección para los mencionados dirigentes, puesto que el término "función" empleado por el aludido inciso segundo no puede entenderse comprensivo de cualquier labor que sea compatible con el cargo que ocupa el dirigente de que se trate, ya que ello significaría que el fuero establecido en dicho precepto no tendría ningún efecto jurídico, toda vez que un servidor público siempre debe desempeñar funciones propias de su empleo (47.455/2016).

Conforme al artículo 54, letra b), de la ley Nº 18.575, una funcionaria cuyo hermano fue nombrado como Director del Servicio en que labora puede seguir ejerciendo sus funciones, si es destinada a una dependencia de ese mismo organismo donde no se produzca relación jerárquica directa o indirecta con aquel, lo que no obsta que la recurrente deba cambiar su residencia a otra localidad, dado que conforme a lo prescrito en el artículo 61, letra e), de la ley Nº 18.834, los empleados públicos están obligados a cumplir las destinaciones que disponga la autoridad competente. Además, la destinación implica, para los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo, la obligación de prestar servicios "en cualquier localidad", lo cual demuestra que pueden ver alterada su residencia en virtud de dicha medida, lo que resulta especialmente procedente si ella deriva de la aplicación de una norma legal, como en este caso ocurre (9.173/2001, 2.125/2007, 20.386/2013).

Según los artículos 156, incisos segundo y tercero, y 157 de la ley Nº 10.336, los funcionarios públicos no pueden ser trasladados o designados en comisión de servicio fuera del lugar en que ejercen sus funciones desde 30 días antes de las elecciones de Presidente de la República o de aquellas ordinarias o extraordinarias que se realicen dentro de las respectivas circunscripciones electorales. Es del caso precisar que la expresión "traslado" antes aludida, se entiende referida a las destinaciones, según lo ha determinado la jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General. Igualmente, quedarán suspendidas todas las comisiones que se estuvieren desempeñando. Esa limitación afecta tanto a la destinación dispuesta por iniciativa del servicio como a la ordenada a solicitud del interesado (35.729/2014).

Las indicaciones contenidas en un certificado médico acompañado por una funcionaria para justificar la solicitud de ser destinada a otra unidad por razones de salud no son obligatorias, sino que constituyen una mera recomendación para el organismo en cuestión, debiendo entenderse que este cumple con aquellas al hacer las diligencias o esfuerzos para conseguir el cambio de labores solicitado (21.688/2015, 79.421/2016).

Si bien las tareas asignadas no son propias del cargo profesional del reclamante, ellas son exigidas no en virtud de su condición de funcionario público ni en razón del empleo que ocupa, sino que por la necesidad de cooperar por el bien común de la población que se integra y que desarrolla su vida diaria en extremas condiciones de aislamiento y adversidad climática (territorio antártico), por lo que no representan una transgresión normativa (94.292/2015).

Concordancias:

Artículos 1º, 6º, 7º, 19, Nºs. 16 y 17, y 38º de la Constitución Política; 3º, 5º, 46 y 54, letra b), de la ley Nº 18.575; 156 a 161 de la ley Nº 10.336; 24, 61, letra e), 74 y 136 de la ley Nº 18.834; 70 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296.

ARTÍCULO 74. Cuando la destinación implique un cambio de su residencia habitual, deberá notificarse al funcionario con treinta días de anticipación, a lo menos, de la fecha en que deba asumir sus nuevas labores.

Ley 18.834, Art. 68.

Si ambos cónyuges fueren funcionarios regidos por este Estatuto con residencia en una misma localidad, uno de ellos no podrá ser destinado a un empleo con residencia distinta, sino mediante su aceptación, a menos que ambos sean destinados a un mismo punto simultáneamente.

Interpretación:

Inciso 1º

Cuando la destinación signifique un cambio de residencia, debe ella notificarse al afectado con 30 días de anticipación, a lo menos, de la fecha en que deba asumir sus nuevas labores. Sin embargo, la circunstancia de que se le notifique sin esa antelación no obsta a su legalidad, pues la asunción de funciones en la fecha indicada por la autoridad perfeccionó el correspondiente acto administrativo. Ello tiene por objeto que el funcionario conozca la fecha en que debe asumir funciones con cierta antelación y permitirle adoptar, con la debida anticipación, las medidas necesarias para solucionar sus asuntos personales (11.864/1993, 35.940/1994, 36.837/2013).

El cumplimiento extemporáneo de dicha formalidad no acarrea la nulidad de la destinación y únicamente releva al funcionario de la obligación de asumir el día a contar del cual se ordenaba la medida, pudiendo hacerlo, sin incurrir en responsabilidad administrativa, dentro del plazo señalado contado desde la fecha de la notificación. Si bien no se comunicó la fecha en que debió asumir el funcionario en sus nuevas labores con anterioridad a los 30 días de plazo que la normativa vigente le concede, la observancia extemporánea de dicha formalidad no acarrea la nulidad de la medida administrativa en cuestión, ya que la ley Nº 18.834, en su artículo 73, impone a todos los servidores públicos la obligación de cumplir con las destinaciones que les encomiende la jefatura dentro del marco de su competencia (46.561/2001, 36.837/2013).

Inciso 2º

El artículo 133 del Código Civil señala que “ambos cónyuges tienen el derecho y el deber de vivir en el hogar común” reconociendo, implícitamente, la obligación del marido y de la mujer de seguirse recíprocamente al lugar donde uno u otro deba fijar su residencia, salvo que a alguno de ellos le asistan razones graves para no hacerlo, lo que es corroborado por esta norma que tiende a evitar que los cónyuges funcionarios regidos por la ley Nº 18.834, con residencia en una misma localidad, sean separados por un acto de la autoridad administrativa, sin

su respectiva aceptación, a menos que ambos sean destinados a un mismo punto simultáneamente. De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1º, inciso primero, del decreto con fuerza de ley Nº 1.791, de 1979, del antiguo Ministerio de Justicia —Estatuto del Personal perteneciente a las plantas de oficiales penitenciarios y de suboficiales y gendarmes de ese servicio—, la ley Nº 18.834 se aplica supletoriamente en lo no previsto y en aquello que no sea contrario a ese estatuto especial, tal como sucede en materia de destinaciones. No obsta a lo expuesto, la normativa contenida en los artículos 6º, Nº 9, y 12, del decreto ley Nº 2.859, de 1979, ley orgánica de Gendarmería de Chile, pues tales preceptos no poseen un carácter estatutario **(24.288/2002, 29.134/2006, 96.085/2015).**

Recurrente no tiene derecho a ser destinado a la misma localidad en que lo fue su cónyuge, conforme al inciso segundo del artículo 74 de la ley Nº 18.834, dado que esta última fue quien solicitó su traslado **(65.399/2016).**

No resulta procedente que se deje sin efecto medida de destinación a capitán del Ejército de Chile a la ciudad de Punta Arenas, cuya cónyuge funcionaria de la Policía de Investigaciones de Chile no ha sido trasladada a la misma localidad, pues si bien lo previsto en el artículo 133 del Código Civil favorecería al interesado siempre que a su respecto se pudiera aplicar el artículo 74 de la ley Nº 18.834, no resulta aplicable supletoriamente a las Fuerzas Armadas. Además, se desprende de los antecedentes tenidos a la vista que, a la data en que se oficializó la destinación del interesado, tenía el estado civil de soltero **(27.432/2010, 79.508/2016).**

Conforme a los principios generales que informan la gestión de los servicios públicos, corresponde a las autoridades de la Administración apreciar las circunstancias o razones que justifican la adopción de la medida de destinación a una localidad determinada, siempre que ello no signifique alguna arbitrariedad y que las funciones que deben llevar a cabo los empleados no sean impropias del cargo para el cual fueron designados. El artículo 74, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, prevé la situación de destinación de los cónyuges solo si ambos son funcionarios regidos por la ley indicada, lo que no ocurre en este caso, en que la cónyuge del interesado se desempeña en el Ministerio Público regida por la ley Nº 19.640 y supletoriamente por algunas normas del Estatuto Administrativo, entre las cuales no se contemplan las relativas a las destinaciones, comisiones de servicio y cometidos funcionarios. La norma del artículo 133 del Código Civil solo favorece a quienes les sea aplicable el mencionado artículo 74, inciso segundo **(33.327/2008, 27.432/2010).**

El artículo 74, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, contempla la posibilidad de que los cónyuges funcionarios rechacen una destinación con cambio de residencia dispuesta por la autoridad respecto de uno de ellos, cuando ambos se rigen por el Estatuto Administrativo y residen en la misma localidad. No sería este el caso si uno se rige por la ley Nº 18.834 y su cónyuge es funcionario de las Fuerzas Armadas. Esta disposición no autoriza en esta situación a uno de los cónyuges a

exigir una destinación a una localidad diversa para reunirse con su marido o mujer (13.125/2003).

Situación de cónyuges funcionarios de un servicio, que fueron designados en distintas localidades al postular a cargos con desempeño en lugares diferentes en un concurso, no corresponde resolverla acorde con los artículos 73 y 74 de la ley Nº 18.834, que rigen las destinaciones de los funcionarios públicos, sino que de acuerdo con los artículos 18 y siguientes del mismo ordenamiento, relativos a los certámenes. Lo anterior, debido a que tanto al marido como a la mujer no se les trasladó a localidades diversas por un acto arbitrario de la autoridad, sino que los nombramientos a servir en distintos lugares son el resultado de un proceso de selección al cual se opusieron libremente y que ganaron en forma legítima, conforme con las respectivas bases del concurso. Con todo, para resguardar la unidad familiar en el caso en estudio, afectada por la propia voluntad de los cónyuges, la autoridad administrativa ha de arbitrar las medidas tendientes a destinar a aquel que no acepte la nueva plaza, conservando el grado que poseía antes del concurso, al mismo lugar en que se designe al que acceda a ser promovido (5.695/2005).

Es improcedente aplicar el inciso segundo de este precepto a médicos becarios, marido y mujer, contratados por la Subsecretaría de Salud, porque a la fecha de su destinación no tenían la calidad de funcionarios públicos requerida por esta disposición. Para adquirir tal carácter no basta el nombramiento mediante el pertinente acto administrativo tramitado por la Contraloría General, sino que se precisa, además, la asunción efectiva al cargo dentro del plazo que indica la ley, vale decir, que el interesado tome posesión material del empleo en que fue designado, o realice actos que permitan suponer, inequívocamente, su voluntad de desempeñarlo, lo cual no ha ocurrido en este caso. Esto, ya que la cónyuge presentó certificados médicos destinados a justificar su ausencia y no consta que después se hiciera cargo del empleo, de todo lo cual puede inferirse que la presentación de aquellos no constituye, una manifestación indubitable de la voluntad de asumir la función. Por otra parte, aun cuando lo hubiera hecho en tiempo y forma, adquiriendo de este modo el carácter de servidora pública, esta sola circunstancia no le habría permitido acogerse a la indicada norma, dado que por su designación debía comenzar a cumplir sus tareas en una localidad distinta a la de su marido, no satisfaciéndose, por ende, uno de los requisitos exigidos, cual es, que ambos, teniendo la calidad de funcionarios públicos, posean igual residencia (13.401/1996, 29.660/1996).

En algunas situaciones la preceptiva fuerza a destinar a una determinada localidad a quien asume ciertos empleos, lo que no significa vulnerar el artículo 74 de la ley Nº 18.834. En efecto, el funcionario, si bien está compelido a desempeñar las funciones propias del cargo al que accede con ocasión de una promoción, no se encuentra obligado a aceptar el ascenso, por lo que puede renunciar a este,

opción que, en definitiva, permite dar la misma protección que persigue el aludido artículo 74 (77.643/2014).

Concordancias:

Artículos 1º, 6º, 7º, 19, Nºs. 16 y 17, y 38 de la Constitución Política; 3º, 5º, 46 y 54 de la ley Nº 18.575; 156 a 161 de la ley Nº 10.336; 133 del Código Civil; 24, 61, letra e), 73, 98, letra d), y 136 de la ley Nº 18.834; 71 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296; 3º transitorio de la ley Nº 19.653.

ARTÍCULO 75. Los funcionarios públicos podrán ser designados por el jefe superior de la respectiva institución, en comisión de servicio para el desempeño de funciones ajenas al cargo, en el mismo órgano o servicio público o en otro distinto, tanto en el territorio nacional como en el extranjero. En caso alguno estas comisiones podrán significar el desempeño de funciones de inferior jerarquía a las del cargo, o ajenas a los conocimientos que este requiere o a la institución.

Ley 18.834, Art. 69.

Las designaciones en comisión de servicio a que se refiere el inciso anterior, podrán ser efectuadas por los Secretarios Regionales Ministeriales o por los Directores Regionales de servicios nacionales desconcentrados, respecto del personal a su cargo y siempre que tengan lugar dentro del territorio nacional.

Interpretación:

Inciso 1º

La comisión de servicio involucra el ejercicio de ciertas funciones ajenas al empleo y para las cuales el funcionario posee conocimientos que lo habilitan para realizarlas adecuadamente. Las funciones que ejerza el comisionado deben determinarse específicamente (77.772/2013, 65.184/2015).

Como la comisión de servicio significa el desarrollo de tareas ajenas al cargo, los dirigentes gremiales no pueden ser objeto de dicha medida, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 25 de la ley Nº 19.296 (37.850/1998, 1.013/2000).

La circunstancia de que a un profesional funcionario se le haya comisionado para asesorar a una unidad a cargo de un jefe de inferior jerarquía que la suya no significa que pueda quedar bajo la tuición de este último, pues ello importaría infringir el principio de la jerarquía funcionaria, debiendo, para fines administrativos de control interno, quedar sujeto a la dependencia de un jefe de igual o superior jerarquía. Por otra parte, el hecho de que el comisionado sirva en una institución especializada en la que le corresponde realizar intervenciones quirúrgicas de alta complejidad, atendida su condición de neurocirujano, no obsta para que se le asigne, en virtud de una comisión de servicios, el cumplimiento de labores de otra índole, siempre que no sean de menor nivel o categoría en razón del cargo de que es titular (21.046/2005, 9.816/2012).

Un funcionario público enviado en comisión de servicio al extranjero puede hacer uso de su feriado anual una vez terminada aquella, prolongando su estadía en el exterior, porque el servidor, al desempeñar tal comisión, conserva su calidad de funcionario del servicio correspondiente, como también el goce de todos los beneficios estatutarios que en tal calidad le asisten, entre ellos el derecho a

impetrar el goce del feriado anual. No se vulnera, en esta situación, el principio de probidad administrativa, porque los gastos producidos por la indicada prolongación de la estadía en el exterior no son de cargo del servicio sino del interesado (31.114/2001).

Es improcedente disponer una comisión de servicio sin goce de remuneraciones, ya que durante su desempeño, el funcionario conserva sus derechos en materia remuneracional. Además, no procede que los gastos de traslado y estadía sean solventados por el interesado, pues dichos beneficios constituyen derechos de carácter público, lo que les otorga la calidad de irrenunciables (5.917/1993, 14.675/2012).

El funcionario que, con motivo de una comisión de servicios, debe viajar al extranjero y que, mientras cumple tal misión, se ve afectado por un acontecimiento imposible de prever, tiene derecho al reembolso de los gastos extraordinarios debidamente acreditados en que ha debido incurrir en su retorno al país, por cuanto debe estimarse que tal evento constituye una fuerza mayor en los términos del artículo 45 del Código Civil, toda vez que lo contrario conllevaría un enriquecimiento sin causa para el Fisco en perjuicio del servidor que ha debido asumir determinados desembolsos por causas que no le son imputables (74.108/2010, 24.343/2017).

De acuerdo con los artículos 156 y 157 de la ley Nº 10.336, treinta días antes de las elecciones presidenciales, parlamentarias y municipales, los funcionarios no pueden ser designados en comisión de servicio fuera del lugar en que ejercen sus funciones, como asimismo, desde esa data se suspenderán las que estuvieren desempeñando en esas condiciones, debiendo reintegrarse a las funciones para cuyo desempeño están nombrados. Las limitaciones señaladas no rigen respecto de las comisiones de servicio o de estudio que se cumplen en el extranjero, ni alcanzan a los simples cometidos, es decir, a la ejecución de tareas inherentes a las funciones del empleo de que es titular el servidor, aun cuando ellas lo obliguen a desplazarse fuera del lugar de su desempeño, pero siempre que esta actividad corresponda al ejercicio normal y habitual de determinados cargos (34.943/2009).

Los desplazamientos diarios que deben efectuar desde sus domicilios los servidores que están destinados a cumplir sus labores en un recinto aeroportuario, no son aquellos que quedan cubiertos por las comisiones de servicio o los cometidos funcionarios (23.512/2015).

No procede designar personal a contrata con el exclusivo fin de ser comisionado a prestar servicios en otro organismo (3.364/2017).

Inciso 2º

No procede que las comisiones de servicio que afecten a las jefaturas de departamento del Servicio de Vivienda y Urbanización las adopte o determine la ministra del ramo, sino que corresponde establecerlas al director de dicha entidad (48.793/2009).

La Delegación Presidencial Regional puede requerir la colaboración de otros entes públicos, a fin de adoptar medidas tendientes a enfrentar las consecuencias producidas por una catástrofe, por ejemplo, mediante una comisión de servicio –conforme a lo dispuesto en el artículo 75 de la ley Nº 18.834–, para que funcionarios de otra repartición pública participen en la ejecución y desarrollo de las medidas indispensables para enfrentar esa situación, definidas fundadamente por la autoridad (E137630/2025).

Concordancias:

Artículos 1º, 6º, 7º, 8º, 19, Nºs. 16 y 17, y 38 de la Constitución Política; 46 de la ley Nº 18.575; 156 a 161 de la ley Nº 10.336; 24, 61, letra e), 76 y 98, letra e), de la ley Nº 18.834; 72 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296.

ARTÍCULO 76. Los funcionarios no podrán ser designados en comisión de servicio, durante más de tres meses, en cada año calendario, tanto en el territorio nacional como en el extranjero. No obstante, las comisiones podrán ser renovadas por iguales períodos pero no más allá de un año. En casos calificados, por decreto supremo fundado, el Presidente de la República podrá extender el período de las comisiones de servicio hasta un plazo máximo de 2 años. Vencidos estos plazos los funcionarios no podrán ser designados nuevamente en comisión de servicio, hasta que transcurra el plazo mínimo de un año.

Ley 18.834, Art. 70.

Ley 19.154, Art. 2º, Nº 6.

El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios designados en comisión de servicio para realizar estudios en el país o en el extranjero hayan sido o no hayan sido beneficiados con una beca. Con todo, dicha comisión no podrá exceder de tres años, a menos que el funcionario estuviere realizando estudios de posgrado conducentes al grado académico de Doctor, caso en el cual podrá extenderse por el plazo necesario para terminar dichos estudios, siempre que el plazo total no exceda de cinco años. El Jefe superior del servicio solo podrá disponer estas comisiones, siempre que los estudios se encuentren relacionados con las funciones que deba cumplir la respectiva institución.

Ley 19.056, Art. 6º.

Interpretación:

Inciso 1º

Los funcionarios públicos pueden ser designados en comisión de servicio, hasta tres meses en cada año calendario, siempre que ellos se encuentren vinculados con las funciones de la institución, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, sin desmedro de su renovación por iguales períodos, pero no más allá de un año. La autoridad administrativa está facultada para poner término anticipado a dicha comisión, en cualquier momento, por razones de servicio. Ponderación del término o la disminución de la duración de una comisión de servicio compete a la autoridad que la ordenó (29.006/2014).

El derecho a la función se entiende como la legítima prerrogativa que posee todo servidor de ejercer las tareas del cargo para el cual fue nombrado y a que no se le separe de las mismas sin una causa legal que lo permita, de modo que la comisión de servicio constituye el antecedente jurídico que autoriza asignar el desempeño de labores ajenas al empleo en que se encuentra un funcionario designado (93.528/2015).

Con arreglo a lo dispuesto en los artículos 75 y 76 del Estatuto Administrativo, los funcionarios públicos podrán ser designados por el jefe superior de la institución,

en comisión de servicio, para el desempeño de funciones ajenas al cargo, en el mismo organismo o servicio público o en otro distinto, tanto en el territorio nacional como en el extranjero, la que no podrá durar más tres meses, pudiendo ser renovadas por iguales períodos pero no más allá de un año. Por su parte, el artículo 78 del mismo texto legal previene que los funcionarios públicos pueden cumplir cometidos que los obliguen a desplazarse dentro o fuera de su lugar de desempeño habitual para realizar labores específicas inherentes al cargo que sirven. Estos cometidos no requieren ser ordenados formalmente, salvo que originen gastos para la institución, tales como pasajes, viáticos u otros análogos, en cuyo caso se dictará la respectiva resolución o decreto. En este contexto, el cometido funcionario puede significar tanto el desarrollo de todas las labores inherentes a un empleo como también de funciones específicas, pero "siempre por un lapso definido de tiempo"; en cambio la comisión de servicio implica el ejercicio de ciertas funciones ajenas al empleo, para las cuales el servidor posee conocimientos que lo habilitan para desempeñarlas en forma y por un plazo no superior a tres meses, las que solo proceden en la medida que no sean de menor jerarquía a las propias de su cargo (40.233/2005, 42.073/2008).

El artículo 8º del decreto con fuerza de ley Nº 850, de 1997, del Ministerio de Obras Públicas, señala que, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 70 de la ley Nº 18.834, —actual artículo 76—, el Subsecretario, los Directores Generales, el Superintendente de Servicios Sanitarios y el Director del Instituto Nacional de Hidráulica, en su caso, con la visación del Ministro de Obras Públicas, podrán disponer, respecto del personal de su dependencia, comisiones de servicio hasta por el término de seis meses en cada año calendario, prorrogables por igual período y dentro del mismo ministerio, órganos y servicios antedichos. Estas comisiones de servicios tendrán un plazo máximo de dos años y se encomendarán siempre dentro del territorio nacional, por lo que no procede renovar estas comisiones cuando con ello se exceda el plazo que se establece. Las autoridades facultadas para disponer las comisiones de servicio se encuentran dotadas de la potestad para dejarlas sin efecto o bien anticipar la oportunidad de su conclusión, atendidas razones de servicio que compete ponderar a estas, sin que le corresponda a la Contraloría General pronunciarse sobre las decisiones adoptadas por la superioridad cuando la petición de revisión recae en tópicos como los enunciados, dado que se trata de aspectos de mérito cuya determinación y apreciación concierne a la Administración activa (37.675/2008, 8.266/2009, 29.006/2014).

Inciso 2º

Corresponde al director del Servicio de Salud de Coquimbo ponderar, en virtud de sus facultades legales, si concurren los supuestos previstos en la normativa atingente que permiten interrumpir el periodo asistencial obligatorio que se encuentra desempeñando el profesional funcionario que indica, a fin de cursar una subespecialidad con recursos propios (E278508/2022).

Se puede designar en comisión de estudios para cursar un diplomado con financiamiento compartido. Esta puede ser concedida mediante un procedimiento de selección y no da derecho a descanso compensatorio (8.344/2020).

Esta disposición contempla una regla excepcional que permite, si concurren las reglas que ella prevé, la designación de personas en comisión de estudios para efectuar aquellos cursos excluidos de las actividades permanentes y sistemáticas de capacitación de que trata el párrafo 3º del título II del Estatuto Administrativo y al margen de esa preceptiva. La circunstancia de que tal clase de comisión se pueda ordenar solo en la medida que "los estudios que los funcionarios realicen en su virtud se encuentren relacionados con las labores que cumple la institución en que se desempeña", obedece a que aquellos constituyen cursos de perfeccionamiento que responden a la necesidad del servicio de contar con una dotación especializada para el cumplimiento de sus fines. El carácter excepcional de esta norma no significa que mediante tal mecanismo se puedan financiar aquellos estudios que prohíbe el anotado párrafo 3º —ya que la Administración se encuentra impedida de hacerlo según esa norma—, sino que permite que quien se encuentre perfeccionándose conserve su cargo durante el tiempo necesario para realizar sus estudios (42.848/2001, 3.901/2007, 17.553/2016).

La autoridad administrativa se encuentra provista, en materia de comisiones de estudio, de amplias facultades que le permiten, entre otros asuntos, otorgarlas, prorrogarlas, establecer sus condiciones, las que la autoridad fijará teniendo en cuenta el nivel de exigencia del programa de estudios, y hacerlas cesar. Incluso puede ordenarlas de manera tal que impidan totalmente al funcionario desempeñar su cargo (7.817/2006).

Es posible que un funcionario se costee de su propio peculio los gastos de pasajes, alojamiento y alimentación en que incurra con motivo de cumplir una comisión de servicios en el extranjero, destinada a la realización de estudios, si este así lo acepta. Dicho pronunciamiento ha modificado implícitamente la antigua jurisprudencia que perjudicaba a los funcionarios que obtenían la posibilidad para seguir estudios en el extranjero de utilidad para el servicio, pero también de provecho para ellos mismos, ya que puede darse la circunstancia de que la repartición no se encuentre en condiciones de costear los pasajes, y por ello decida no disponer la comisión y en cambio, si se asigna relevancia a lo que el mismo funcionario pueda decidir respecto de quien debería sufragar los gastos, ello, puede redundar en un aumento de las posibilidades de los empleados de cursar estudios en el extranjero. El nuevo criterio es plenamente aplicable a los viáticos, pudiendo un funcionario renunciar a ellos cuando se disponga una comisión de servicios para que siga estudios en el extranjero, tratándose de cursos que digan relación con su beneficio personal y de interés para la repartición (15.415/1997).

A los funcionarios designados en comisión de servicio para la realización de estudios en el país o en el extranjero, sean o no beneficiarios de una beca, no les

resulta aplicable el límite indicado en el inciso primero del artículo 76 de la ley Nº 18.834, sino que esa medida no podrá exceder de tres años, a menos que estuvieren realizando estudios conducentes al grado académico de Doctor, caso en el cual se podrá extender por el tiempo necesario para terminar dichos estudios, siempre que el total no exceda de cinco años. Compete privativamente a la autoridad de la institución a la cual pertenece el funcionario disponer la comisión de servicio necesaria para que se realicen los estudios, así como establecer las condiciones de la misma, las que fijará teniendo en cuenta el nivel de exigencia del programa de estudios (72.981/2010).

La regla de excepción sobre límite de plazo que en materia de comisiones de servicio prevé este inciso segundo puede aplicarse al personal a contrata, siempre que la comisión de estudios tenga una duración que quede comprendida dentro del lapso que abarca el contrato, siendo inaplicable, en cambio, si aquel término excede el período de contratación (21.271/1991).

El artículo 76 de la ley Nº 18.834, que regula las comisiones de servicio para realizar estudios fuera del régimen contemplado en los artículos 26 y siguientes de ese mismo texto legal, no prevé respecto de los funcionarios objeto de dichas medidas una obligación de permanencia o de restitución de las sumas gastadas, por lo que no cabe exigirles a aquellos rendir una caución para tales efectos (E584348/2024).

Concordancias:

Artículos 1º, 6º, 7º, 8º, 19, Nºs. 16 y 17 y 38 de la Constitución Política; 46 de la ley Nº 18.575; 156 a 161 de la ley Nº 10.336; 24, 61, letra e), 75, 77, 98, letra e), y 18 transitorio de la ley Nº 18.834; 73 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296; decreto Nº 1, de 1991, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 77. Cuando la comisión deba efectuarse en el extranjero, el decreto que así lo disponga deberá ser fundado, determinando la naturaleza de ésta y las razones de interés público que la justifican, a menos de tratarse de misiones de carácter reservado, en que será suficiente establecer que el funcionario se designa en misión de confianza. En todo caso, el decreto especificará si el funcionario seguirá ganando en su totalidad o en parte de ellas las remuneraciones asignadas a su cargo u otras adicionales, en moneda nacional o extranjera, debiendo indicarse la fuente legal a que deba imputarse el gasto y el plazo de duración de la comisión. El decreto llevará, además, la firma del Ministro de Relaciones Exteriores.

Ley 18.834, Art. 71.

Ley 19.154, Art. 2º, Nº 7.

Interpretación:

Artículo 77 del Estatuto Administrativo, en cuanto establece, en relación con las comisiones de servicio en el extranjero, que el decreto que las disponga "llevará, además, la firma del ministro de Relaciones Exteriores", no resulta procedente tratándose de los funcionarios de un Centro de Formación Técnica. Ello, toda vez que, por una parte, aquellos no se rigen por los preceptos contenidos en el indicado cuerpo estatutario y, por otra, tal formalidad no procede tratándose de las autoridades y personal de los organismos que gozan de autonomía, como acontece con estos centros educacionales, según señala el artículo 1º de la ley Nº 20.910, que los crea. Lo anterior no implica, en todo caso, que la decisión de designar a un funcionario en alguna de las figuras por las que se consulta no deba ser formalizada a través del correspondiente acto administrativo, tal como se expuso anteriormente en el presente oficio (30.940/2018).

Como el artículo 75 del Estatuto Administrativo faculta a los jefes superiores de servicio para disponer comisiones de servicio en el extranjero, y el artículo 77 exige determinadas formalidades y agrega que dicho documento "llevará, además, la firma del ministro de Relaciones Exteriores", no existe armonía entre ambas disposiciones. Sobre la base de aplicar el principio de especialidad, las comisiones de servicio en el extranjero deben efectuarse de acuerdo con la última de las disposiciones citadas, esto es, que para disponerlas se requiere de un decreto supremo emitido por el respectivo ministerio y suscrito, además, por el Ministerio de Relaciones Exteriores, decreto que debe ser fundado, determinando la naturaleza y las razones de interés público que la justifican (13.998/1990, 28.492/1992, 32.466/1994).

Los decretos que disponen comisiones de servicio al extranjero de los secretarios regionales ministeriales deben ser suscritos por el Presidente de la República y por el Ministro de Relaciones Exteriores, pues los cargos de secretarios regionales ministeriales son de la exclusiva confianza del jefe del Estado (61.586/2008).

Es improcedente comisionar al extranjero a contratado sobre la base de honorarios, si en su contratación no se dejó establecido ese derecho (19.448/2009).

Los funcionarios que desempeñan comisiones de servicio en el extranjero continúan sujetos, en el cumplimiento de tales comisiones, a las normas estatutarias y de remuneraciones que los rigen como dependientes del servicio al que pertenecen y, por ende, no existe razón alguna para que pueda negarse el cumplimiento de tales normas por el hecho de haber desempeñado dichos servicios en el exterior (11.699/1994).

No resulta imputable a funcionaria omisión del respectivo acto administrativo que ordenara comisión de servicio en el extranjero, otorgándosele asignación de pasajes y derecho a viáticos, quien debió acatar la instrucción impartida por las autoridades de su servicio en orden a participar en una comisión, por lo que requerir el reintegro de la suma que le correspondía por el indicado viático, y que en definitiva se le pagó, vulneraría el principio de equidad natural, perjudicando a quien fue víctima de un error u omisión de la Administración al no gestionar con la debida diligencia el respectivo acto administrativo que autorizara esa designación, conforme a lo previsto en el artículo 77 de la ley Nº 18.834 (11.921/2011).

Funcionario de un gobierno regional que se encuentra haciendo uso de una comisión de servicio en el extranjero para cursar estudios no tiene derecho a percibir sus remuneraciones durante la misma si así se ha ordenado, ya que el artículo 77 del Estatuto Administrativo señala que el decreto que disponga la comisión indicará si el funcionario seguirá ganando todo o parte de las remuneraciones asignadas a su cargo u otras adicionales, en moneda nacional o extranjera, debiendo precisarse la fuente legal a que debe imputarse el gasto y el plazo de duración de la comisión. Por tal motivo, se ajusta a derecho el acto administrativo que expresa que el interesado conservará la propiedad de su cargo sin goce de remuneraciones (33.559/2000).

Comisión de servicio al extranjero se ajustó al artículo 77 de la ley Nº 18.834, pues la funcionaria fue invitada por una municipalidad a concurrir en sus calidades de directora nacional del Instituto Nacional de la Juventud y de concejal de esa entidad edilicia a actividades que se realizarían en Europa, con el fin de conocer el sistema e infraestructura de tranvía, especialmente para tomar conocimiento de la forma en que se integraron, en su diseño e implementación, las necesidades de los jóvenes, oportunidad en la cual, además, se reuniría con representantes de la Organización Internacional de la Juventud, dejándose constancia en el decreto ministerial que la dispuso, que los gastos de boletos aéreos, alojamiento y alimentación derivados de esta serían cubiertos en su totalidad por el municipio, razón por la cual es preciso concluir que aquella se encuentra debidamente fundada (16.716/2014).

El funcionario que con motivo de una comisión de servicios debe viajar al extranjero y que, mientras cumple tal misión, se ve afectado por un acontecimiento imposible

de prever, tiene derecho al reembolso de los gastos extraordinarios debidamente acreditados en que ha debido incurrir en su retorno al país, por cuanto debe estimarse que tal evento constituye una fuerza mayor en los términos del artículo 45 del Código Civil, toda vez que lo contrario conllevaría un enriquecimiento sin causa para el Fisco en perjuicio del servidor que ha debido asumir determinados desembolsos por causas que no le son imputables (24.343/2017).

Concordancias:

Artículos 46 de la ley Nº 18.575; 156 a 161 de la ley Nº 10.336; 45 del Código Civil; 24, 61, letra e), 75, 76, 98, letra e), y 18 transitorio de la ley Nº 18.834; 74 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296; decreto con fuerza de ley Nº 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda; decreto Nº 1, de 1991, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 78. Los funcionarios públicos pueden cumplir cometidos funcionarios que los obliguen a desplazarse dentro o fuera de su lugar de desempeño habitual para realizar labores específicas inherentes al cargo que sirven. Estos cometidos no requieren ser ordenados formalmente, salvo que originen gastos para la institución, tales como pasajes, viáticos u otros análogos, en cuyo caso se dictará la respectiva resolución o decreto.

Ley 18.834, Art. 72.

Interpretación:

Tiempo de traslado empleado para efectuar una comisión de servicios a continuación de la jornada ordinaria de trabajo no debe ser considerado como desempeño de horas extraordinarias, por cuanto durante ese desplazamiento el empleado no desarrolla tareas por orden de la autoridad. Labores extraordinarias deben ser contabilizadas desde el término de la jornada ordinaria (5.914/2020, E525609/2024, E183804/2025).

Cabañas, casas de huéspedes o viviendas fiscales en las que pernocta el personal que cumple una comisión de servicios o cometido funcionario no son dependencias útiles para percibir el viático de campamento móvil (18.659/2019).

Es atribución privativa del jefe de servicio —o de la autoridad en que se haya delegado— ordenar los cometidos del personal de su dependencia, decidiendo discrecionalmente cómo distribuir y ubicar al mismo, según lo requieran las necesidades de la repartición que dirige, con la sola limitación de que las funciones que deba cumplir el empleado sean las propias del cargo para el cual ha sido nombrado y sin que ello signifique arbitrariedad, recordando que la referida figura opera por un lapso definido, de manera que debe prevenirse la obligación que le asiste de evitar que esta se vuelva una resolución permanente, que separe al empleado que la desempeñe de la plaza para la que fue designado (34.559/2015, 48.829/2016).

El cometido funcionario significa para los empleados públicos el cumplimiento transitorio, dentro o fuera del lugar de su desempeño habitual, de labores propias del cargo que sirven, pudiendo consistir, en el ejercicio de todas las funciones correspondientes a este o de ciertas tareas específicas, siempre inherentes al empleo de planta o a contrata que ocupa el servidor (34.086/2004, 43.947/2007, 88.281/2015).

Una orden verbal recibida por el funcionario de un servicio para trasladarse desde una ciudad a otra no ha constituido un cometido funcionario de aquellos a que se refiere el artículo 78 de la ley Nº 18.834, puesto que tal cometido puede significar tanto el desarrollo de todas las labores inherentes a un empleo como también de funciones específicas propias del mismo, pero siempre por un lapso definido de tiempo y cuando genera gastos para la Administración, debe disponerse mediante resolución u orden interna formal, previa a la ejecución del cometido. Tampoco

dicho traslado ha configurado una comisión de servicios, pues estas, de acuerdo con los artículos 75 y 76 del mismo texto estatutario, deben disponerse para el desempeño de funciones ajenas al cargo, en el mismo órgano o servicio o en otro distinto, sin que puedan durar más de tres meses, pudiendo ser renovadas por períodos iguales pero no más allá de un año (40.233/2005).

La diferencia esencial para efectos de considerar los traslados de ida y regreso como el cumplimiento de un cometido funcionario, se encuentra en el hecho de si dicho lapso constituye o no el cumplimiento de la función específica del empleado, lo que aparece claro, por ejemplo, respecto de los choferes, quienes en el desempeño de sus funciones deben desplazarse donde la autoridad lo disponga (31.575/2011, 31.736/2013, 81.030/2016).

Las resoluciones exentas que emitan las autoridades facultadas para disponer las comisiones de servicios y los cometidos funcionarios con derecho al pago de viático deberán dictarse, como norma general, con anterioridad a la realización de las labores encomendadas y, en todo caso, antes de que se curse la planilla de rendición correspondiente. En dicha resolución se dejará constancia de las fechas de iniciación y de término de la comisión o cometido, indicándose al mismo tiempo la localidad en que habrá de cumplirse y la imputación presupuestaria del gasto respectivo (22.970/2004, 71.501/2013, 73.145/2016).

Las limitaciones que afectan a las comisiones de servicio, de acuerdo con el artículo 156 de la ley Nº 10.336, no rigen respecto de las comisiones de servicio o de estudio que se cumplen en el extranjero, ni alcanzan a los simples cometidos, es decir, a la ejecución de tareas inherentes a las funciones del empleo de que es titular el servidor, aun cuando ellas lo obliguen a desplazarse fuera del lugar de su desempeño, pero siempre que esta actividad corresponda al ejercicio normal y habitual de determinados cargos. En este mismo sentido, todos los servidores pueden ser autorizados a realizar cometidos funcionarios en el período a que alude el artículo 156 de la referida ley Nº 10.336, que impliquen el desplazamiento de la localidad en la cual ejercen sus labores, respecto de actividades de capacitación que sean consideradas para el buen desempeño de las correspondientes funciones y que hayan sido previstas con anterioridad en el contexto del ejercicio presupuestario anual (34.943/2009, 28.330/2017).

No hay inconveniente para que la asistencia de los funcionarios de una institución a actividades de capacitación, que se encuentren dentro de las que la autoridad administrativa en uso de sus facultades legales incorpora cada año al programa de perfeccionamiento de la respectiva entidad, sea dispuesta a través de un cometido funcionario, toda vez que la capacitación y perfeccionamiento del personal, en las condiciones antes anotadas, constituyen actividades reguladas legalmente, que se deben armonizar con las necesidades del servicio y las facultades de la autoridad administrativa para organizar los recursos disponibles para la consecución de sus fines (28.901/2005, 39.928/2016).

La expresión "otros análogos" contemplada en la segunda parte de este artículo, sobre gastos en pasajes o viáticos que procedan cuando se cumplen cometidos funcionarios, puede comprender transporte de efectos de trabajo o movilización y los gastos de locomoción u otros en que incurra el funcionario con ocasión del cumplimiento del cometido funcionario, previa acreditación de ellos mediante pasajes y boletas (7.192/1999, 34.086/2004).

La Administración debe asumir todos aquellos gastos que deriven directamente del cumplimiento de un cometido funcionario, puesto que si estos fueran de cargo del empleado habría un enriquecimiento sin causa para el Fisco, ya que dichos desembolsos son la consecuencia del cumplimiento de una función pública y no de un acto personal y voluntario del afectado (43.947/2007, 57.945/2010).

No concurrieron los requisitos exigidos para gozar de la asignación de zona, en el caso de funcionario que fue enviado en cometido funcionario a otras ciudades, debiendo retornar a su unidad de origen al término del referido cometido, considerando que, si bien es cierto durante ese lapso trabajó en una localidad que da derecho al citado beneficio, no ejerció en forma permanente en esta última un cargo en propiedad (28.118/2013, 10.406/2015).

No procede otorgar viático o reembolsar gastos por concepto de peajes y movilización a funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil que se trasladan a las unidades aeroportuarias en que desempeñan sus labores habituales (23.512/2015).

Los gastos en que incurre un funcionario público que es citado por un tribunal laboral a requerimiento del demandante de tutela deben ser costeados de acuerdo a las reglas generales del Código de Procedimiento Civil (90.370/2016).

No corresponde que el jefe superior del servicio ordene el desarrollo de labores de representación gremial, por lo que estas no pueden ser materia de cometidos funcionarios o comisiones de servicio y, por consiguiente, no pueden dar lugar a la percepción de viáticos (24.539/2017).

Concordancias:

Artículos 3º, 5º y 46 de la ley Nº 18.575; 156 a 161 de la ley Nº 10.336; 24, 61, letra e), 75 a 77 y 98, letra e), de la ley Nº 18.834; 75 de la ley Nº 18.883; 25 de la ley Nº 19.296; decreto con fuerza de ley Nº 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda; decreto Nº 1, de 1991, del Ministerio de Hacienda.

Párrafo 4º. De la subrogación

ARTÍCULO 79. La subrogación de un cargo procederá cuando no esté desempeñado efectivamente por el titular o suplente. Ley 18.834, Art. 73.

Interpretación:

Proposición, suscripción y evaluación del convenio de desempeño de un alto directivo del segundo nivel que está subrogando en forma prolongada un cargo del primer nivel debe ser realizada por el ministro o subsecretario del ramo o el director del servicio de salud, según proceda. Esa subrogancia puede dar lugar a la modificación del convenio o ser un antecedente a considerar al evaluarlo y determinar el grado de cumplimiento de las metas (E220258/2022).

La subrogación es una figura que opera de pleno derecho y en cuya virtud el funcionario que corresponda, con el objeto de mantener la continuidad de la prestación de la función pública, debe ejercer en calidad de subrogante el cargo que no es desempeñado por el titular o suplente de esa plaza, y en tal condición tiene la obligación de suscribir los actos administrativos pertinentes, dejando constancia expresa de la calidad con que actúa (32.251/2004, 42.890/2015).

La subrogación tiene por objeto cumplir con el principio de continuidad de la función pública, finalidad que no se lograría si el subrogante estuviese impedido de ejercer las tareas delegadas en una jefatura, haciendo estéril o vacío el uso de la indicada técnica administrativa en esas circunstancias. En consecuencia, es dable concluir que, en el ejercicio de la subrogancia, se deberá desempeñar el respectivo empleo con todas sus atribuciones, incluida las delegadas, ya que estas se han otorgado a quien ejerza el cargo, independiente de la persona natural que sirva en este (64.603/2012, 53.794/2014).

La subrogación es un mecanismo de reemplazo destinado a mantener la continuidad de la función pública que opera en forma automática, por el solo ministerio de la ley, no requiriendo de un acto formal de la autoridad que disponga la designación (29.148/2012, 98.081/2014, 10.647/2015).

Esta forma de realizar las funciones propias del cargo de que se trate debe operar en toda circunstancia que justifique la asunción de funciones del subrogante, con el fin de no interrumpir la continuidad de la función pública, lo que obliga a concluir que también procede tratándose de cargos que se encuentren vacantes, como ocurre en la especie (46.852/2006).

Cuando un empleado subroga un cargo de alta dirección pública no significa que personalmente tenga la calidad de alto directivo público en dicho empleo —lo que es concordante con el hecho que no se beneficia con la asignación de alta dirección pública—, porque la subrogación es un mecanismo de reemplazo en el desempeño de los cargos públicos que no supone un nombramiento de

la autoridad administrativa, lo que sí ocurre en el caso de los titulares o de la suplencia especial establecida en el artículo quincuagésimo noveno de la ley Nº 19.882 (12.595/2011).

La subrogación es un mecanismo de reemplazo concebido en relación con los cargos contemplados en los respectivos escalafones o plantas, por lo que ella solo se configura cuando se trata de un empleo y el funcionario que asume las labores del ausente pertenece al mismo escalafón, pero si se trata de una función o de cargos que integran escalafones diversos, se produce solamente asignación de funciones lo que no da derecho a diferencia alguna de sueldo (34.974/2009, 84.851/2013).

Concordancias:

Artículos 3º y 25 de la ley Nº 18.575; 4º, 51 y 80 a 83 de la ley Nº 18.834; 76 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 80. En los casos de subrogación asumirá las respectivas funciones, por el solo ministerio de la ley, el funcionario de la misma unidad que siga en el orden jerárquico, que reúna los requisitos para el desempeño del cargo.

Ley 18.834, Art. 74.

Interpretación:

Funcionario subrogante del cargo de jefe de Departamento de Políticas Públicas no tiene derecho al pago de la asignación de responsabilidad superior que corresponde al servidor subrogado, en los términos que se indica (E404159/2023).

Subrogancia del cargo de Secretario Regional Ministerial de Economía, Fomento y Turismo puede ser asumida por el director de la Corporación de Fomento de la Producción en la región, pero no por personal del Servicio de Cooperación Técnica (30.826/2019).

Subrogancia del cargo de Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones deberá ser asumida por el titular, suplente o subrogante en el cargo que se haya indicado en el orden fijado para tal efecto (25.533/2019).

La subrogación establecida en el Estatuto Administrativo es una modalidad de reemplazo de los funcionarios públicos que solo tiene aplicación tratándose de aquellos pertenecientes a un mismo servicio público, no habiendo sido prevista dicha figura jurídica para dar solución a situaciones de hecho producidas por la ausencia de los funcionarios dentro de la Administración, sino que únicamente la de los titulares o suplentes de la institución a que pertenece el funcionario llamado a subrogar al ausente o impedido (40.450/1995).

La subrogación es un mecanismo de reemplazo que no requiere de un acto de designación formal —a diferencia de la suplencia—, ya que opera de pleno derecho, esto es, sin orden de autoridad y de manera automática (42.890/2015, 67.101/2016).

El derecho a percibir el sueldo del cargo que se subroga "implica que el funcionario mantiene las demás remuneraciones asignadas a su propio empleo titular". De ello se sigue que, durante este período, no recibe el sueldo del cargo en que se encuentra nombrado, sino aquel correspondiente al del puesto que subroga (26.878/2016).

La subrogación tiene por objeto cumplir con el principio de continuidad de la función pública, finalidad que no se lograría si el subrogante estuviese impedido de ejercer las tareas delegadas en una jefatura, haciendo estéril o vacío el uso de la indicada técnica administrativa en esas circunstancias. En consecuencia, es dable concluir que la peticionaria, en el ejercicio de la anotada subrogancia, deberá desempeñar el respectivo empleo con todas sus atribuciones, incluidas las delegadas, ya que, como se expuso, estas se han otorgado a quien ejerza

el cargo, independiente de la persona natural que sirva en este **(64.603/2012, 53.794/2014).**

Para determinar el orden de subrogación en un servicio debe atenderse al orden o mejor nivel o posición jerárquica que se ocupe en la dotación de la institución, considerando en el lugar preferente a quien posee un mayor grado, sea en el escalafón específico de que se trate o, en su defecto, en la planta general del servicio. Ello es así, porque para que opere la subrogación debe atenderse al principio de jerarquía inherente a la función pública, entendiendo como jerarquía el vínculo jurídico que une a órganos y funcionarios en relación de superior a inferior, y quien se encuentra en una posición jerárquica de un mayor nivel, está dotado de potestad de mando sobre sus subordinados. La organización interna de cada servicio y la estructura de su planta son los factores que permiten establecer la jerarquía de ciertos funcionarios por sobre otros, correspondiendo a la jefatura superior de cada repartición velar porque dicho ordenamiento se mantenga, ya que permite el normal ejercicio de las respectivas funciones **(9.206/1990, 44.539/2009, 2.174/2011).**

Para determinar el "orden jerárquico" deberá observarse el orden de prelación de los factores indicados en el inciso segundo del artículo 51 de la ley Nº 18.834, esto es, la antigüedad, primero en el cargo, luego en el grado, después en la institución, a continuación en la Administración del Estado y, finalmente, en el caso de mantenerse la concordancia, decidirá el jefe superior de la institución. La subrogación de un cargo procederá cuando no esté desempeñado efectivamente por el titular o suplente y, de conformidad con el artículo 80 de esa ley, en los casos de subrogación asumirá las respectivas funciones, por el solo ministerio de la ley, el funcionario de la misma unidad que siga en el orden jerárquico, que reúna los requisitos para el desempeño del cargo **(46.852/2006).**

Tratándose de cargos de exclusiva confianza del Presidente de la República esta autoridad podrá alterar, conforme al artículo 81, letra a), del Estatuto Administrativo, el orden de subrogación. Ello requerirá de un acto administrativo que así lo disponga y que, por consiguiente, modificará la regla general establecida en el artículo 80 del Estatuto, cual es que la subrogación es un mecanismo de reemplazo destinado a mantener la continuidad de la función pública, que opera en forma automática, por el solo ministerio de la ley, no requiriendo de un acto formal de la autoridad que disponga la designación **(27.803/2006, 46.852/2006).**

La subrogación se encuentra prevista en los artículos 79 y siguientes de la ley Nº 18.834, disposiciones que forman parte del párrafo 4º, del título III del citado texto legal, denominado "De las obligaciones funcionarias". Así, y según lo dispuesto por la citada normativa, en los casos de subrogación, y por el solo ministerio de la ley, debe asumir las labores del servidor que requiere ser reemplazado, el empleado de la misma unidad que siga en el orden jerárquico,

que reúna los requisitos para el desempeño del cargo o aquel que corresponda según el especial orden de subrogación dispuesto por la autoridad competente. De lo expuesto, cabe colegir que todo empleado tiene la obligación impuesta legalmente de desempeñarse como subrogante cuando se encuentre en alguna de las hipótesis antes referidas, salvo que esté liberado o impedido de desempeñar su propio cargo, ya sea por el ejercicio de algún derecho estatutario, como el feriado, licencias o permisos, o por haber sido suspendido de sus funciones como medida preventiva durante la sustanciación de un procedimiento sumarial, o bien como sanción al término de este (30.309/2009, 6.273/2011, 29.148/2012).

Director suplente de la Defensa Civil de Chile no fue designado mediante acto administrativo luego de la renuncia del titular, por lo que correspondía, de acuerdo con el artículo 80 de la ley Nº 18.834, que lo subrogara el funcionario siguiente en el orden jerárquico, por el solo ministerio de la ley, siempre que hubiese reunido los requisitos del cargo, para garantizar así la continuidad de ese servicio público; correspondiendo precisar que el empleado que se desempeña en un cargo como subrogante lo hace con todas las facultades y prerrogativas de ese empleo (4.727/2012).

En lo que se refiere a la duración de la subrogancia, si bien la ley no ha fijado un lapso máximo para este mecanismo de reemplazo, este opera en la medida que exista una causal plausible que lo justifique, como es el caso de vacancia del cargo (69.010/2016).

Quienes sirven empleos a contrata, los cuales por su naturaleza son eminentemente transitorios y no se relacionan con la planta ni con la estructura orgánica del servicio, solo pueden ejercer o subrogar un cargo de jefatura cuando una norma legal lo autorice expresamente, lo que no se aprecia de la preceptiva que rige en la entidad requirente. Ahora bien, considerando lo expuesto por la aludida subsecretaría y según se advierte de los antecedentes tenidos a la vista, en la actualidad en sus tres divisiones solo son titulares los respectivos jefes de esas unidades, procede que de manera excepcional asuman como subrogantes de tales plazas directivas los funcionarios a contrata que posean los requisitos para desempeñarlas. La 'subrogación' de un cargo procede cuando no esté desempeñado efectivamente por el titular o suplente, asumiendo como subrogante, por el solo ministerio de la ley, el funcionario de la misma unidad que siga en el 'orden jerárquico' y que reúna los requisitos para el desempeño de la respectiva plaza. Atendidas las circunstancias extraordinarias que se señalan, procede que de manera excepcional el personal a contrata asuma la subrogancia de un cargo directivo (44.539/2009, 58.379/2015, 48.426/2016).

El mecanismo de subrogancia regulado en el artículo 80 de la ley Nº 18.834 no requiere que el subrogante ocupe el mismo escalafón que el subrogado, sino únicamente que aquel sea de la misma unidad que siga en el orden jerárquico y reúna los requisitos previstos para ejercer el empleo respectivo (84.851/2013).

Subrogancia únicamente rige respecto de cargos previstos en la respectiva planta y solo esos desempeños confieren el derecho al pago de la eventual diferencia de sueldo. La subrogación es un mecanismo de reemplazo de un empleo de planta, que no supone un acto formal por parte de la superioridad, destinado a garantizar el principio de continuidad de la función pública, que opera de pleno derecho, esto es, sin orden de autoridad y en forma automática, debiendo la persona que subroga reunir las exigencias que la ley contempla para ejercer ese empleo. Labor ejercida por la servidora que se indica, obedeció a una encomendación de funciones y no a una subrogación. Fuero gremial protege la actividad que el dirigente desarrollaba al momento de ser electo. La subrogación es un mecanismo de reemplazo que se encuentra concebido en relación con los empleos establecidos en los respectivos escalafones o plantas, por lo que, en el evento de que el cargo no se encuentre previsto en aquellos, únicamente se trataría de una asignación o encomendación de labores (71.949/2014, 301/2015, 51.893/2015).

La falta de un funcionario de similar jerarquía del que se requiera reemplazar no impide la plena aplicación de la norma general de subrogación, puesto que en estos casos asumirá las funciones el servidor de la misma unidad que siga en orden jerárquico y que reúna los requisitos del cargo, sin que sea necesario que el subrogante posea similar jerarquía a la del funcionario subrogado (22.237/1995).

Quien es designado como subsecretario titular pasa a ocupar un cargo que integra la planta de la respectiva subsecretaría y, por ende, adquiere una determinada jerarquía dentro de la estructura del servicio y lo faculta para desarrollar funciones de carácter resolutivo, decisorias o ejecutivas. Por ello, dicho funcionario solo se diferencia de los demás servidores que desempeñen cargos en la misma planta y que no son de exclusiva confianza, por la forma de su designación y remoción. En este contexto, cabe entender que la persona que subrogue a dicha autoridad debe poseer, a lo menos, la misma calidad jurídica que el titular, esto es, ser un funcionario de planta. Lo anterior, no significa limitar o condicionar la norma del artículo 32, Nº 7, de la Constitución Política ni el artículo 40 de la ley Nº 18.575, ya que estas disposiciones se refieren a la designación de un subsecretario en calidad de titular, vale decir, que tratándose del nombramiento de alguna de esas autoridades en esa condición, habrá que estarse a lo en ellas dispuesto, pero no así cuando se trata de un subrogante, ya que en este caso la situación no es la misma y, por lo tanto, la normativa aplicable no es aquella, desde el momento en que la figura jurídica de la subrogación se encuentra regulada en la ley Nº 18.834, debiendo en esta materia aplicarse las disposiciones que al respecto contempla este cuerpo legal (37.512/1996).

La autoridad administrativa posee atribuciones para decidir el nombramiento y también la remoción de los funcionarios de exclusiva confianza, las que tienen por finalidad que aquella cuente con los medios jurídicos idóneos para desarrollar adecuadamente la administración del correspondiente servicio, todo lo cual tiene como referente la realización del interés general, finalidad que no se vería afectada

por la no designación del titular de un cargo de la mencionada naturaleza, por cuanto quien lo ejerce en calidad de subrogante posee todas las atribuciones que le competen a la respectiva plaza, a fin de cumplir con la 'continuidad' de las labores de la pertinente institución (71.081/2015).

En los casos de subrogación asumirá las respectivas funciones, por el solo ministerio de la ley, el servidor de la misma unidad que siga en el orden jerárquico, que reúna los requisitos para el ejercicio de la respectiva plaza (65.184/2015).

Cargos de altos directivos públicos del primer nivel jerárquico no pueden ser subrogados por personal a contrata con o sin funciones directivas, únicamente podrá alterarse el orden de subrogación de un cargo de alta dirección pública del primer nivel en el evento que existan en el organismo servidores del segundo nivel nombrados conforme al sistema de alta dirección pública, debiendo solo estos ser incorporados en ese nuevo orden de reemplazo. Lo anterior, por cuanto la mencionada regla pretende reducir el campo de discrecionalidad en la designación de quien debe reemplazar a un alto directivo público. Así, de no existir estos últimos, o cuando se decida no modificar el orden de subrogación, debe subrogarse a un jefe de servicio que integra dicho sistema conforme a la regla general de la subrogación contenida en el artículo 80 del Estatuto Administrativo, lo que implica que esa plaza debe ser servida por el funcionario que siga en el orden jerárquico y que reúna los requisitos para el desempeño del cargo. En cambio, diversa es la situación de la subrogación de los cargos que integran el segundo nivel del Sistema de Alta Dirección Pública, en que debe considerarse la regla contenida en el actual artículo quincuagésimo noveno de la ley Nº 19.882, conforme a la cual, y tratándose de esa clase de empleos que se encuentren vacantes, rigen las normas de la subrogación establecidas en el Estatuto Administrativo, las que ordenan que la plaza sea ejercida por el funcionario de la misma unidad que siga en el orden jerárquico y reúna los requisitos para su desempeño, sin perjuicio de la posibilidad de alterar dicho orden conforme al artículo 81 de Estatuto Administrativo (7.961/2018, 24.231/2018, E7019/2025).

Concordancias:

Artículos 3º y 25 de la ley Nº 18.575; 4º, 51, 52 y 79 a 83 de la ley Nº 18.834; 77 y 78 de la ley Nº 18.883; quincuagésimo noveno de la ley Nº 19.882.

ARTÍCULO 81. No obstante, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento podrá determinar otro orden de subrogación, en los siguientes casos: Ley 18.834, Art. 75.

a) En los cargos de exclusiva confianza, y

b) Cuando no existan en la unidad funcionarios que reúnan los requisitos para desempeñar las labores correspondientes.

Interpretación:

Subrogancia del cargo de Secretario Regional Ministerial de Economía, Fomento y Turismo puede ser asumida por el director de la Corporación de Fomento de la Producción en la región, pero no por personal del Servicio de Cooperación Técnica (30.826/2019).

Subrogancia del cargo de Secretario Regional Ministerial de Transportes y Telecomunicaciones deberá ser asumida por el titular, suplente o subrogante en el cargo que se haya indicado en el orden fijado para tal efecto (25.533/2019).

La ley Nº 18.834 entrega la atribución de establecer otro orden de subrogación a la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, lo cual significa que esta autoridad solo puede incluir en dicho orden a funcionarios respecto de los cuales está en condiciones de ejercer la facultad de nombrar (18.662/1990, 21.864/1990).

Letra a)

Esta norma se refiere al orden de subrogación de los directivos de exclusiva confianza que desempeñan jefaturas de unidades orgánicas de un servicio, de modo que no es aplicable respecto de los miembros de la junta de calificaciones, cuyo reemplazo está regulado en el reglamento de calificaciones correspondiente (30.209/1993, 30.210/1993).

El artículo séptimo transitorio de la ley Nº 19.882 facultó al Presidente de la República, por el plazo de un año, para determinar, mediante decretos con fuerza de ley, respecto de los organismos regidos por la ley Nº 18.834, los cargos que serán de carrera, según el artículo 8º de ese texto estatutario. El inciso segundo de dicho artículo transitorio permite no incluir en tal determinación a los cargos de jefes de departamento o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes cuando correspondan al segundo nivel de jerarquía del respectivo servicio, los que mantendrán la calidad de empleos de la exclusiva confianza de la autoridad competente. Los funcionarios que tienen esa calidad son aquellos sujetos a la libre designación y remoción del Presidente de la República o de la autoridad facultada para disponer el nombramiento, pudiendo así ser apartados de sus cargos según lo determine la autoridad pertinente, y son aquellos a que se refiere,

para efecto de la subrogación, la letra a) del artículo 81 del mencionado estatuto (27.803/2006).

Quien es designado como subsecretario titular pasa a ocupar un cargo que integra la planta de la respectiva subsecretaría y, por ende, adquiere una determinada jerarquía dentro de la estructura del servicio y lo faculta para desarrollar funciones de carácter resolutivo, decisorias o ejecutivas. Por ello, dicho funcionario solo se diferencia de los demás servidores que desempeñen cargos en la misma planta y que no son de exclusiva confianza, por la forma de su designación y remoción. En este contexto, cabe entender que la persona que subrogue a esa autoridad debe poseer, a lo menos, la misma calidad jurídica que el titular, esto es, ser un funcionario de planta. Lo anterior no significa limitar o condicionar la norma del artículo 32, Nº 7, de la Constitución Política ni el artículo 40 de la ley Nº 18.575, ya que estas disposiciones se refieren a la designación de un subsecretario en calidad de titular, vale decir, que tratándose del nombramiento de alguna de esas autoridades en esa condición, habrá que estarse a lo en ellas dispuesto, pero no así cuando se trata de un subrogante, ya que en este caso la situación no es la misma y, por lo tanto, la normativa aplicable no es aquella, desde el momento en que la figura jurídica de la subrogación se encuentra regulada en la ley Nº 18.834, debiendo en esta materia aplicarse las disposiciones que al respecto contempla este cuerpo legal (37.512/1996).

El Presidente de la República en los cargos de su exclusiva confianza puede designar como subrogantes a servidores que integran plantas distintas e incluso que formen parte de otras reparticiones o instituciones, siempre que estas dependan o se relacionen con el mismo ministerio al cual se vincula el empleado subrogado (75.804/2011).

Se ajusta a derecho decreto supremo del Ministerio de Salud, dictado por orden del Presidente de la República, que modifica el orden de subrogación del director del Instituto de Salud Pública, por cuanto el artículo 7º, letra c), de la ley Nº 18.834, faculta al jefe del Estado para nombrar al director y para establecer a su respecto un orden de subrogación especial. A su vez, dicho decreto tiene el carácter de supremo, ya que ha sido firmado por el ministro de Salud bajo la fórmula "por orden del Presidente de la República" en virtud de la delegación de firma que efectuara el primer mandatario en sus ministros respecto de determinadas materias. Por otra parte, el funcionario subrogante del director de ese servicio se encuentra inhabilitado para conocer de los reclamos que se le formulen en materias que le ha correspondido resolver en su condición de jefe de Departamento de Control Nacional, toda vez que se vería vulnerada la garantía de los derechos de los particulares frente al Estado, especialmente porque quedaría sin aplicación el principio de instancias diferenciadas, que es propio de los procesos administrativos, que contemplan una segunda revisión por un superior jerárquico (43.113/2004).

La subrogación de los ministros de Estado se encuentra regulada específicamente en el artículo 25 de la ley Nº 18.575, precepto que, atendida su especialidad, es de aplicación preferente respecto de la regla contenida en la letra a) del artículo 81 de la ley Nº 18.834 (64.603/2012).

Letra b)

Si bien por regla general la subrogación opera por el solo ministerio de la ley respecto del funcionario de la misma unidad que siga en el orden jerárquico y que reúna los requisitos para desempeñar el cargo correspondiente, en el caso de no existir empleados que cumplan con esas exigencias, la autoridad facultada para efectuar el nombramiento puede determinar otro orden de subrogación (33.697/1994).

El término "unidad" utilizado por esta norma tiene una acepción genérica, refiriéndose a cualquier dependencia orgánica de la estructura interna del servicio, como lo son la Dirección Nacional, las Direcciones Regionales, los Departamentos, los Subdepartamentos, las Secciones y las Oficinas, lo que armoniza con los niveles de organización interna de los servicios públicos previstos en el artículo 32 de la ley Nº 18.575 (21.151/1991).

Concordancias:

Artículos 3º, 25 y 32 de la ley Nº 18.575; 4º, 7º, 40, 51, 52 y 79 a 83 de la ley Nº 18.834; 79 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 82. El funcionario subrogante no tendrá derecho al sueldo del cargo que desempeñe en calidad de tal, salvo si este se encontrare vacante o si el titular del mismo por cualquier motivo no gozare de dicha remuneración.

Ley 18.834, Art. 76.

Interpretación:

Funcionario subrogante del cargo de jefe de Departamento de Políticas Públicas no tiene derecho al pago de la asignación de responsabilidad superior que corresponde al servidor subrogado, en los términos que se indica (E404159/2023).

El subrogante de un cargo de alto directivo no tiene derecho a percibir la asignación de alta dirección pública, por cuanto no forma parte del sueldo (80.036/2011).

El artículo 82 del Estatuto Administrativo establece que el servidor subrogante no tendrá derecho al sueldo de la plaza que ejerza en calidad de tal, salvo si esta se encontrare vacante o si su titular por cualquier motivo no gozare de dicha remuneración. Asimismo, su artículo 83 preceptúa que el beneficio en análisis solo corresponderá si la subrogación tiene una duración superior a un mes (21.713/2014).

El derecho que asiste al funcionario subrogante cuando se configuran las situaciones descritas en este precepto, se relaciona solamente con el sueldo del cargo subrogado y no con las remuneraciones, siendo dable agregar que la expresión "dicha remuneración" que emplea el artículo 82 debe entenderse referida necesariamente al sueldo de ese empleo, como quiera que el término remuneración constituye un concepto genérico comprensivo del sueldo, según se infiere de lo dispuesto en las letras d) y e) del artículo 3º de la ley Nº 18.834 (33.398/2002, 23.094/2010, 39.731/2011).

El artículo 79 de la ley Nº 18.834 dispone que la subrogación de un cargo procederá cuando no esté desempeñado efectivamente por el titular o suplente, añadiendo su artículo 82, que el funcionario subrogante no tendrá derecho al sueldo del cargo que desempeñe en calidad de tal, salvo si este se encontrare vacante o si el titular del mismo por cualquier motivo no gozare de su remuneración. Los servidores que hacen uso de licencia médica tienen derecho a continuar percibiendo el total de sus remuneraciones durante el respectivo período, las que son de cargo del organismo empleador, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 111 del citado cuerpo estatutario, misma prerrogativa que asiste a las servidoras que hacen uso de licencia por descanso de maternidad. Funcionaria subrogada se encontraba haciendo uso de su licencia pre y postnatal, percibiendo, en consecuencia, la totalidad de sus emolumentos, por lo que subrogante no tiene derecho a dicho sueldo (19.455/2011).

Si bien en las entidades que se rigen en sus relaciones con el personal por el Código del Trabajo se utiliza como modalidad de desempeño la subrogación, ello

lo ha sido solamente en atención a que la misma constituye, según principios generales de la Administración, un mecanismo de reemplazo que tiene por objeto garantizar la continuidad de la función pública. Sin embargo, ello no ha podido significar que a ese personal le sea aplicable la figura de la subrogación tal como se contempla en el Estatuto Administrativo, porque el régimen que este ordenamiento consulta al respecto no es propio de los trabajadores regidos por el código aludido y, por ende, no procede que se aplique la norma sobre pago de sueldo del cargo subrogado (17.807/1990).

El pago del sueldo del cargo en que se subroga prescribe en el plazo de dos años contado desde que el derecho se hizo exigible, conforme a lo previsto en el 161 del Estatuto Administrativo. Es inaplicable, por tanto, el artículo 99 de ese cuerpo, toda vez que el plazo de seis meses a que se refiere solo rige en relación con las asignaciones previstas en el 98 (24.442/2013, 72.996/2016).

La asignación por desempeño de funciones críticas tiene un carácter personal, pues se otorga en forma específica a un determinado funcionario, que no ha de ser otro que el titular del empleo que tiene asignada la función calificada como tal y se percibirá mientras el servidor de que se trate ejerza la función específica. Así, desde la data en que los funcionarios cesaron en el desempeño de las funciones calificadas como tal, tareas por las cuales los funcionarios recibían esa asignación, cesó por el solo ministerio de la ley el pago de este beneficio económico, no permitiéndose, por tanto, que el mismo sea otorgado a los recurrentes, que se desempeñaban como subrogantes de tales plazas, pues no se ha acreditado que, en la especie, se haya dado cumplimiento al procedimiento legal fijado para la concesión, a su respecto, de este estipendio (16.036/2010).

Conforme a lo dispuesto en los artículos 82 y 83 de la ley Nº 18.834, si un funcionario subrogó dos meses y medio, solo procede el pago proporcional de los días efectivamente trabajados como subrogante en la mensualidad en que el funcionario no lo hizo por el mes completo (74.653/2014).

El derecho que otorga el artículo 82 de la ley Nº 18.834 dice relación con el sueldo del cargo que se subroga y no con las demás remuneraciones asignadas al mismo. De esta forma, el funcionario subrogante accede al sueldo del cargo que subroga, y no a la diferencia que existe entre este y aquel que percibe por el puesto en el cual es titular; este derecho implica que el funcionario mantiene las demás remuneraciones asignadas a su propio empleo titular. Durante este período, no recibe el sueldo del cargo en que se encuentra nombrado, sino aquel correspondiente al del puesto que subroga. En este sentido, el funcionario subrogante no podrá acceder a las asignaciones correspondientes al cargo que subroga, toda vez que aquellas no quedan comprendidas dentro del concepto de sueldo, sin perjuicio del derecho que le asiste para percibir este último en los términos expuestos y las demás remuneraciones del empleo del que es titular (26.878/2016, 20.076/2017).

Funcionaria que ejerció como Defensora de la Niñez, en calidad de subrogante, mientras el cargo titular se encontraba vacante, tiene derecho a percibir el sueldo que corresponde a dicho empleo (E451053/2024).

Concordancias:

Artículos 7º, 19, Nº 17, 29, 34 y 38 de la Constitución Política; 2º, 3º, 16 y 25 de la ley Nº 18.575; 3º, letra f), 4º, 51, 52 y 79 a 83 de la ley Nº 18.834; 80 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 83. El derecho contemplado en el artículo precedente solo procederá si la subrogación tiene una duración superior a un mes. Ley 18.834, Art. 77.

Interpretación:

Funcionario subrogante del cargo de jefe de Departamento de Políticas Públicas no tiene derecho al pago de la asignación de responsabilidad superior que corresponde al servidor subrogado, en los términos que se indica (E404159/2023).

El derecho que asiste al funcionario que subroga dice relación solamente con el sueldo del titular, esto es, con la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un empleo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado. El derecho que otorga el artículo 82 de la ley Nº 18.834 dice relación con el sueldo de la plaza que se subroga y no con las remuneraciones de esta, y que la expresión "dicha remuneración" que utiliza esa norma debe entenderse referida necesariamente al sueldo del empleo subrogado, término que tiene su significado legal en la letra d) del artículo 3º del Estatuto Administrativo, esto es, la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, asignada a un cargo público de acuerdo con el nivel o grado en que se encuentra clasificado, como quiera que la expresión remuneración es un concepto genérico y más amplio, comprensivo, por cierto, del sueldo, según se explicita por el artículo 3º, letra e), del mismo texto normativo (23.094/2010, 97.849/2015).

El derecho que otorga el artículo 82 de la ley Nº 18.834 dice relación con el sueldo del cargo que se subroga y no con las demás remuneraciones asignadas al mismo. De esta forma, el funcionario subrogante accede al sueldo del cargo que subroga, y no a la diferencia que existe entre este y aquel que percibe por el puesto en el cual es titular; este derecho implica que el funcionario mantiene las demás remuneraciones asignadas a su propio empleo titular. Durante este período, no recibe el sueldo del cargo en que se encuentra nombrado, sino aquel correspondiente al del puesto que subroga. En este sentido, el funcionario subrogante no podrá acceder a las asignaciones correspondientes al cargo que subroga, toda vez que aquellas no quedan comprendidas dentro del concepto de sueldo, sin perjuicio del derecho que le asiste para percibir este último en los términos expuestos y las demás remuneraciones del empleo del que es titular (26.878/2016, 51.911/2016, 20.076/2017).

Concordancias:

Artículos 7º, 19, Nº 17, 29, 34 y 38 de la Constitución Política; 2º, 3º, 16 y 25 de la ley Nº 18.575; 3º, letra f), 4º, 51, 52 y 79 a 82 de la ley Nº 18.834; 81 de la ley Nº 18.883.

Párrafo 5º. De las prohibiciones

ARTÍCULO 84. El funcionario estará afecto a las siguientes prohibiciones: Ley 18.834, Art. 78.

a) Ejercer facultades, atribuciones o representación de las que no esté legalmente investido, o no le hayan sido delegadas;

b) Intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado, y las personas ligadas a él por adopción;

c) Actuar en juicio ejerciendo acciones civiles en contra de los intereses del Estado o de las instituciones que de él formen parte, salvo que se trate de un derecho que ataña directamente al funcionario, a su cónyuge o a sus parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o por afinidad hasta el segundo grado y las personas ligadas a él por adopción; Ley 19.653, Art. 5º, Nº 3.

d) Intervenir ante los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos de que hubiere tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, o declarar en juicio en que tenga interés el Estado o sus organismos, sin previa comunicación a su superior jerárquico; Ley 18.834, Art. 78.

e) Someter a tramitación innecesaria o dilación los asuntos entregados a su conocimiento o resolución, o exigir para estos efectos documentos o requisitos no establecidos en las disposiciones vigentes;

f) Solicitar, hacerse prometer o aceptar donativos, ventajas o privilegios de cualquier naturaleza para sí o para terceros;

g) Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales;

h) Realizar cualquier actividad política dentro de la Administración del Estado o usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones;

i) Organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado; dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado;

j) Atentar contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o disminuyan su valor o causen su deterioro;

k) Incitar a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o participar en hechos que las dañen; Ley 20.607, Art.2º, letra a).

l) Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios. Se considerará como una acción de este tipo el acoso sexual, entendido según los términos del artículo 2º, inciso segundo, del Código del Trabajo, y la discriminación arbitraria, según la define el artículo 2º de la ley que establece medidas contra la discriminación, y Ley 20.609, Art.15, Nº 1.

m) Realizar todo acto calificado como acoso laboral en los términos que dispone el inciso segundo del artículo 2º del Código del Código del Trabajo. Ley 20.607, Art.2º, letras b) y c)

Interpretación:

Letra a)

La normativa citada como infringida por el afectado en los cargos —artículos 61, letras c) y d), 65, inciso final, 84, letras a), g) y h), todos de la ley Nº 18.834— no conlleva la aplicación de un castigo de carácter expulsivo, razón por la que se ha incurrido en un vicio que incide en la legalidad del pertinente proceso sumarial (79.350/2013).

Respecto de las facultades y obligaciones relativas al cargo de administrador del Parque La Feria, no procede encomendar la supervisión de obras de construcción a un profesional no expresamente calificado, sin dotarlo oportunamente de la asesoría de personal especializado. A mayor abundamiento, el artículo 84, letra a), de la ley Nº 18.834, prohíbe a los funcionarios ejercer atribuciones para las que no están expresamente investidos (4.811/2009).

Letra b)

La frase "en asuntos en que tenga interés", contenida en el artículo 84, letra b), de la ley Nº 18.834, debe ser interpretada en el sentido de comprender no solo situaciones en que tenga lugar el uso de una potestad discrecional del funcionario, especialmente en materias de tipo económico que puedan implicar un beneficio directo para el tercero que contrata con la institución, sino, en general, respecto de cualquier beneficio para las personas que en ella se indican (11.909/2009, 39.643/2011, 1.193/2012).

Los empleados públicos no pueden intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, su cónyuge, sus parientes consanguíneos hasta el tercer grado inclusive o por afinidad hasta el segundo grado y las personas

ligadas por adopción. No dar cumplimiento a esta prohibición significa, además, contravenir gravemente el principio de probidad administrativa que debe guiar todas las actividades de los servidores de la Administración (11.909/2009, 58.814/2011).

El delegado provincial del Servicio de Vivienda y Urbanización no puede realizar funciones de revisor independiente de obras de construcción en aquellos casos que le corresponde intervenir al servicio del que forma parte. Ello, porque si bien este no se encuentra sujeto a la inhabilitación prevista en el Reglamento del Registro Nacional de Revisores Independientes de Obras de Construcción, se le aplica lo dispuesto en el artículo 84, letra b), de la ley Nº 18.834, que prohíbe a los empleados públicos intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que él tenga interés (42.479/2000, 39.643/2011, 30.989/2012).

Procede aplicar la medida disciplinaria de destitución a un funcionario que, en su calidad de inspector fiscal, intervino en el otorgamiento de una subconcesión de un local comercial para su hermana en un aeropuerto. Además, el afectado participó personalmente en la suscripción del documento para el inicio de actividades comerciales de su pariente ante el Servicio de Impuestos Internos, en la solicitud de concesión de la patente municipal y tomó personalmente la caución bancaria en favor de la concesión de que se trata, para garantizar el correcto desempeño de la subconcesión otorgada. Enseguida, con el doble carácter de inspector fiscal y, por ende, fiscalizador de la empresa concesionaria del aeropuerto que otorgó la subconcesión, y de director regional del servicio, infringió con sus actividades el principio de probidad administrativa del 84, letra b), de la ley Nº 18.834, que le prohíbe intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que tengan interés él, o alguna de las personas allí indicadas, entre estas, los hermanos, principio inherente a toda función pública (18.338/2000).

El artículo 62, Nº 6, de la ley Nº 18.575, contempla entre las conductas que contravienen especialmente el principio de probidad administrativa, el hecho de que un servidor intervenga, en razón de sus funciones, en asuntos en que posea interés personal o en que lo tengan el cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive, como asimismo, participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad, imperativos que, en similares términos, se contienen en la letra b) del artículo 84 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo. En conformidad con lo anterior, la directora del Trabajo debe abstenerse de intervenir en la encomendación de labores de jefatura y otorgamiento de la asignación por funciones críticas a hermana (39.643/2011, 30.989/2012).

El principio de probidad administrativa quedó suficientemente resguardado en el certamen para llenar un cargo en una universidad estatal, al evaluarse a un concursante con vínculos de parentesco con un integrante del comité seleccionador, sin la intervención de este, ya que se retiró de la sesión al momento

en que esta se efectuó, haciendo presente el hecho, del cual, no obstante, por descuido, no quedó constancia **(37.791/1994).**

Es improcedente que los funcionarios del Servicio Agrícola y Ganadero que intervienen en los procedimientos de enajenación de sitios y casas de una reserva CORA puedan adquirir dichos inmuebles, porque ello contraviene el artículo 84, letra b), de la ley Nº 18.834 **(28.912/1991).**

Es improcedente establecer mediante una norma reglamentaria que los funcionarios de la Dirección General del Crédito Prendario, cualquiera sea la unidad, departamento, sección u oficina en que presten sus servicios, puedan contratar préstamos en las condiciones establecidas, previa autorización escrita del jefe de la unidad o de la Dirección General en su caso. Ello, porque una disposición de esta naturaleza permitiría celebrar mutuos pignoraticios entre la Dirección mencionada y los empleados de la misma, quienes en el desempeño de sus cargos deben realizar las distintas labores inherentes al perfeccionamiento y ejecución de tales contratos, lo cual vulnera el artículo 84, letra b), de la ley Nº 18.834, que prohíbe a los funcionarios públicos intervenir, en razón de sus funciones, en asuntos en que ellos tengan interés **(18.661/1991).**

Letra c)

Los abogados que prestan servicios a la Administración del Estado, sea como titulares, contratados o por convenios a honorarios, están habilitados para representar a inculpados, reos o condenados en delitos por manejo en estado de ebriedad, porque el artículo 56 de la ley Nº 18.575 reconoce a los servidores públicos el derecho a desarrollar cualquier profesión, industria, comercio u oficio, pero los obliga a evitar que sus prerrogativas o esferas de influencia se proyecten en su actividad particular, aunque la posibilidad de conflicto sea solo potencial. Fundamentan también la anterior conclusión las letras c) de los artículos 84 y 82 de las leyes Nºs. 18.834 y 18.883, respectivamente, que prohíben a los funcionarios públicos actuar en juicio ejerciendo "acciones civiles" en contra de los intereses del Estado o instituciones que de él son parte, salvo tratándose de derechos que los afecten directamente, a su cónyuge o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado y los adoptados. De esta manera, las referidas disposiciones de dichos ordenamientos estatutarios son similares al artículo 56 de la ley Nº 18.575, que establece una limitación en los mismos términos, pero que atendido su alcance se aplica a todos los servidores de la Administración del Estado, independientemente de su régimen estatutario, incluidos quienes se desempeñen a honorarios. A mayor abundamiento, la prohibición del artículo 56 de la ley Nº 18.575 se refiere a causas civiles, esto es, materias litigiosas de índole patrimonial en que la contraparte sea un organismo de la Administración del Estado. Tratándose de conductas delictivas por manejo en estado de ebriedad no existe la posibilidad de condenar

pecuniariamente a entidades públicas, como tampoco su naturaleza es la de un asunto litigioso patrimonial, a lo cual no obsta, por cierto, la condena en costas o aplicación de multas, pues si bien ambas tienen connotación económica, por una parte, las costas, según lo prescrito en el artículo 24 del Código Penal, son una obligación envuelta en toda sentencia condenatoria criminal con el objeto de reembolsar los gastos originados por el litigio, y, por otra, la multa, conforme al artículo 21 del citado Código es una modalidad de la pena, por lo que tiene carácter sancionatorio, siendo insuficientes para atribuirle al delito que nos ocupa el carácter de "acciones civiles" (7.083/2001, 23.979/2003).

La prohibición del artículo 84, letra c), de la ley Nº 18.834, no se ve vulnerada por la actuación de un funcionario abogado en procedimientos de carácter infraccional cuyo fin es prevenir, corregir y sancionar los atentados a la libre competencia, lo cual constituye una expresión de los deberes regulatorios y fiscalizadores del Estado para hacer efectivo su ius puniendi en la materia; afirmación que también cabe sostener en lo que se refiere a la intervención de tales profesionales ante el Tribunal Constitucional, ya que en todos estos procedimientos no existe posibilidad de que se condene pecuniariamente a algún ente público, ni se tratan asuntos litigiosos de índole patrimonial (31.267/2010).

Letra d)

Los funcionarios públicos pueden intervenir ante los tribunales de justicia, actuando como parte, testigo o peritos, respecto de hechos de que hubieren tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones, como asimismo declarar en un proceso en que tenga interés el Estado, pero siempre que hayan comunicado oportunamente de esta situación a su superior jerárquico (36.081/2001).

Funcionario de Gendarmería de Chile puede ejercer como perito externo, para entidades públicas o privadas, en la medida que lo haga fuera de su jornada de trabajo. Si la ejecución de pericias particulares coincide con dicha jornada, deberá solicitar permisos, no correspondiendo que los organismos públicos permitan ausencias sin tales autorizaciones o feriado, ni tampoco sistemas de horario especial para la recuperación de las horas de ausencia. Sin desmedro de lo indicado, los funcionarios tienen prohibición de intervenir en los tribunales de justicia como parte, testigo o perito, respecto de hechos que hubieren tomado conocimiento en el ejercicio de sus labores, sin previa comunicación a su superior jerárquico (13.805/2009).

Letra e)

La prohibición establecida en esta letra e) es similar a la prevista en el Código Tributario respecto de los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos que permitan o faciliten a los contribuyentes el incumplimiento de leyes tributarias u obstaculicen injustificadamente la tramitación o resolución de un asunto o cometan abusos en el ejercicio de su cargo (14.962/1998).

Letra f)

No procede que un servicio público postule a sus funcionarias para que resulten galardonadas con un premio en dinero otorgado por una entidad del sector privado, particularmente si esta última se relaciona con el ámbito de competencias del primero (E327514/2023).

No resulta legalmente posible que los servidores públicos acepten por motivo alguno especies u otros elementos de entidades ajenas al sector público, menos aun cuando estos han participado en las respectivas licitaciones (21.233/2001).

Un empleado que cobró honorarios a un particular por efectuarle trabajos relacionados con la función pública que desempeña, los cuales se realizaron durante la jornada de trabajo y con recursos de la institución, infringió, entre otras disposiciones, el artículo 84, letra f), de la ley Nº 18.834 (5.959/2002).

En relación con las supuestas dádivas en que habría incurrido la empresa que se señala, en favor de miembros de comunidades indígenas de la zona, cabe tener presente que tal institución es una compañía privada, sobre la cual, en este tipo de materias, la Contraloría General carece de facultades de fiscalización y sanción por la supuesta materialización de esta clase de conductas. A lo que debe añadirse, que en el caso específico no aparecen involucrados en las actuaciones denunciadas, funcionarios públicos, y por ello no se encuentra violentado el principio de probidad administrativa contenido en el artículo 61, letra g), de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, ni tampoco la prohibición consignada en el artículo 84, letra f), del mismo (17.203/2013).

Letra g)

La utilización de personal o material de la entidad para fines ajenos a los institucionales constituye una prohibición a que están afectos los funcionarios públicos de acuerdo con este precepto, cuya infracción debe investigarse mediante la instrucción de un sumario o investigación sumaria para establecer y hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los empleados (64.513/2009, 21.378/2014).

No es posible considerar en un sumario como causal de extinción de la responsabilidad administrativa la circunstancia de que un inculpado que hizo uso indebido de un teléfono celular se allane a devolver el costo que significó dicho uso mediante facilidades que le otorgue la autoridad. Este aspecto se refiere únicamente a la responsabilidad civil del mismo derivada de su infracción a los deberes funcionarios, que debe hacerse efectiva por la vía del juicio de cuentas o de los tribunales ordinarios de justicia, atendido que las autoridades administrativas no tienen facultades legales para otorgar en este caso facilidades de reintegro. Por tal motivo, no corresponde sobreseer al afectado al haberse acreditado que incurrió en una falta administrativa al transgredir el artículo 84, letra g), de la ley Nº 18.834 (36.523/2001).

El artículo 61, letra h), de la ley Nº 18.834, señala como obligación de cada funcionario guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales. A su vez, el artículo 84, letra g), de ese Estatuto, dispone, en lo que interesa, que el funcionario público se encuentra afecto a la prohibición de utilizar material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales, norma que se ve complementada con el artículo 7º de la ley Nº 19.628, sobre protección de la vida privada, en lo relativo al tratamiento de datos personales. Por su parte, el inciso primero del artículo 6º de la ley Nº 19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma, previene que los órganos del Estado podrán ejecutar o realizar actos, celebrar contratos y expedir cualquier documento, dentro de su ámbito de competencia, suscribiéndolos por medio de firma electrónica, debiendo evitar tales entidades, al hacer uso de dicha firma, que se restrinja injustificadamente la publicidad y transparencia que rigen sus actuaciones, según expresa el inciso segundo del artículo 8º, de ese cuerpo legal. A su turno, el artículo 10 del cuerpo normativo en referencia establece, en lo pertinente, que los reglamentos aplicables a las correspondientes entidades estatales regularán la forma como se garantizará la publicidad, seguridad, integridad y eficacia en el uso de las firmas electrónicas. Luego, el decreto Nº 83, de 2004, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, establece una norma técnica que fija las características mínimas obligatorias de seguridad y confidencialidad que deben cumplir los documentos electrónicos de los órganos de la Administración, en lo concerniente al uso, almacenamiento, acceso y distribución de los mismos, junto con facilitar la relación electrónica entre los servicios públicos y entre estos y la sociedad civil. En ese contexto, es necesario señalar que los acuerdos de confidencialidad a que se refiere la consulta, en la medida que se limiten a reproducir las obligaciones previstas en los artículos 61, letra h), y 84, letra g), de la ley Nº 18.834, en el ámbito de la tramitación de la documentación electrónica, se ajustan a derecho, sin que sea dable entender que por su intermedio se puedan establecer excepciones al principio de publicidad consagrado en los artículos 8º de la Constitución Política de la República y 16 de la ley Nº 19.880, sobre bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado **(24.953/2012, 9.733/2014).**

Quienes se desempeñan como contratados a honorarios en la Administración deben observar el principio de probidad administrativa en el desarrollo de las tareas encomendadas en virtud del respectivo acuerdo de voluntades, por cuanto si bien no son funcionarios públicos, tienen el carácter de servidores estatales y realizan una función pública. Al respecto, cabe señalar que quienes desempeñen una función pública están impedidos de realizar acciones de carácter político dentro de su jornada laboral, por ende, no pueden hacer proselitismo o propaganda política, promover o intervenir en campañas, participar en reuniones o proclamaciones para tales fines y, en general, valerse de la autoridad o cargo

para favorecer o perjudicar por cualquier medio, candidaturas, tendencias o partidos políticos. La prescindencia política de las autoridades, jefaturas y funcionarios como servidores públicos se articula sobre la base de los principios de juridicidad, probidad administrativa y apoliticidad. Sin perjuicio de lo anterior, en su calidad de ciudadanos, las autoridades y funcionarios públicos están habilitados para ejercer los derechos políticos consagrados en el artículo 13 de la carta fundamental, pudiendo emitir libremente sus opiniones en materias políticas e intervenir en actividades de esa naturaleza, siempre que las desarrollen al margen del desempeño de su empleo, fuera de la jornada de trabajo y con recursos propios (38.002/2017).

Letra h)

Autoridades no pueden impartir instrucciones o sugerencias que induzcan a los funcionarios de su dependencia a transgredir los principios y normas acerca de la prescindencia política. Por ello, no pueden ordenarles ni incentivarlos a promover, de cualquier modo, a candidatos o campañas electorales (E155404/2021).

Es improcedente que los servicios públicos autoricen la realización de descuentos voluntarios de las remuneraciones de sus funcionarios en favor de candidaturas políticas, porque ello significa una directa intervención de la Administración del Estado y de su personal en el ámbito de las actividades políticas y una vulneración al artículo 84, letra h), de la ley Nº 18.834 (57.200/2013).

El artículo 19 de la ley Nº 18.575 establece que el personal de la Administración del Estado estará impedido de realizar cualquier actividad política dentro de la Administración, norma que en términos similares repite el artículo 84, letra h), de la ley Nº 18.834. Por tal motivo, en el desempeño de la función pública los servidores que se encuentran regidos por tales preceptos, cualquiera sea su jerarquía, están impedidos de realizar actividades de carácter político contingente, de hacer proselitismo o propaganda política, apoyar candidaturas políticas, promover o intervenir en campañas o participar en reuniones o proclamaciones para tales fines, ejercer coacción sobre los empleados o los administrados con el mismo objeto y, en general, valerse de la autoridad o cargo para favorecer o perjudicar, por cualquier medio, tendencias o partidos políticos. En cambio, tratándose de actividades políticas desarrolladas al margen del desempeño del cargo, el empleado en su calidad de ciudadano se encuentra plenamente habilitado para ejercer los derechos políticos contemplados en el artículo 13 de la carta fundamental, pudiendo emitir libremente sus opiniones en materias políticas y realizar actividades de esta naturaleza, sin perjuicio de la existencia de prohibiciones especiales (54.207/2011, 23.853/2015, 48.751/2015).

Los servidores de la administración civil del Estado pueden inscribirse como candidatos a un cargo de elección popular, porque al margen del desempeño de su cargo, el empleado, en su calidad de ciudadano, se halla plenamente

habilitado para ejercer los derechos políticos consultados en el artículo 13 del texto fundamental, uno de los cuales es optar a cargos de elección popular, salvo las excepciones previstas en el propio ordenamiento constitucional, respecto de determinadas autoridades y altos funcionarios. No obstante, al ejercer esos derechos no debe afectarse el cabal cumplimiento de la función pública dentro de un marco de probidad administrativa, cuyos principios fundamentales se establecen en la ley Nº 18.575 **(26.889/1989).**

El artículo 19 de la ley Nº 18.575, en relación con el artículo 84, letra h), de la ley Nº 18.834, impide a los servidores públicos realizar cualquier actividad política dentro de la Administración y el artículo 28 de la ley Nº 19.884 dispone que los funcionarios no podrán realizar actividad política dentro del horario dedicado a la Administración del Estado, ni usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones. Sin embargo, funcionario durante permiso sin goce de remuneraciones puede desarrollar actividades propias de candidatura a alcalde o parlamentario **(62.493/2008, 41.242/2014).**

Actuación de la autoridad se limitó a realizar un llamado a los funcionarios de la pertinente secretaría ministerial a participar en las elecciones presidenciales, parlamentarias y de consejeros regionales, sin que pueda desprenderse de su contenido un hecho que revista el carácter de intervencionismo electoral **(16.848/2014).**

El artículo 19 de la ley Nº 18.575, aplicable a todos los órganos y servicios que forman parte de la Administración del Estado, dispone que el personal que la compone "estará impedido de realizar cualquier actividad política dentro de la Administración", prohibición que pesa sobre todos quienes la integran, sea como funcionarios, autoridades o jefaturas. Asimismo, el artículo 84, letra g), de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, prohíbe a los funcionarios regidos por dicho cuerpo legal "Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales". A su vez, el citado artículo 84, en su letra h), establece la prohibición de "Realizar cualquier actividad política dentro de la Administración del Estado o usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones". Por su parte y en el mismo sentido, el artículo 27 de la ley Nº 19.884, sobre Transparencia, Límite y Control del Gasto Electoral, establece que "Los funcionarios públicos no podrán realizar actividad política dentro del horario dedicado a la Administración del Estado, ni usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones". De las normas citadas resulta que los funcionarios, autoridades y jefaturas, cualquiera sea su jerarquía, y con independencia del estatuto jurídico que las rija, en el desempeño de la función pública que ejercen, están impedidos de realizar actividades de carácter político y, en tal virtud, no pueden hacer proselitismo o propaganda política, promover o intervenir en campañas, participar en reuniones

o proclamaciones para tales fines, y, en general, valerse de la autoridad o cargo para favorecer o perjudicar, por cualquier medio, candidaturas, tendencias o partidos políticos (64.513/2009, 18.909/2013).

Letra i)

Los funcionarios públicos de los servicios centralizados y descentralizados del Estado no pueden dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración estatal. Tales limitaciones se imponen en concordancia con el principio de que los servicios públicos, por su propia naturaleza, deben satisfacer las necesidades colectivas de modo regular y continuo (20.494/1993).

La paralización de actividades es una infracción al artículo 19, Nº 16, de la Constitución Política, dado que dicha disposición constitucional establece expresamente que no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades, limitación que se impone en concordancia con el principio de que los servicios públicos deben satisfacer necesidades colectivas de modo regular y continuo (19.973/2012, 78.531/2013).

La prohibición que establece esta disposición para los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo de organizar o pertenecer a sindicatos, no ha obstado para que antes de la dictación de la ley Nº 19.296 dichos servidores constituyeran asociaciones o agrupaciones destinadas, entre otros fines, a obtener el ejercicio efectivo de sus derechos funcionarios, en conformidad con las reglas y principios generales del ordenamiento jurídico vigente, de modo que no ha existido impedimento legal alguno para que los referidos empleados hayan organizado entidades de esa naturaleza, aunque la ley Nº 18.834 no contenga normas sobre fuero gremial (8.764/1995).

Según lo preceptuado en el artículo 84, letra i), de la ley Nº 18.834, a los empleados públicos les está prohibido organizar o pertenecer a sindicatos en el ámbito de la Administración del Estado, motivo por el cual al personal del Instituto Femenino Superior de Comercio de Santiago no le asiste la posibilidad de mantenerse en la organización sindical a la que pertenecía antes de que la anotada casa de estudios asumiera su administración, por lo que esta debiera dejar de existir, aplicando para ello las causales de disolución previstas en los artículos 295 y siguientes del Código del Trabajo, esto es, por acuerdo celebrado por la mayoría absoluta de sus afiliados o mediante un procedimiento judicial ante un Tribunal del Trabajo de la jurisdicción en que tenga su domicilio la respectiva organización a solicitud fundada de la Dirección del Trabajo o por cualquiera de sus socios, razón por la cual se remite este oficio a la aludida dirección, para los fines que resulten pertinentes (42.548/2013).

Procede descontar de las remuneraciones del personal de un hospital tanto los estipendios de los días hábiles no trabajados en razón de la huelga como aquellos de los días sábado, domingo y festivos comprendidos en el período que duró la paralización de actividades. Para la deducción de remuneraciones que corresponde efectuar con motivo de dichas paralizaciones debe considerarse todo el tiempo de duración del movimiento huelguístico, es decir, el lapso que media entre el momento en que este se hace efectivo y el instante en que se reanudan normalmente las labores. Ello, porque la huelga obedece a una decisión concertada de los trabajadores de suspender colectivamente sus funciones que se mantiene, sin solución de continuidad, mientras dura ese movimiento, lapso en que los empleados incurren ininterrumpidamente en un comportamiento ilegítimo (7.207/2007).

La letra i) del artículo 84 del Estatuto Administrativo prohíbe a los funcionarios públicos dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado. En cuanto a los efectos de la participación de tales empleados en este tipo de actividades, debe atenderse al inciso primero del artículo 72 de dicho estatuto, que establece que por el tiempo que no se hubiere efectivamente trabajado, no podrán percibirse remuneraciones, salvo que las ausencias obedezcan a algunas de las situaciones que ese precepto enumera, entre las que no aparece la adhesión a paralizaciones. Ahora bien, en lo referido a la aplicación de descuentos sin que medie la instrucción de un procedimiento sumario, es menester destacar que ello resulta procedente en la medida en que la omisión del ejercicio de las funciones pueda constatarse de una manera palmaria o manifiesta. Por el contrario, será imperioso efectuar aquel procedimiento cuando no existan registros que evidencien el incumplimiento en cuestión o si no se dispone de los medios que permitan demostrar que un empleado no ha trabajado, con el objeto de acatar racionalmente la preceptiva en estudio y evitar afectar a quienes han desempeñado efectivamente sus funciones o se encuentren en las excepciones que la norma autoriza. Así entonces, si el organismo público posee antecedentes objetivos de los que se desprenda que el funcionario no ha trabajado, el servicio respectivo podrá establecer descuentos a las remuneraciones sin efectuar previamente una investigación sumaria (18.297/2016).

Letra j)

La conducta imputada, consistente en eliminar información de propiedad de la universidad contenida en su computador, constituye un actuar que se aparta del desempeño honesto y leal que se exige a todo servidor público en su función o empleo, conforme a la normativa sobre probidad administrativa prevista en el artículo 52 de la ley Nº 18.575, toda vez que dicho proceder lo realizó con conocimiento de que se efectuaría una fiscalización y que se trataba de materias

contables y de personal del nombrado establecimiento educacional. Lo anterior, permite inferir que tal actuación implicó una transgresión al aludido principio y a la normativa dispuesta en el artículo 84, letra j), de la ley Nº 18.834, siendo, por tanto, conforme a lo dispuesto en el artículo 125, letra b), del citado Estatuto Administrativo, ajustada y proporcional la medida de destitución impuesta al afectado **(21.813/2014).**

Letra k)

El artículo 19, Nº 16, de la Constitución Política de la República, prescribe que no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado, lo cual guarda armonía con el deber de atender las necesidades públicas en forma continua y permanente que corresponde a los servicios públicos, en virtud del artículo 3º de la ley Nº 18.575. Asimismo, las letras i) y k) del artículo 84 de la ley Nº 18.834 prohíben a los funcionarios "dirigir, promover o participar en huelgas, interrupción o paralización de actividades, totales o parciales, en la retención indebida de personas o bienes, y en otros actos que perturben el normal funcionamiento de los órganos de la Administración del Estado", así como incitar a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o participar en hechos que las dañen **(82.058/2013).**

Letra l)

Compete a la autoridad dotada de la potestad sancionadora ponderar si los hechos alegados son susceptibles de ser castigados con una medida disciplinaria, a fin de determinar la instrucción de un proceso sancionatorio. Orientaciones emanadas de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género no se oponen a lo señalado **(E64206/2020).**

Según lo dispuesto en el artículo 84, letra l), del Estatuto Administrativo, en relación con el artículo 1º de la Constitución Política de la República, están proscritos en nuestro sistema jurídico los actos de hostigamiento que atenten contra la dignidad de las personas, prohibición cuya transgresión compromete la responsabilidad administrativa del infractor y, por ende, debe sancionarse previo procedimiento sumarial **(15.405/2010).**

De acuerdo con las letras g) y l) del artículo 84 de la ley Nº 18.834, las que disponen que los funcionarios estarán afectos a las prohibiciones de "Ejecutar actividades, ocupar tiempo de la jornada de trabajo o utilizar personal, material o información reservada o confidencial del organismo para fines ajenos a los institucionales" y "Realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás funcionarios", respectivamente y considerando los antecedentes acompañados por el servicio, se observa que durante su jornada de trabajo el funcionario denunciado envió a través de su cuenta de correo institucional un mensaje masivo que calificaría en términos ofensivos e irónicos a la servidora que indica, tanto a nivel personal como en su condición de dirigente gremial, lo cual podría configurar una

contravención al principio de probidad administrativa, así como a sus deberes de lealtad y de comportamiento digno hacia sus pares, acorde a lo descrito en los artículos 62 de la ley Nº 18.575 y 84 de la ley Nº 18.834. Consecuente con lo anterior y de conformidad con lo preceptuado en los artículos 126 y siguientes de la ley Nº 18.834, la jefatura superior del servicio deberá ponderar la instrucción de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, según corresponda (21.378/2014).

Efectuar una denuncia carente de fundamentos en contra de otro funcionario configura un incumplimiento grave a la obligación prevista en la letra g) del artículo 61 y de la prohibición contemplada en la letra l) del artículo 84 de la ley Nº 18.834, que impide realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás empleados, lo que en armonía con lo preceptuado por la letra c) del artículo 125 del citado cuerpo estatutario faculta a la autoridad para incluso aplicar la medida disciplinaria de destitución (39.730/2016).

En relación con los funcionarios/as del gobierno regional, en tanto se rigen por la ley Nº 18.834, les son plenamente aplicables los preceptos relativos a la prevención, investigación y sanción del acoso laboral, sexual o de violencia en el trabajo que la ley Nº 21.643 introdujo a dicho Estatuto Administrativo y a la ley Nº 18.575 (E30548/2025).

Letra m)

Los audios o capturas de pantalla de conversaciones, mensajes o imágenes de redes sociales pueden utilizarse como medios de prueba en procesos disciplinarios, en la medida que uno de los intervinientes de la recepción, envío o conversación los entregue voluntariamente con dicha finalidad, según se indica (E288163/2022).

Conforme al tenor expreso de los artículos 126, 128 y 129 de la ley Nº 18.834, es la superioridad dotada de la potestad sancionatoria la que debe ponderar si los hechos denunciados en un procedimiento de denuncia de maltrato son susceptibles de ser castigados con una medida disciplinaria, caso en el cual ordenará la instrucción de un proceso sumarial (25.413/2016, 35.523/2016, 94.595/2016).

Disminución de grado y cambio de dependencia no pueden entenderse como conductas constitutivas de hostigamiento en los términos establecidos por la letra m) del artículo 84 de la ley Nº 18.834, toda vez que se trata de determinaciones adoptadas por la superioridad en el ejercicio de sus facultades (47.252/2016, 68.067/2016, 74.332/2016).

Como cuestión previa, es importante considerar que los artículos 84, letras l) y m), de la ley Nº 18.834, y 82, letras l) y m), de la ley Nº 18.883, establecen una prohibición general para los servidores públicos de realizar, por una parte, cualquier acto que atente contra la dignidad de otros funcionarios, como el acoso sexual y,

por otra, acoso laboral. Además, por disposición expresa de esa preceptiva, los actos de acoso, al no encontrarse definidos en dichos textos estatutarios, deben ser conceptualizados conforme con lo dispuesto en el artículo 2º del Código del Trabajo. En tal sentido, debe entenderse por acoso sexual el que una persona realice, en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Acoso laboral, por su parte, es toda conducta que constituya agresión u hostigamiento ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, ya sea que se manifieste una sola vez o de manera reiterada, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien, que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo (E516610/2024).

Las modificaciones introducidas a los artículos 140 de la ley Nº 18.834 y 138 de la ley Nº 18.883, aluden, en lo que interesa, a las sanciones que pueden aplicarse en caso de vulnerarse las prohibiciones de incurrir en conductas de acoso sexual y laboral, por lo que, en estricto apego a la expresa regulación que actualmente contienen en la materia dichos preceptos –en el sentido de que las infracciones a tales prohibiciones pueden sancionarse con "cualquier medida disciplinaria"–, debe colegirse que con las anotadas modificaciones el legislador permitió que la autoridad sancionara esas faltas con una medida que no solo corresponda a la destitución, conforme al mérito de los antecedentes recabados y a la entidad de la falta cometida (E30538/2025).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 8º, 13, 19, 38, 52, 53, 76, 83, 98 y 101 de la Constitución Política; 2º, 3º, 4º, 5º, 7º, 8º, 11, 13, 17, 18, 19, 41, 43, 52, 56, 62 de la ley Nº 18.575; 63 de la ley Nº 10.336; 27 del Código Civil; 2º del Código del Trabajo; 240, 241, 246, 248, 248 bis, 249, 250, 251, 256 y 257 del Código Penal; 17, 61, letra g), 125 de la ley Nº 18.834; 7º, 13, 23 y 26 de la ley Nº 19.880; 27 de la ley Nº 19.884; ley Nº 21.643.

Párrafo 6º. De las incompatibilidades

ARTÍCULO 85. En una misma institución no podrán desempeñarse personas ligadas entre sí por matrimonio, por parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado inclusive, de afinidad hasta el segundo grado, o adopción, cuando entre ellas se produzca relación jerárquica.

Ley 19.653, Art. 5º, Nº 4.

Si respecto de funcionarios con relación jerárquica entre sí, se produjera alguno de los vínculos que se indican en el inciso anterior, el subalterno deberá ser destinado a otra función en que esa relación no se produzca.

Ley 19.653, Art. 5º, Nº 4.

Esta incompatibilidad no regirá entre los Ministros de Estado y los funcionarios de su dependencia.

Ley 18.834, Art. 79.

Interpretación:

Inciso 1º

La ley Nº 19.653, al incorporar el actual artículo 54 a la ley Nº 18.575 y modificar el artículo 85 de la ley Nº 18.834, amplió la inhabilidad por parentesco a todos los casos de relación jerárquica, directa o indirecta, pues antes tal inhabilidad solo afectaba a los servidores vinculados por parentesco en la medida que, además, tuvieran relación jerárquica directa (16.408/2001).

Los artículos 54 y 64 de la ley Nº 18.575, incorporados por la ley Nº 19.653, establecen la inhabilidad por parentesco que en términos similares se contempla en el artículo 85 de la ley Nº 18.834, de manera que ambas normativas tienen análoga finalidad, esto es, impedir que personas ligadas por el vínculo de parentesco que indican, puedan desempeñar funciones para un organismo del Estado, cuando entre ellas se produzca una relación jerárquica. La incorporación de las citadas disposiciones de la ley Nº 18.575 ha hecho extensiva la inhabilidad por parentesco a todo el personal de la Administración, ampliándola a los casos en que exista relación jerárquica, directa o indirecta (15.664/2000, 36.749/2000).

Si bien los contratados a honorarios se rigen por las reglas del respectivo acuerdo de voluntades y no se les aplica la ley Nº 18.834, no pueden sustraerse del cumplimiento de los principios jurídicos de bien común, como el de probidad administrativa, que el artículo 85 estatutario apunta concretar, ya que persigue evitar que quienes se señalan en dicha disposición puedan verse afectados por un conflicto de intereses en el ejercicio de sus empleos, el cual se va a producir independientemente del vínculo jurídico que los una con la Administración del Estado (9.108/2015).

Para que se configure la inhabilidad a que se refiere esta disposición deben reunirse dos requisitos esenciales, esto es, que exista alguno de los vínculos de

parentesco a que alude y que entre las personas ligadas por aquel se produzca relación jerárquica (58.125/2005).

La prórroga de los empleos a contrata que de acuerdo con el artículo 10, inciso primero, de la ley Nº 18.834, supone una renovación de ellos, cuyo efecto es que el funcionario mantenga la plaza que servía en el organismo, así como el vínculo con este, si bien no puede estimarse como ingreso a la Administración, exige, en cambio, respetar el artículo 85 del Estatuto Administrativo, que ordena que en la institución no podrán desempeñarse personas ligadas entre sí por los vínculos de parentesco que indica, cuando entre estas exista relación jerárquica, por lo que el empleado a contrata no puede quedar bajo la dependencia de alguno de los servidores con los que está relacionado, debiendo, en tal caso, disponerse su destinación a otra función donde ella no se produzca (36.749/2000, 19.575/2013).

Dado que el artículo 85 establece causales que limitan o impiden el desempeño de la función pública, su interpretación debe ser necesariamente restrictiva, no siendo posible extender sus efectos a situaciones no previstas por el legislador, tal como es el caso de convivientes. Sin perjuicio de lo indicado, se debe recordar que el principio de probidad administrativa obliga a los servidores públicos a abstenerse de intervenir en la toma de decisiones en las que exista cualquier circunstancia que les reste imparcialidad, según lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 62 de la ley Nº 18.575, imperativo que debe ser especialmente considerado por quienes se encuentran en la hipótesis planteada, esto es, funcionarios que tienen la condición de convivientes (67.608/2011).

Inciso 2º

El empleado subalterno que tenga algunos de los vínculos a que alude el inciso primero del artículo 85 con su superior jerárquico debe ser destinado a cumplir otra función en la que esa relación no se configure, pues es la relación jerárquica la que constituye el elemento que motiva la prohibición de que trata dicho inciso (34.792/2000, 19.575/2013).

Es improcedente destinar a un funcionario que depende jerárquicamente de su cónyuge, la cual desempeña el cargo de directora regional, cuando las designaciones que provocaron esa relación como la celebración del matrimonio de esos empleados, se efectuaron con anterioridad a la vigencia de la ley Nº 19.653, que modificó el artículo 85 del Estatuto Administrativo. Ello, por cuanto la intención del legislador de la referida ley Nº 19.653 no pudo producir perturbación en los matrimonios existentes a la época de su entrada en vigor, que alteren el normal desarrollo de una familia, núcleo fundamental de la sociedad, cuyo amparo y protección constituye un deber para el Estado, por mandato del artículo 1º de la Constitución Política. Diferente es la situación de aquellos servidores que residiendo en localidades distintas contraen matrimonio a contar del 14 de diciembre de 1999, fecha de publicación en el Diario Oficial de esa ley, toda vez que en esta situación no es la vigencia de determinada normativa

estatutaria la que implica que los cónyuges residan en localidades distintas, sino que ello se debe a situaciones personales. En este mismo sentido, el matrimonio de determinados servidores ocurrido con posterioridad a esa data, no obsta a la plena aplicación de aquellas disposiciones consultadas en las leyes Nºs. 18.575 y 18.834, y que puedan hacer incurrir a los interesados en alguna inhabilidad o incompatibilidad establecida en dichos cuerpos legales, ya que en estos casos, no es la entrada en vigencia de una determinada normativa legal la que ha ocasionado la configuración de una inhabilidad por parentesco, sino que es la ocurrencia de un hecho voluntario de los empleados el que ha provocado la existencia de dicha inhabilidad y sin que los afectados puedan alegar ignorancia respecto a las consecuencias que en sus respectivas funciones y relación de familia ello pueda ocasionar, como quiera que tal circunstancia implicaría, en último término, alegar ignorancia de la ley (24.288/2002).

En caso de que entre dos personas que ya se encuentran en una relación jerárquica se genere un vínculo de matrimonio o parentesco, tiene aplicación lo previsto en el artículo 85, inciso segundo, del Estatuto Administrativo, en cuyo evento el respectivo funcionario de menor jerarquía tampoco se encuentra obligado a presentar la renuncia a su empleo, ya que en tal circunstancia solo procede su destinación a una plaza que evite el vínculo de subordinación (19.575/2013).

Sin perjuicio de lo informado, se debe recordar que el principio de probidad administrativa obliga a los servidores públicos a abstenerse de intervenir en la toma de decisiones en las que exista cualquier circunstancia que les reste imparcialidad, según lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 62 de la ley Nº 18.575, imperativo que debe ser especialmente considerado por quienes se encuentran en la hipótesis planteada, esto es, funcionarios que tienen la condición de convivientes (67.608/2011).

Inciso 3º

No existe incompatibilidad entre una funcionaria de una subsecretaría, pariente por afinidad en primer grado con el ministro de la misma cartera, dado que esta norma señala que la regla general del inciso primero no regirá entre los ministros de Estado y los funcionarios de su dependencia, disposición que se tuvo presente durante la tramitación de la ley Nº 19.653, que modificó el actual artículo 85 del Estatuto Administrativo, según consta de la historia fidedigna de su establecimiento (15.664/2000, 10.706/2011).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 8º, 19, Nº 17, 34, 38 y 93 Nº 13 de la Constitución Política; 13, 15, 16, 40, 43, 54, letra b), y 64 de la ley Nº 18.575; Código Civil; 12, letra f), 13, 24, 61, letra j), y 125 de la ley Nº 18.834; 83 de la ley Nº 18.883; ley Nº 19.947; ley Nº 20.830.

ARTICULO 86º. 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.

Ley 18.834, Art. 80.

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.

Interpretación:

Cargo municipal regido por la ley Nº 18.883 es incompatible con un empleo de alta dirección pública (E422387/2023).

Mejora en el grado de asimilación de una contrata importa una nueva designación, por lo que en ese caso se incurriría en la incompatibilidad que establece para el año 2023 el artículo 5º de la ley Nº 21.516, de presupuestos del sector público, y el funcionario cesaría en el cargo titular que conserva (E339274/2023).

Los profesionales de la Junta Nacional de Jardines Infantiles pueden ser designados como docentes mentores en los procesos de inducción en ese organismo, debiendo recibir las sumas que por ello corresponda, pero deberán recuperar las horas destinadas a esa labor (E290147/2022).

En el derecho público las incompatibilidades solo proceden en los casos que el legislador las ha contemplado expresamente, de modo que en ausencia de normas restrictivas sobre la materia debe reconocerse como regla de carácter general en el ámbito de la Administración del Estado la compatibilidad, ya sea para el ejercicio simultáneo de determinados empleos públicos o para la percepción conjunta de remuneraciones u otros beneficios de origen diverso (9.615/2015).

La gerencia general del Servicio de Cooperación Técnica que asumió el recurrente es un empleo en una corporación de derecho privado que no forma parte de la Administración del Estado, por ello, en la especie no resultan aplicables ni la incompatibilidad general regulada en el aludido artículo 86 de la referida ley Nº 18.834, ni las excepciones a esa norma reguladas en su artículo 87 (70.806/2014, 16.760/2016).

Funcionarios nombrados como jefes de departamento después de la vigencia de la ley Nº 19.882 pueden, una vez vencido el plazo de su designación, reasumir los

cargos de exclusiva confianza que conservaron, aun cuando estos hayan pasado a ser de carrera. En relación con la materia, es necesario recordar que en virtud de la modificación introducida por el citado texto legal al artículo 7º de la ley Nº 18.834 y la incorporación a la misma de un nuevo artículo 7º bis —actual 8º—, los cargos de jefes de departamento y de los niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes, perdieron su condición de exclusiva confianza y pasaron a tener la calidad de empleos de carrera. Pues bien, para los fines que nos ocupan, se debe tener presente que según lo prescrito en el inciso final del artículo séptimo transitorio de la referida ley Nº 19.882, los servidores que, a la fecha de entrada en vigencia de ese texto legal, se encontraren desempeñando los indicados cargos —como sucede con aquellos a que se refiere la consulta en examen—, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su designación. En este sentido, debe anotarse que de la precitada norma se advierte que su intención fue la de mantener la situación jurídica de quienes servían empleos de esa naturaleza a la época de vigencia de la ley Nº 19.882, independientemente de que estos pasaran a ser de carrera, de tal forma que, los respectivos cargos de exclusiva confianza mantienen dicha calidad hasta que sus titulares cesen en ellos. Conforme con lo anterior, considerando que los servidores de que se trata, al momento de ser designados en un empleo de carrera de jefe de departamento, ejercían una plaza de exclusiva confianza, tuvieron derecho a mantener la propiedad de esta última, toda vez que según lo establecido en los artículos 86 y 87, letra e), de la ley Nº 18.834, la titularidad de un cargo será compatible con aquellos cuyo nombramiento sea por plazos legalmente determinados, tal como acontece con las aludidas jefaturas, según lo indicado en el artículo 8º del mismo cuerpo normativo (69.312/2014).

Atendido que el Código del Trabajo no contiene preceptos que permitan la compatibilidad de empleos, resulta improcedente que un funcionario contratado bajo las normas de ese cuerpo legal pueda mantener una relación laboral regida por ese cuerpo normativo y otra por el Estatuto Administrativo (28.675/2015).

Los servidores regidos por el Estatuto Administrativo que desempeñan un cargo de planta se encuentran habilitados para ser designados en otro empleo en calidad de contrata, en cuyo evento mantendrán la plaza de que son titulares, sin que, por tanto, deban renunciar a esta última (34.225/2015, 90.797/2016).

El funcionario que es nombrado o designado a contrata en una nueva plaza incompatible con la que se encuentra desempeñando, al asumir la última, tácitamente manifiesta su voluntad de dejar el o los cargos que ejercía anteriormente (87.426/2015, 83.458/2016).

Los empleos a que se refiere el Estatuto Administrativo son incompatibles entre sí, cesando por el solo ministerio de la ley la relación estatutaria anterior por el hecho de asumir una nueva designación, sin necesidad de formalidad, ya que el referido término opera por expreso mandato legal (23.252/2016).

Inciso 1º

Funcionarios que conservan un cargo de planta mientras desempeñan uno compatible en el mismo servicio, como uno a contrata o de jefe de departamento, pueden ser promovidos en aquel cargo de planta reservado, sin que ello importe que cesen en el empleo compatible que ejercen (E325486/2023).

El ejercicio de un cargo municipal regulado por la ley Nº 18.883 es compatible con el desempeño como concejal en un municipio distinto (33.225/2019).

El vocablo "Estado" usado por el artículo 86, inciso primero, de la ley Nº 18.834, al referirse a las incompatibilidades de los empleos o de toda otra función que se preste al mismo, ha sido empleado por el legislador en su sentido más amplio, de modo que comprende a todo organismo estatal, incluso las municipalidades, aun cuando los respectivos servidores se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en el Estatuto Administrativo (14.550/2012).

Aun cuando el funcionario que postula a un nuevo cargo manifieste su aceptación al mismo y se curse el respectivo acto de nombramiento, si en definitiva no toma posesión de ese cargo dentro del plazo legal —"dentro de tercero día", según el artículo 16, inciso tercero, de la ley Nº 18.834— tal persona no llega a investir la condición de funcionario en el nuevo empleo, la designación queda sin efecto por el solo ministerio de la ley. En esa situación, no se produce la cesación automática en el cargo anterior, por cuanto esta se halla esencialmente vinculada al hecho de que el interesado adquiera la calidad de funcionario en la nueva plaza (49.081/2010).

El otorgamiento de un permiso sin goce de remuneraciones no obsta a la aplicación de las normas que establecen la incompatibilidad de los empleos en la Administración. En consecuencia, aunque se conceda un permiso de esa naturaleza al titular de un determinado cargo, este mantiene el vínculo jurídico que lo une con el servicio, no pudiendo ser designado en una función incompatible, sin antes cesar en aquel (17.909/1994, 29.303/1995, 4.125/1996).

La incompatibilidad de empleos a que se refiere este artículo incluye todos los cargos o funciones que se presten al Estado, entre ellos, los de elección popular. Sin embargo, no se aplica a quienes ocupen un cargo de planta o a contrata en algún servicio público y que son elegidos como concejales de una municipalidad, ya que el artículo 75 de la ley Nº 18.695, establece que a los concejales no les será aplicable la incompatibilidad prevista en el inciso primero del artículo 86 de la ley Nº 18.834 (31.759/1992).

El artículo 86 no prevé una incompatibilidad entre cargos de la administración del Estado y empleos de entidades del sector privado, por lo cual cobra plena aplicación el principio de la libertad de trabajo contemplado en el artículo 19, Nº 16, inciso cuarto, de la Constitución Política. Los funcionarios públicos pueden desempeñarse en el sector privado siempre que cumplan las obligaciones que

tienen en su carácter de tales, entre ellas, las de prestar sus servicios durante toda la jornada de trabajo y respetar el principio de probidad administrativa (28.009/1995, 1.473/1998).

La incompatibilidad establecida en este artículo se aplica también a los funcionarios chilenos con permiso sin goce de remuneraciones que asumen funciones en las representaciones diplomáticas de Chile en el extranjero. Ello, por cuanto tales trabajadores no rompen el vínculo con la Administración, aun cuando se rijan por normas distintas de las contenidas en el Estatuto Administrativo. En efecto, estos funcionarios se rigen por las leyes chilenas y tienen la calidad de empleados particulares remunerados con fondos fiscales que el Gobierno de Chile pone a disposición de la respectiva misión diplomática y están sometidos a la normativa laboral propia de esa clase de personal, esto es, el Código del Trabajo (4.125/1996).

La incompatibilidad que consulta el inciso primero del artículo 86 se aplica a todo empleo público o función que se preste al Estado. Por lo tanto, ella se extiende también a las personas contratadas sobre la base de honorarios, en la medida que tengan la calidad de agentes públicos de acuerdo con la respectiva glosa presupuestaria (10.193/1996).

De acuerdo con el artículo 86 de la ley Nº 18.834, todos los empleos a que se refiere son incompatibles entre sí, salvo las excepciones contempladas en el artículo 87. Por lo tanto, el empleado a contrata que es designado suplente, incompatibiliza su desempeño anterior, cesando en la contrata por el solo ministerio de la ley (35.637/1996, 7.417/2014).

Procede el pago de remuneraciones a servidor que desempeñó una plaza afecta a una incompatibilidad horaria, dado que lo contrario importaría un enriquecimiento sin causa para la Administración del Estado. Sobre el particular, el artículo 86 de la ley Nº 18.834 establece que los empleos a que se refiere ese estatuto son incompatibles entre sí y con toda otra función que se preste al Estado, aun cuando los servidores de que se trate se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en él. En este entendido, no corresponde la devolución de los emolumentos percibidos por el desempeño de un cargo afectado por una incompatibilidad horaria, ya que lo contrario importaría un enriquecimiento sin causa a favor de la Administración del Estado, la que no puede beneficiarse de la actividad desarrollada por una persona sin que medie la respectiva retribución pecuniaria (49.112/2010, 49.269/2014).

El artículo 86 del Estatuto Administrativo establece que todos los empleos a que se refiere ese cuerpo serán incompatibles entre sí y lo serán también con cualquier otro que se preste al Estado, sin perjuicio de lo previsto en sus artículos 87, letra d), y 88, según los cuales se exceptúan de lo anterior las designaciones en calidad de contrata, evento en que la persona se remunera exclusivamente conforme a este último desempeño, conservando la propiedad del cargo del que

es titular. Con todo, resulta necesario destacar que en el caso de que las rentas que le corresponden a un funcionario en virtud de un ascenso sean mayores a las recibidas por la designación a contrata que a esa época ejerza, se deben efectuar las reliquidaciones y enteros que procedan a favor del servidor (85.597/2013, 13.755/2014, 28.184/2014).

Funcionaria ha cesado en un cargo de exclusiva confianza al asumir un empleo regido por la ley Nº 15.076, por ser ambas plazas incompatibles. De modo excepcional, funcionario puede reservar la plaza que en propiedad ejerce al momento de acceder a una de exclusiva confianza. Por el contrario, dicha regla, precisamente por su carácter especial, no alcanza a quienes estando en un empleo de exclusiva confianza se incorporan a otro de carrera, razón por la cual de producirse esta hipótesis el servidor cesa en el cargo que ocupaba con anterioridad al nuevo nombramiento. En este orden de consideraciones y dado que servidora ha percibido las remuneraciones correspondientes a ese nuevo desempeño sin haberlo rechazado, se colige que aceptó y asumió tal plaza aun cuando haya continuado realizando las tareas propias de una jefatura de departamento, por lo que ha debido cesar por el solo ministerio de la ley en su designación anterior (52.869/2014).

La promoción de un funcionario no produce el cese de la contrata en que se encuentre designado (72.082/2015).

Inciso 2º

En la situación a que se refiere este precepto, el funcionario al aceptar el nuevo cargo incompatible tácitamente manifiesta su voluntad de dejar el o los empleos anteriores que sirve, por lo que no cabe sino entender que ese cese significa una renuncia voluntaria a esa o esas plazas (58.942/2011, 32.843/2014).

La aplicación supletoria de la ley Nº 18.834 a los profesionales funcionarios únicamente procede tratándose de materias no previstas en su legislación especial, circunstancia que no se produce en el caso de incompatibilidad de cargos, ya que la ley Nº 15.076 contiene en sus artículos 12 y siguientes normas específicas sobre compatibilidad de empleos, por lo que se desprende que respecto de la materia dichos trabajadores no se rigen por ese Estatuto Administrativo, no siéndole aplicable el artículo 86 del mismo. Pues bien, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 59, inciso primero, de la ley Nº 18.695, el cargo de alcalde será incompatible con el ejercicio de cualquier otra función pública retribuida con fondos estatales, con excepción de las labores docentes de educación básica, media o superior, hasta el límite de doce horas semanales. Enseguida, es dable destacar que el inciso segundo de la disposición en comento establece una excepción a la regla antes manifestada al señalar que los servidores regidos por las leyes Nos 18.834, 18.883, y los profesionales de la educación regulados por la ley Nº 19.070, así como el personal no docente de la educación municipal y aquel al que se aplica la ley Nº 19.378, que fueren elegidos alcaldes, tendrán

derecho a que se les conceda permiso sin goce de remuneraciones respecto de las funciones que estuvieren sirviendo en calidad de titulares, por todo el tiempo que comprenda su desempeño edilicio. Ahora bien, dado que la plaza de Jefe de Servicio Clínico que ejercía el afectado no se encuentra regida, en la materia de la especie, por la citada ley Nº 18.834, sino por la ley Nº 15.076, se colige que no le resulta aplicable el beneficio antes expuesto y, por ende, es preciso concluir que al asumir su cargo de alcalde, este cesó en su empleo de profesional funcionario (36.234/2014).

Interesado cesó por el solo ministerio de la ley en el cargo de jefe de departamento regional de la planta al asumir, en calidad de titular, un cargo afecto al sistema de alta dirección pública. Así, el artículo 86 de la ley Nº 18.834 dispone que todos los empleos son incompatibles entre sí y con todo otro cargo o función que se preste al Estado, aun cuando los servidores de que se trate se rijan por normas distintas a las contenidas en él, sin embargo, un servidor puede ser nombrado para una plaza incompatible, en cuyo caso, si asumiere este último, cesará por el solo ministerio de la ley en el anterior. En este sentido, conforme a lo ordenado en el artículo trigésimo noveno de la ley Nº 19.882, los funcionarios afectos al sistema de alta dirección pública se regirán supletoriamente por las normas de la ley Nº 18.834, salvo las relativas a la carrera funcionaria, por lo que lo señalado en aquel precepto legal resulta plenamente aplicable respecto de quienes ejercen una plaza afecta al mencionado sistema. Si bien de acuerdo a lo establecido en el artículo 87, letra e), del Estatuto Administrativo, esa incompatibilidad no se aplica en los casos en que se pase a ocupar una plaza que tenga la calidad de exclusiva confianza o cuyo nombramiento sea por un lapso legalmente determinado, como sucede en la especie, ello no favorece a quienes sean designados en una plaza sometida al indicado sistema de alta dirección, toda vez que el artículo quincuagésimo séptimo, inciso final, de la ley Nº 19.882, expresamente dispone que a estos últimos no les es aplicable lo dispuesto en aquella norma legal y, por ende, dicha compatibilidad no los puede amparar (67.932/2013, 52.902/2014).

Inciso 3º

Las labores que el personal de las Fuerzas Armadas realice con ocasión de los contratos a honorarios que suscriba con la institución a la que pertenece son compatibles con las que desarrolla en virtud de su designación como funcionario público. No obstante, deben destacarse con especial énfasis un par de elementos esenciales en esta materia: el primero es que estas labores deben llevarse a cabo 'fuera del horario de trabajo' que este debe cumplir, y el segundo es que el convenio que suscriba la autoridad competente con el funcionario beneficiado debe dejar expresa constancia de esta última situación horaria, en especial cuando se trate de funciones 'asesoras' en que no sea susceptible el cumplimiento de un horario permanente. En tal sentido, en virtud del principio del control jerárquico que corresponde a la jefatura pertinente, a esta le asiste la obligación jurídica de velar permanentemente por el estricto cumplimiento de los elementos

recién reseñados —que comprende por supuesto, el velar por el cumplimiento de su jornada regular—, así como de que los servidores que se encuentren en esta situación cumplan las labores a honorarios que les han sido asignadas, lo que debe ser acreditado fehacientemente. La omisión de estas obligaciones, tanto de los funcionarios como de las jefaturas involucradas, compromete su responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las demás que, conforme al tipo de irregularidad, pudieran generarse (55.998/2015).

No existe incompatibilidad para ejercer cargos de jornada parcial si la suma de las jornadas de esos empleos no supera las 44 horas semanales. Nada obsta para que uno de ellos de jornada parcial esté regido por un estatuto jurídico distinto a la ley Nº 18.834, evento en el que, para analizar si ese empleo es de jornada parcial, deben examinarse en cada caso las normas sobre jornada de trabajo contenidas en el respectivo ordenamiento (1.551/1990, 12.201/1992, 65.487/2011).

La compatibilidad de cargos con jornada parcial se encuentra condicionada a que ambos puedan ejercerse simultáneamente, considerando factores como la ubicación geográfica, distribución de los horarios y todo otro elemento que determine la incompatibilidad entre los empleos (12.831/2010).

Al ser traspasado un funcionario a un servicio local de educación pública, regido por la ley Nº 19.070, y que ejerce simultáneamente un empleo en la Subsecretaría de Educación a la ley Nº 18.834, se configura una incompatibilidad con el cargo regido por el Estatuto Administrativo, dado que este solo permite el ejercicio simultáneo de funciones docentes hasta un máximo de doce horas semanales, por lo que, en principio, correspondería su cese en el cargo afecto a la ley Nº 18.834. No obstante, de conformidad con el criterio contenido en la jurisprudencia de esta Entidad de Control, el funcionario podría optar por mantener ese empleo y, en el caso de haber sido traspasado al servicio local de educación pública (SLEP) en calidad de titular, renunciar al exceso de sus horas en este último, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 76 de la ley Nº 19.070, para adecuarse al límite permitido y así compatibilizar ambos desempeños. En cambio, si el traspaso se realizó en calidad de contratado y el interesado desea optar por conservar el empleo en la Subsecretaría de Educación, deberá necesariamente cesar en su cargo en el SLEP, ya que no es posible la renuncia parcial de horas en tal hipótesis (E130470/2025).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 8º, 13, 19, Nº 17, 38 y 49 de la Constitución Política; 2º, 13, 15, 16, 43 y 56 de la ley Nº 18.575; 16, 65, 87 y 11 transitorio de la ley Nº 18.834; 84 de la ley Nº 18.883; 7º de la ley Nº 19.175; 76 de la ley Nº 19.070; 152 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional.

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

Ley 18.834, Art. 81.

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;

Ley 18.899, Art. 63, letra b).

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.

Ley 19.154, Art. 2º, Nº 7a).

Interpretación:

El Estatuto Administrativo permite a los funcionarios ejercer cargos compatibles siempre que los horarios fijados a los dos cargos no coincidan total o parcialmente, puesto que, en tal caso, serían incompatibles por existir imposibilidad física de desempeñarlos, sin perjuicio de lo prescrito por el artículo 86 de la ley Nº 18.834 (1.551/1990, 59.921/2005).

El artículo 87 del Estatuto Administrativo señala las excepciones a la incompatibilidad de empleos y funciones establecidas en el artículo 86, permitiendo el ejercicio simultáneo de los que indica en sus letras a) a la f). Tales excepciones se aplican tanto a empleos afectos a la ley Nº 18.834 como a aquellos regidos por una normativa diferente, siempre y cuando la causal que posibilita la compatibilidad esté contemplada en cada uno de los ordenamientos reguladores de los respectivos desempeños (54.706/2011, 14.925/2013).

La medida disciplinaria de destitución aplicada a un servidor público respecto de una determinada plaza obliga necesariamente a declarar la vacancia de todos los cargos compatibles que pueda estar desempeñando, porque a su respecto se produce la pérdida de un requisito objetivo de ingreso, cual es, haber cesado en un cargo público por aplicación de una sanción disciplinaria (32.421/2000, 16.560/2005).

Las incompatibilidades son limitaciones de carácter excepcional, por lo que las normas que las establecen solo deben aplicarse a los casos expresamente contemplados en el ordenamiento jurídico que las instituye y no pueden hacerse

extensivas a otras situaciones, sea por similitud o analogía, según el principio de la interpretación restrictiva de las disposiciones de esa naturaleza (9.615/2015, 79.962/2015).

Letra a)

Un funcionario que ocupa un empleo regido por la ley Nº 19.070, únicamente podría mantener la titularidad de este al pasar a servir una plaza regida por la ley Nº 18.834, si continúa cumpliendo esas labores por un máximo de 12 horas semanales, siempre que renuncie al exceso de dichas horas cronológicas. Ello, por cuanto la ley Nº 19.070, en su artículo 76, permite a los profesionales afectos a ese ordenamiento renunciar a un número de horas de su jornada y de este modo desarrollar una docencia de aula menor a la que servían, y el artículo 87, letra a), del Estatuto Administrativo, a su vez, hace compatible el desarrollo de cargos reglados por este ordenamiento con empleos docentes de hasta 12 horas semanales (26.419/1998).

La compatibilidad establecida por esta letra se relaciona con cargos docentes, carácter que no tiene la actividad destinada a impartir capacitación funcionaria por los empleados que se desempeñan como instructores en virtud de comisiones de servicio, por lo cual los contratos que para esos fines se dispongan deben serlo en armonía con los decretos Nos 98, de 1991, y 7, de 1978, del Ministerio de Hacienda (7.053/1995, 18.887/2017).

Si bien las labores docentes que los funcionarios y autoridades pueden realizar no son propias del organismo en el que desarrollan sus funciones, aquellas han sido especialmente consideradas por el legislador como una actividad no solo compatible con el ejercicio del empleo público, sino que, además, posible de ejecutar durante la jornada de trabajo. Así, en caso de que el servidor realice actividades docentes durante su jornada y siendo necesario que se reintegre a sus funciones lo más pronto posible, la utilización del vehículo fiscal que le está asignado contribuye a dicho fin, armonizando la referida compatibilidad con los principios de eficiencia y eficacia que debe observar la Administración del Estado previstos en los artículos 3º y 5º de la ley Nº 18.575. En tal contexto, el desplazamiento de una autoridad en el automóvil que tiene asignado contribuye a garantizar su seguridad personal, disminuyendo eventuales riesgos a que puede estar expuesta (83.937/2014, 20.088/2017).

El artículo 87, letra a), de la ley Nº 18.834, preceptúa que el ejercicio de los empleos a que se refiere ese texto legal será compatible con los cargos de docencia de hasta un máximo de doce horas semanales, disposición armónica con lo previsto en el artículo 8º de la ley Nº 19.863, que autoriza el desarrollo de actividades de instrucción durante la jornada laboral —con la misma cantidad de horas—, con la obligación de restituir el tiempo en que no se hubiere cumplido aquella y de acuerdo a las modalidades que determine el jefe de servicio. En el evento de que el funcionario haya devuelto con trabajo los referidos periodos de ausencia, y

aun cuando esto ocurriera en una forma distinta de la fijada por esa entidad, no procederá efectuarle descuento alguno de remuneraciones, ya que ello infringiría el principio de enriquecimiento sin causa, que impide a la Administración del Estado beneficiarse de la actividad desempeñada por una persona sin que medie la respectiva retribución pecuniaria (86.439/2014, 23.260/2016, 23.878/2017).

Letra b)

El desempeño de un cargo público, sea de planta o a contrata, es compatible con el ejercicio de funciones a honorarios que pueden cumplirse tanto en un municipio como en cualquier otra entidad pública o privada, siempre que se efectúen fuera de la jornada de trabajo y que sean posibles de desempeñar física y materialmente, considerando para ello factores de distancia geográfica entre los lugares en que deben ejercerse (49.286/1999, 3.256/2000, 23.878/2017).

Es improcedente designar a contrata a profesionales contratados sobre la base de honorarios, asimilados a grados de la Escala Única de Sueldos, y que deben desempeñarse dentro de la jornada de trabajo, por cuanto esta situación supone una incompatibilidad horaria que no se encuentra regulada por la letra b) del artículo 87 del Estatuto Administrativo, que únicamente compatibiliza las funciones a honorarios con aquellas que se efectúan fuera de la jornada ordinaria de trabajo (23.869/1990, 51.080/2010).

Si un mandato legal exige dedicación exclusiva para el desempeño de un cargo o función pública, como es el caso de los empleos de director del Instituto de Salud Pública de Chile, de profesionales universitarios de los Departamentos de Control Nacional y de Salud Ocupacional y Contaminación Ambiental de dicho instituto, entre otros, a que se refiere el artículo 17 del decreto ley Nº 3.477, de 1980, es improcedente que sus titulares puedan, además, prestar servicios sobre la base de honorarios (32.949/2002).

Es improcedente contratar a honorarios al director de un servicio de salud para que, en su calidad de médico especialista en anestesiología, realice turnos, fuera de su jornada laboral, en algunos de los hospitales dependientes del servicio de salud en que ejerce el cargo de Director. Si bien de acuerdo los cargos a que se refiere el Estatuto Administrativo son compatibles con el ejercicio de funciones a honorarios, siempre que estos se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo, en este caso, podría ocurrir que el interesado al desempeñar simultáneamente estas labores quede como jefe directo o superior jerárquico de sí mismo, o sujeto a la dependencia jerárquica de un servidor que, a su vez, en su calidad de empleado de la repartición, es subalterno suyo, nada de lo cual se aviene con la correcta configuración y aplicación del principio de jerarquía al que están afectos todos los servidores públicos conforme lo establece el artículo 11 de la ley Nº 18.575. No obsta a lo expuesto el hecho de que quienes desarrollan sus labores en virtud de un contrato a honorarios no ocupan empleos públicos, pues estos igualmente ejercen una función pública y, además, en conformidad con la ley Nº 18.834,

tienen la obligación de cumplir la tarea para la cual han sido contratados, lo cual debe ser fiscalizado por el jefe superior del servicio, circunstancia que, en este caso, se estaría dando simultáneamente en una misma persona, contraviniendo así el principio de probidad administrativa (37.117/2001).

Corresponde señalar que de acuerdo con los artículos 87, letra b), de la ley Nº 18.834, y 85, letra b), de la ley Nº 18.883, los cargos a que se refieren dichos textos legales son compatibles con el ejercicio de funciones a honorarios, siempre que se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Ahora bien, si el recurrente fue liberado de prestar funciones en Carabineros de Chile, manteniéndose en servicio activo solo para los efectos de finalizar la total tramitación de su baja institucional, no se advierte inconveniente alguno en que se haya desempeñado a honorarios en una municipalidad durante ese período (72.867/2009).

Las labores que el personal de las Fuerzas Armadas realice con ocasión de los contratos a honorarios que suscriba con la institución a la que pertenece, son compatibles con las que desarrolla en virtud de su designación como funcionario público. No obstante, deben destacarse con especial énfasis un par de elementos esenciales en esta materia: el primero es que estas labores deben llevarse a cabo 'fuera del horario de trabajo' que este debe cumplir, y el segundo es que el convenio que suscriba la autoridad competente con el funcionario beneficiado debe dejar expresa constancia de esta última situación horaria, en especial cuando se trate de funciones 'asesoras' en que no sea susceptible el cumplimiento de un horario permanente. En tal sentido, en virtud del principio del control jerárquico que corresponde a la jefatura pertinente, a esta le asiste la obligación jurídica de velar permanentemente por el estricto cumplimiento de los elementos recién reseñados —que comprende por supuesto, el velar por el cumplimiento de su jornada regular—, así como de que los servidores que se encuentren en esta situación cumplan las labores a honorarios que les han sido asignadas, lo que debe ser acreditado fehacientemente. La omisión de estas obligaciones, tanto de los funcionarios como de las jefaturas involucradas, compromete su responsabilidad administrativa, sin perjuicio de las demás que, conforme al tipo de irregularidad, pudieran generarse (55.998/2015, 99.651/2015).

Letra c)

La expresión "organismos estatales" utilizada en esta letra comprende en un amplio sentido a todas las entidades a que alude el artículo 1º de la ley Nº 18.575, esto es, las que forman parte de la Administración del Estado, cualquiera sea su naturaleza, ya que no está restringida a determinados servicios (3.532/1993, 20.241/2008).

Los funcionarios que perciban la asignación por desempeño de funciones críticas no pueden recibir otro emolumento de origen privado o público, distinto de los que contemplan los respectivos regímenes de remuneraciones, excepto, también en lo que interesa, que pueden integrar directorios o consejos de empresas o entidades

del Estado, con la salvedad de que estos "funcionarios no podrán integrar más de un directorio o consejo de empresas o entidades del Estado, con derecho a percibir dieta o remuneración". Del mismo modo, cabría hacer extensiva la expresión "y los demás funcionarios" a los altos directivos públicos que, sin revestir la calidad de jefes de servicio, perciben la asignación de alta dirección pública por pertenecer al segundo nivel jerárquico, según lo establecido en el artículo sexagésimo quinto de la ley Nº 19.882, asignación que, de acuerdo con lo previsto por el artículo sexagésimo sexto de dicho cuerpo legal, sujeta a los funcionarios que la perciben, al desempeño con dedicación exclusiva y a las prohibiciones e incompatibilidades establecidas en el artículo 1º de la ley Nº 19.863. De lo expresado, se desprende que la expresión "y los demás funcionarios" se refiere a aquellos que por percibir la asignación de funciones críticas o la asignación de alta dirección pública solo compatibilizan la remuneración derivada de la integración de un directorio o consejo de empresas del Estado, pues son estos los funcionarios que, si bien no revisten el carácter de autoridad de gobierno —de las mencionadas en los incisos primero y segundo del artículo 1º de la ley Nº 19.863—, se encuentran también afectados por esa incompatibilidad. Cabe agregar también que, atendido el contexto de la ley Nº 19.863, no es posible entender la citada expresión como comprensiva de todo funcionario público, ya que para estos opera básicamente lo previsto en la letra c) del artículo 87 de la ley Nº 18.834, que hace compatible el desempeño de los cargos regidos por ese estatuto, entre otros, con el ejercicio de un máximo de dos cargos de miembro de consejos o juntas directivas de organismos estatales, estableciéndose, en el inciso primero del artículo 88, una compatibilidad de remuneraciones, preceptos respecto de los cuales la ley Nº 19.863 no introdujo ninguna alteración **(39.501/2007).**

Aunque no existe prohibición expresa para que los funcionarios de la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena sean propuestos como candidatos por las comunidades y asociaciones indígenas, en representación de las respectivas etnias, para ocupar cargos en el consejo de la entidad, no corresponde que un servidor de la corporación ejerza, además, funciones de consejero, por lo que en el evento de aceptar la designación como tal, deberá renunciar a su cargo en la corporación. Ello, porque el consejo desarrolla funciones fiscalizadoras, entre estas, velar por la forma en que se ejecutan las políticas diseñadas por la institución, lo que significa observar la manera en que desempeñan sus cargos y cumplen con sus obligaciones todos sus empleados, incluido el director nacional, lo que exige que los miembros del cuerpo colegiado cuenten con independencia para el desarrollo eficaz de las labores, independencia que no concurre respecto de un consejero que tiene la calidad de funcionario, al estar sujeto a los poderes jerárquicos o de control del director u otras jefaturas, por lo que la condición de miembro del consejo es incompatible con la de funcionario del mismo. No obsta a ello, el que el artículo 87, letra c), de la ley Nº 18.834, permita el desempeño de los cargos referidos en el estatuto, con el máximo de dos cargos de miembros de consejos o juntas directivas de organismos estatales, pues en armonía con lo

anterior, debe entenderse que dicha disposición supone que los cargos o funciones se servirán en instituciones distintas (47.710/1999, 2.828/2012, 28.862/2014).

Letra d)

Los servidores a contrata pueden ser designados en otro cargo como suplentes siempre que cesen en el primero de ellos, pues todos los empleos de la ley Nº 18.834 son incompatibles entre sí, salvo las excepciones de su artículo 87, entre las que no se encuentra el desempeño de una plaza como contratado y otra como suplente. La letra d) de esa norma al establecer la compatibilidad entre los cargos a que se refiere el estatuto con la calidad de subrogante, suplente o a contrata, permite que el titular de un cargo pueda desempeñarse en alguna de esas tres condiciones, situación en la cual el inciso segundo del artículo 88 del Estatuto Administrativo previene que los funcionarios designados en alguna de esas modalidades "conservarán la propiedad del cargo o empleo de que sean titulares", agregando el inciso cuarto de esa misma norma, que la remuneración que se perciba "será exclusivamente la del empleo que desempeñe a contrata" (22.237/1995, 21.189/2005, 54.706/2011).

La excepción a la incompatibilidad general entre empleos o funciones públicas prevista en la letra d) del artículo 87 del Estatuto Administrativo, se aplica al titular de un cargo de planta que accede a una subrogación, suplencia o contrata, como lo establece el artículo 88, inciso segundo, de ese mismo ordenamiento, precepto que remitiéndose a ella dispone la mantención por parte de esos subrogantes, suplentes o a contrata, de la propiedad del cargo de que sean titulares. Por tal motivo, el funcionario a contrata que es designado suplente, y acepta este reemplazo, incompatibiliza la contrata, debiendo cesar en ella (35.637/1996).

La excepción a la incompatibilidad general entre las funciones públicas prevista en la letra d) del artículo 87 se aplica al titular de un empleo de planta que accede a una subrogación, suplencia o contrata, como aparece claramente del inciso segundo del artículo 88 del Estatuto Administrativo, precepto que dispone la mantención por parte de esos subrogantes, suplentes o contrata, de la propiedad del cargo de que sean titulares, compatibilidad que puede mantenerse por tiempo ilimitado, puesto que la ley no señala ningún plazo para su duración (3.086/2010).

Los empleados a contrata, aun cuando conserven la propiedad de sus cargos, deben ser tenidos en cuenta para fines de la limitación del número de funcionarios a contrata de una institución, establecido en el inciso segundo del artículo 10 de la ley Nº 18.834. Ello, porque del tenor literal de dicha disposición aparece que esta contiene una relación entre personas designadas en esa calidad y las plazas permanentes previstas en la planta de la entidad de que se trate, con prescindencia de que ellas se encuentren vacantes o provistas, o no estén siendo efectivamente servidas por quienes las ocupan (754/1991).

El artículo 86 del Estatuto Administrativo establece que todos los empleos a que se refiere ese texto estatutario serán incompatibles entre sí y lo serán también con

cualquier otro que se preste al Estado, sin perjuicio de lo previsto en sus artículos 87, letra d), y 88, según los cuales se exceptúan de lo anterior, las designaciones en calidad de contrata, evento en que la persona se remunera exclusivamente conforme a este último desempeño, conservando la propiedad del cargo del que es titular. Con todo, resulta necesario destacar que, en el caso de que las rentas que le corresponden a un funcionario en virtud de un ascenso sean mayores a las recibidas por la designación a contrata que a esa época ejerza, se deben efectuar las reliquidaciones y enteros que procedan a favor del servidor (85.597/2013, 13.755/2014, 28.184/2014).

Funcionaria que fue nombrada, a partir del 1 de enero de 2014, como titular de una plaza técnica, grado 23, manteniendo vigente una contrata, asimilada al grado 22 del mismo estamento, la que fue prorrogada a contar del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2014, dado que en la especie existe una continuidad en la prestación de servicios a contrata de la peticionaria durante el año 2014, se desprende que no ha asumido su cargo titular y, por ende, ejerce actualmente dicha plaza transitoria. En este entendido, es dable recordar que los artículos 87, letra d), y 88 de la ley Nº 18.834, permiten a los funcionarios ser designados a contrata, conservando la propiedad de sus puestos titulares, caso en el que gozarán de las remuneraciones de aquel empleo. De esta manera, cabe concluir que el nombramiento no altera el derecho de la peticionaria a recibir los estipendios derivados de su contrata, motivo por el cual el servicio deberá adoptar las medidas tendientes a dejar sin efecto el cobro impugnado en la especie (41.639/2014, 82.311/2014).

A quienes ocupan un cargo en extinción en la Subsecretaría para las Fuerzas Armadas se les aplica la ley Nº 18.834, por lo cual se encuentran sujetos a lo preceptuado en su artículo 87, letra d), que señala que los empleos de ese cuerpo legal son compatibles, entre otras calidades, con la de suplente (2.545/2013).

La promoción de un funcionario no produce el cese de la contrata en que se encuentre designado (72.082/2015, E325486/2023).

El desempeño en calidad de contrata es incompatible con otra designación en igual calidad. No obsta a ello el hecho de encontrarse haciendo uso de permiso sin goce de remuneraciones (47.405/2016).

Mejora en el grado de asimilación de una contrata importa una nueva designación, por lo que en ese caso se incurriría en la incompatibilidad que establece para el año 2023 el artículo 5º de la ley Nº 21.516, de presupuestos del sector público, y el funcionario cesaría en el cargo titular que conserva. Se suspende durante el año 2023 la aplicación de la letra d) del artículo 87 de la ley Nº 18.834, respecto de la compatibilidad en el desempeño de cargos de planta regidos por dicha ley con la designación en empleos a contrata, lo que rige también para el año 2024, según lo dispuesto en la ley Nº 21.640, de presupuestos del sector público correspondiente (E339274/2023).

Funcionarios que conservan un cargo de planta mientras desempeñan uno compatible en el mismo servicio, como uno a contrata o de jefe de departamento, pueden ser promovidos en aquel cargo de planta reservado, sin que ello importe que cesen en el empleo compatible que ejercen (E325486/2023).

Letra e)

Es improcedente que el jefe superior de un servicio dicte una resolución autorizando a un funcionario de su dependencia para mantener el empleo que este sirve en propiedad mientras desempeña un cargo de exclusiva confianza, pues para ello solo basta que el interesado dirija a esa superioridad una carta de deferencia en que le comunica haber aceptado esta última plaza. En este caso, resultan aplicables la norma del artículo 87, letra e), de la ley Nº 18.834, que hace compatibles los cargos a que alude el Estatuto Administrativo con los de exclusiva confianza, y la del inciso segundo del artículo 88, que permite al funcionario que ocupa un empleo de planta y que es designado en otro de exclusiva confianza conservar la propiedad del primero (12.367/1990, 27.997/1993,15.156/2002).

La compatibilidad a que alude esta letra puede mantenerse por tiempo ilimitado, porque la ley no ha señalado ningún plazo para su duración. Por lo tanto, un funcionario de planta puede ser nombrado conforme al artículo 87, letra e), en un cargo de exclusiva confianza, sin que pierda la propiedad de aquel, como lo establece el artículo 88, inciso segundo, del Estatuto Administrativo, indefinidamente en el tiempo (27.997/1993, 28.561/2000).

Son compatibles los cargos referidos en el Estatuto Administrativo con aquellos de exclusiva confianza y con aquellos cuyo nombramiento sea por plazos legalmente determinados, lo que permite a los funcionarios conservar la propiedad del empleo del que sean titulares, debiendo optar, al asumir la plaza compatible, entre las remuneraciones propias de esta y las del cargo cuya propiedad conservan, de acuerdo con los incisos segundo y tercero del artículo 88 de la ley Nº 18.834 (23.679/1999).

Esta norma y la contenida en el artículo 88 de la ley Nº 18.834 no formulan distinciones sobre la condición del cargo cuya propiedad se conserva, por lo que un empleado que sirve una plaza de exclusiva confianza puede ser designado en otro del mismo carácter manteniendo la propiedad del primero, debiendo optar, al momento de asumir el nuevo cargo, por la remuneración de uno u otro (21.725/1990, 18.137/1991, 318/1996).

El derecho a conservar la propiedad de un cargo de exclusiva confianza de que se es titular se mantiene mientras el funcionario no sea removido de él por la autoridad competente, porque las atribuciones de esta última respecto de ese empleo de ningún modo resultan restringidas por la designación de quien lo ocupa en otro cargo de la misma condición al amparo del artículo 87, letra e), de la ley Nº 18.834 (12.724/1994, 52.869/2014).

El inciso primero del artículo 86 de la ley Nº 18.834 previene, en lo que interesa, que todos los empleos a que se refiere ese cuerpo estatutario serán incompatibles entre sí y lo serán también con todo otro cargo o toda otra función que se preste al Estado. A continuación, su artículo 87 señala las excepciones a dicha regla. De este modo, la gerencia general que asumió el recurrente corresponde a un empleo en una entidad que es una corporación de derecho privado que no forma parte de la Administración del Estado, por ello, en la especie, no resultan aplicables ni la incompatibilidad general regulada en el citado artículo 86, ni las excepciones a esa norma contempladas en su artículo 87. Así, al asumir esa gerencia no tiene aplicación lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 86, que previene que el servidor que asuma un cargo incompatible cesa por el solo ministerio de la ley en el anterior, como tampoco puede estimarse que aquel empleo sea uno de la exclusiva confianza que, conforme a la letra e) del artículo 87, puede ejercerse conservando la titularidad del cargo público de que se trata **(28.009/1995, 70.806/2014).**

La compatibilidad dispuesta en los artículos 87, letra e), y 88, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, opera en la medida que el empleo de exclusiva confianza regido por una legislación distinta a la del Estatuto Administrativo admita, a su vez, la compatibilidad mencionada. Ello no ocurre en el caso de los funcionarios de un servicio público regido por dicha norma que son nombrados en un cargo de exclusiva confianza en una municipalidad, porque las disposiciones que hacen compatibles los empleos a que se refiere este estatuto con los de exclusiva confianza y permiten mantener la propiedad del cargo de que es titular, operan en la medida que el empleo de exclusiva confianza regido por una legislación distinta a la de la ley Nº 18.834 admita, a su vez, la compatibilidad mencionada, lo que no acontece tratándose de la ley Nº 18.883 **(30.750/1992, 3.674/2001, 68.493/2012).**

El artículo 87 de la ley Nº 18.834 establece excepciones a la regla contenida en el artículo 86 de la citada norma, señalando, en su letra e), que el desempeño de los cargos a que se refiere ese estatuto será compatible con los cargos que tengan la calidad de exclusiva confianza y con aquellos cuyo nombramiento sea por plazos legalmente determinados. En este contexto, si bien esta última disposición permite la compatibilidad de ciertos empleos, es menester que, tratándose de cargos sujetos a diversos estatutos, tal posibilidad se contemple en cada uno de los ordenamientos reguladores de los respectivos desempeños. Así entonces, atendido que el Código del Trabajo no contiene preceptos que permitan la compatibilidad de empleos, resulta improcedente que un funcionario contratado bajo sus normas pueda mantener ese cargo, toda vez que esta no admite tal posibilidad, resultando irrelevante, en este caso, que el empleo al que se incorpora sí lo permita, al estar regido por la ley Nº 18.834 **(52.869/2014, 72.117/2014, 28.675/2015).**

A los empleos afectos al sistema de alta dirección pública no les favorece la compatibilidad establecida en el artículo 87, letra e), del Estatuto Administrativo **(67.932/2013, 52.902/2014, 3.593/2016).**

Funcionarios nombrados como jefes de departamento después de la vigencia de la ley Nº 19.882 pueden, una vez vencido el plazo de su designación, reasumir los cargos de exclusiva confianza que conservaron, aun cuando estos hayan pasado a ser de carrera. En relación con la materia, es necesario recordar que en virtud de la modificación introducida por el citado texto legal al artículo 7º de la ley Nº 18.834 y la incorporación a la misma de un nuevo artículo 7º bis —actual 8º—, los cargos de jefes de departamento y de los niveles de jefaturas jerárquicos equivalentes, perdieron su condición de exclusiva confianza y pasaron a tener la calidad de empleos de carrera. Pues bien, para los fines que nos ocupan, se debe tener presente que según lo prescrito en el inciso final del artículo séptimo transitorio de la referida la ley Nº 19.882, los servidores que, a la fecha de entrada en vigencia de ese texto legal, se encontraren desempeñando los indicados cargos —como sucede con aquellos a que se refiere la consulta en examen—, continuarán rigiéndose por las disposiciones vigentes a la época de su designación. En este sentido, debe anotarse que de la precitada norma se advierte que su intención fue la de mantener la situación jurídica de quienes servían empleos de esa naturaleza a la época de vigencia de la ley Nº 19.882, independientemente de que estos pasaran a ser de carrera, de tal forma que, los respectivos cargos de exclusiva confianza mantienen dicha calidad hasta que sus titulares cesen en ellos. Conforme con lo anterior, considerando que los servidores de que se trata, al momento de ser designados en un empleo de carrera de jefe de departamento, ejercían una plaza de exclusiva confianza, tuvieron derecho a mantener la propiedad de esta última, toda vez que según lo establecido en los artículos 86 y 87, letra e), de la ley Nº 18.834, la titularidad de un cargo será compatible con aquellos cuyo nombramiento sea por plazos legalmente determinados, tal como acontece con las aludidas jefaturas, según lo indicado en el artículo 8º del mismo cuerpo normativo **(69.312/2014).**

Funcionario que, conservando en propiedad su cargo de planta, pasa a ejercer un cargo de alta dirección pública, sin solución de continuidad, en su mismo organismo o en otro diferente, con el mismo nivel remuneratorio, tiene derecho a conservar el número de bienios de que gozaba en su empleo titular, debiendo calcularse su asignación de antigüedad de acuerdo a la remuneración del cargo de alta dirección pública **(9.734/2020).**

No existe obligación de prorrogar el cargo de jefe de departamento que conserva en propiedad un funcionario que sirve un empleo de alta dirección pública **(8.124/2020).**

Cargo de Contralor de la Universidad de Aysén es incompatible con el empleo de Gobernador Provincial de Coyhaique, pues cuando se trata de cargos sujetos

a estatutos diversos, como ocurre en este caso, la compatibilidad debe estar contemplada en cada uno de los ordenamientos reguladores de los respectivos empleos. Procede que el rector de la universidad solicite la aprobación de esta remoción al consejo superior de esa casa de estudios, según lo dispone el artículo 28 del decreto con fuerza de ley Nº 7, de 2016, del Ministerio de Educación (E99497/2021).

Letra f).

Sin jurisprudencia.

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 8º, 19, Nº 17, 38, de la Constitución Política; 2º, 3º, 5º, 13, 15, 43, 49 y 56 de la ley Nº 18.575; 4º, 7º, 10, 11, 26, 65, 79, 86, 88, 146 y 11 transitorio de la ley Nº 18.834; 85 de la ley Nº 18.883; 76 de la ley Nº 19.070; 7º de la ley Nº 19.175; 1º y 8º de la ley Nº 19.863; trigésimo quinto de la ley Nº 19.882.

ARTÍCULO 88. La compatibilidad de remuneraciones no libera al funcionario de las obligaciones propias de su cargo, debiendo prolongar su jornada para compensar las horas que no haya podido trabajar por causa del desempeño de los empleos compatibles.

Ley 18.834, Art. 82.

En los casos de las letras d), e) y f) del artículo anterior, no se aplicará lo dispuesto en el inciso precedente, y los funcionarios conservarán la propiedad del cargo o empleo de que sean titulares.

Ley 19.154, Art. 2º, Nº 7b).

Tratándose de los nombramientos a que se refieren las dos últimas letras del artículo anterior, el funcionario, al asumir el cargo, deberá optar entre las remuneraciones propias de éste y las del empleo cuya propiedad conserva.

Ley 19.154, Art. 2º, Nº 7b).

La remuneración en el caso de nombramiento a contrata será exclusivamente la del empleo que desempeñe a contrata, y en el evento de la subrogación o suplencia, será la del empleo que desempeñe en esta calidad, cuando proceda conforme a los artículos 4º y 82 y siempre que la remuneración sea superior a la que le corresponde en su cargo como titular.

Interpretación:

Inciso 1º

La compatibilidad en las remuneraciones no significa que el funcionario pueda sustraerse de la normativa que rige su empleo en la Administración, ni tampoco quedar exento de cumplir las horas de trabajo de su jornada ordinaria prevista en el artículo 65 de la ley Nº 18.834. Por lo tanto, procede que el servidor, de acuerdo con este precepto, prolongue su jornada para compensar las horas no trabajadas por causa del desempeño de los empleos compatibles (28.707/1995, 54.706/2011, 28.862/2014).

Corresponde otorgar a un funcionario que es también concejal las facilidades necesarias para desempeñar las labores de este último cargo. De este modo, las autoridades respectivas, además de permitir que los concejales se ausenten del servicio, deben posibilitarles la recuperación de la inasistencia estableciendo un sistema de horario adicional dentro del cual efectúen las labores no ejecutadas (38.182/2005, 11.912/2009, 33.938/2009).

El artículo 88 del Estatuto Administrativo, al referirse a la recuperación de las horas que no se han podido trabajar, no está excluyendo la posibilidad de que se trate de la jornada de un día entero, sino que, por el contrario, solamente está regulando la unidad de tiempo que se utilizará para determinar el lapso que proceda devolver (9.615/2015).

Los profesionales de la Junta Nacional de Jardines Infantiles pueden ser designados como docentes mentores en los procesos de inducción en ese organismo, debiendo recibir las sumas que por ello corresponda, pero deberán recuperar las horas destinadas a esa labor. Conviene hacer presente que si bien el artículo 86 del Estatuto Administrativo previene, en términos generales, que todos los empleos a que se refiere ese cuerpo normativo serán incompatibles entre sí y lo serán también con todo otro empleo o toda otra función que se preste al Estado, establece en su artículo siguiente diversas hipótesis de compatibilidad, para luego prescribir, en su artículo 88, y en lo que interesa destacar, que la compatibilidad de remuneraciones no libera al funcionario de las obligaciones propias de su cargo, debiendo prolongar su jornada para compensar las horas que no haya podido trabajar por causa del desempeño de los empleos compatibles (30.338/2018, E290147/2022).

Los funcionarios públicos que desempeñan empleos con jornada completa en instituciones públicas y que han sido designados abogados integrantes de Cortes de Apelaciones no pueden sustraerse del cumplimiento del número de horas de trabajo que conforman su jornada laboral ordinaria, por lo que compete a los jefes superiores de los respectivos servicios adoptar las medidas que permitan la recuperación de las horas no trabajadas, en virtud de las facultades que les otorga el artículo 31 de la ley Nº 18.575 para dirigir, organizar y administrar el organismo (10.988/2017, E127491/2025).

Inciso 2º

Es improcedente que el jefe superior del servicio dicte una resolución autorizando a un funcionario de su dependencia para mantener el empleo que este sirve en propiedad, mientras desempeña un cargo de exclusiva confianza, pues para ello solo basta que el interesado dirija a esa superioridad una carta de deferencia en que le comunica haber aceptado esta última plaza. En este caso, resultan aplicables las normas del artículo 87, letra e), de la ley Nº 18.834, que hace compatibles los cargos a que alude el Estatuto Administrativo con los de exclusiva confianza, y las de este inciso, que permite al funcionario que ocupa un empleo de planta y que es designado en otro de exclusiva confianza, conservar la propiedad del primero (27.997/1993, 15.156/2002).

La compatibilidad dispuesta en los artículos 87, letra e), y 88, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, opera en la medida que el empleo de exclusiva confianza regido por una legislación distinta a la del Estatuto Administrativo, admita, a su vez, esa compatibilidad. Ello no ocurre en el caso de los funcionarios de un servicio público regido por el Estatuto Administrativo que son nombrados en un cargo de exclusiva confianza en una municipalidad, porque las disposiciones que hacen compatibles los empleos a que se refiere este Estatuto con los de exclusiva confianza y permiten mantener la propiedad del cargo de que es titular, operan en la medida que el empleo de exclusiva confianza regido por una legislación distinta

a la de la ley Nº 18.834 admita, a su vez, la compatibilidad mencionada, lo que no acontece tratándose de la ley Nº 18.883 (3.674/2001, 68.493/2012).

Una funcionaria de la planta directiva de un ministerio, que ha sido nombrada en un cargo de exclusiva confianza y que conservó la titularidad de la primera plaza indicada, no tiene derecho al pago de la planilla suplementaria que, conforme al artículo 1º transitorio de la ley Nº 18.989, corresponde al empleo cuya propiedad mantiene, porque ella optó por los emolumentos del empleo de exclusiva confianza, renunciando así a los del cargo directivo (318/1996, 4.008/1998).

Un abogado de la Contraloría General de la República, que conservó la titularidad del empleo al ser nombrado en un cargo de exclusiva confianza en otra entidad, ha continuado afecto a la prohibición consultada en el inciso segundo del artículo 47 de la ley Nº 10.336. Ello, porque en los casos en que, de acuerdo con el artículo 88 de la ley Nº 18.834, un servidor deja de desempeñar el empleo de que es titular, pero mantiene su propiedad, subsiste el vínculo que lo liga con el servicio al que pertenece la plaza. De esta manera, mientras dicho servidor no renuncie al empleo en propiedad, continúa sujeto al estatuto jurídico de ese cargo y, por lo mismo, afecto a las prohibiciones, derechos y obligaciones propias de aquel (18.255/2001, 53.328/2008).

Las personas designadas a contrata solo pueden conservar la propiedad de otro empleo siempre que lo desempeñen en calidad de titular, de manera que la regla de compatibilidad no alcanza a quien sirve un cargo en el carácter de suplente (19.373/1992, 21.631/1992).

Conforme al artículo 87, letra e), de la ley Nº 18.834, son compatibles los empleos a que se refiere el Estatuto Administrativo con los cargos que tengan la calidad de exclusiva confianza. El funcionario designado en alguna de esta última plaza conserva la propiedad de aquella de que sea titular, debiendo optar, al momento de asumir el nuevo empleo, entre la remuneración correspondiente a este o la de aquel cargo. Tanto el artículo 87, letra e), como el artículo 88 del Estatuto Administrativo, no distinguen en cuanto a la condición del cargo cuya propiedad se conserva, por lo que un empleado que sirve una plaza de exclusiva confianza puede ser designado en otro del mismo carácter manteniendo la propiedad del primero. En todo caso, el funcionario puede mantener la propiedad de su cargo titular solo mientras no sea removido por la autoridad competente, puesto que las atribuciones de esta respecto de ese empleo de exclusiva confianza para pedir la renuncia no voluntaria de quien lo sirve de ningún modo se restringen por la designación de titular en otro cargo, al amparo de esta regla de compatibilidad (318/1996, 36.122/2010, 7.397/2011).

Los servidores regidos por el Estatuto Administrativo que desempeñan un cargo de planta se encuentran habilitados para ser designados en otro empleo en calidad de contrata, en cuyo evento mantendrán la plaza de que son titulares, sin que, por tanto, deban renunciar a esta última (34.225/2015).

Los funcionarios que, desempeñando una determinada plaza compatible conservan un cargo titular, pueden ascender en este último sin haberlo desarrollado efectivamente, en la medida que cumplan las condiciones necesarias para tales efectos (13.755/2014, 60.567/2015, E325486/2023).

El personal de los Servicios Locales de Educación Pública se regulará por las normas de la ley Nº 21.040, sus reglamentos y por las disposiciones de la ley Nº 18.834; en materia de remuneraciones, por el decreto ley Nº 249, de 1973. Lo anterior implica que los trabajadores traspasados dejan de percibir la remuneración y los demás estipendios pactados en sus contratos de trabajo y sus anexos y comienzan a recibir exclusivamente las remuneraciones y asignaciones contenidas en el citado decreto ley, por lo que no pueden continuar recibiendo los emolumentos acordados con la respectiva municipalidad. A quienes se les paga planilla suplementaria, designados transitoriamente en un empleo a contrata de mayor grado y que vuelven al grado en que originalmente fueron traspasados, se debe distinguir si se trata de funcionarios de planta o a contrata. En el caso de los primeros, es dable señalar que el artículo 87, letra d), de la ley Nº 18.834, en concordancia con el inciso segundo de su artículo 88, permite a los funcionarios ser designados a contrata, conservando en propiedad la plaza de que sean titulares, caso en el que gozarán de las remuneraciones de aquel empleo transitorio. Al efecto, se debe indicar que no existe un límite temporal para ejercer designaciones a contrata y que cuando un funcionario de planta vuelve al empleo que ha conservado en propiedad, retorna al mismo grado que tenía, a menos que durante el tiempo en que estuvo ejerciendo el cargo a contrata haya operado un ascenso, de acuerdo a las reglas generales, en su cargo de planta (3.279/2020).

Mientras la interesada desempeñe el cargo de intendenta regional tiene derecho a enterar sus cotizaciones previsionales en la Dirección de Previsión de Carabineros, siempre que mantenga en propiedad el cargo que servía en Gendarmería de Chile. El personal civil de dicha institución pasó a regirse íntegramente por las disposiciones de la ley Nº 18.834, aunque les sea aplicable el sistema previsional del Estatuto del Personal de Carabineros. Esta norma señala que no obstante que los empleos referidos en este estatuto son incompatibles entre sí, el desempeño será compatible, entre otros, con los cargos que sean de exclusiva confianza y con aquellos cuyo nombramiento sea por plazo legalmente determinado, conservando los funcionarios la propiedad del cargo o empleo de que sean titulares, debiendo los funcionarios al asumir el cargo optar entre las remuneraciones propias del nuevo empleo y las del que conserva en propiedad. Si un funcionario con un empleo en propiedad deja de servirlo para asumir otro de exclusiva confianza, el vínculo que lo liga con el servicio de origen subsiste, continuando sujeto al estatuto jurídico de dicho cargo y afecto a las prohibiciones, derechos y obligaciones propias del régimen estatutario del cargo de que es titular (25.904/2006).

Funcionaria académica de una universidad del Estado puede computar el tiempo en el que se desempeñó como Secretaria Regional Ministerial de Salud, conservando la propiedad de su empleo académico de jornada completa, para efectos de acceder a la bonificación adicional prevista en el artículo 1º de la ley Nº 21.043. Ello, porque conforme a la jurisprudencia de esta Entidad de Control, los servidores que conservan la propiedad de un cargo al asumir un empleo compatible, mantienen el vínculo jurídico con el organismo de origen, lo que permite considerar ese tiempo para beneficios asociados a dicho cargo, como el bono de incentivo al retiro (D5/2026).

Inciso 3º

A los funcionarios que pasan a desempeñar un cargo de exclusiva confianza conservando la propiedad de aquel de que sean titulares y, conforme al artículo 88, inciso tercero, de la ley Nº 18.834, optan por las remuneraciones de este último, debe pagárseles la que está contemplada por la ley respecto de dicha plaza, la cual es de cargo del servicio donde se encuentra considerado el respectivo empleo. Ello, porque es a esa institución a la que se le entregaron por la vía presupuestaria los recursos correspondientes, de modo que la remuneración de opción no puede pagarla un organismo distinto. Un criterio diferente significaría desconocer el claro mandato del legislador expresado en la citada norma, del que deriva la obligación para la repartición que en su planta consulta el cargo cuya remuneración escogió el interesado de pagar esta última, sea que se encuentre o no desempeñando efectivamente sus labores (25.772/1994).

Un funcionario de exclusiva confianza de la Subsecretaría de Previsión Social, que mantiene la propiedad del cargo en la planta profesional del Servicio de Tesorerías y que optó por la remuneración del primer cargo aludido, no tiene derecho a percibir el incentivo del artículo 12 de la ley Nº 19.041, establecido para los empleados del Servicio de Tesorerías. Ello, por cuanto solo tiene derecho a la referida asignación el personal que se encuentre en servicio a la respectiva fecha de pago, esto es, que esté ejerciendo efectivamente sus funciones en alguna de las entidades señaladas en ese cuerpo legal a la data indicada, lo que no sucede en el caso examinado, ya que el interesado no está desempeñando funciones en el Servicio de Tesorerías. Con todo, el ejercicio de la opción del inciso tercero del artículo 88 de la ley Nº 18.834, entre la remuneración de un cargo de exclusiva confianza y la del empleo cuya propiedad se mantiene, no impide que se pueda hacer uso de dicha opción nuevamente con posterioridad, respecto de remuneraciones futuras y que, en la especie, si se volviese a optar por la asignada al cargo del Servicio de Tesorerías, tampoco asiste el derecho a percibir la asignación del artículo 12 de la ley Nº 19.041, porque, como se señaló, es indispensable servir efectivamente el cargo a la fecha de pago para percibir este beneficio (27.938/1994).

Un funcionario que está sirviendo un empleo como suplente o a contrata o un cargo de exclusiva confianza en el mismo servicio u otro, conservando la propiedad del

que es titular de acuerdo con los artículos 87 y 88 de la ley Nº 18.834, puede computar, para fines de la asignación de antigüedad, el período desempeñado en esas calidades, cuando el empleo que así ocupa habilita también para el goce de la franquicia aludida, en cuyo caso si bien el estipendio se calcula en relación con la remuneración de este, para determinar el número de bienios se suma el tiempo al que ya tiene en la plaza de que es titular, operando las normas sobre absorción de bienios en el evento de que tales servidores sean ascendidos en su cargo titular o sean designados en propiedad en el cargo que pasaron a servir como suplentes o a contrata. Iguales efectos se producen si el funcionario renuncia a su cargo titular, en el cual se le reconoció el tiempo servido para gozar de la asignación analizada. Tratándose del funcionario nombrado en un cargo de exclusiva confianza en el mismo servicio al que pertenece o en otro distinto y que opte por la remuneración que corresponde a este, tal servidor conserva su porcentaje de asignación de antigüedad, siempre que ambas plazas estén afectas al decreto ley Nº 249, de 1973. Si se cumple un nuevo bienio durante el lapso en que se desempeña en el cargo de exclusiva confianza, procede que se le reconozca dicho beneficio. El funcionario que deja el cargo de exclusiva confianza y vuelve al empleo del que es titular conserva los bienios que tenía con anterioridad y se le computa el tiempo que sirvió en el cargo de exclusiva confianza, el cual es válido para estos fines (17.027/1991, 62.710/2014).

Si bien el inciso tercero del artículo 88 de la ley Nº 18.834 permite optar entre las remuneraciones de dos cargos compatibles, dicha autorización no se contempla en el inciso final del artículo 14 de la ley Nº 15.076. Más aún, este último precepto, si bien faculta la reserva del empleo titular en el evento de ser designado en otro empleo incompatible, dispone expresamente que tal retención es "sin derecho a remuneración", lo cual obliga a colegir que la citada normativa de la ley Nº 15.076, no permite la opción de remuneraciones que sí autoriza el Estatuto Administrativo. En consecuencia, quienes hacen reserva de un cargo titular que se rige por la ley Nº 15.076 para servir otro sujeto a un plazo legalmente determinado, como acontece con designaciones en empleos regidos por el artículo 8º del Estatuto Administrativo, no pueden optar por el pago de las remuneraciones del cargo de profesional funcionario que conservan, debiendo gozar de las remuneraciones de sus nuevos empleos (58.549/2010).

Inciso 4º

En caso de suplencia, la remuneración del empleado será solo la de la plaza que desempeñe en esta calidad y siempre que ella sea superior a la del cargo que conserva en propiedad, de manera que si no concurre este supuesto, el interesado debe, por mandato legal y no por opción, continuar percibiendo las remuneraciones de su empleo titular. Por ende, en este caso, carece del derecho a optar entre ambas remuneraciones. En cambio, seguirá percibiendo esta última —la que es de cargo del respectivo organismo— en el evento de que la renta del empleo de suplente resulte inferior (25.772/1994, 21.844/1996).

Conforme a este precepto, al servidor que desempeña una plaza en calidad de suplente le asiste el derecho a percibir la remuneración del cargo que ocupa en tal carácter, siempre que el titular del mismo por cualquier motivo no goce de esa renta (11.162/2000).

La renta pagada por planilla suplementaria por desempeño en iguales funciones es considerada como remuneración permanente, dejando de ser un beneficio personal anexo, al que, por lo tanto, puede acceder el suplente que perciba la remuneración del titular que se halle en esa situación (7.213/1992).

Quienes ejercen un cargo como suplentes únicamente tienen derecho a la remuneración correspondiente al cargo que sirven en tal condición. De ello se sigue que, durante ese período, no perciben aquellas que gozan en el puesto de que son titulares, salvo las excepciones previstas en la ley, entre las cuales no está la asignación de experiencia calificada del artículo 7º de la ley Nº 20.853 (26.711/2016).

Inciso 5º

Para que proceda un nombramiento en calidad de suplente o a contrata en otra institución, es requisito fundamental que el funcionario público designado cuente con la aprobación del jefe superior del organismo donde se desempeña, la cual debe ser acompañada a los respectivos actos administrativos de nombramiento (24.829/1990, 9.000/1993).

Esta disposición no hace exigible la obligación de que el funcionario cuente con la aprobación del jefe superior del organismo en el cual ocupa un cargo de planta, cuando es designado, de acuerdo con la letra e) del artículo 87 de la ley Nº 18.834, para ocupar un empleo de exclusiva confianza, pues aquel precepto solo rige tratándose de suplencias y contratas (27.997/1993, 15.156/2002).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 8º, 19, Nº 17, y 38 de la Constitución Política; 2º, 3º, 5º, 13, 15, 43, 44, 45, 49 y 56 de la ley Nº 18.575; 4º, 7º, 10, 11, 65, 72, 79, 82, 83, 86, 87 y 93 a 101 de la ley Nº 18.834; 86 de la ley Nº 18.883; 7º de la ley Nº 19.175; trigésimo noveno de la ley Nº 19.882.

*

4

TÍTULO IV

DE LOS DERECHOS FUNCIONARIOS

TÍTULO IV. De los derechos funcionarios

Párrafo 1º. Normas generales

ARTÍCULO 89. Todo funcionario tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón, salvo los cargos de exclusiva confianza; participar en los concursos; hacer uso de feriados, permisos y licencias; recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones, y a participar en las acciones de capacitación, de conformidad con las normas del presente estatuto.

Ley 18.834, Art. 83.

Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

Interpretación:

Inciso 1º

El derecho a la estabilidad en el empleo que establece esta norma consiste en la imposibilidad jurídica de ser alejado del cargo sino en virtud de alguna de las causas legales de expiración de funciones que contempla el Estatuto Administrativo, las que para tener eficacia requieren ser aplicadas por la autoridad competente, previo cumplimiento de las formalidades que, en cada caso, procedan. En otras palabras, esta disposición consulta el derecho a la función, que confiere al empleado legalmente investido en un cargo público, el derecho a permanecer en él y a desempeñarlo conforme a los principios que rigen su ejercicio (19.049/1992, 41.429/2003).

El derecho de estabilidad en el empleo conlleva el derecho de ejercer las funciones propias del cargo para el cual ha sido nombrado, lo que significa que los funcionarios no pueden ser separados de esas funciones sin una causa legal que lo permita, por lo que la autoridad administrativa no puede, legítimamente, impedirles el desempeño de las mismas en forma arbitraria, sin perjuicio de las facultades que el artículo 73 del Estatuto Administrativo otorga a la jefatura superior de poder destinar al personal de su dependencia, siempre que tal desplazamiento respete la jerarquía de los servidores y que el funcionario pueda desarrollar tareas propias del cargo para el cual fue designado (1.897/2001, 31.600/2003, 24.336/2004, 7.958/2007).

El hecho de que una funcionaria de exclusiva confianza sea beneficiaria de la beca Presidente de la República, para estudios de postgrado en universidades chilenas, no impide que pueda ser removida de su cargo. Ello, toda vez que, de acuerdo con el artículo 7º, letra c), de la ley Nº 18.834, en relación con el artículo 49 de la ley Nº 18.575, quienes poseen tal calidad no se encuentran amparados por el derecho a la función contemplado en el artículo 89 de la ley Nº 18.834. Lo expuesto es sin desmedro de que la normativa en que la ocurrente funda su petición no resulta aplicable a los empleados de exclusiva confianza, por cuanto el artículo 8º del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1999, del Ministerio de Planificación, señala que el personal beneficiado con la beca de que se trata, excepto el de exclusiva confianza, mantiene la propiedad de sus cargos durante todo el período de esa y hasta dos años de terminada, salvo en los casos de destitución o de calificación insuficiente, que signifiquen alejamiento del servicio (28.121/2001).

La supresión de cargo es una causal de cese de funciones según el artículo 146, letra e), del Estatuto Administrativo. En consecuencia, el proceso de reestructuración implementado por una universidad que significó la supresión de cargos en las plantas de académicos y administrativos, no adolece de vicios de legalidad, por cuanto el derecho a la estabilidad en el empleo contenido en el artículo 89 de la ley Nº 18.834, consiste en que los funcionarios no pueden ser separados de sus funciones sin una causa legal que lo permita. Luego, tal derecho no puede ser considerado como absoluto si expresamente el ordenamiento legal permite a la jefatura respectiva poner término a la relación estatutaria (1.955/2013).

Si bien el artículo 89 de la ley Nº 18.834 establece el derecho a la función de los empleados públicos, que implica que estos servidores deben ejercer las labores propias del cargo para el cual han sido nombrados, pueden modificarse las funciones inicialmente asignadas a un empleado que sirve un cargo de denominación genérica, siempre que las nuevas labores sean propias del estamento al que pertenece (80.234/2011).

Quienes desempeñan cargos de exclusiva confianza no gozan del derecho a la estabilidad en el empleo previsto en el artículo 89 del Estatuto Administrativo, manteniéndose en sus cargos mientras cuenten con la confianza de la autoridad llamada a hacer el nombramiento, dependiendo su remoción de la sola voluntad de esta (30.312/2009, 15.405/2010, 69.915/2010).

Altos directivos públicos tienen, en materia de remoción, la calidad de empleados de exclusiva confianza de la autoridad facultada para nombrarlos y no están amparados por el derecho a la función, por lo que solo se mantienen en sus puestos mientras cuenten con la confianza de la autoridad (39.496/2009).

Inciso 2º

De acuerdo con el inciso segundo del artículo 89, durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora

está amparada por el fuero maternal, cualquiera sea el estatuto al que esté afecta en el desempeño de sus funciones y con independencia de la calidad jurídica en que se encuentre prestando servicios. En consecuencia, para poner término a una contrata por la causal de vencimiento del plazo convenido, se requiere necesariamente de autorización judicial, aun cuando hubiere servido por el término de un mes, al cabo del cual se comprobó que se encontraba en estado de gravidez (47.550/2005).

No se ajusta a derecho declarar la vacancia de un cargo de exclusiva confianza, servido por una funcionaria embarazada. Ello, porque las facultades de la autoridad para disponer de las plazas que revisten ese carácter deben ejercerse respetando la normativa especial sobre protección a la maternidad del libro II, título II, del Código del Trabajo, aplicable a la generalidad de las servidoras de la Administración, de modo que las titulares de cargos de exclusiva confianza no pueden ser removidas de estos durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad. Solo prevalecen sobre la preceptiva de protección a la maternidad, los ceses de funciones de las servidoras de exclusiva confianza referidos en la Constitución Política (438/2013, 46.065/2012).

Las normas sobre protección a la maternidad son de aplicación general, por lo que ellas benefician a las servidoras de la Administración del Estado, cualquiera que sea el régimen estatutario a que se encuentren afectas y con independencia de la calidad jurídica en que desempeñen sus labores. En este contexto, dicho criterio resulta aplicable a las plazas adscritas al sistema de alta dirección pública (9.771/2014).

Que una funcionaria sea madre de un lactante no es impedimento para el libre ejercicio de su derecho a participar con igualdad de oportunidades en un concurso de acceso a un cargo o función pública o ser promovida en él. Tampoco obsta al ejercicio de ese derecho el que una servidora, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 89 de la ley Nº 18.834, se encuentre en actual goce del descanso de maternidad que la legislación le reconoce. Ello, porque al tenor de los artículos 195 y 197 del Código del Trabajo y 6º del decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, el descanso maternal confiere a la beneficiaria únicamente el derecho irrenunciable de ausentarse de su trabajo, pero no faculta a extender la prohibición de trabajar a otros efectos no previstos expresamente por el legislador, como sería, por ejemplo, restringir la libertad de postular en igualdad de condiciones a un cargo o función pública (58.507/2006).

Los organismos públicos dan cumplimiento al artículo 203 del Código del Trabajo cuando habilitan una sala cuna institucional y otorgan el servicio de transporte particular, para facilitar el traslado de los hijos de las funcionarias beneficiarias. Sin embargo, en atención a que el bien jurídico cautelado por esa norma es la integridad física y psíquica del menor, su objeto es velar por la debida protección

y seguridad de aquel, procurando su adecuado desarrollo. El mencionado artículo 203 constituye una disposición integrante del sistema de seguridad social, precepto que, en consecuencia, debe interpretarse considerando siempre el adecuado resguardo del niño, ya que de no ser así, se contravendría el espíritu y finalidad de la ley. En armonía con lo expuesto, si por prescripción médica el menor necesita contar con la presencia cercana de su madre, el otorgamiento del beneficio de pago de una sala cuna cercana al lugar de trabajo se enmarca en el propósito de protección de los menores que tuvo en cuenta el legislador al establecer este derecho, de tal forma que procedería, por excepción su otorgamiento, pese a que la repartición de que se trate posea una sala cuna para sus trabajadoras (25.083/2008).

No procede conceder el beneficio de sala cuna en forma voluntaria mientras no se cumpla el mínimo de 20 trabajadoras que exige el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando el presupuesto del servicio contemple recursos destinados genéricamente al rubro "salas cunas y jardines infantiles", por cuanto tales fondos solo pueden utilizarse en la medida que concurran los requisitos legales que justifiquen ese gasto (34.068/2001, 10.700/2005).

Si bien la norma del artículo 203 del Código del Trabajo hace referencia en forma expresa a las trabajadoras y mujeres como beneficiarias del derecho a sala cuna por sus hijos menores de dos años, esto es, aludiendo a la madre, no se puede limitar este derecho solo a ellas, sino que ha de extenderse a todo trabajador, incluso al padre, que tenga bajo su cuidado personal a un menor, como sería en el caso de la adopción o tuición conferida judicialmente (12.980/2008).

No procede sustituir el beneficio legal de sala cuna por una suma de dinero, para contratar una persona idónea a fin de que cuide, en su hogar, al hijo menor de una funcionaria que cumple turnos nocturnos en un hospital, pues no existe norma legal que así lo faculte. Las trabajadoras que desempeñen turnos de noche tienen derecho al beneficio de sala cuna igual que aquellas que cumplen horario diurno, pues el código laboral no formula ninguna distinción en cuanto al horario de funcionamiento de las salas cunas, ni de desempeño de las funcionarias, por lo que el empleador está obligado a adoptar las medidas que permitan proveer del servicio de sala cuna en alguna de las formas que expresamente ha previsto la ley, a las servidoras que laboran en horario nocturno (42.270/2004, 50.283/2008).

Una funcionaria no tiene derecho al pago de los pasajes por el transporte que emplee para el viaje de ida y vuelta entre su oficina y el jardín infantil al que concurre su hijo. Ello, porque conforme al inciso segundo del artículo 89 de la ley Nº 18.834, los funcionarios gozarán de las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social de acuerdo con la ley y las normas de protección a la maternidad consultadas en el título II del libro II del Código del Trabajo, cuyo artículo 203 establece el derecho a pasajes solo en relación con viajes a salas cunas (39.029/1999).

En tanto el servicio no provea de una sala cuna que satisfaga los requerimientos de los niños menores de dos años hijos de funcionarias, procede que la institución autorice a las madres a alimentarlos en su propio domicilio, otorgándoles el tiempo necesario para dichos fines y el valor de los pasajes de la locomoción colectiva. El concepto de "alimentar", empleado por el artículo 206 del Código del Trabajo, es amplio y no se limita solo al amamantamiento, sino que comprende la entrega de cualquier sustancia que nutra mediante la absorción y asimilación, por lo que el ejercicio de la franquicia no debe subordinarse solo a la duración del período de lactancia (34.028/2004).

El beneficio que el artículo 206 del Código del Trabajo otorga a cada madre para dar alimento a sus hijos menores de dos años, por un lapso máximo de una hora al día, dividido en dos porciones de tiempo, debe entenderse concedido por cada hijo que se tenga en esa condición, como sucede con aquellos nacidos de un parto múltiple. Ello, porque la circunstancia de que una madre tenga más de un hijo en edad de ser atendido en su alimentación, lo que incluye a los mellizos menores de dos años, significa necesariamente que esta se encuentra en una situación diversa de aquella que solo tiene un menor en esa condición, pues, como es obvio, se requiere de mayor tiempo para alimentar a dos o más hijos que a uno solo, de manera tal que una interpretación distinta constituye una discriminación arbitraria tanto respecto de la madre funcionaria como de los hijos (59.795/2006, 8.003/2009).

No existe impedimento legal para ordenar la realización de labores extraordinarias a continuación de la jornada ordinaria respecto de madres que gozan de permiso para alimentar a sus hijos, debiendo armonizarse aquella obligación con este último beneficio. Así, la madre que goza de un horario especial de salida puede ocupar el lapso respectivo para dar alimento a su hijo y luego retornar a sus funciones para el cumplimiento de las labores extraordinarias, o continuar trabajando con posterioridad a la hora especial de salida dispuesta a su respecto, tiempo que, para estos fines, debe considerarse como trabajo extraordinario, terminando, en consecuencia, dicha jornada extraordinaria con la misma antelación que exista para la jornada ordinaria. Cabe tener presente que el derecho de alimentos tiene un claro objetivo de protección maternoinfantil, de modo tal que, conforme a los artículos 1º y 19, Nº 18, de la Constitución Política, el ejercicio de la potestad de la autoridad administrativa para disponer la ejecución de trabajos a continuación de la jornada ordinaria debe entenderse limitado por el derecho de las madres de dar alimento a sus hijos (24.358/2007, 12.837/2014).

Procede que funcionaria de un hospital siga percibiendo el pago por efectuar trabajos extraordinarios en sistema de turnos, mientras se encuentra embarazada, mas no en los períodos en que haga uso de licencias médicas, feriados y permisos con goce de remuneración (E26311/2020, E180674/2022).

Al incorporarse, por mandato del artículo único de la ley Nº 20.047, un nuevo inciso segundo al artículo 195 del Código del Trabajo, esto es, dentro de las normas de protección a la maternidad, el permiso paternal de cinco días —de acuerdo con la modificación introducida por el artículo 1º, Nº 2, letra b), de ley Nº 20.137—, en caso de nacimiento de un hijo que aquella norma consagra, ha pasado a integrar el conjunto de derechos funcionarios que benefician a los servidores regidos tanto por la ley Nº 18.834 como por la ley Nº 18.883 **(44.236/2005).**

Procede otorgar al personal masculino de un servicio, en caso de nacimiento o de adopción de un hijo, el derecho al descanso paternal previsto en el inciso segundo del artículo 195 del Código del Trabajo, pero no le corresponde disfrutar del permiso a que se refiere el artículo 66 de este mismo cuerpo legal. Ello, porque la ley Nº 18.834, en materia de permisos contempla preceptos de carácter especial que prevalecen sobre aquellos contemplados en los artículos 66 y siguientes del libro I, título I, capítulo VII del Código del Trabajo, razón por la cual esta normativa no resulta aplicable a los servidores públicos regidos por dicho estatuto. La aplicación de ambos beneficios solo será posible, tratándose de personal del sector público, en la medida que su estatuto sea precisamente ese código laboral **(30.148/2006, 8.108/2010).**

El beneficio facultativo de jardín infantil resulta extensivo a los hijos de los funcionarios como también a los menores cuyo cuidado personal se ha entregado por sentencia judicial a esos servidores. En tal sentido, debe concluirse que no corresponde conceder el servicio de jardín infantil a los trabajadores que económicamente se hacen cargo de sus nietos, por cuanto dicha situación de hecho no ha sido contemplada por el legislador para el otorgamiento de esta clase de beneficios **(59.891/2013).**

Procede la entrega del beneficio de jardín infantil en caso de enfermedad grave y permanente del hijo de una funcionaria, en la medida que el servicio incluya como beneficiarios a todos los menores que se encuentren en esa condición **(28.751/2018).**

Desde el momento en que una servidora se encuentra embarazada, no puede ser obligada a desempeñar trabajos perjudiciales para la salud, como acontecería con aquellos que se ejecutan en turnos nocturnos, por lo que debe reubicársela en otro horario y en tareas compatibles con su estado, sin que ello importe una reducción de sus remuneraciones **(69.909/2010, 4.391/2012, 37.396/2013).**

No procede que el servicio empleador entregue el beneficio de sala cuna establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo al padre que no tenga el cuidado personal del menor, salvo que estos estuvieren judicialmente a cargo del niño o, en caso de fallecimiento de la madre, cuando el padre no fuere privado de su cuidado personal **(36.242/2009, 65.513/2010, 22.960/2012).**

Todos los derechos contemplados en la ley Nº 20.545 son de naturaleza laboral y forman parte del sistema de protección a la maternidad a que hacen referencia

los artículos 194 del Código del Trabajo y 89 de la ley Nº 18.834. Además, considerando que las normas de protección a la maternidad no van únicamente en beneficio directo de la madre sino que primordialmente buscan proteger al recién nacido, es dable concluir que el derecho al permiso postnatal parental es irrenunciable para todas las madres funcionarias, debiendo ser otorgado siempre que se verifiquen los presupuestos legales para ello (4.587/2012, 14.495/2012, 58.352/2014, 21.879/2015).

El derecho para dar alimento a los hijos, al igual que toda la normativa de protección a la maternidad, es irrenunciable y se encuentra establecido a favor del niño, de modo que los servicios públicos deben adoptar las medidas necesarias para su cabal cumplimiento y no pueden ejercer atribuciones que lo limiten. En consecuencia, si una funcionaria debe participar, en representación del servicio del cual depende, en actividades que deban ejecutarse en comunas y zonas geográficas distantes del lugar de su desempeño habitual y que son propias del cargo que ejerce, la autoridad deberá arbitrar en forma oportuna las medidas necesarias para no afectar el derecho irrenunciable que a esta le asiste de proporcionar alimento a su hijo menor de dos años, sin perjuicio de que, de ser necesario, pueda operar la subrogación (77.560/2011, 183/2013).

Derecho de alimentar a hijo menor de dos años es irrenunciable y, por ello, no procede que se ordene comisión de servicio al extranjero, aun cuando medie consentimiento de la funcionaria (67.603/2011).

No procede otorgar, con cargo a los recursos del servicio, el beneficio denominado "club escolar" para los hijos de funcionarios, por cuanto no es una prestación de seguridad social ni puede considerarse una extensión del jardín infantil (51.143/2011, E276029/2022).

Las funcionarias designadas a contrata para desempeñar labores en una jornada parcial de trabajo tienen derecho al permiso para alimentar a sus hijos que establece el artículo 206 del Código del Trabajo, toda vez que la finalidad de ese beneficio es garantizar que dicha alimentación tenga lugar dentro de los horarios habituales y normales, sin atender a otras consideraciones de orden formal, como lo es el caso de la extensión de la jornada laboral de aquellas servidoras (40.302/2011).

El artículo 206 del Código del Trabajo consagra un derecho de carácter general, como es el de disponer de una hora al día para alimentar a los hijos menores de dos años, que asiste a toda madre trabajadora cualquiera que sea la empresa o institución en la que se desempeña, lo que incluye tanto a aquellas que no se encuentran obligadas a contar con sala cuna para los hijos de su personal femenino, como a las que sí lo están. En estas condiciones, y atendido que si bien el establecimiento donde ejerce sus funciones la recurrente posee la antedicha instalación y su hijo asiste a ella, lo anterior no obsta a que, ante el requerimiento de la interesada, el servicio empleador esté obligado a autorizarla a

adelantar su salida para concurrir a su domicilio a proporcionar alimento al menor (31.646/2011).

Incremento del tiempo de ida y regreso de la madre para dar alimento a sus hijos solo procederá en la medida que exista un imperativo de concurrir al lugar donde se encuentra el menor y regresar al empleo (97.697/2014, 73.094/2015).

En cuanto al reembolso de gastos por sala cuna y pago de pasajes para dar alimento a hijo de funcionaria que se desempeña en el exterior, la autoridad se ve en el imperativo de proveer a este gasto a sus empleadas cuando no proporcione el referido servicio de sala cuna, sin distinguir el artículo 203 del Código del Trabajo si estas cumplen funciones en Chile o en el exterior (16.853/2011).

Para determinar la procedencia del derecho a sala cuna de los hijos de los servidores debe atenderse al total del personal femenino que sirve en una entidad determinada y no solamente a quienes laboran en cada una de sus dependencias (75.987/2010, 78.025/2011).

La autoridad administrativa no cuenta con atribuciones para modificar las condiciones previstas en el artículo 206 del Código del Trabajo, pues ello implica desnaturalizar el derecho de alimentación, cuya finalidad es garantizar que el menor reciba su alimentación dentro de los horarios habituales y normales, sin atender a otras consideraciones de orden formal. Conforme a lo anterior, en caso de colisionar las atribuciones de las autoridades con el beneficio otorgado por el aludido artículo 206, aquellas deben entenderse limitadas, dado el eminente objetivo de protección maternoinfantil de la referida disposición (24.358/2007, 73.058/2010).

Si no hay acuerdo entre un servicio y su funcionaria sobre la manera de ejercer el derecho a alimentación del artículo 206 del Código del Trabajo, es menester buscar una alternativa que, satisfaciendo el bien jurídico protegido, sea conciliable con el debido cumplimiento de la respectiva función pública y la eficiente e idónea administración de los medios públicos, dándose además, preeminencia al interés general sobre el particular (60.918/2010).

Las funcionarias de la planta de Carabineros de Chile tienen derecho de amamantamiento, en virtud del artículo 206 del Código del Trabajo —aplicable según lo prescrito en los artículos 194 del citado cuerpo laboral y 89 de la ley Nº 18.834—. Así, las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años, el que podrá ejercerse, previo acuerdo con el empleador, en cualquier momento dentro de la jornada de trabajo; dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones; o postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo. Este derecho no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda servidora que tenga hijos menores de dos años (14.814/2019).

Funcionarias de Gendarmería de Chile con hijos menores de dos años que prestan servicios en sistemas de turnos tienen derecho al tiempo de alimentación que regula el artículo 206 del Código del Trabajo, con independencia de que la respectiva jornada recaiga en día hábil o inhábil (E99499/2021).

Personal femenino que indica tiene derecho a continuar percibiendo la gratificación efectiva de piloto mientras hace uso de descanso pre- y postnatal y del permiso postnatal parental. La protección a la maternidad debe ser entendida de manera amplia, la cual incluye la protección a las remuneraciones, lo que implica que la funcionaria tiene derecho a conservar aquellas contraprestaciones en dinero que percibe en razón de su empleo o función, pagadas habitual y permanentemente (2.783/2020).

Servicio debe otorgar a sus funcionarias el beneficio de sala cuna a través de dependencias anexas e independientes del local de trabajo, en donde estas puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo, o bien pagando el gasto respectivo directamente al establecimiento que aquel designe de la localidad en la que la servidora se desempeñe. El otorgamiento del referido beneficio es enteramente gratuito para la madre trabajadora, sea que se otorgue a través de una sala cuna perteneciente al propio servicio o en establecimientos con los que se haya celebrado un convenio (61.485/2009, 16.368/2010).

Los funcionarios que tienen a su cargo el cuidado personal de un menor de dos años, se encuentran autorizados para disponer de a lo menos una hora al día para darle alimento, en cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 206 del Código del Trabajo, por lo que pueden adelantar en una hora la finalización de su jornada laboral (11.521/2010).

Las trabajadoras que realicen jornadas parciales ante dos o más entidades públicas, se encuentran autorizadas para disponer de a lo menos una hora al día para alimentar a su hijo menor de dos años, en cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 206 del Código del Trabajo (5.554/2009, 40.302/2011).

Ampliación del tiempo concedido para alimentar a los hijos y pago de pasajes de movilización necesarios para tal fin, que dispone el artículo 206 del Código del Trabajo, favorece solo a madres dependientes de entidades que están legalmente obligadas a contar con sala cuna, gozando de estos beneficios cualquiera sea el lugar en que se encuentre el menor. Precisado lo anterior, es menester consignar que tratándose de trabajadoras que hagan uso del derecho de alimentar a sus hijos al término del día de trabajo no procede el aumento de tiempo para la ida y vuelta de la madre, toda vez que tal incremento sólo es pertinente si la servidora hubiere optado por ejercer el derecho durante la jornada ordinaria teniendo el imperativo de trasladarse al lugar donde se encuentra el menor y de regresar, enseguida, al servicio. Igualmente, tal opción no permite incluir el pago de pasajes, por cuanto el trayecto que necesaria y diariamente ha de realizar desde su lugar de trabajo

hacia su domicilio no considera la vuelta a su empleo, como lo exige en forma expresa el citado artículo 206 (17.381/2009).

Derecho a descanso pre- y postnatal tiene una temporalidad expresamente indicada en la ley, antes y después del nacimiento del hijo, por lo que no procede su ejercicio en una oportunidad diferente, ni su compensación en dinero (11.591/2009).

Autoridad no puede implementar modalidades de permiso de alimentación para hijo menor de 2 años, que sean distintas a las que preceptúa el artículo 206 del Código del Trabajo, como por ejemplo la acumulación de horas de permiso, ya que ello significa desnaturalizar un beneficio que es irrenunciable para la trabajadora y destinado a la protección del menor. De manera excepcional y en la medida que, por la distancia existente entre la localidad en que la madre se desempeña y el lugar de residencia del niño, resulte imposible el ejercicio del derecho de alimentación de forma diaria, como ha sido ideado por el legislador, procederá que la funcionaria acuerde con el servicio empleador la acumulación del tiempo a que tiene derecho por tal concepto (37.691/2008, E251607/2022).

Las semanas en que el padre pretenda hacer uso del permiso postnatal parental deben ubicarse en el período final del permiso postnatal parental empleado por la madre, inmediatamente a continuación de este, sin que sea posible fraccionar o diferir su otorgamiento a una fecha posterior a aquella, por lo que no resultó procedente que el funcionario pretendiera utilizar el referido permiso una vez concluido su feriado legal y sin que existiera continuidad con el permiso ejercido por la madre (9.452/2014).

El artículo 206 del Código del Trabajo, aplicable en virtud de lo prescrito en el artículo 89, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, establece que las trabajadoras dispondrán, a lo menos, de una hora al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, período que se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre, caso en el cual el servicio pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba utilizarse para tal efecto. Dicho beneficio puede ejercerse, previo acuerdo con el empleador, de alguna de las siguientes formas:

a) en cualquier momento dentro de la jornada;

b) dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones o;

c) postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada (36.131/2015).

El derecho a proporcionar alimentos solo adquiere sentido en la medida que la madre tenga el deber de trabajar durante el período en que pretende ejercerlo, de manera que no tiene cabida cuando esta hace uso de cualquier otra prerrogativa que le permita ausentarse de sus labores, como acontece con los permisos gremiales, las licencias médicas, los feriados y los permisos administrativos. En la situación en que una funcionaria, que se encuentra haciendo uso de este beneficio

de seguridad social, solicite un permiso con goce de remuneraciones por medio día —sea este de mañana o tarde—, deberá cumplir durante ese día, con la mitad de las horas que le corresponda desempeñar en la jornada especial que le asiste, conforme al artículo 206 del Código del Trabajo (9.642/2015, 7.204/2017).

Se ajusta a derecho la flexibilización de jornada de madre cuidadora de un hijo discapacitado, bajo las condiciones que se indican, ya que la normativa que regula la materia permite efectuar ajustes razonables a fin de que se le brinden los cuidados necesarios. Una interpretación armónica de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, promulgada por el decreto Nº 201, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores, y de la ley Nº 20.422, permite concluir que la igualdad de oportunidades y otras prerrogativas que dichos cuerpos normativos reconocen, autoriza a los órganos de la Administración del Estado en los que se desempeñe la madre, el padre o la persona encargada de su cuidado, para realizar los ajustes razonables en la jornada de trabajo. En todo caso, la aludida razonabilidad exige que las adecuaciones a la jornada no afecten el normal desempeño de cargo o función, ni el funcionamiento del servicio. Finalmente, el pertinente órgano de la Administración debe corroborar tanto la existencia de la condición de discapacidad como la gravedad que haga menester el citado cuidado y la necesidad de que sea el funcionario el que se haga cargo de esos requerimientos, revisando con la periodicidad que el caso amerite que se mantienen las condiciones que justifican la adopción de esta medida de excepción (39.451/2016, 18.879/2017).

Funcionarias públicas suplentes y aquellas que se desempeñan bajo una contrata de reemplazo están amparadas por el fuero maternal durante todo el tiempo que contempla el artículo 201 del Código del Trabajo (20.921/2018).

Funcionaria a contrata que se encuentra con fuero maternal no puede ser cesada en esa calidad y contratada luego a honorarios. Por consiguiente, aquellas trabajadoras con fuero que se vieron afectadas por un cambio en su calidad de la forma descrita, deben ser restablecidas en sus funciones en un cargo a contrata, en el mismo grado que mantenían a la fecha en que fueron transferidas a un puesto a honorarios, por a lo menos todo el tiempo que les reste con fuero maternal (E132199/2021).

La autoridad administrativa se encuentra facultada para determinar el procedimiento a través del cual sus funcionarias pueden hacer uso del beneficio de sala cuna, en la medida que no signifique el establecimiento de requisitos adicionales a los que la ley contempla o que conlleven la privación de la referida franquicia o dificulten su ejercicio (20.909/2018).

No procede otorgar los permisos del artículo 200 del Código del Trabajo a funcionaria que no obtuvo el cuidado personal de su nieto menor de edad como una medida de protección aplicada en el procedimiento regulado a partir del artículo 68 de la ley Nº 19.968, sino que le fue conferido en virtud de un contrato de

transacción suscrito con su hija, aprobado judicialmente por sentencia definitiva ejecutoriada. Pero sí resulta procedente que se le conceda el beneficio de sala cuna (21.011/2018).

En el caso del menor de dos años con una enfermedad grave que le impide asistir a una sala cuna, la obligación legal de proveer tal servicio se puede cumplir, excepcionalmente, pagando en forma directa a la funcionaria el monto fijado de acuerdo con el presupuesto institucional para el financiamiento de esta prestación, previo cumplimiento de los requisitos establecidos al efecto (E322606/2023).

La entrega del beneficio de sala cuna en los casos en que el hijo menor de dos años de una funcionaria presente una condición de salud incompatible en términos absolutos y permanentes con su estadía en una sala cuna, resulta exigible a contar de la fecha en que la servidora finaliza todo su descanso maternal o desde la fecha en que esta solicitó el pago de dicho beneficio —de haberse efectuado tal requerimiento con posterioridad al término de dicho descanso— y cuyo monto mensual ascenderá al que haya fijado el servicio para el año correspondiente, de acuerdo a su presupuesto institucional (20.254/2018).

Personas contratadas a honorarios para efectuar labores del Censo de Población y Vivienda 2024, según la regulación prevista por la respectiva ley de presupuestos, no se encuentran en los supuestos contemplados en la jurisprudencia administrativa para reconocerles la aplicación de las normas del fuero maternal (E19821/2025).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nºs. 9, 17 y 18, 32, Nº 10, de la Constitución Política; 2º, 43, 46 y 49 de la ley Nº 18.575; libro II, título II, del Código del Trabajo; 6º, 7º, letra c), 10, 16, 17, 26, 53, 102 y 111 y 146, letra e), de la ley Nº 18.834; 68 de la ley Nº 19.968; 6º del decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

Artículo 90.- Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma. Ley 18.834, Art. 84.

La denuncia será hecha ante el respectivo Tribunal por el jefe superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario, y cuando el afectado fuere dicho jefe superior, la denuncia la hará el Ministro de Estado que corresponda.

Con todo, cuando se atente contra la vida o integridad física de los funcionarios y las funcionarias, la autoridad deberá resolver fundadamente acerca de la necesidad de iniciar de oficio el procedimiento de investigación sumaria o sumario administrativo para determinar las responsabilidades administrativas en caso de que correspondan. Ley 21.643, Art. 3 Nº 2

Interpretación:

Inciso 1º

Este precepto legal consagra el derecho que tiene todo funcionario a ser defendido por el servicio al cual pertenece, siempre que su actuación se haya enmarcado dentro de sus atribuciones, ejerciendo de esta forma las funciones propias del cargo público que desempeña. En efecto, toda actuación de un servidor público, cuando ella se ha realizado en forma legítima, esto es, dentro de su competencia y de las facultades de que la ley lo ha investido, representa un acto propio del servicio al que pertenece, por lo que, corresponde al mismo organismo otorgar la defensa que fuere necesaria para evitar que sea el funcionario quien sufra personalmente las consecuencias derivadas del ejercicio de la función pública. Los gastos específicos en que se deba incurrir con motivo de la defensa, ha de asumirlos el propio servicio con cargo a su presupuesto (46.080/2003, 88.575/2014).

Organismo público debe asumir la defensa y los gastos consecuentes en que se incurra, en el caso de una funcionaria en contra de la cual un empleado del mismo organismo interpuso una demanda civil de indemnización por los perjuicios que le habría ocasionado su actuación en calidad de jefa directa al no asignarle el puntaje máximo, lo que le impidió ascender. Lo anterior, porque la servidora fue demandada como consecuencia del cumplimiento de sus labores de jefatura, las cuales constituían una obligación para ella. Enseguida, aun cuando la situación que afecta a la ocurrente no es precisamente la que establece el artículo 90 de la ley Nº 18.834, no resulta posible desconocer que este precepto consulta el derecho de todo funcionario a ser defendido por el órgano al que pertenece, siempre que

su actuación se haya enmarcado dentro de sus atribuciones ejerciendo de esta forma las funciones propias del cargo público que sirve (49.547/2004).

El derecho a defensa procede en caso de que el empleado actúe en el marco de las atribuciones que la ley le asigna para el ejercicio del cargo público que desempeña, correspondiéndole a la respectiva autoridad calificar si concurren las condiciones requeridas para su ejercicio y, en caso de negativa, debe señalar fundadamente por qué no está compelida a asumirla, indicando los motivos para adoptar esa decisión (49.785/2009, 42.855/2011).

Con el objeto de que el servicio entregue una oportuna y eficaz defensa a sus funcionarios, no corresponde que realice una investigación previa, a fin de determinar la procedencia del otorgamiento del derecho de defensa judicial, cuando la autoridad cuente con antecedentes que le permitan fundadamente considerar que el servidor actuó dentro de su esfera de potestades y en el correcto ejercicio de ellas y, por lo mismo, como propias de la institución (30.422/2016, 56.338/2016).

En el ámbito del derecho estatutario a defensa, corresponde que la institución ampare a los funcionarios frente a las imputaciones de que son objeto, cuando se originan en actuaciones realizadas en el ejercicio de las atribuciones que, de acuerdo con el ordenamiento jurídico, corresponden al cargo o empleo que sirven, siendo la autoridad respectiva quien debe ponderar los hechos para determinar si estos permiten o no hacerlo efectivo, sin que corresponda a esta entidad fiscalizadora analizar el mérito de dicha decisión (32.822/2012, 88.493/2015).

El imperativo legal del artículo 90 del Estatuto Administrativo impone a la autoridad la obligación de asumir la defensa del afectado, lo que importa ejercer todas las acciones jurisdiccionales tendientes a hacer efectiva la eventual responsabilidad criminal de los involucrados, por lo que, en caso de denegarse tal defensa, esta deberá señalar fundadamente las razones por las cuales entiende que no está obligada a asumir esa tutela judicial (39.741/2011).

El derecho previsto en el artículo 90 de la ley Nº 18.834 no protege a los servidores que prestan sus servicios a la Administración sobre la base de convenios a honorarios, a menos que se haya contemplado en el respectivo contrato, por cuanto no revisten la calidad de funcionarios (34.343/2009).

Convenio para prestar asesoría en materias propias del derecho administrativo es inconciliable con la defensa de los servidores de una repartición que hayan infringido sus obligaciones estatutarias, sea en un sumario administrativo que se instruye o en cualquier proceso disciplinario de la misma naturaleza, ya que, en tal caso, deben responder individualmente ante la Administración y no tienen derecho a ser defendidos por el servicio, en los términos del artículo 90 de la ley Nº 18.834. Ello, teniendo en cuenta que la responsabilidad funcionaria que incumbe a quienes se desempeñan en la Administración del Estado, derivada de

sus actuaciones irregulares, es personal e individual y no puede extenderse a la repartición a la que pertenecen (54.039/2007).

La garantía de que gozan los funcionarios consistente en que la institución respectiva les brinde defensa y persiga la responsabilidad civil y criminal de terceros que han atentado contra su vida, integridad corporal u honor, en los supuestos del artículo 90 de la ley Nº 18.834, no puede extenderse a la representación de intereses de otra índole o que no deriven directamente de las circunstancias específicas que ha establecido el precepto legal sobre la materia, ni ejercerse sin sujeción a las condiciones que la jurisprudencia administrativa ha indicado. En consecuencia, a la entidad no le cabe intervenir en procesos penales relativos al delito de denuncia calumniosa a fin de hacer efectiva la responsabilidad de quien ha imputado un hecho delictual falso a alguno de sus servidores en el marco de un proceso penal, en atención a que dicho ilícito ampara bienes jurídicos distintos de aquellos que se determinaron para la procedencia del derecho estatutario de que se trata (49.785/2009).

A pesar de que es posible entender que los funcionarios del Servicio Mejor Niñez, particularmente quienes tienen trato directo con los niños, niñas y adolescentes, asumen un riesgo inherente al cumplimiento de sus tareas, ello no puede llegar al extremo de que queden en la absoluta indefensión de parte del servicio frente a hechos o agresiones graves cometidas por aquellos, que supongan un riesgo evidente o configuren un significativo atentado contra la vida o integridad corporal de los servidores, como podría ocurrir con ciertos delitos como, por ejemplo, los que importen violaciones o abusos sexuales o lesiones graves. Debido a lo anterior, la autoridad respectiva deberá ponderar y decidir razonablemente la aplicación de la obligación dispuesta en el artículo 90 de la ley Nº 18.834, considerando la entidad de los hechos y las circunstancias concretas del caso, cuando se trate de situaciones de especial gravedad, a fin de disponer fundadamente la debida defensa que contempla el aludido precepto, o negarla del mismo modo cuando tales agresiones no revistan la anotada gravedad (E316629/2023, E16365/2025).

Inciso 2º

Compete privativamente al jefe superior de la institución, a solicitud escrita del funcionario, o al ministro de Estado cuando el afectado sea dicho jefe superior, realizar las denuncias pertinentes al respectivo tribunal, en resguardo de la respetabilidad de la función pública. Ello, porque los servidores públicos tendrán derecho a ser defendidos y a exigir que el organismo a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que, con motivo del desempeño de sus deberes, los injurien o calumnien en cualquier forma (52.130/2002).

El deber de otorgar defensa jurídica del artículo 90 de la ley Nº 18.834 no se satisface con la sola denuncia a la autoridad competente, pues la finalidad del inciso segundo de dicho artículo consiste solo en determinar la superioridad que debe efectuarla, sin que ello importe que esa presentación sea la forma

de perseguir la responsabilidad criminal en los términos anotados en el inciso primero del citado artículo 90 (39.741/2011, 42.855/2011, 88.493/2015).

A los gobernadores y gobernadoras regionales les son aplicables las normas contenidas en la ley Nº 18.834, por ello el gobernador regional se encuentra amparado por el derecho a defensa. Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera sea el pronunciamiento que en definitiva se adopte al respecto en un juicio penal, este se vinculará necesariamente con la eventual responsabilidad del gobernador regional en el debido uso de los recursos públicos y, por ende, en caso de verificarse por sentencia firme y ejecutoriada que este tiene responsabilidad en dicha causa, deberá requerirse la devolución de los montos pagados por la asistencia legal en comento, puesto que ello implicaría, por un parte, que no se configuraría el supuesto de tratarse de una actuación regular de un servidor público realizada legítimamente dentro de su competencia y de las facultades con que la ley lo ha investido, que hacen procedente el derecho a defensa y, por otra, que se habría financiado con fondos públicos la defensa judicial por las actuaciones irregulares de autoridades y funcionarios, lo que no se ajusta al principio de probidad administrativa y al buen uso de los recursos públicos (E522153/2024).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 1, 3 y 4 de la Constitución Política; 17 y 45 de la ley Nº 18.575; 64, letra c), de la ley Nº 18.834; 88 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 90 A. Los funcionarios que ejerzan las acciones a que se refiere las letras k) y l) del artículo 61 tendrán los siguientes derechos:

Ley 20.205, Art. 1, Nº 2.

a) No podrán ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta la fecha en que se resuelva en definitiva no tenerla por presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario, incoados a partir de la citada denuncia.

Ley 21.592, Art. 18, Nº 2, letra a).

Tratándose de las personas contratadas a honorarios, regirá lo dispuesto en el inciso final del artículo 11; sin embargo, no podrá ponerse término anticipado a su contrato por el hecho de haber denunciado fundadamente, y con prueba suficiente que acredite sus afirmaciones, respecto a la existencia de algún acto o irregularidad de los previstos en las letras k) y l) del artículo 61; que hubiese presenciado o de las que hubiese tomado conocimiento en el ejercicio de sus funciones; caso en el cual la vigencia del contrato se sujetará al plazo acordado en su contratación.

Ley 21.592, Art. 18, Nº 2, letra b).

b) No ser trasladados de localidad o de la función que desempeñen, sin su autorización por escrito, durante el lapso a que se refiere la letra precedente. Asimismo, los funcionarios tendrán derecho a solicitar su traslado de la localidad o de la función que desempeñen, especialmente cuando la denuncia se haya realizado en contra de un superior jerárquico. La resolución que deniega esta solicitud deberá fundarse exclusivamente en la imposibilidad material del servicio para organizar sus funciones de forma distinta. Esta decisión deberá ser adoptada por el jefe superior del servicio, y si este se encuentra implicado en los hechos objeto de la denuncia, por la persona no inhabilitada que le subrogue.

Ley 21.592, Art. 18, Nº 2, letra c).

c) No ser objeto de precalificación anual, si el denunciado fuese su superior jerárquico, durante el mismo lapso a que se refieren las letras anteriores, salvo que expresamente la solicitare el denunciante. Si no lo hiciere, regirá su última calificación para todos los efectos legales.

Aceptada la denuncia por una autoridad competente, la formulación de ella ante otras autoridades no dará origen a la protección que establece este artículo.

d) En aquellos casos en que los hechos denunciados hayan implicado un detrimento del patrimonio fiscal, la funcionaria o el

funcionario denunciante tendrá derecho a que se le otorgue una anotación de mérito en el factor que corresponda, que mejore su calificación en el año o período en que se haya acreditado ese detrimento; siempre y cuando haya aportado antecedentes precisos, fundados, comprobables y suficientes para la investigación administrativa o persecución penal.

Ley 21.592, Art. 18, Nº 2, letra d).

Interpretación:

Antes de dictarse la ley Nº 20.205, ya existía en nuestro ordenamiento jurídico, respecto de los funcionarios, la obligación de denunciar los delitos y los hechos de carácter irregular de que tomaran conocimiento en el ejercicio de sus funciones, de modo que el artículo 90 A de la ley Nº 18.834 constituyó un mecanismo para brindar protección a los servidores que cumplieran con tal deber (24.355/2009).

Los derechos del artículo 90 A de la ley Nº 18.834 fueron establecidos a favor de los servidores públicos cuya función es regulada por las leyes Nºs. 18.834 y 18.883, razón por la cual no amparan a aquellos cuya relación laboral se rige por las normas del Código del Trabajo (37.679/2014, 13.939/2017).

El personal de las Fuerzas Armadas que denuncia faltas a la probidad se encuentra sujeto a un régimen de protección especial, de índole similar o equivalente a la regulación contenida en los artículos 90 A y 90 B de la ley Nº 18.834, pero adaptado a las características propias de la función militar y carrera castrense. Lo anterior, sumado al hecho que, actualmente se contemplan explícitamente como faltas a la probidad las conductas de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, lleva a concluir que, en el ámbito de las Fuerzas Armadas, los requisitos que deben reunir las denuncias de ese tipo de conductas, así como la protección que corresponde otorgar al que las hace, son los establecidos especialmente para ese personal por la ley Nº 21.480, y no los artículos 90 A y 90 B del Estatuto Administrativo (E24186/2025).

A partir de la entrada en vigencia de la ley Nº 21.480, el personal de las Fuerzas Armadas que denuncia faltas a la probidad se encuentra sujeto a un régimen de protección especial, de índole similar o equivalente a la regulación contenida en los artículos 90 A y 90 B de la ley Nº 18.834, pero adaptado a las características propias de la función militar y carrera castrense (E523936/2024).

Frente a una denuncia efectuada ante la Contraloría, esta debe ponderar, preliminarmente, si una acusación de irregularidad debe ser tenida por no presentada o se encuentra en situación de darle curso. En este último caso, debe decidir, según la gravedad de los hechos y los antecedentes que permitan suponer su ocurrencia, si instruye el correspondiente procedimiento disciplinario u ordena que el servicio lo haga, o determina que resulta suficiente responder por medio de un pronunciamiento jurídico. En el primer caso, la protección se extenderá hasta 90 días después de concluido el pertinente proceso y, en el segundo, hasta

la emisión del dictamen o de los oficios que resuelvan las eventuales solicitudes de reconsideración del mismo, en la medida que estas sean oportunas, fundadas y se refieran a la materia de fondo objeto de la denuncia que otorgó el resguardo en comento (2.528/2016).

Denuncia de funcionario, realizada durante su declaración en sumario en calidad de testigo, referida al uso irregular de un vehículo fiscal, no cuenta con los requisitos para optar a las prerrogativas que el Estatuto Administrativo otorga a quienes denuncien hechos irregulares. La destinación dispuesta a su respecto no requiere contar con su autorización por escrito ni materializarse después de haberse terminado el proceso sumarial que se inició a partir de su denuncia (20.471/2009).

Letra a)

La protección contemplada en el artículo 90 A, letra a), de la ley Nº 18.834, no se aplica a procedimientos disciplinarios iniciados con anterioridad a la denuncia (5.879/2009, 61.816/2012, 77.096/2013).

Las medidas especiales de protección del artículo 90 A, letra a), de la ley Nº 18.834, no impiden la remoción de los funcionarios que sirven cargos de exclusiva confianza, por causales distintas a las que indica ese precepto. Lo anterior debe entenderse sin desmedro de que las atribuciones de las autoridades respecto de los cargos de exclusiva confianza no pueden ser ejercidas arbitrariamente o con desviación de poder, cuestión que deberá determinarse a través de las instancias y mecanismos correspondientes (24.355/2009, 15.405/2010, 69.915/2010).

El artículo 90 A, letra a), contempla en favor de los funcionarios que hayan efectuado las denuncias que indica, un catálogo de derechos especiales de carácter protector que buscan, ante todo, impedir actos graves de venganzas o represalias que puedan dirigirse en contra de aquellos, por parte de las autoridades del respectivo servicio. De acuerdo con lo anterior, al consagrar el legislador en forma expresa el derecho a no ser objeto de las medidas disciplinarias de suspensión del empleo o de destitución, estableció únicamente la prohibición de aplicar las señaladas sanciones como consecuencia de los correspondientes procesos destinados a hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los funcionarios denunciantes, sin que ello interfiera con el término de los servicios de los jefes de departamento una vez cumplido el plazo del artículo 8º, letra d), del Estatuto Administrativo. Debe darse una interpretación restringida a la normativa en comento, sin que proceda extender su ámbito de aplicación a otras hipótesis no contempladas expresamente por ella. De modo tal que la norma de protección en estudio no impide el término de las funciones del interesado, toda vez que la plaza de jefe de departamento es un cargo de carrera sujeto a reglas especiales, entre las cuales cabe destacar, que la permanencia en dicho cargo es por un período de tres años, confiriéndosele al jefe superior de cada servicio la facultad

para prorrogar por una sola vez ese nombramiento o bien llamar a concurso público para proveerlo (21.964/2010).

Letra b)

Funcionario denunciante tiene derecho a acogerse a los beneficios del artículo 90 A, letra b) de la ley Nº 18.834, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta que se resuelva tenerla por no presentada o, en su caso, hasta noventa días después de terminado el sumario administrativo o la investigación sumaria a que dio origen (58.731/2009).

La protección del artículo 90 A, letra b), de la ley Nº 18.834, requiere efectuar una denuncia en los términos exigidos por ese ordenamiento (86.177/2013, 9.177/2014).

El hecho de que la jefatura superior determine alterar el lugar de desempeño de un funcionario, en virtud del ejercicio de sus atribuciones generales de administración de los recursos, tanto humanos como físicos de esa entidad, y con la finalidad de mejorar el clima y entorno laboral, tanto para el mismo servidor, como para sus anteriores compañeros de trabajo, no transgrede el amparo del artículo 90 A, letra b), de la ley Nº 18.834 (76.018/2010).

Se ajustó a derecho la reubicación del recurrente, ya que no consta que, al momento de adoptarse dicha medida, el peticionario estuviera amparado por la protección del artículo 90 A de la ley Nº 18.834 (62.214/2013).

Letra c)

Funcionario tiene derecho a no ser calificado hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria ordenada por el servicio (70.275/2016, 73.081/2016).

Denuncia por acoso laboral que involucra a jefaturas debe ser investigada por la autoridad administrativa que la ha recibido, para que, en uso de su potestad, determine si existe mérito para instruir un proceso disciplinario. En esta situación, el denunciante se encuentra beneficiado por la protección establecida en el artículo 90 A, letra c) de la ley Nº 18.834, por lo que, durante el tiempo que dicho precepto indica, no puede ser objeto de precalificación (19.621/2012, 43.113/2011).

Exfuncionaria tiene derecho a la protección establecida en el artículo 90 A, letra c), de la ley Nº 18.834, pues concepto de superior jerárquico que dicha norma emplea debe entenderse en sentido amplio. La aplicación de esa norma no se limita a los casos en que el denunciado es el jefe directo del denunciante, toda vez que tal disposición se refiere en términos genéricos al superior jerárquico del funcionario, sin precisar si el vínculo de jerarquía debe ser directo o indirecto, no siendo posible por vía interpretativa, de acuerdo a los principios de la hermenéutica legal, hacer tal distinción si el texto legal no la efectuó (14.673/2012, 70.275/2016).

El informe cuatrimestral realizado por el jefe directo de los denunciantes se encuentra íntimamente ligado a la etapa de precalificación y constituye una fase de especial relevancia dentro del procedimiento de calificaciones, cuyas conclusiones tienen incidencia en la evaluación del desempeño y las aptitudes de cada servidor. En consecuencia, cuando la letra c) del artículo 90 A de la ley Nº 18.834 confiere a quien denuncia a su superior jerárquico el derecho a no ser objeto de precalificación anual, no cabe sino colegir que este comprende también las demás actuaciones que deban desarrollarse en el aludido proceso, en forma previa a aquella (44.433/2010, 73.081/2016).

Concordancias:

Artículos 8º de la Constitución Política; 62, Nº 9, de ley Nº 18.575; ley Nº 10.336; 32, 61, letras k) y l), 90 B, 121, 124, 125, letra d), y 136 de la ley Nº 18.834; 58, letras k) y l), 88 A, 88 B y 123, letra e), de la ley Nº 18.883; ley Nº 21.480.

ARTÍCULO 90 B. La denuncia a que se refiere el artículo precedente deberá ser fundada y cumplir los siguientes requisitos:

Ley 20.205, Art. 1, Nº 3.

a) Identificación y domicilio del denunciante.

b) La narración circunstanciada de los hechos.

c) La individualización de quienes los hubieren cometido y de las personas que los hubieren presenciado o que tuvieren noticia de ellos, en cuanto le constare al denunciante.

d) Acompañar los antecedentes y documentos que le sirvan de fundamento, cuando ello sea posible.

La denuncia deberá formularse por escrito y ser firmada por el denunciante. Si este no pudiere firmar, lo hará un tercero a su ruego.

En ella podrá solicitarse que sean secretos, respecto de terceros, la identidad del denunciante o los datos que permitan determinarla, así como la información, antecedentes y documentos que entregue o indique con ocasión de la denuncia.

Si el denunciante formulare la petición del inciso precedente, quedará prohibida la divulgación, en cualquier forma, de esta información. La infracción de esta obligación dará lugar a las responsabilidades administrativas que correspondan.

Las denuncias que no cumplan con lo prescrito en los incisos primero y segundo precedentes se tendrán por no presentadas.

La autoridad que reciba la denuncia tendrá desde esa fecha un plazo de tres días hábiles para resolver si la tendrá por presentada. En caso que quien reciba la denuncia carezca de competencia para resolver sobre dicha procedencia, tendrá un término de 24 horas para remitirla a la autoridad que considere competente.

Si habiendo transcurrido el término establecido en el inciso anterior, la autoridad no se ha pronunciado sobre la procedencia de la denuncia, entonces se tendrá por presentada.

Interpretación:

Los artículos 90 A y 90 B de la ley Nº 18.834 deben interpretarse de forma restrictiva, siendo improcedente extender su alcance a hipótesis que no contemplan expresamente (75.071/2010, 14.673/2012).

Para acogerse a la protección del artículo 90 A de la ley Nº 18.834, se requiere efectuar una denuncia en los términos exigidos por el artículo 90 B del mismo estatuto. No cumple con lo anterior, funcionario que, en su presentación ante la

superioridad del servicio, no realizó una denuncia, sino que solo informó de los resultados que se obtuvieron en una revisión, requiriendo la realización de una auditoría (86.177/2013, 9.177/2014).

Los artículos 90 A, letra a), y 90 B de la ley Nº 18.834 consagran el derecho a no ser trasladados de localidad o de la función que desempeñasen, sin la autorización por escrito del denunciante, desde la fecha en que la autoridad reciba la denuncia y hasta aquella en que se resuelva en definitiva tenerla por no presentada o, en su caso, hasta noventa días después de haber terminado la investigación sumaria o sumario incoados a partir de la misma, y el derecho a que la identidad del denunciante se mantenga bajo reserva (37.794/2009).

Los derechos consagrados por el artículo 90 A se confieren, sin sujeción a condición alguna, a quienes deduzcan válidamente las referidas denuncias. En consecuencia, entender que su vigencia se encuentra relacionada necesariamente con el levantamiento de la reserva de identidad a que alude el artículo 90 B importaría establecer un requisito no previsto por el legislador que afectaría el goce de las distintas medidas de protección que se ha pretendido otorgar a los funcionarios de que se trata (24.355/2009).

Denuncia de funcionario, realizada durante su declaración en sumario en calidad de testigo, referida al uso irregular de un vehículo fiscal, no cuenta con los requisitos para optar a las prerrogativas, que el Estatuto Administrativo otorga a quienes denuncien hechos irregulares (20.471/2009).

Según lo previsto en el artículo 90 B, la respectiva denuncia debe ser fundada y a ella se han de acompañar, cuando sea posible, los antecedentes y documentos que la avalen. Así, de acuerdo con la normativa estatutaria, cualquier funcionario puede realizar las diligencias tendientes a obtener los antecedentes que necesite para fundamentar una eventual denuncia, debiendo, en todo caso, proceder por los conductos regulares y con pleno respeto al ordenamiento jurídico (29.824/2017).

Dado que en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral es aplicable el artículo 90 B de la ley Nº 18.834, se deben satisfacer los requisitos de la denuncia que allí se consignan, entre ellos, la identificación del denunciante y del denunciado, siendo improcedente, por tanto, efectuar denuncias anónimas sobre esas materias. Asimismo, y en relación con lo expresado, corresponde indicar, además, que esta Contraloría General ha resuelto en su jurisprudencia que en el caso de las denuncias sobre acoso, previo a recurrir ante esta Entidad Fiscalizadora, resulta necesario que la persona denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias por acoso laboral o sexual, lo que debe extenderse a las denuncias por violencia en el trabajo. A su vez, es muy relevante puntualizar que el Nº 9 del artículo 62 de la ley Nº 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad –como ocurriría

con denuncias sobre acoso–, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Por su parte, las letras d) del artículo 125 de la ley Nº 18.834 y e) del artículo 123 de la ley Nº 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados. Lo anterior, deberá tenerse presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada (E350740/2023, E516610/2024).

Por expresa disposición del nuevo artículo 14 de la ley Nº 18.575, en los procedimientos de investigación de acoso sexual o laboral son aplicables los artículos 90 A y 90 B de la ley Nº 18.834, disposiciones que establecen, en síntesis, los requisitos que deben reunir las denuncias y las exigencias para que procedan los derechos que se contemplan para las personas denunciantes, regulación que por contenerse en el Título I "Normas generales" del primero de aquellos textos legales, es aplicable a los organismos cuyos servidores se rigen por el Código del Trabajo. Al respecto, cabe aclarar que las exigencias y derechos establecidos en el aludido artículo 90 B se aplicarán en la medida que no sean contrarios a lo establecido en la ley Nº 21.643, por lo que deberán armonizarse con sus disposiciones. Así, a modo de ejemplo, siempre podrán presentarse denuncias de acoso de manera verbal, o bien, la reserva de identidad solo procederá si las características o la naturaleza de la denuncia lo permiten, conclusión que también es válida para el caso de los servicios a los que se dirige el instructivo contenido en el dictamen Nº E516610, de 2024 (E516610/2024, E523936/2024).

Concordancias:

Artículos 8º de la Constitución Política; 62, Nº 9, de la ley Nº 18.575; 32, 61, letra k), 90 A, 121, 124, 125, letra d), y 136 de la ley Nº 18.834; 58, letras k) y l), 88 A, 88 B y 123, letra e), de la ley Nº 18.883; ley Nº 21.643.

ARTÍCULO 90 C. No serán aplicables los artículos 90 A y 90 B respecto del funcionario que realice su denuncia a través del Canal de Denuncias de la Contraloría General de la República establecido en la ley que establece un nuevo estatuto de protección en favor del denunciante. En dicho caso, serán aplicables las disposiciones contenidas en los títulos II, III y IV de dicha ley.

Ley 21.592, Art. 18, Nº 3.

Interpretación:

Respecto de este artículo no se ha emitido jurisprudencia.

Concordancias:

Artículos 8º de la Constitución Política; ley Nº 10.336; 90 A y 90 B de la ley Nº 18.834.

ARTÍCULO 91. El funcionario tendrá derecho a ocupar con su familia, gratuitamente, la vivienda que exista en el lugar en que funcione la institución, cuando la naturaleza de sus labores sea la mantención o vigilancia permanente del recinto y esté obligado a vivir en él.

Ley 18.834, Art. 85.

Aún en el caso de que el funcionario no esté obligado por sus funciones a habitar la casa habitación destinada al servicio, tendrá derecho a que le sea cedida para vivir con su familia. En este caso, pagará una renta equivalente al diez por ciento del sueldo asignado al cargo, suma que le será descontada mensualmente. Este derecho podrá ser exigido, sucesiva y excluyentemente, por los funcionarios que residan en la localidad respectiva, según su orden de jerarquía funcionaria. Sin embargo, una vez concedido no podrá ser dejado sin efecto en razón de la preferencia indicada.

El derecho a que se refiere este artículo, no corresponderá a aquel funcionario que sea, él o bien su cónyuge, propietario de una vivienda en la localidad en que presta sus servicios.

Interpretación:

Inciso 1º

El servidor público tendrá derecho a ocupar con su familia, gratuitamente, la vivienda que exista en el lugar en que funcione la institución cuando, por la naturaleza de sus funciones, se encuentre obligado a vivir en ella, por ejemplo, en el caso de las labores de mantención o vigilancia del recinto del mayordomo. Por lo tanto, al desaparecer esta condición por el traslado de la institución a otro lugar, no le asiste ningún derecho compensatorio. Este beneficio deberá regularizarse mediante acto formal y no conlleva gratuidad para los consumos básicos de agua, luz, gas o teléfono, que deben ser solventados por quien los utiliza (19.197/1999, 72.825/2009).

El derecho a ocupar una casa del artículo 91 del Estatuto Administrativo requiere como supuesto previo que exista en el servicio un inmueble destinado a este fin. Según sea la naturaleza de las funciones prestadas por el empleado, el uso será gratuito o sujeto al pago de renta. Conforme al inciso primero de este artículo, para que el trabajador tenga derecho a ocupar gratuitamente el inmueble con su familia es indispensable que su labor consista en la realización de funciones de mantención y vigilancia permanente del recinto. En consecuencia, la limitación que señala su inciso tercero, que afecta al servidor que es propietario él o su cónyuge de una vivienda en la localidad en que presta sus servicios, no alcanza al personal referido en el inciso primero, pues de aplicársele resultaría imposible

cumplir el deber de vivir en el recinto cuya mantención o vigilancia le compete efectuar (15.706/1990).

No procede restituir a funcionario suma alguna de aquellas que le fueron descontadas de su sueldo por el uso de la vivienda fiscal que se le asignó en una función distinta a la de cuidador de taller y bodega, hasta la fecha de su cese. Ello, por cuanto no se le efectuó descuento alguno mientras existió el motivo que le permitió ocupar gratuitamente el referido inmueble conforme al artículo 91 de la ley Nº 18.834, esto es, como cuidador del referido taller, siendo responsable de la mantención y vigilancia de los bienes fiscales que permanecían en dicho recinto. En cambio, desde el momento en que dejó dicha función, solo se le exigió el 10% que dispone la misma norma (20.123/2006).

Procede poner fin al uso de casa fiscal cuando el funcionario deja de cumplir las labores de mantención y vigilancia del inmueble (5.979/2012).

La mantención o vigilancia permanente de un inmueble fiscal constituye un deber inherente para el servidor obligado a vivir en él, aunque estas excedan la jornada ordinaria que le haya fijado la autoridad, por lo que no pueden considerarse como horas extra. Ello, salvo en situaciones especiales, debidamente acreditadas, por ejemplo, un evento que se desarrolle en el recinto que le obligue a prolongar su jornada para tareas efectivas de vigilancia y ronda. En este sentido, los trabajos extraordinarios proceden y otorgan los derechos correlativos de descanso complementario o pago, cuando concurren tres requisitos copulativos:

a) que hayan de cumplirse tareas impostergables,

b) que exista una orden de la autoridad que corresponda y

c) que las labores respectivas se realicen a continuación de la jornada ordinaria (50.275/2008).

Los trabajadores encargados del cuidado o vigilancia de las viviendas destinadas al uso del personal durante su feriado y que, en razón de tales labores, viven en ellas, carecen del derecho a viático de campamento. Ello, porque para que se configure el derecho a percibirlo es preciso que se trate de un servidor público que deba vivir en un campamento por el solo hecho de haber sido nombrado, designado a contrata o destinado para desempeñarse en un lugar calificado como tal por la autoridad de la institución respectiva. La expresión campamento dice relación con cualquier construcción habitable, provisoria y alejada de la ciudad, idónea para albergar al funcionario durante la noche, de manera que la calificación de un recinto, casa o construcción cualquiera como campamento, corresponde a la jefatura superior por expreso mandato legal, decisión que deberá fundarse en la ponderación de las circunstancias de hecho, presentes en cada caso particular (43.982/2007).

Las unidades administrativas (viviendas fiscales) ubicadas dentro de un recinto penitenciario concesionado se deben asignar conforme al artículo 91 de la ley

Nº 18.834, el cual no ha fijado un lapso para la devolución de una vivienda fiscal, de modo que se entiende que ello debe concretarse inmediatamente de acaecida la causal en que se produce el cese de esa franquicia. Ello, sin perjuicio de que la autoridad pueda conferir un término prudencial para que el funcionario ponga a disposición de la institución el bien cuyo uso le fuera cedido (72.825/2009, 234/2012, 16.136/2016).

En atención a que la normativa que regula la asignación de una vivienda fiscal exige la observancia de la jerarquía solo para el efecto de otorgar el goce de ese beneficio, no resulta procedente que el servicio requiera la devolución del inmueble adjudicado a un servidor para entregarlo a otro de mayor jerarquía, estableciendo de esa forma otras condiciones que las contempladas en el Estatuto Administrativo o en el acto administrativo interno que aprueba el manual de procedimiento para el otorgamiento de ese derecho (20.905/2018).

Las unidades administrativas (viviendas fiscales) ubicadas dentro de un recinto penitenciario concesionado, pueden ser asignadas sin costo para el funcionario, conforme al artículo 91 de la ley Nº 18.834 (16.136/2016, E24103/2025).

Inciso 2º

Pago de impuesto territorial es de cargo de los funcionarios a quienes se asignó vivienda de propiedad fiscal y fueren los ocupantes del inmueble. Servicios públicos con personalidad jurídica y patrimonio propio, con excepción de los bienes raíces de sus sedes matrices, están exentos de contribuciones (22.508/2013, 74.945/2013).

Funcionarios de planta gozan de preferencia en relación a los servidores a contrata para acceder al beneficio de vivienda fiscal (9.530/2012).

Si bien el derecho a ocupar una vivienda, de acuerdo con el artículo 91, inciso segundo, debe ejercerse de manera excluyente por los empleados que residan en la localidad respectiva, según su orden de jerarquía funcionaria, la autoridad administrativa puede también reconocer a varios funcionarios el uso simultáneo de una misma casa habitación destinada al servicio. En este caso, dichos trabajadores deberán pagar una parte proporcional del 10% de sus sueldos asignados a sus respectivos cargos. De este modo, si un inmueble es ocupado por tres trabajadores, cada uno deberá solventar la tercera parte del referido 10% de su sueldo (53.189/1970).

Para el otorgamiento del derecho a ocupar casa habitación, debe observarse la jerarquía del empleado, de modo que, una vez asignado el bien raíz, el derecho a seguir ocupándolo no puede verse alterado en razón de este vínculo jurídico, pues la ley establece expresamente que este elemento no permite dejar sin efecto la asignación dispuesta. Para gozar de este derecho, carece de relevancia la composición del grupo familiar de cada funcionario, ya que este inciso solo

contempla el factor de jerarquía en el empleo para resolver el uso de las viviendas (24.229/1990, 27.331/1991, 73.001/2014).

Los funcionarios de las direcciones dependientes de la Dirección General de Obras Públicas no tienen derecho a ocupar las viviendas de la subsecretaría del ministerio del ramo, porque se trata de inmuebles que no pertenecen a esas direcciones, esto es, no cumplen el requisito de ser una "casa habitación destinada al servicio" (29.019/1990).

Si bien los prestadores de servicios a honorarios carecen del derecho a vivienda fiscal, nada obsta a que pueda convenirse en el pertinente acto que aquellos podrán gozar de esa prerrogativa. Resulta menester destacar que el derecho a vivienda fiscal que establece el inciso segundo del aludido artículo 91 estatutario se ejerce de manera sucesiva y excluyentemente por los funcionarios que residan en la localidad respectiva, según su orden de jerarquía funcionaria (26.861/1990, 1.300/2017).

Para que un empleado tenga derecho a ocupar casa fiscal, debe trabajar en la localidad en que esta exista. Este derecho podrá ser exigido, sucesiva y excluyentemente, por los funcionarios que residan en la localidad, entendiendo como tal, aquella donde desempeña su labor habitual, por lo que para poder ocupar una casa habitación destinada al servicio mediante el pago de la renta correspondiente, es exigencia especial que el empleado resida y preste sus servicios en la localidad respectiva (27.328/1991).

Según el artículo 14, del decreto ley Nº 3.001, de 1979, las reparaciones de las viviendas o casa habitaciones facilitadas por el Estado a sus empleados, aun cuando se proporcionen a título gratuito, son de cargo del ocupante en los mismos términos en que el Código Civil y el ordenamiento jurídico lo establecen para el arrendatario. Por lo tanto, los arrendatarios deben sufragar las reparaciones locativas, esto es, las que conforme a la costumbre del país son de cargo de aquellos y, en general, las de esas especies de deterioros que ordinariamente se producen por culpa de los arrendatarios o sus dependientes y que respecto de las casas se reducen a mantener el edificio en el estado en que se recibió, salvo que se trate de desperfectos provenientes del tiempo y del uso legítimo o de circunstancias que no les sean imputables. Por su parte, los arrendadores están obligados a realizar a su costa las reparaciones no locativas, vale decir, las indispensables para mantener la cosa arrendada en estado de servir, a menos que el arrendatario las haya hecho necesarias por su culpa. La instalación de un elemento de seguridad para los moradores, como es un portero eléctrico, constituye una mejora útil que no posee el carácter de locativa o no locativa, sin la cual la vivienda continúa en estado de servir, no origina para el servicio una obligación pecuniaria y el arrendatario puede llevársela si resulta posible separarla sin menoscabo del inmueble, debiendo solventar los gastos que origine su instalación (6.223/1992, 37.674/1995).

El artículo 5º de la ley Nº 18.575 previene que las autoridades deberán velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos, por lo que el servicio se encuentra en el imperativo de adoptar las medidas tendientes a la conservación de una vivienda fiscal, acciones que deben ser previamente informadas a los funcionarios que las tienen asignadas, en virtud de lo prescrito por el artículo 91 de la ley Nº 18.834. Si dicho inmueble no está siendo utilizado por su beneficiario o no se cumple con aquellos deberes de conservación que el ordenamiento impone al funcionario, es procedente que se ponga término a la cesión (73.001/2014, 1.307/2017).

El uso de un inmueble fiscal por parte de un servicio público descentralizado con patrimonio distinto del Fisco debe formalizarse mediante el otorgamiento de la concesión pertinente, conforme al artículo 57 del decreto ley Nº 1.939, de 1977, para poder asignarlo a un funcionario con el propósito de que lo ocupe como vivienda, si este cumple las exigencias que, para ese fin, dispone este artículo 91 (13.357/1992).

La cesión de un inmueble destinado a la habitación hace surgir entre el empleado y el Estado una relación jurídica patrimonial relativa al bien de que se trata, cuya fuente directa es la propia ley. De este modo, dicho vínculo no ha podido verse modificado o extinguido por el poder de revocación de los actos administrativos que, por regla general, asiste a los órganos del Estado que los han emitido, por cuanto el Estatuto Administrativo al establecer ese derecho no ha contemplado dicha forma de extinción del acto de cesión, no existiendo tampoco norma legal alguna que faculte resolver la extinción de ese beneficio (29.223/1992).

Un funcionario que optó por continuar en un cargo del mismo grado en extinción, adscrito al servicio, tiene derecho a seguir ocupando la casa habitación destinada a la institución en la cual vive, porque no le afecta ninguna de las tres causales por las cuales cesa ese beneficio, esto es, no se ha desvinculado del organismo, no ha sido destinado a otra localidad y ni él ni su cónyuge son propietarios de una vivienda en la localidad en que aquel cumple sus funciones (31.627/1992, 23.827/1993, 73.001/2014).

Los inmuebles del Estado destinados a casa habitación de funcionarios no pueden utilizarse en actividades de propaganda política, porque sus bienes solo pueden usarse para el logro de los fines que la ley encomienda a los servicios públicos, debiendo, en este caso, servir exclusivamente de vivienda a los empleados (32.259/1993).

No corresponde que una institución fije plazos a sus funcionarios para la ocupación de viviendas fiscales en atención a su posible venta, porque el artículo 91 solo exige que:

a) exista un inmueble en el servicio para ser usado por alguno de sus empleados,

b) en su otorgamiento se observe la jerarquía y

c) el beneficiado o su cónyuge no sean propietarios de una casa habitación en la localidad de que se trate, no pudiendo el empleador imponer otras obligaciones o modalidades **(19.550/1994, 73.001/2014).**

El derecho de ocupar una casa subsiste mientras se mantengan las condiciones que dieron lugar a su otorgamiento y únicamente cesa si el servidor es destinado a otra localidad o se desvincula del respectivo organismo, sin perjuicio de que el funcionario siga desempeñándose en la Administración, él o su cónyuge sean propietarios de una vivienda en el lugar en que el primero trabaja, o bien, que la repartición no cuente con los recursos presupuestarios para solventar los gastos de arrendamiento de un inmueble para que ocupen sus trabajadores, debiendo, en este caso, ser una decisión debidamente ponderada y suficientemente fundada **(42.411/1994, 44.652/2000, 73.001/2014).**

Los funcionarios a contrata pueden ocupar un inmueble fiscal destinado a la institución correspondiente, en la medida que tal beneficio haya operado en relación con un bien raíz desocupado y respecto del cual no haya funcionarios de planta reclamando el derecho a habitarlo. La ley reconoce en esta materia una preferencia en favor de los funcionarios de planta cuando estos concurren simultáneamente con los contratados a solicitar que se les asigne el uso de determinado inmueble. No obstante, si concurren varios interesados a contrata, estos tendrán derecho a vivienda fiscal en forma exclusiva y excluyente, considerando los mismos elementos que permiten determinar el nivel jerárquico entre los empleados de planta, fijados en el artículo 51 del Estatuto Administrativo, esto es, el grado del pertinente empleo y, en el evento de empate, la antigüedad, primero en el cargo, luego en el grado, después en la institución, a continuación en la Administración del Estado y, en caso de mantenerse la concordancia, la decisión del jefe superior del servicio **(42.042/1996, 9.530/2012, 73.001/2014).**

No procede que el organismo mantenga el arrendamiento de un inmueble destinado a casa habitación de un funcionario del servicio. Ello, porque conforme a sucesivas leyes de presupuesto, se prohíbe expresamente a los órganos y servicios públicos, adquirir, construir o arrendar edificios para destinarlos exclusivamente a casa habitación de su personal, prohibición que no regirá respecto de los programas sobre esta materia incorporados en los presupuestos del Poder Judicial, Ministerio de Defensa y en los de inversión regional de los gobiernos regionales en lo que respecta a viviendas para personal de la educación y de la salud en las zonas apartadas y localidades rurales. Así, desde la vigencia de ley Nº 19.651, de Presupuesto de 2000, existe la prohibición analizada, de tal manera que los órganos y servicios públicos están impedidos de celebrar convenios de arrendamiento con los indicados fines, esto es, destinarlos exclusivamente a casa habitación de su personal, como asimismo para mantener los que, con igual propósito, se encontraban vigentes a la señalada época. La finalidad de la normativa presupuestaria fue evitar que los organismos públicos destinen los recursos de su presupuesto a solventar los gastos derivados del cumplimiento de

tales contratos, mientras subsista la prohibición, sin desmedro de las situaciones de excepción, contempladas en el mismo precepto (38.291/2001, 20.306/2011, 4.736/2012).

El cese de funciones es causal de término del beneficio de uso de casa fiscal establecido en el artículo 91 de la ley Nº 18.834, aun cuando los funcionarios hayan sido recontratados por la institución que les otorgó dicho beneficio en el período que ellos aún no hacían devolución de las respectivas casas habitaciones (9.830/2003).

No procede exigir a funcionario el pago de renta por la vivienda fiscal de que hacía uso, fundado en la circunstancia de crecimiento demográfico de la localidad, toda vez que solo son causales de cese del uso de casa fiscal aquellas expresamente señaladas en el artículo 91 del citado estatuto administrativo, esto es, la destinación del servidor a otra localidad, su desvinculación con el servicio pertinente y la circunstancia de que el interesado o su cónyuge sean propietarios de una vivienda en la localidad en que aquel presta sus servicios (22.782/2005).

Funcionario administrativo grado 15 tiene derecho a la vivienda fiscal que solicitó y no se le otorgó, por habérsela asignado a otro funcionario, Administrativo grado 21, porque la ley Nº 18.834, en su artículo 91, determina las condiciones requeridas para ocupar la vivienda fiscal existente en el lugar en que funciona la institución y señala que este derecho podrá ser exigido, sucesiva y excluyentemente, por los servidores que residan en la localidad respectiva, según su orden de jerarquía funcionaria, cuyo nivel se determina por el grado o nivel remuneratorio que tiene asignado todo cargo público. Así, procede dejar sin efecto la asignación de hecho que benefició al funcionario de menor jerarquía, en desmedro del recurrente (46.839/2006).

No procede exigir una declaración jurada de los funcionarios ocupantes de viviendas fiscales, que exprese que no son ellos o sus cónyuges propietarios de una casa habitación en la localidad que prestan servicios. No obstante, es conveniente pedirles un documento al respecto, el que puede ser otorgado ante el ministro de fe de la institución correspondiente. Además, el hecho de que el inciso segundo del artículo 91 del Estatuto Administrativo considere, para otorgar vivienda fiscal, la jerarquía funcionaria, implícitamente significa que, si el servidor está separado de su cónyuge y vive con otra persona, ello no es relevante para obtener tal beneficio, pues carece de importancia la composición del grupo familiar de cada funcionario (29.685/2008, 73.001/2014).

Asignación y restitución de viviendas fiscales solo puede sujetarse a los requisitos establecidos en el artículo 91 de la ley Nº 18.834, por lo que son improcedentes diversas disposiciones de un manual institucional que excluye de la asignación de viviendas fiscales a los servidores que se encuentran separados de hecho, tramitando su divorcio o nulidad, y respecto de aquellos que ya la tienen asignada y se separen, contempla que deben dar aviso al servicio (73.001/2014).

El inciso segundo del artículo 91 del Estatuto Administrativo previene que, aún si el funcionario no esté obligado por sus funciones a habitar la casa habitación destinada al servicio, tendrá derecho a que le sea cedida para vivir con su familia, caso en el cual pagará una renta equivalente al 10% del sueldo asignado al cargo, suma que le será descontada mensualmente (39.770/2010).

Requirente no tiene derecho a habitar la casa fiscal, por haberla solicitado fuera del plazo fijado por la autoridad. En este sentido, si bien el reclamante tiene mayor grado que el favorecido, lo cierto es que concurrió fuera del plazo establecido por la autoridad para estos efectos, correspondiendo que, una vez concluido dicho lapso, se considerara únicamente a quienes postularon dentro de él, sin que esa repartición pudiera extenderlo únicamente en favor del requirente, ya que ello habría perjudicado el derecho de quienes manifestaron su interés oportunamente (40.151/2013).

El acto de destinación tiene por finalidad reservar los bienes fiscales a un uso determinado que sea acorde con los fines propios del órgano público, lo que implica, a su vez, que el beneficiario debe administrarlo en los términos y bajo las condiciones que establece el artículo 56 del decreto ley Nº 1.939, de 1977. Por lo tanto, la decisión de constituir en la propiedad fiscal la sede del recinto penitenciario que allí funciona, para asignar su uso como cuartel de una unidad de servicios, cumple con la finalidad prevista para ese inmueble fiscal en la resolución de destinación, de lo que es menester concluir que no se advierte irregularidad en la decisión de la autoridad administrativa. Es del caso considerar también que al tomarse dicha determinación no se afectó el derecho estatutario de los funcionarios de la institución, por cuanto el recinto no estaba asignado como vivienda fiscal a alguno de ellos (389/2014).

Para el derecho de utilizar casas destinadas a un servicio, se requiere como supuesto previo la existencia de dichas viviendas; una interpretación en contrario implicaría la obligación, impracticable y no prevista en la normativa, de proveer de vivienda a todos los funcionarios, que se encuentren en las condiciones contempladas en el artículo 91 (20.306/2011).

Multas a los funcionarios asignatarios de vivienda que incumplan los plazos que indica un manual de servicio son improcedentes, por cuanto no se advierte el fundamento normativo que habilite a la autoridad a establecer ese tipo de sanciones (73.001/2014).

Sobre reglas de buen vivir que se exigirían a los beneficiarios de viviendas fiscales, cabe recordar que el artículo 61, letra i), de la ley Nº 18.834, establece que los funcionarios deben llevar una vida social acorde con la dignidad del cargo. Dicho precepto no solo obliga al correcto desempeño de las actividades propias del empleo, sino que incluso afecta al comportamiento privado del servidor, en tanto pudiere significar, entre otros efectos, un desprestigio del servicio o faltar a la lealtad debida a sus jefaturas, a sus compañeros y a la comunidad,

por lo que una eventual infracción corresponde que sea indagada a través de investigaciones sumarias y sumarios administrativos, que son procesos reglados que constituyen el medio idóneo con que cuenta la Administración para hacer efectiva la responsabilidad administrativa por incumplimiento de una obligación estatutaria. De este modo, si bien los funcionarios deben dar cumplimiento al precepto antes citado y la entidad está facultada para adoptar las medidas tendientes a sancionar su vulneración, ello no implica la pérdida del beneficio en comento (73.001/2014).

Viviendas fiscales destinadas a la Dirección General de Aeronáutica Civil deben asignarse conforme al artículo 91 de la ley Nº 18.834. En tanto, las que integran el patrimonio de afectación fiscal se rigen por la ley Nº 18.712 y se pueden asignar para cumplir la finalidad prevista en esa ley, según el procedimiento que establezca la jefatura de aquella dependencia (E62384/2020).

Inciso 3º

Para que un funcionario sea privado del derecho a vivienda fiscal es necesario que él o su cónyuge sean dueños de una vivienda en la localidad, es decir, de un inmueble que, en atención a su naturaleza o aptitud, sirva como casa habitación a sus propietarios y su núcleo familiar (29.695/1990, 13.393/1993).

Una funcionaria tiene derecho a continuar disfrutando del beneficio de casa fiscal consultado en este artículo, aunque su cónyuge sea propietario en comunidad de una vivienda en la localidad en que presta sus servicios. Ello, porque si bien la referida norma establece que no corresponde el derecho a habitar en una casa fiscal cuando el funcionario o su cónyuge sean propietarios de una vivienda en la localidad donde laboran, tal limitación solo ha podido ser establecida con el objeto de que la franquicia analizada favorezca a los dependientes que carecen de vivienda en el lugar en que desempeñan sus labores, pero, teniendo en cuenta que el bien raíz de que sean propietarios ellos o sus cónyuges se encuentre efectivamente en condiciones de ser usado como casa habitación. En este caso, según el informe sanitario del servicio de salud, la propiedad del marido de la interesada carece actualmente de las condiciones necesarias para servir de vivienda (13.393/1993).

El hecho de que un funcionario o su cónyuge sean o se constituyan en propietarios de un inmueble destinado a habitación, en la localidad en que aquel desempeña sus labores, impide o extingue, según corresponda, el otorgamiento del beneficio en cuestión o el goce de la respectiva vivienda, debiendo la autoridad competente poner término a la franquicia mediante el acto administrativo respectivo en este último evento. Ello, porque el legislador ha elevado a condición esencial para acceder a dicho beneficio, el no ser dueño de una vivienda en la respectiva localidad, exigencia que el empleado debe satisfacer tanto al momento de otorgarse aquel, como durante el goce del mismo. La pérdida del beneficio por parte del funcionario que lo disfrutaba no puede ser enervada por la circunstancia

de que este o su cónyuge proceda a enajenar el bien raíz adquirido, como quiera que la ocurrencia del hecho antes indicado —la adquisición de una vivienda en los términos señalados—, configura una causal de extinción del referido derecho. La desaparición del impedimento previsto en el citado inciso final del artículo 91, solo permite que al funcionario pueda asignársele nuevamente una vivienda fiscal, si concurren las demás condiciones para ello (19.431/1994).

La circunstancia de ser propietario de una vivienda en el lugar de desempeño no extingue el derecho de los funcionarios de las Fuerzas Armadas a ocupar casa fiscal. Al respecto, no existe alguna disposición legal en el ámbito de las Fuerzas Armadas que, al efectuar una remisión en la materia a la ley Nº 18.834, permita aplicar el inciso tercero del artículo 91 de dicho texto estatutario al empleado de un cuerpo armado que se le ha otorgado el derecho a ocupar una vivienda fiscal, en orden a que ese derecho se acaba si él o su cónyuge se convierten en propietarios de un inmueble en la localidad en que presta sus servicios. Por ende, no extingue el derecho de aquellos trabajadores a ocupar casa fiscal la adquisición de una vivienda propia en la localidad en que prestan sus servicios. Finalmente, para los fines de asignar al personal de las entidades uniformadas el uso de vivienda fiscal o proporcionada por el Fisco, la regulación legal no efectúa distinción entre los servidores que son propietarios de un inmueble respecto de aquellos que no lo sean, de manera que es improcedente que la Fuerza Aérea de Chile, por la vía reglamentaria, exija "Estar incorporado a un programa de ahorro voluntario para la adquisición de vivienda propia, de a lo menos una unidad de fomento mensual, debidamente acreditado, exceptuando a aquel personal que posea casa propia", toda vez que ello implica establecer un requisito adicional para los postulantes que no tienen casa propia, por lo que esa institución deberá efectuar las modificaciones pertinentes a dicha disposición (14.911/2014).

Concordancias:

Artículos 8º de la Constitución Política; 5º de la ley Nº 18.575; 61, letra i), de la ley Nº 18.834; 56 y 57 del decreto ley Nº 1.939, de 1977; 14, del decreto ley Nº 3.001, de 1979; ley Nº 19.651.

ARTÍCULO 92. Los funcionarios tendrán derecho a solicitar la permuta de sus cargos, siempre que no sean de exclusiva confianza. La permuta consistirá en el cambio voluntario de sus respectivos cargos entre dos funcionarios titulares de igual grado de la respectiva planta, siempre que posean los requisitos legales y reglamentarios para ocupar los respectivos empleos, y la aceptación de las autoridades facultadas para hacer los nombramientos.

Ley 18.834, Art. 86.

Los funcionarios que permuten sus empleos pasarán a ocupar en el escalafón el último lugar del respectivo grado, hasta que obtengan una nueva calificación.

Interpretación:

Para que proceda la permuta, los interesados deben poseer los requisitos legales, entre ellos, los de estudio, para ocupar los respectivos empleos y ser titulares de cargos de igual grado y de la misma planta (28.588/1991).

Obligación de cumplir con la medida de destinación —ajustada a derecho— es sin perjuicio del derecho del funcionario a solicitar la permuta de su actual cargo con el desempeñado por algún servidor del organismo en el que pretende laborar, de acuerdo con lo previsto en el artículo 92 del Estatuto Administrativo (73.219/2011).

La solicitud por parte de dos funcionarios de permutar sus empleos se encuentra sujeta no solo a que ambos cumplan los requisitos legales y reglamentarios para desempeñar los mismos, sino, además, a la aquiescencia de la superioridad que tenga la atribución para disponer los respectivos nombramientos (92.853/2014).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 17 de la Constitución Política; 15 de la ley Nº 18.575; 90 de la ley Nº 18.883.

Párrafo 2º. De las remuneraciones y asignaciones

ARTÍCULO 93. Los funcionarios tendrán derecho a percibir por sus servicios las remuneraciones y demás asignaciones adicionales que establezca la ley, en forma regular y completa. Ley 18.834, Art. 88

Interpretación:

El concepto de remuneraciones previsto en el artículo 93 del Estatuto Administrativo, conforme al cual estas constituyen el derecho que corresponde a los servidores como contraprestación por los servicios realizados, debe entenderse incorporado en la enunciación de los beneficios a restituir cuando opera la causal de reintegro señalada en el inciso primero del artículo 120, como lo es la absolución de los servidores por no haberse acreditado figura delictiva alguna en la conducta por la que se les ha sancionado (54.641/2007, 15.783/2010).

Para pagar un determinado estipendio en el sector público se requiere una ley vigente que lo instituya y autorice su pago. Los servidores tienen derecho a impetrar únicamente las franquicias que les conceden los textos legales y por los períodos que estos contemplen (18.009/2009, 75.933/2011).

En armonía con lo previsto en el artículo 93 y por los principios de la buena fe y el del enriquecimiento sin causa, la Administración del Estado no puede beneficiarse de la labor desarrollada por un funcionario o persona sin que medie la correspondiente retribución pecuniaria (78.929/2010, 2.336/2011, 18.133/2017).

Corresponde que un exfuncionario perciba sus remuneraciones por el período en el cual ha debido también percibir pensión de vejez, por cuanto continuó desempeñando efectivamente sus labores, sin saber la fecha en que le correspondía cesar en funciones. De este modo, no procede exigirle el reintegro de dichos estipendios, pues entonces se produciría un enriquecimiento sin una causa justa para la Administración (5.865/1992, 1.075/1993, 58.931/2011).

El hecho de no dictarse el acto administrativo que formalice una designación —debido a que el interesado no cumple con alguno de los requisitos exigidos para el desempeño de la función pública— o, dictándose, no ingresó a trámite no constituyen fundamento suficiente para que el organismo público se excepcione de pagar los estipendios que correspondan al lapso en que efectivamente se prestaron servicios, más aún si se considera que el interesado entró a ocupar un empleo por expresa determinación de la autoridad administrativa, la que dispuso que el afectado asumiera de inmediato funciones, antes de dictarse el pertinente acto administrativo (2.336/2011, 29.441/2014).

Es improcedente disponer una comisión de servicios sin goce de remuneraciones, ya que durante el desempeño de esta, el funcionario conserva sus derechos en materia remuneracional (5.313/1991, 12.567/2007).

La ley no contempla la posibilidad de pagar a un funcionario las diferencias de remuneraciones producidas por el hecho de no haber sido ascendido a pesar de corresponderle ese derecho, diferencias que tampoco pueden abonársele mediante una planilla suplementaria por no existir texto expreso que lo autorice, de donde resulta que sólo tiene derecho a percibir las remuneraciones asignadas al grado de que está en posesión (404/1992).

Las deducciones de rentas derivadas de atrasos o inasistencias injustificadas no afectan el monto de las imposiciones y demás descuentos, que se calcularán sobre el total de las remuneraciones, según corresponda. Tales deducciones constituyen ingresos propios de la institución empleadora. La eventual consideración de tales deducciones en la determinación del impuesto único de segunda categoría del artículo 42 de la Ley de Impuesto a la Renta compete al Servicio de Impuestos Internos (24.561/1997).

Los beneficios remuneratorios adicionales que establezcan las leyes han de percibirse en la fecha de pago total de las remuneraciones del funcionario (39.975/1998, 13.214/2000).

Durante el período que dure la beca Presidente de la República, el funcionario beneficiario tiene derecho a percibir la totalidad de las remuneraciones correspondientes al cargo del cual es titular, conforme a los artículos 93 de la ley Nº 18.834 y 8º, inciso segundo, del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1999, del Ministerio de Planificación (12.567/2007).

Descuentos por atrasos y ausencias injustificadas de servidores contratados a honorarios deben calcularse sobre el monto de los honorarios brutos, previas las deducciones legales (33.224/2019).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 38 y 65, Nº 4, de la Constitución Política; 50 de la ley Nº 18.575; 1.547 del Código Civil; 41 al 53 del Código del Trabajo; 3º, letras a), d) y e), 9º, 61, letra d), 65, 72, 93 a 101 y 120 de la ley Nº 18.834; 92 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 94. Las remuneraciones se devengarán desde el día en que el funcionario asuma el cargo y se pagarán por mensualidades iguales y vencidas. Las fechas efectivas de pago podrán ser distintas para cada organismo, cuando así lo disponga el Presidente de la República.

Ley 18.834, Art. 89.

Si el funcionario para asumir sus funciones necesitare trasladarse a un lugar distinto del de su residencia, la remuneración se devengará desde el día en que este emprenda viaje, y si fuere a desempeñar un empleo en el extranjero, desde quince días antes del viaje.

Interpretación:

Los empleados de la Administración del Estado pueden tener derecho al sueldo y demás remuneraciones, en forma regular y completa, desde que se les comunica la total tramitación del decreto o resolución de nombramiento, y solo desde ese instante procede el pago retroactivo de los estipendios correspondientes. No obstante, de acuerdo con el artículo 16 de la ley Nº 18.834, la autoridad puede disponer una designación con asunción inmediata de funciones, en cuyo caso el funcionario tiene derecho a las remuneraciones desde que asuma efectivamente el cargo, aun cuando el acto administrativo correspondiente no esté tramitado (17.671/2001).

De los artículos 93 y 94 de la ley Nº 18.834, se infiere que los Servicios no están facultados para pagar solo parte de las remuneraciones de los funcionarios, las que deben ser canceladas por mensualidades iguales y vencidas, en consecuencia, resulta forzoso concluir que el pago parcializado de las remuneraciones a los funcionarios de reemplazo no se encuentra ajustado a derecho (7.660/2003).

La asunción del empleo es el elemento de hecho que perfecciona la relación funcionarial y permite establecer que una persona ha pasado a desempeñar la plaza correspondiente y, en consecuencia, conlleva el pago de sus emolumentos (3.131/2015).

Procede pagar las horas extraordinarias conjuntamente con las remuneraciones en la fecha de pago establecida para el servicio correspondiente (22.876/1999, 75.904/2010).

Servidores a honorarios deben requerir el cobro de los subsidios por incapacidad laboral directamente ante la entidad previsional. Las entidades contratantes pueden pagar los honorarios durante la ausencia laboral en el monto que no sea cubierto por el subsidio, si así se pacta en el contrato a honorarios. Trabajadores a honorarios que son traspasados a contrata durante una licencia médica tienen derecho a percibir sus remuneraciones íntegras (E370653/2023).

Para determinar el valor de un día de remuneración, el mes debe considerarse como una unidad compuesta por 30 días, sin que sea relevante que este tenga 28, 29, 30 o 31 días. Para calcular la remuneración de períodos trabajados inferiores a un mes calendario, debe multiplicarse ese valor diario por la cantidad de días efectivamente trabajados (E189759/2022).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 38 y 65 Nº 4 de la Constitución Política; 50 de la ley Nº 18.575; 41 al 53 del Código del Trabajo; 3º letras a), d) y e), 9º, 10, 16, 72 y 93 a 101 de la ley Nº 18.834; 93 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 95. Las remuneraciones son embargables hasta en un cincuenta por ciento, por resolución judicial ejecutoriada dictada en juicio de alimentos o a requerimiento del Fisco o de la institución a que pertenezca el funcionario, para hacer efectiva la responsabilidad civil proveniente de los actos realizados por este en contravención a sus obligaciones funcionarias.

Ley 18.834, Art. 90.

Interpretación:

En presencia de la responsabilidad civil proveniente de la contravención de obligaciones funcionarias, se permite embargar parcialmente las remuneraciones mediante resolución ejecutoriada, dictada a requerimiento del Fisco, lo que evidencia el interés del legislador por proteger los beneficios patrimoniales de los servidores públicos, el cual ha de entenderse extendido a las franquicias de quienes pasan a retiro (43.208/1997, 36.976/2001).

Gendarmería de Chile no está facultada para descontar directamente de las remuneraciones de una funcionaria las sumas que, por su negligencia establecida en un sumario administrativo, se descontaron indebidamente del sueldo de otro servidor en beneficio de un tercero ajeno al servicio. Corresponde a Gendarmería de Chile restituir al afectado las sumas de que se trata, dado que la actuación negligente de quien le causó perjuicio, fue en su calidad de funcionaria y en el ejercicio de sus labores, que son propias de la Administración. A consecuencia de lo anterior, en atención a que la devolución de dineros dañará el patrimonio institucional, la autoridad administrativa debe iniciar las acciones judiciales para hacer efectiva la responsabilidad civil de la funcionaria involucrada, proveniente de actos realizados en contravención a sus obligaciones, según se acreditó en el proceso sumarial respectivo. Con anterioridad, la negativa de esta Contraloría General a iniciar el juicio de cuentas luego de afinado ese sumario, se debió a que en esa oportunidad no se había acreditado el perjuicio al patrimonio fiscal (45.218/1998).

Las remuneraciones pagadas indebidamente a un funcionario no pueden ser retenidas por el servicio, así como tampoco procede retener la remuneración de un mes a una funcionaria traspasada de un servicio a otro. Conforme al artículo 67 de la ley Nº 10.336, solo corresponde al Contralor General de la República ordenar el descuento de las remuneraciones de los funcionarios de los organismos y servicios que controla, en las condiciones que determine y adoptando los resguardos necesarios, respecto de las sumas adeudadas por beneficios pecuniarios percibidos indebidamente (4.065/1999, 118/2007).

Los descuentos autorizados en virtud de un convenio extrajudicial para otorgar pensión alimenticia, que no fue aprobado por el juez respectivo conforme al artículo 2.451 del Código Civil, no son obligatorios para la Administración, debiendo considerárseles como un simple descuento voluntario autorizado por el

mismo funcionario, de modo que podrá ponérseles término por la sola voluntad de una de las partes **(26.930/1999).**

Descuento de remuneraciones efectuado a funcionarios se ajustó a derecho, ya que su inasistencia fue acreditada mediante una indagatoria realizada por esta Entidad de Control. Respecto a lo manifestado por los peticionarios, en lo relativo a que tal descuento habría superado los límites fijados en los artículos 95 y 96 de la ley Nº 18.834, es menester señalar que la primera norma se refiere a los embargos ordenados por resolución judicial —materia distinta de aquella en examen—, mientras que, respecto al tope previsto en el artículo 96, conviene puntualizar que este solo resulta aplicable a las deducciones voluntarias, condición que no poseen las rebajas impugnadas, por cuanto estas tienen el carácter de mandato legal **(67.855/2015).**

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nºs. 17 y 24, 38, 65 Nº 4 y 98 de la Constitución Política; 4º, 18, 42 y 50 de la ley Nº 18.575; 67, 68 a 82, y 107 a 130 de la ley Nº 10.336; 158 del Código de Procedimiento Civil; 93 a 101 y 120 de la ley Nº 18.834; 94 de la ley Nº 18.883; 7º del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2000, del Ministerio de Justicia; resolución Nº 35, de 2018, de la Contraloría General.

ARTÍCULO 96. Queda prohibido deducir de las remuneraciones del funcionario otras cantidades que las correspondientes al pago de impuestos, cotizaciones de seguridad social y demás establecidas expresamente por las leyes.

Ley 18.834, Art. 91.

Con todo, el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, y a petición escrita del funcionario, podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes determinados destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto del quince por ciento de la remuneración. Si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar, el límite indicado se reducirá en el monto que representen aquellas.

Interpretación:

A contar de la vigencia de la ley Nº 20.881 —que incorporó el artículo 54 bis a la Ley General de Cooperativas, modificado luego por el artículo único de la ley Nº 21.077—, el límite para los descuentos voluntarios a que se refiere el inciso segundo del artículo 96 corresponde al 25%, cuando los descuentos adicionales se efectúen a favor de cooperativas de las que el funcionario sea socio (3.457/2017, 17.780/2018).

Descuentos de remuneraciones efectuados para el pago de créditos sociales contraídos con las cajas de compensaciones, tienen el carácter de voluntarios y, por ende, deben sujetarse al límite del 15% que se establece en el artículo 96, inciso segundo, de la ley Nº 18.834. Además, cabe hacer presente que las deducciones correspondientes al pago de las cuotas de asociaciones de funcionarios y los aportes a los servicios de bienestar tienen el carácter de legales y, por ello, no se encuentran afectos al aludido límite (3.646/2017, 20.903/2018).

Si hay concurrencia de varias deducciones, deben aplicarse preferentemente los descuentos legales, luego los de carácter judicial, y después los restantes en el orden de las fechas en que fueron presentados al servicio, aun cuando ello determine que algunas no puedan realizarse o que no resulte un alcance líquido en favor del funcionario. De lo anterior, es posible colegir, entonces, que los créditos otorgados a los funcionarios, se deducirán en el orden de preferencia que determine el más antiguo, a la luz de los principios generales que rigen la prelación de crédito en nuestro ordenamiento jurídico (20.131/2006).

En relación a las rebajas solicitadas por las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, la ley Nº 19.296 —que establece normas sobre tales organizaciones— previene en su artículo 45 que la jefatura superior de la respectiva repartición, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la asociación, o cuando el afiliado lo autorice por escrito, estará obligada a instruir a

quien corresponda con objeto de deducir de las remuneraciones de los funcionarios afiliados los dineros por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias a que se refieren los artículos 43 y 44 de ese texto legal. No obstante, de autorizarse voluntariamente por los funcionarios descuentos distintos a dichas cuotas, estos quedan afectos al límite del 15% contemplado en el inciso segundo del artículo 96 del Estatuto Administrativo **(36.563/2011, 69.100/2013, 52.393/2015).**

Las deducciones autorizadas por los servidores pertenecientes a una asociación de funcionarios, aun cuando esta no se rija por la ley Nº 19.296, que tiene su origen en deudas contraídas con terceros, intermediadas por aquella entidad, revisten el carácter de voluntarias, afectándoles, por ende, el límite establecido en el artículo 96 de la ley Nº 18.834 **(56.000/2011).**

Si el monto de una deducción en las remuneraciones de los funcionarios está expresamente señalado en la ley, este debe ser el que ella señala y no uno superior, aun en el evento de que el interesado esté conforme con un monto distinto **(34.155/1990).**

Los descuentos que se efectúen a las remuneraciones de los imponentes de la Caja de Ahorros de Empleados Públicos, por préstamos que esta les otorgue, se encuentran sujetos al límite que, para las deducciones voluntarias, establece el artículo 96 de la ley Nº 18.834 **(80.027/2011).**

Descuentos de remuneraciones efectuados para el pago de créditos sociales contraídos con las cajas de compensación tienen el carácter de voluntarios y, por ende, deben sujetarse al límite del 15% que se establece en el artículo 96, inciso segundo, de la ley Nº 18.834 **(3.646/2017, 8.591/2017, 2.031/2019).**

Pago de la prima del seguro de salud complementario debe hacerse directamente por el funcionario asegurado a la compañía de seguros, cuando esa suma no pueda ser descontada de sus remuneraciones, por encontrarse excedido el porcentaje afecto a deducciones voluntarias **(36.605/2015).**

En el evento de que funcionarios se hayan ausentado efectivamente del trabajo a causa de una paralización de actividades, independientemente de que hayan registrado o no su entrada y salida de la jornada, proceden los descuentos correspondientes y no se haya ordenado la recuperación de las horas no trabajadas, puesto que no existe una obligación para el servicio en tal sentido. Si algunos funcionarios efectuaron turnos durante la paralización, sin que conste fehacientemente cuáles días trabajaron y qué días se ausentaron, la autoridad debe disponer la instrucción de una investigación sumaria con el objeto de que se determinen indubitadamente los días no trabajados, para proceder a los descuentos pertinentes. Conforme al artículo 96 de la ley Nº 18.834, los descuentos autorizados por ley y los ordenados por esta no están limitados por el máximo del 15% a que alude dicha norma, aplicable en este caso, dado el perentorio alcance de lo establecido en el artículo 72 de dicha ley en orden a que "por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán

percibirse remuneraciones", lo cual reviste el carácter de una prohibición, de modo que si dichas remuneraciones son percibidas en el mismo mes en que se produce la ausencia injustificada, estas deben ser descontadas de la remuneración mensual inmediatamente siguiente, sin encontrarse afectas a ningún límite y con preferencia a las deducciones voluntarias a que se haya comprometido el funcionario (7.207/2007, 20.195/2013, 67.855/2015).

Los descuentos hechos a funcionarios regidos por el Código del Trabajo se deben sujetar a lo dispuesto en el artículo 58 de dicho código, que establece que solo con acuerdo del empleador y el trabajador, que conste por escrito, resulta posible deducir de sus remuneraciones sumas o porcentajes determinados destinados a pagos de cualquier naturaleza, los que en conjunto no pueden ser superiores al quince por ciento de su remuneración total (18.371/1999, 33.078/2011).

No procede que los servicios públicos autoricen descuento voluntario de las remuneraciones de los funcionarios en favor de candidaturas políticas, pues ello implicaría una directa intervención de la Administración del Estado y su personal en el ámbito de las actividades políticas (34.684/1999).

Aun cuando exista una diferencia de remuneraciones indebidamente pagadas a una funcionaria, esa diferencia no puede ser retenida unilateralmente por el servicio. Solo compete al Contralor General de la República ordenar el descuento de remuneraciones de los funcionarios de los organismos y servicios que controla, por beneficios pecuniarios percibidos indebidamente (4.065/1999).

En el evento de que un trabajador requiera que se efectúen descuentos voluntarios en sus rentas, para el pago de obligaciones contraídas a través de una asociación de funcionarios, sin indicar un monto específico a descontar, se ajusta a derecho que el servicio rebaje las cantidades que le informe la respectiva entidad gremial, en la medida que estas no excedan el límite establecido para ellas en el artículo 96 de la ley Nº 18.834. De esta manera, la normativa antes citada no exige que se detallen, en las liquidaciones de sueldo del interesado, cada una de las deducciones voluntarias en comento, sino solo que estos descuentos hubiesen sido autorizados por el recurrente (42.272/2014, 73.439/2016).

No se observa impedimento para que los funcionarios que hagan uso del subsidio por permiso postnatal parental puedan requerir por escrito a su institución empleadora que realice los descuentos correspondientes al servicio de bienestar, asociaciones de funcionarios y préstamos médicos, entre otros, en atención a que, en virtud de lo regulado en el artículo 9º del decreto supremo Nº 1.433, de 2011, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento para la Aplicación del Derecho al Permiso Postnatal Parental establecido en la ley Nº 20.545 para el sector público, el subsidio derivado del mencionado permiso y las cotizaciones correspondientes serán pagadas directamente por el respectivo servicio empleador. En cuanto a los descuentos judiciales, cabe manifestar que, estando previstos en la ley y ordenados por una resolución judicial, se deben efectuar

de conformidad con lo que en cada caso dispongan los tribunales de justicia (47.621/2012, 47.625/2012, 71.683/2014).

Procede deducir del subsidio postnatal parental los montos correspondientes al pago de la prima de una póliza de fidelidad funcionaria de conducción, siempre que el respectivo servidor lo haya autorizado, pues la referida caución debe subsistir durante todo el tiempo en que el empleado se encuentre jurídicamente vinculado a un cargo cuyo ejercicio le exija rendir una garantía. Teniendo en consideración que tales descuentos se relacionan directamente con el afianzamiento de bienes fiscales, el que no se suspende mientras se hace uso del permiso postnatal parental (82.664/2014).

Los descuentos que tengan su origen en deudas contraídas con entidades comerciales tienen una naturaleza voluntaria, razón por la cual para efectuarlos se requiere necesariamente la autorización del empleador y la petición escrita del funcionario, pudiendo ser dejados sin efecto por su solo requerimiento (43.640/2012).

Descuentos por créditos sociales otorgados por las cajas de compensación de asignación familiar, efectuados en las remuneraciones de funcionarios regidos por el Código del Trabajo, no se encuentran sometidos al límite del 15% de la remuneración, por tratarse de descuentos legales. No resulta posible aplicar el criterio según el cual se limitan los descuentos en favor de las cajas de compensación al 15% de la remuneración, por tratarse de descuentos voluntarios, aun cuando se trate de servidores públicos, puesto que en esta materia, el anotado código laboral expresamente señala que son descuentos legales las obligaciones con instituciones de previsión, tal como han sido definidas las cajas de compensación en el anotado artículo 1º de la ley Nº 18.833 (E72680/2021).

Deducciones efectuadas en las remuneraciones de los funcionarios, originadas por el otorgamiento de beneficios del servicio de bienestar, distintas de las cuotas mensuales que los afiliados aportan a esa entidad, tienen el carácter de voluntarias, por lo que se encuentran afectas al límite del 15% que establece el inciso segundo del artículo 96 de la ley Nº 18.834 (E119700/2021).

Orden de descuentos en las remuneraciones por créditos sociales otorgados por las cajas de compensación está dado según las fechas en que fueron comunicados al servicio, desde el más antiguo, siguiendo los principios generales que rigen la prelación de créditos (E280407/2022).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19 Nº 24, 38, 65, Nº 4, y 98 de la Constitución Política; 67 de la ley Nº 10.336; 58 del Código del Trabajo; 164 de la ley Nº 14.171; 21, 22 y 23 de la ley Nº 18.833; 72, 93 a 101, 117, 123 y 124 de la ley Nº 18.834; 95 de la ley Nº 18.883; 43 a 45 de la ley Nº 19.296; 53, 54, 63 y 97 de la ley Nº 20.255; 23 del decreto ley Nº 249, de 1973; 54 bis del decreto con fuerza de ley Nº 5, de 2003, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

ARTÍCULO 97. No podrá anticiparse la remuneración de un empleado por causa alguna, ni siquiera en parcialidades, salvo lo dispuesto en este Estatuto. Ley 18.834 Art. 92.

Interpretación:

No es posible conceder anticipo de remuneraciones sin que exista norma legal que lo permita, pues para que se devengue la remuneración es requisito esencial que, previamente, el trabajador preste los servicios correspondientes (653/1990).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º y 38 de la Constitución Política; 72, 93 a 101 de la ley Nº 18.834; 96 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 98. Los funcionarios tendrán derecho a percibir las siguientes asignaciones: Ley 18.834, Art. 93.

a) Pérdida de caja, que se concederá sólo al funcionario que en razón de su cargo tenga manejo de dinero efectivo como función principal, salvo que la institución contrate un sistema de seguro para estos efectos;

b) Movilización, que se concederá al funcionario que por la naturaleza de su cargo, deba realizar visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de la oficina en que desempeña sus funciones habituales, pero dentro de la misma ciudad, a menos que la institución proporcione los medios correspondientes;

c) Horas extraordinarias, que se concederá al funcionario que deba realizar trabajos nocturnos o en días sábado, domingo y festivos o a continuación de la jornada de trabajo, siempre que no se hayan compensado con descanso suplementario;

d) Cambio de residencia, que se concederá al funcionario que para asumir el cargo, o cumplir una nueva destinación, se vea obligado a cambiar su residencia habitual, y al que una vez terminadas sus funciones vuelva al lugar en que residía antes de ser nombrado. Esta asignación comprenderá una suma equivalente a un mes de remuneraciones correspondientes al nuevo empleo; pasajes para él y las personas que le acompañen, siempre que por estas perciba asignación familiar, y flete para el menaje y efectos personales hasta por un mil kilogramos de equipaje y diez mil de carga.

Las personas que deban cambiar de residencia para hacerse cargo del empleo en propiedad al ingresar o cesar en funciones solo tendrán derecho a los dos últimos beneficios señalados precedentemente. Las personas que ingresen tendrán derecho a que se les conceda un anticipo hasta por una cantidad equivalente a un mes de remuneración, la que deberán reembolsar en el plazo de un año, por cuotas mensuales iguales. El traslado que se decrete a solicitud expresa del interesado no dará derecho a percibir la asignación establecida en esta norma;

e) Viático, pasajes, u otros análogos, cuando corresponda, en los casos de comisión de servicios y de cometidos funcionarios, y

f) Otras asignaciones contempladas en leyes especiales.

Interpretación:

Letra a)

La asignación por pérdida de caja corresponde exclusivamente a quienes, como función principal y en razón de sus cargos, tienen manejo de dinero efectivo que implica riesgos en el cálculo de las cantidades, salvo que la institución contrate un sistema de seguros para estos efectos. No tienen derecho a la asignación por pérdida de caja aquellos funcionarios que, por vía accesoria a sus propias atribuciones, tuvieren la responsabilidad en el manejo, aunque directo, de fondos de dinero (18.858/2000, 22.479/2012, 21.821/2013).

La expresión "manejo de dinero efectivo" debe entenderse como sinónimo de moneda corriente o real, excluyéndose todos los valores o documentos representativos de dinero, como es el caso de los cheques u otros instrumentos que no constituyen moneda corriente. Dicha exigencia es una situación de hecho que corresponde verificar a la propia Administración. Manejar dinero efectivo supone realizar operaciones que implican riesgo en el cálculo de las cantidades correspondientes y no simple traslado físico de dinero, puesto que, en este caso, no hay dicho manejo en los términos legales y reglamentarios. Por lo tanto, carece del derecho a la asignación por pérdida de caja el empleado cuya labor principal consiste en un mero traslado físico de dinero desde el servicio a distintas instituciones financieras (8.371/1990, 19.379/2005, 37.685/2008).

Para determinar la función principal que a un servidor le compete dentro del ámbito de las tareas encomendadas, debe atenderse al mayor o menor tiempo que le demanda el desempeño de esas funciones durante el mes calendario (1.075/2005, 19.379/2005, 37.685/2008).

Si bien el pago de la asignación por pérdida de caja se suspende durante los feriados, licencias, permisos o comisiones de servicio, dicho emolumento constituye una remuneración permanente, no accidental, pues se concede por el desempeño de ciertos cargos que conllevan el desarrollo de actividades que lo generan y mientras se permanezca en el ejercicio de aquellos (8.327/1991, 84.246/2016).

De acuerdo con el decreto Nº 10.559, de 1960, del Ministerio de Hacienda, el reconocimiento de la asignación por pérdida de caja debe efectuarse por resolución del jefe superior del servicio, fundada en informes técnicos escritos, acto administrativo que se halla exento del trámite de toma de razón. En atención a su carácter permanente, subsiste mientras se mantengan las causas que la originaron, por lo que no es necesario que su goce sea prorrogado año a año. En cuanto a la fecha desde la que el funcionario debe percibir la asignación por pérdida de caja, es aquella en que asume efectivamente el cargo que genera el beneficio, puesto que lo adquiere de pleno derecho en ese momento, incorporándolo automáticamente a su patrimonio y no a partir de la fecha de la resolución que lo concede, ya que esta solo tiene por objeto declarar que se

han cumplido las condiciones exigidas para acceder a ese derecho (26.020/2006, 29.056/2011).

El artículo 98 del Estatuto Administrativo no señala el monto de la asignación por pérdida de caja, por tal motivo, corresponde remitirse al artículo 8º del decreto ley Nº 249, de 1973, sustituido por el artículo 6º del decreto ley Nº 479, de 1974, y modificado por los artículos 1º del decreto ley Nº 1.607, de 1976, y 3º del decreto ley Nº 2.072, de 1977, disposiciones según las cuales esta asignación no puede sobrepasar el 15% del grado 31 de la escala única de sueldos. En todos los aspectos que no se contrapongan con la letra a) de este artículo 98, sigue vigente el decreto Nº 10.559, de 1960, del Ministerio de Hacienda (19.020/1990).

Para determinar si se conserva la asignación de pérdida de caja a los funcionarios que realicen teletrabajo, sea en jornada completa o parcial, corresponde analizar el tiempo que el funcionario respectivo realiza la labor que implica un manejo directo de dinero en efectivo y en la medida que esta sea su función principal, ponderando la cantidad de jornadas presenciales y las de teletrabajo, tendrá derecho a continuar percibiendo la referida asignación. Asimismo, este beneficio no procederá si el funcionario desarrolla totalmente sus funciones bajo la modalidad de teletrabajo, pues en este caso no se cumple con la exigencia de que el manejo de dinero en efectivo sea la función principal del servidor. Lo anterior es sin perjuicio de la evaluación del jefe superior del servicio respecto de si procede modificar las resoluciones que han otorgado la referida asignación en atención a las nuevas condiciones, conforme lo dispone el artículo 9º del decreto Nº 10.559, de 1960, del Ministerio de Hacienda (E355372/2023).

Letra b)

Servidor que se desplaza fuera de la oficina para cumplir funciones que no constituyen "visitas domiciliarias o labores inspectivas", no tiene derecho a percibir la asignación de movilización. No obstante, debe solicitar el reembolso de los gastos en que incurre, ya que esas expensas han sido necesarias para cumplir sus labores, de lo contrario se produciría un enriquecimiento ilícito para la Administración (9.756/1996).

El objeto de la asignación de movilización es resarcir los gastos en que incurre el funcionario en el cumplimiento de las visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de su oficina, inherentes a su cargo. Por lo tanto, se trata de un estipendio eminentemente compensatorio o indemnizatorio que se paga solo durante el tiempo de desempeño efectivo del cargo (6.659/1991, 28.074/2005, 37.277/2007).

Si bien el pago de la asignación de movilización se suspende durante los feriados, licencias, permisos o comisiones de servicio, dicho emolumento constituye una remuneración permanente, no accidental, pues se concede por el desempeño de ciertos cargos que conllevan el desarrollo de actividades que lo generan y mientras el funcionario permanezca en el ejercicio de aquellos. En el caso del

empleado que hace uso de una licencia médica parcial, la suma a pagar en razón de tal emolumento ha de reducirse proporcionalmente en relación a su jornada (27.335/1990, 8.327/1991, 28.074/2005).

En atención a la naturaleza compensatoria o indemnizatoria que reviste la asignación de movilización, los organismos que facilitan medios de transporte a sus trabajadores para que efectúen las visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de su oficina, no tienen que pagar dicho estipendio. A su vez, el personal que percibe el señalado beneficio no debe utilizar vehículos de la institución en el cumplimiento de esas tareas (35.693/1995, 19.750/2003).

Los funcionarios que realizan en el ejercicio habitual de sus funciones labores inspectivas o visitas domiciliarias tienen derecho a percibir la asignación de movilización desde que comenzaron a desempeñar las tareas que habilitan para su percepción, aunque la resolución que les reconozca el derecho se dicte con posterioridad, sin perjuicio de que la posibilidad de cobrar retroactivamente tal estipendio pueda extinguirse por aplicación de las normas sobre prescripción (6.899/1991).

El artículo 98 del Estatuto Administrativo no señala el monto de la asignación de movilización. Por tal motivo, corresponde remitirse al artículo 8º del decreto ley Nº 249, de 1973, sustituido por el artículo 6º del decreto ley Nº 479, de 1974, y modificado por los artículos 1º del decreto ley Nº 1.607, de 1976, y 3º del decreto ley Nº 2.072, de 1977, disposiciones según las cuales esta asignación no puede sobrepasar el 40% del grado 31 de la escala única de sueldos. En todos los aspectos que no se contrapongan con la letra b) de este artículo 98, sigue vigente el decreto Nº 10.559, de 1960, del Ministerio de Hacienda (19.020/1990).

No procede que el Servicio de Impuestos Internos siga pagando la asignación de movilización a aquellos funcionarios que, con anterioridad al cumplimiento del plan de contingencia sanitario producido por la pandemia COVID-19, la percibían si no verifican la totalidad de los requisitos legales exigidos al efecto (8.721/2020, E370656/2023).

Instituto Nacional de Estadísticas puede pagar a sus empleados que realizan visitas domiciliarias o inspectivas, sin hacer uso de medios institucionales, los gastos que efectúen por sobre el monto de la asignación de movilización, los que deben ser previamente acreditados para evitar un enriquecimiento sin causa de la Administración (E422377/2023).

Resulta procedente pagar la asignación de movilización a los funcionarios que realicen teletrabajo, sea en jornada completa o parcial, en el mismo monto si los funcionarios que desempeñan labores de teletrabajo por media jornada realizan todas las visitas domiciliarias o labores inspectivas que requiere el desempeño de su cargo durante el lapso que ejecutan su trabajo de forma presencial. Ahora bien, si la cantidad de visitas domiciliarias o labores inspectivas disminuye –lo que reduce los gastos de traslado–, corresponde que el jefe superior del servicio evalúe si procede modificar las resoluciones que han otorgado la referida asignación en

atención a las nuevas condiciones, conforme los términos del artículo 9º del del decreto Nº 10.559, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que reglamenta el pago de asignaciones de movilización, de máquinas y por pérdida de caja, debiendo modificar la categoría en la que se encuentran los funcionarios, si la estimación de los gastos resulta en un monto menor (E355372/2023).

Letra c)

Procede pagar las horas extraordinarias conjuntamente con las remuneraciones en la fecha de pago establecida para el servicio correspondiente, de acuerdo con el artículo 94 de la ley Nº 18.834, por razones de economía, tiempo y mejor aprovechamiento de los recursos humanos, ya que el artículo 66 de la misma norma, no ha fijado expresamente una fecha para dicho pago (22.876/1999, 75.904/2010).

Desde vigencia del dictamen Nº 63.296, de 2011, no procede el pago del descanso complementario no utilizado por exservidoras cuyo cese se produjo por renuncia voluntaria, al que sí tienen derecho aquellas desvinculadas por decisión de su empleador (68.093/2013).

Los trabajos ejecutados por los servidores en las tardes de los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre, esto es, entre el mediodía y el anochecer de los mismos, deben compensarse con un descanso complementario igual al tiempo laborado más un aumento del 25% o con un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria, pues tales labores deben asimilarse a los trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria (12.722/1991, 4.899/1994).

Las horas extraordinarias deben autorizarse mediante actos administrativos exentos de toma de razón, los que deben dictarse antes de la realización de aquellas, porque estos solo rigen para el futuro, a menos que exista una disposición expresa en contrario. En dichos actos tiene que individualizarse al personal que las desarrollará, el número de horas a efectuar y el período que abarca la autorización. No obstante, procede el pago de los trabajos extraordinarios dispuestos por la autoridad, sin cumplir con las formalidades legales, cuando han sido realizados efectivamente por los funcionarios, pues de lo contrario, se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración (10.542/2000, 5.957/2011).

Los funcionarios que cumplen horas extraordinarias en servicios o dependencias, que por la naturaleza de las labores que desarrollan exijan obligadamente que se trabaje en jornada extraordinaria, en forma regular y permanente, tienen derecho a conservar, durante el uso de feriados, licencias y permisos, las remuneraciones correspondientes a horas extraordinarias. Por trabajo extraordinario regular y permanente debe entenderse aquel que realizan los empleados, en virtud del régimen especial a que se hallan sujetos por la naturaleza de sus labores, en horas o días no comprendidos en la jornada habitual. Debe tratarse de establecimientos

que, por la naturaleza de sus funciones, estas no pueden paralizarse **(8.019/1995, 30.791/1997, 24.305/2001).**

El artículo 97 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, prevé que las horas extraordinarias no se percibirán durante los feriados, licencias y permisos con goce de emolumentos, norma que es aplicable a la totalidad del personal de los servicios de salud. Luego, cabe destacar que el artículo 94 del mismo decreto con fuerza de ley estableció la asignación de turno en favor del personal que indica, que labore efectiva y permanentemente en puestos de trabajo que requieran atención las 24 horas, durante todos los días del año, en los mencionados sistemas de turno y para cuya percepción es necesario que al respectivo empleado se le asigne uno de los cupos financieros destinados para ello. El artículo 95 del cuerpo normativo en comento agrega que dicho estipendio es incompatible con la asignación por horas extraordinarias contemplada en el artículo 98, letra c), de la ley Nº 18.834, sin perjuicio de las situaciones de excepción que señala. Con todo, pueden existir empleados que se desempeñen en los indicados sistemas de turno y que no perciban la mencionada asignación, por no poseer uno de los cupos financieros, precisando que aquellos, aun cuando se encuentran impedidos de realizar horas extraordinarias, tienen derecho a que se les entere el tiempo que hubieran cumplido en tal calidad, ya que, en caso contrario, se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración. Dichos servidores, no obstante que se desempeñen en los mencionados sistemas de turnos, carecen del derecho a percibir el pago promedio de las horas extraordinarias que ejecuten, durante el tiempo en que hagan uso de feriado, licencias o permiso con goce de remuneraciones **(85.188/2013, 83.649/2014).**

Es improcedente pagar horas extraordinarias a los funcionarios que realizan cursos obligatorios de capacitación fuera de la jornada ordinaria, en estos casos corresponde un descanso complementario. Tratándose de las actividades contempladas en el inciso primero del artículo 28 de la ley Nº 18.834 —estudios de educación básica, media o superior y los cursos de postgrado conducentes a la obtención de un grado académico—, tampoco corresponde pagar horas extraordinarias, ya que si la ley no ha previsto a su respecto el otorgamiento de descanso complementario, menos puede estimarse que proceda el pago de remuneraciones **(43.030/1994, 21.219/2014).**

Es improcedente considerar para el cálculo de las horas extraordinarias, el tiempo destinado a colación cuando se labora en días sábado, domingo o festivos, porque ese intervalo no corresponde a la jornada de trabajo **(30.253/1993, 20.504/1994, 33.102/1994).**

Trabajos efectuados fuera de la jornada ordinaria, en cumplimiento de un cometido funcionario, deben ser retribuidos como horas extraordinarias, situación en la que se encuentra servidor que cumplió tareas de conductor de los móviles fiscales en el cual se desplazó a un cometido funcionario **(81.030/2016, 18.133/2017).**

Procede reliquidar la asignación por trabajos extraordinarios de los funcionarios cuyas remuneraciones aumentaron retroactivamente como consecuencia de un ascenso o del reconocimiento de la asignación de antigüedad, pese al carácter accidental de aquella (4.313/1994, 42.092/2008).

No corresponde reliquidar las horas extraordinarias efectuadas en el tiempo intermedio cuando las leyes han dispuesto mejoramientos de grados en forma retroactiva (5.274/1994, 56.436/2009).

Los funcionarios que desempeñan comisiones de servicio en el extranjero continúan sujetos a las normas estatutarias y de remuneraciones que los rigen como dependientes del servicio a que pertenecen, por lo que tienen derecho al pago de horas extraordinarias cuando efectivamente las realicen durante tales comisiones y se cumplan a su respecto los supuestos establecidos para su procedencia (11.699/1994).

El plazo para impetrar el pago de las horas extraordinarias es de seis meses, contados desde la fecha en que dichos emolumentos se hicieron exigibles, de acuerdo con la regla del artículo 99 del Estatuto Administrativo (2.815/2000, 46.051/2000, 5.957/2011).

Las sumas adeudadas a un funcionario en razón de horas extraordinarias deben pagarse al valor fijado a la fecha en que hubo de materializarse su pago. Las obligaciones cuya fuente directa es la ley solo pueden reajustarse y generar intereses si una disposición legal así lo establece expresamente, lo cual no ocurre en estos casos (40.085/1998).

De manera excepcional corresponderá el pago de las horas extraordinarias a un funcionario contratado a jornada parcial, en la medida que aquellas hayan sido ejecutadas efectivamente por dicho servidor, aspecto que deberá verificar la respectiva autoridad (13.785/2011, 76.722/2015).

Procede disponer realización de horas extraordinarias a servidora acogida al derecho de protección a la maternidad, pero debe armonizarse esa obligación con dicho beneficio (24.358/2007, 12.837/2014).

No procede que funcionarios que hagan uso de licencia médica de reposo parcial realicen trabajos extraordinarios. No obstante, de haberse dispuesto y ejecutado los mismos, excepcionalmente procede su pago (9.549/2020).

Tiempo de traslado empleado para efectuar una comisión de servicios a continuación de la jornada ordinaria de trabajo no debe ser considerado como desempeño de horas extraordinarias. Labores extraordinarias deben ser contabilizadas desde el término de la jornada ordinaria (5.914/2020).

No puede considerarse como jornada extraordinaria el tiempo utilizado por los funcionarios para trasladarse al lugar en que han de efectuar las labores encomendadas, como tampoco el empleado en su retorno (E525609/2024, E183804/2025).

Letra d), inciso 1º

El derecho que otorga este inciso corresponde tanto a quienes desempeñando un cargo en propiedad deben cumplir una nueva destinación en un lugar distinto de su residencia habitual, como también a aquellos que ocupan un cargo a contrata y tienen que asumir un empleo en propiedad y para lo cual se ven obligados a cambiar su residencia habitual (18.306/1991, 8.065/2009).

Para determinar si corresponde otorgar esta asignación debe examinarse la efectividad del cambio de residencia del funcionario que lo solicita, pues ella tiene un carácter indemnizatorio, siendo su objeto auxiliar económicamente al empleado que para asumir un cargo debe cambiar su residencia habitual, trasladando a la nueva ciudad su alojamiento permanente (40.962/2004, 68.448/2012, 62.740/2014).

De conformidad con el Diccionario de lengua española de la Real Academia Española, "residencia" es acción o efecto de residir y este último vocablo importa "estar establecido en un lugar", de lo que se infiere que constituye residencia habitual, en los términos que indica la normativa que se analiza, la permanencia razonable y repetida dentro de una ciudad en la que el empleado vive o habita con su familia, desarrollando una estrecha vinculación con la zona (33.172/2002, 40.962/2004, 48.867/2012).

Los profesionales funcionarios pertenecientes a la etapa de destinación y formación que, en virtud de una comisión de estudios, deban incorporarse a un programa de especialización que los obligue a cambiar su residencia habitual en razón de ella, cuentan con el derecho a percibir el beneficio establecido en el artículo 29 de la ley Nº 15.076, en relación con el artículo 98, letra d), de la ley Nº 18.834 (40.962/2004, 67.648/2009, 84.962/2016).

La expresión "al lugar en que residía antes de ser nombrado", utilizada en este inciso, ha de entenderse referida a la localidad de origen del respectivo empleado, vale decir, aquella en que ingresó a la institución y desde la cual se vio obligado a desplazarse para asumir su cargo o cumplir una nueva destinación (27.557/1990, 34.297/1990, 4.594/2001).

Para que proceda el beneficio de asignación por cambio de residencia se requiere que al funcionario se le envíe a prestar servicios a un lugar distinto, ya sea para asumir un cargo o cumplir con una nueva destinación y que, en consideración a ello, se vea en la obligación de cambiar su residencia habitual, esto es, debe existir un desplazamiento físico del servidor para cumplir las tareas que la autoridad le ha encomendado. Una vez que ha cesado en funciones, puede volver al lugar en que residía antes de ser nombrado y, en este caso, tiene derecho al goce de la asignación, esto es, pasajes y flete (5.188/1997, 10.605/2007, 87.588/2016).

La asignación por cambio de residencia exige que los funcionarios al asumir sus cargos hayan debido cambiar su residencia habitual y que al cesar en ellos deban retornar a la misma. Por tal motivo, es improcedente pagar este beneficio

al trabajador que deja de desempeñar el cargo que servía y decide permanecer en el lugar donde desarrollaba sus funciones, porque no se ha configurado un desplazamiento físico de retorno hacia el lugar en que residía antes de ser nombrado (21.392/1996, 23.263/1998, 74.684/2014).

Carece del derecho a la asignación por cambio de residencia el empleado destinado a una localidad determinada que diariamente viaja desde su domicilio familiar al lugar de trabajo. Para que la Administración solvente el pago de este beneficio se requiere que el traslado del funcionario a la ciudad de destino implique el cambio efectivo de su residencia primitiva a la nueva de destinación (30.853/1992, 6.003/2005, 71.050/2009).

Si el lugar al cual es destinado un funcionario soltero constituye su habitación permanente y su morada en el cual permanece durante sus horas libres y que le sirve de alojamiento, como ocurre con los establecimientos penitenciarios respecto de los funcionarios de Gendarmería, corresponde que tales servidores perciban la asignación por cambio de residencia, siempre que concurran los demás requisitos legales que hacen procedente el beneficio (16.208/1995).

Funcionario destinado a otra región que no impetró el pago de pasajes que le reconoce esta norma, sino que utilizó su vehículo particular para efectuar el traslado, lo cual le significó incurrir en gastos de bencina y peajes, tiene derecho al reembolso de los gastos efectivos en que hubiere incurrido hasta un tope equivalente al valor de los pasajes que hubiere debido solventar el servicio, para el empleado y las personas que lo acompañaron, en cuanto por ellas perciba asignación familiar. En el evento de no efectuarse la referida devolución, se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración (34.211/1998, 18.247/2016).

El derecho a pasajes requiere que las personas que acompañen al empleado a su nuevo destino sean causantes de asignación familiar a la fecha de realizar el viaje. Sin embargo, si la cónyuge también es funcionaria, el derecho a pasaje por su destinación debe ejercerlo ella respecto del servicio al cual pertenece, una vez que se formalice dicha medida (50.390/2007, 55.867/2008).

Al interesado le asiste el derecho a los pasajes para las personas que se encuentren acreditadas como sus cargas familiares, aun cuando el servidor no perciba por ellos la asignación familiar, en atención al nivel de sus ingresos, toda vez que, en tal caso, por mandato legal, debe considerarse que dichas personas mantienen la calidad de causantes de ese beneficio de seguridad social para todos los otros efectos legales (57.291/2011, 65.012/2011).

La asignación por cambio de residencia no comprende el trasladado de madera para la construcción de una casa ni de animales para destinarlos a trabajos agrícolas, es para menaje y efectos personales (62.215/2011).

El artículo 29 de la ley Nº 15.076 contempla el derecho al beneficio de pasajes y flete a los profesionales funcionarios de planta y a contrata que sean destinados

a un lugar diferente de su residencia habitual, a menos que hayan solicitado su traslado (82.678/2014).

Corresponde a la autoridad el derecho a elegir, por razones de economía, entre las empresas que pueden efectuar el transporte con menos costo para el servicio. No obstante, si el funcionario ha suscrito un contrato privado con una empresa sin contar con autorización previa del servicio por un monto superior al presupuesto más bajo obtenido por la repartición estatal, procede que se le pague esa suma al interesado, a fin de que cumpla en parte su obligación, pues de otro modo se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración (38.738/1996, 10.178/2001, 19.632/2004).

El plazo de prescripción de seis meses establecido en la ley Nº 18.834, artículo 99, para cobrar la asignación por cambio de residencia, tratándose de traslado por destinación o para hacerse cargo de un nuevo empleo, se cuenta desde la fecha en que se asume efectivamente el nuevo empleo (20.916/1998, 19.248/2006, 86.930/2016).

Es improcedente el pago de la asignación por cambio de residencia cuando un funcionario solicita en forma voluntaria y por motivos particulares que no obedecen ni al cumplimiento de una disposición legal ni a razones de salud, su traslado a una determinada localidad, distinta de aquella de su residencia habitual, lo que es acogido favorablemente por la autoridad competente (7.761/2010, 13.763/2011, 24.600/2011).

Comisión de estudios de profesional funcionaria de la etapa de planta superior, para realizar subespecialidad, no da derecho a la asignación por cambio de residencia o a los beneficios contemplados en el artículo 29 de la ley Nº 15.076 (E400580/2023).

Letra d), inciso 2º

Procede pagar la asignación por cambio de residencia en la medida que el funcionario, al cesar en funciones, haya vuelto al lugar donde residía al ingresar al servicio y desde el cual debió desplazarse para asumir el cargo o cumplir la nueva destinación (25.321/2011, 74.561/2011).

La norma del inciso segundo de esta letra permite pagar la asignación por cambio de residencia al personal que cesa en funciones y vuelve al lugar en que vivía antes de ser nombrado, sin formular distingos sobre la causa de dicho término. De este modo, procede pagar esta asignación en los casos de renuncia voluntaria, renuncia no voluntaria, cuando el cese de funciones se produce por el solo ministerio de la ley y en las situaciones de calificación insuficiente o aplicación de la medida disciplinaria de destitución (15.336/1990, 1.602/1991, 28.910/1995, 5.188/1997, 74.561/2011).

La frase "un mes de remuneraciones correspondientes al nuevo empleo", a que alude el inciso segundo de esta letra, significa que tienen que considerarse todas las rentas que se pagan con carácter habitual y permanente y que son propias

de la plaza que se asume o va a servir el dependiente objeto de una destinación. Deben excluirse aquellos estipendios que tienen carácter transitorio, eventuales o accidentales, como por ejemplo, los viáticos y las horas extraordinarias, siempre que estas últimas no sean de las que se efectúan de modo permanente por requerirlo así el desempeño de los respectivos cargos (13.940/1993, 8.854/1995, 13.200/1995).

Los servidores que, con motivo de acompañar a sus cónyuges funcionarios a un nuevo lugar de destino, soliciten su traslado a esa localidad, tienen derecho a percibir la asignación por cambio de residencia, ya que si bien lo pidieron, esa solicitud obedece al cumplimiento de una obligación legal. En efecto, el actual texto del artículo 133 del Código Civil, al señalar que "ambos cónyuges tienen el derecho y el deber de vivir en el hogar común", reconoce implícitamente la obligación del marido y de la mujer de seguirse recíprocamente al lugar donde uno u otro deba fijar su residencia, salvo que a alguno de ellos le asistan razones graves para no hacerlo. Corrobora lo anterior, el artículo 74 de la ley Nº 18.834, el cual se preocupa expresamente de evitar que los cónyuges funcionarios regidos por sus disposiciones, con residencia en una misma localidad, sean separados por un acto de la autoridad, sin su respectiva aceptación, a menos que ambos sean destinados a un mismo punto simultáneamente (25.298/1992, 34.273/1994, 55.867/2008).

Es posible pagar la asignación por cambio de residencia a un funcionario que solicita el cambio de destinación por la enfermedad de un hijo menor, debidamente acreditada por la autoridad de salud respectiva. Tal solicitud de traslado no tiene el carácter voluntario que, de acuerdo con el inciso segundo de la letra d), hace improcedente su pago, por cuanto es obligación de los padres el cuidado de sus hijos menores, correspondiéndoles adoptar las medidas tendientes a precaver su normal desarrollo y dar cumplimiento a las órdenes médicas, incluso alterando su vida cotidiana (16.998/1995).

Tiene derecho a la asignación por cambio de residencia el servidor que pide expresamente su destinación por motivos de salud calificados por el organismo competente en la materia (27.303/1997, 43.075/2008).

El funcionario que fue objeto de destinación por su expresa solicitud, debido a motivos de salud, carecerá del derecho a percibir la asignación por cambio de residencia si la licencia médica no ha sido autorizada por la autoridad de salud competente (27.303/1997, 62.710/2014).

El empleado que debió trasladarse de localidad para asumir el cargo que ganó en un concurso tiene derecho a la asignación por cambio de residencia. La opción a una plaza a través de un certamen no puede considerarse una solicitud de traslado (20.418/1997, 3.053/2008, 54.917/2013).

Corresponde al organismo que otorga el beneficio determinar si efectivamente los servidores volverán a los lugares correspondientes, según los antecedentes que

existan en su poder. Si lo anterior no fuera posible puede recurrirse a cualquier otro medio que permita verificar fehacientemente el lugar en que dichos funcionarios poseían su residencia al ingresar a la repartición y la efectividad de su retorno a él (27.557/1990, 74.684/2014).

La circunstancia de que la peticionaria haya sido favorecida con la bonificación por retiro, regulada en el artículo séptimo de la ley Nº 19.882, no le impide recibir la asignación por cambio de residencia, al no existir normativa alguna en tal sentido (60.187/2015).

Letra e)

De acuerdo con los artículos 98, letra e), de la ley Nº 18.834, y 1º y 3º del decreto con fuerza de ley Nº 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, Reglamento de Viáticos para el personal de la Administración Pública, el viático es un beneficio económico consistente en un subsidio a que tienen derecho los trabajadores del sector público, para compensar los mayores gastos en que deben incurrir, cuando por razones de servicio y en cumplimiento de cometidos o comisiones administrativas, les corresponde pernoctar o alimentarse fuera del lugar de su desempeño habitual, dentro del territorio de la república. Este estipendio no será considerado sueldo para ningún efecto legal. Por derivar precisamente del cumplimiento de esas funciones, debe ser de cargo del servicio y no del empleado. Lo que determina la procedencia de la asignación de viático no es el desplazamiento obligado del funcionario fuera del lugar de su residencia habitual, sino la circunstancia de que, en el cumplimiento de la resolución respectiva, deba incurrirse en gastos de alojamiento o alimentación (44.478/2010, 11.917/2011, 68.688/2011).

Si el empleado no solventa los gastos derivados de la comisión de servicio o del cometido funcionario porque el propio servicio le proporciona alojamiento y alimentación, no tiene derecho al viático. Tampoco le asiste este beneficio cuando esos gastos son de cargo de una institución diversa a la que pertenece el trabajador, o si están incluidos en el costo del pasaje respectivo, como ocurre si pernocta en trenes, buques o aeronaves u otro medio de transporte. En todos estos casos, no corresponde conceder esta remuneración compensatoria, pues no existe causa que así lo permita, lo que también alcanza a los viáticos en dólares (19.864/2001, 30.208/2002, 5.691/2011).

El funcionario que, con ocasión de una invitación efectuada al servicio, viaja al extranjero con los gastos de alojamiento y alimentación pagados, tiene derecho, según los principios generales, al reembolso de aquellos gastos efectuados con motivo de la comisión de servicio que, por concepto de movilización, hubo de efectuar de su propio peculio y que no fueron sufragados por el país o entidad anfitrión, siempre que presente las facturas, boletas o comprobantes del referido gasto. Ello se funda en el hecho de que al existir gastos efectuados por un servidor público generados por el cumplimiento de sus labores, esto es, desembolsos

que no son consecuencia de un acto personal y voluntario, si no se reembolsan, constituye un enriquecimiento sin causa para el Fisco (11.023/1998, 2.239/2001, 55.364/2005).

En relación a las tasas de embarque de los aeropuertos, el funcionario tiene derecho al reintegro de los fondos utilizados en el pago de las tasas de embarque aéreo con ocasión de una comisión de servicios al extranjero (33.476/1997, 55.364/2005).

La compra de pasajes, alojamiento y alimentación para el personal que cumpla cometidos funcionarios y comisiones de servicio debe ajustarse a la ley Nº 19.886 (27.103/2014).

Si se proporciona alojamiento o alimentación, el viático debe ser pagado en forma parcial (27.448/1994, 27.103/2014).

No tienen derecho a recibir viáticos aquellos funcionarios que, mientras estaban comisionados en la sede central del organismo para efectuar un curso, dejaron de asistir a este, adhiriendo a un paro de actividades dispuesto por la asociación de empleados respectiva. Ello tiene su fundamento en que el viático se creó como un beneficio compensatorio a que tiene derecho el servidor cuando, por razones de servicio, efectivamente incurre en gastos de alimentación y alojamiento, y ha debido desplazarse del lugar de su desempeño habitual, elementos que determinan el otorgamiento de la referida franquicia, previa calificación de la autoridad a la cual corresponde ordenar el respectivo cometido funcionario (8.699/1993).

Es improcedente pagar viático a un funcionario que fue invitado por una subsecretaría, en su calidad de dirigente de una agrupación gremial, para el desempeño de las labores de representación que inviste, por cuanto en este caso no ha existido un cometido funcionario que lo habilite para tener derecho a ese beneficio (30.140/2008).

Los viáticos se pagan en relación a las rentas percibidas al momento en que aquellos se devengan, sin posteriores modificaciones, a menos que expresamente lo ordene la ley (58.469/2011).

La fijación de mayores remuneraciones dispuesta por la ley, con efecto retroactivo, únicamente dice relación con los beneficios pecuniarios generales y permanentes previstos en un determinado régimen de rentas, de modo que tales modificaciones no pueden alcanzar a las retribuciones originadas por desempeños ocasionales efectuados en el período intermedio, como son, por ejemplo, las horas extraordinarias y los viáticos. Por lo tanto, tales incrementos no afectan los pagos efectuados en relación con dichos desempeños ocasionales, los cuales han debido ajustarse a los sueldos vigentes al momento en que se efectuaron las labores correspondientes (12.738/1994, 30.208/2002, 58.469/2011).

La amplitud de los términos en que está concebida la norma de esta letra, al referirse a “otros análogos”, hace posible reembolsar los gastos de combustible y lubricantes en que incurre el empleado para cumplir una comisión de servicio

o cometido funcionario cuando utiliza su vehículo particular. En caso contrario, se produciría un enriquecimiento sin causa para la Administración (7.192/1999, 55.476/2011).

Un funcionario puede costearse de su peculio los gastos de pasajes, alojamiento y alimentación en que incurra al cumplir una comisión de servicio en el extranjero, destinada a la realización de estudios, si este así lo acepta y ello queda claramente establecido en el acto administrativo que dispone la comisión (2.239/2001).

Para efectos del pago de viáticos, se entiende por lugar de desempeño habitual del trabajador, la localidad en que se encuentren ubicadas las oficinas de la entidad donde presta servicios el empleado, en atención a su destinación. Constituyen una misma localidad, para estos fines, los conglomerados urbanos y suburbanos inmediatamente adyacentes que cuenten con sistemas de movilización colectiva que los intercomuniquen o sirvan en conjunto, las distintas comunas que los integren. Luego, el decreto Nº 115, de 1992, del Ministerio de Hacienda, define cuáles de estos conglomerados constituyen una misma localidad, otorgándose viático por gastos originados por el traslado de uno de ellos a otro, no así dentro de la localidad, correspondiendo al jefe superior del servicio ponderar situaciones de hecho que se presenten, en atención a las características propias de las localidades a que se traslade el funcionario, cuando se trate de conglomerados no comprendidos en este decreto (10.918/1993, 51.247/2009).

El cometido funcionario que genere gastos debe disponerse por resolución u orden interna formal, previa a su ejecución o al menos de los giros que ordenen el pago del beneficio. La citada resolución debe incluir los días en que se ordenó el traslado del funcionario (40.233/2005, 42.073/2008, 73.145/2016).

Una vez ordenada una comisión de servicio o un cometido funcionario el viático se devenga por el solo ministerio de la ley (78.961/2010, 14.556/2012).

El pago de los gastos que irrogue una comisión de servicio dispuesta en el exclusivo interés institucional, entre los que se encuentra el derecho a percibir viático, serán de cargo de la entidad que la ordena, beneficio este que, dado su carácter público, es irrenunciable y aun cuando el funcionario haga presente su intención de no impetrarlo, tal manifestación de voluntad carece de todo efecto legal (31.761/2010, 14.556/2012).

La falta de pronunciamiento de la autoridad respecto del pago de un viático reclamado oportunamente, interrumpe indefinidamente la prescripción extintiva del derecho a percibirlo y, por ende, no afecta la vigencia de la franquicia, sin desmedro de las correspondientes responsabilidades por el retardo. Sostener lo contrario, atentaría contra la equidad natural, perjudicando a quien fue víctima del error u omisión de la Administración, sin tener responsabilidad o participación alguna (60.697/2005, 25.183/2006).

Viático percibido con ocasión de un cometido funcionario debe ser reliquidado, toda vez que si bien el cometido se dispuso cuando la contrata de la funcionaria

estaba asimilada a grado 11º, el cumplimiento del mismo tuvo lugar durante la vigencia de una contrata posterior, asimilada a grado 10º, debiendo, por ende, calcularse el monto de aquel estipendio considerando la mayor renta que le correspondía percibir en razón de esta última designación (26.924/1993).

El derecho al cobro de viáticos prescribe, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 99 de la ley Nº 18.834, en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que se hicieron exigibles (37.452/2013, 42.264/2014, 85.091/2016).

Debe aprobarse la rendición de viáticos presentada por algunos funcionarios que cumplieron un cometido en el extranjero, que incluye los gastos realizados en una ciudad no considerada en el decreto que ordenó la comisión de servicio, con el fin de que los interesados asistieran a actividades de desarrollo y capacitación, y cuya visita fue dispuesta por las autoridades extranjeras, por haberse realizado dentro del mismo período contemplado inicialmente, lo que no afectó el número de días previstos para la ejecución total de esos desempeños ni el lapso cubierto con el viático. Resulta contrario a derecho y pugna con los principios generales, el que existan gastos efectuados por funcionarios, en razón de las labores que deben ejercer, que no sean reembolsados, pues ello involucraría un enriquecimiento sin causa para la Administración (11.023/1998).

Quienes prestan servicios a la Administración bajo la modalidad a honorarios no poseen la calidad de funcionarios y tienen como principal norma reguladora de sus relaciones con ella el propio contrato, por lo que el prestador no posee otros beneficios que los que se contemplen expresamente en ese pacto, de modo que el pago de viáticos solo será procedente en el evento de cumplirse los supuestos descritos (28.024/2011).

Para los efectos del pago de viáticos a aquellos funcionarios que deben trasladarse diariamente para cumplir sus labores habituales a lugares que se encuentran alejados de un centro urbano, la jefatura, en forma previa, mediante una resolución, deberá calificar "los lugares alejados de un centro urbano", teniendo en consideración para ello las normas que sobre la materia se contienen en el respectivo plan regulador (56.425/2008).

No procede otorgar viático o reembolsar gastos por concepto de peajes y movilización a funcionarios que se trasladan a las unidades aeroportuarias en que desempeñan sus labores habituales (23.512/2015, 7.296/2019).

Los gastos en que incurre un funcionario que es citado por un tribunal laboral a requerimiento del demandante de tutela deben ser costeados de acuerdo a las reglas generales del Código de Procedimiento Civil (90.370/2016, 26.046/2018).

No procede el pago de viáticos por los gastos en que incurra un funcionario, originados por su participación en un concurso para proveer un empleo de la Administración del Estado (30.954/2018).

Cabañas, casas de huéspedes o viviendas fiscales en las que pernocta el personal que cumple una comisión de servicios o cometido funcionario no son

dependencias útiles para percibir el viático de campamento móvil **(18.659/2019).**

Funcionarios de Gendarmería de Chile en comisión de estudios tienen derecho al pago de viáticos, según lo previsto en el artículo 5º del decreto con fuerza de ley Nº 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda. Gastos de traslado deben ser reembolsados por la institución penitenciaria por las razones que se indican **(73.147/2016, 31.430/2018).**

Gastos de traslado incurridos con ocasión de comisiones de servicio o cometidos funcionarios, haciendo uso de servicios de transporte prestados por taxis básicos y de turismo urbano que utilicen mecanismos tecnológicos, pueden ser reembolsados siempre que se cumplan las condiciones que indica **(14.953/2018, E220744/2022).**

En caso de que los funcionarios deban desplazarse desde el lugar donde cumplen funciones a aquel designado para la rendición de las pruebas o entrevistas de un concurso interno de promoción o de encasillamiento, la autoridad debe disponer las pertinentes comisiones de servicio y el pago de los viáticos o reembolso de gastos **(4.571/2019).**

Letra f)

Tienen el carácter de "asignaciones contempladas en leyes especiales", entre otras:

a) la asignación profesional prevista en el artículo 3º del decreto ley Nº 479, de 1974;

b) la asignación de jefaturas consultada en el artículo 10 del decreto ley Nº 924, de 1975;

c) la bonificación compensatoria del artículo 26 de la ley Nº 18.382;

d) la asignación de antigüedad del artículo 6º del decreto ley Nº 249, de 1973;

e) el incremento por desempeño individual previsto en el artículo 3º, letra c), de la ley Nº 19.553;

f) incrementos del artículo 2º del decreto ley Nº 3.501, de 1980;

g) el bono por desempeño colectivo, establecido en las leyes Nºs. 19.553 y 19.882 **(30.099/1995, 29.257/1996, 26.495/1999, 10.679/2006, 58.761/2012, 47.810/2014, 13.715/2018).**

Comisión de estudios en el extranjero cursada por funcionario, a requerimiento del servicio, no afectó su derecho a percibir la bonificación contemplada en el artículo 13 de la ley Nº 20.065. Aun cuando el interesado no participó en el logro de las metas fijadas para esa institución, no puede desconocerse que ello obedeció a la comisión que la autoridad le ordenó cumplir y cuya ejecución le resultaba obligatoria, razón por la cual cabe colegir que aquella circunstancia no puede privarlo del derecho a percibir la señalada asignación, según el nivel de cumplimiento alcanzado por la dependencia en la que cumplía funciones al momento de ser enviado a cursar dicho perfeccionamiento **(73.141/2016).**

Las asignaciones a que se refiere esta letra prescriben, de acuerdo con el artículo 99 de la ley Nº 18.834, en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que se hacen exigibles, puesto que aun en el caso de que se trate de un beneficio que deba concederse de oficio, los interesados tienen la obligación de ser diligentes en su cobro (77.443/2013, 4.903/2014, 90.352/2016).

Derecho a la asignación profesional se devenga desde que se acredite poseer un título profesional habilitante para percibir tal estipendio, esto es, desde la data en que se comunicó al servicio el título respectivo, y no desde la fecha en que Contraloría General se pronunció sobre la calidad del referido diploma. El hecho que un beneficio económico —como el de la especie— solicitado oportunamente no se perfeccione por falta de diligencia de la autoridad, interrumpe indefinidamente la prescripción extintiva prevista en el artículo 99 de la ley Nº 18.834, pues aquella se encuentra obligada a ejercer su potestad y, por ende, la tardanza en resolver la petición no afecta la vigencia de tal derecho. Lo contrario perjudicaría a quien fue víctima del error u omisión, sin tener responsabilidad o participación alguna (31.871/2007).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 38 y 65, Nº 4, de la Constitución Política; 50 de la ley Nº 18.575; 61, letra e), 66, 67, 68, 69, 73, 74, 75, 76, 77, 78 y 93 a 101 de la ley Nº 18.834; 97 de la ley Nº 18.883; 26 de la ley Nº 19.269; 16 de la ley Nº 19.479; 2º, 4º, 7º y 8º del decreto Nº 10.559, de 1960, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 99. El derecho al cobro de las asignaciones que establece el artículo anterior, prescribirá en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que se hicieron exigibles. Ley 18.834, Art. 94.

Interpretación:

El Estatuto Administrativo contempla dos reglas de prescripción. La primera se consulta en el artículo 99 y se refiere a las asignaciones establecidas en el artículo 98; la segunda, en el artículo 161, que regula todos los beneficios estatutarios que no sean las asignaciones del mencionado artículo 98 (1.347/1993, 37.711/1998, 60.042/2009).

La prescripción extintiva es una institución de orden público cuyo objeto es evitar que las relaciones jurídicas se mantengan por largo tiempo en una situación de incertidumbre. La prescripción constituye una sanción a la inactividad de los titulares de un derecho que solo puede terminar en virtud de actos que suponen una reclamación personal de los afectados, por lo mismo, para que dicho cese se realice a través de un mandatario, su representación debe quedar plenamente acreditada (29.924/2005, 2.814/2011, 74.077/2014).

Para que opere la prescripción se requiere:

a) que haya una obligación pendiente,

b) que transcurra un determinado lapso y

c) que haya inactividad por parte del acreedor (1.347/1993, 60.042/2009).

Las asignaciones a que se refiere el artículo 99 del Estatuto Administrativo se hacen exigibles desde el momento en que se devengan, esto es, desde que se han verificado las condiciones que establece la ley para el pago de las mismas, pues, en ese instante, nace el derecho a percibir las sumas respectivas (14.463/2002, 52.009/2005, 33.924/2008).

El plazo de prescripción de seis meses previsto en el artículo 99 se cuenta según el principio general establecido en el artículo 2.514, inciso segundo, del Código Civil, desde que estas se hicieron exigibles, lo que tratándose del derecho al pago de remuneraciones periódicas, acontece desde que estas se devengan (27.024/1996, 48.797/2004, 49.895/2007).

El artículo 99 se aplica, específicamente, a las asignaciones establecidas en el artículo 98 de la ley Nº 18.834, las cuales tienen un carácter muy variado y solo poseen en común el ser estipendios adicionales o complementarios. En consecuencia, el mencionado artículo 99 constituye una disposición especial, no susceptible de extenderse en su aplicación, por analogía, a otro tipo de rentas que no revisten el carácter de asignaciones (9.208/2000, 30.135/2004, 58.761/2012).

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 161 de la ley Nº 18.834, los derechos de los funcionarios concedidos por ese texto normativo prescriben en el plazo de

dos años contado desde que se hicieron exigibles, mientras que el derecho al cobro de las asignaciones de su artículo 98, en el de seis meses, contabilizado de idéntica manera, conforme a lo señalado en el artículo 99 de dicha ley, términos que se interrumpen por el reclamo formal ante el pertinente organismo o esta entidad fiscalizadora (21.838/2013, 62.712/2014).

Este artículo no alcanza a los derechos que tiene el Fisco por las sumas mal percibidas por los servidores estatales. De este modo, los créditos que el Fisco tiene en contra de los funcionarios por estipendios indebidamente percibidos se rigen por el artículo 2.515 del Código Civil, que establece un plazo de prescripción de cinco años (1.347/1993, 33.203/2007, 40.042/2008).

Corresponde al servicio respectivo en su calidad de prescribiente, esto es, el de favorecido con el transcurso del tiempo, alegar la prescripción, negando lugar al pago solicitado. Al respecto, no puede renunciar a hacer valer la prescripción en su favor, por impedírselo el principio de legalidad a que están sujetos los actos de la Administración, conforme a lo dispuesto en el artículo 7º de la Constitución Política (4.055/1998, 42.307/2014, 77.884/2014).

Según lo prevé el artículo 99 del cuerpo estatutario en comento, el beneficio remuneratorio de que se trata prescribe en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que se hizo exigible, el que se interrumpe por el reclamo formal ante el servicio o ante la Contraloría General (33.896/2014, 57.766/2014, 70.796/2014).

No se interrumpe la prescripción de una determinada asignación si el funcionario interesado reclama el pago de un beneficio distinto (12.208/1992).

Un reclamo a través de la asociación gremial o por una asociación de empleados interrumpe la prescripción. Dicha interrupción solo favorece a los funcionarios por los que se pide el beneficio (31.752/2011, 86.459/2013, 74.077/2014).

La prescripción establecida en este artículo no afecta el derecho al beneficio en sí mismo, sino a su consecuencia económica, esto es, a la procedencia de obtener el pago correspondiente a cada una de las sumas mensuales en que este se traduce (62.748/2006, 5.111/2008, 11.826/2008).

La prescripción contemplada en este artículo opera respecto de las sumas del período que excede los seis meses contados hacia atrás desde la fecha de la presentación de la solicitud en que se pide el pago de la franquicia adeudada (23.912/2001, 33.582/2009, 35.632/2016).

La solicitud de condonación no impide que pueda aplicarse la prescripción, cuando se han configurado sus tres elementos constitutivos, esto es, obligación pendiente, transcurso del plazo e inactividad del acreedor. En todo caso, la prescripción opera únicamente respecto de las deudas pendientes y no se extiende a la parte que se haya pagado con motivo del otorgamiento de facilidades por parte de la Contraloría General de la República (1.347/1993, 9.392/2013).

Al personal regido por la ley Nº 15.076, en materia de prescripción de asignaciones, se le aplica el Estatuto Administrativo (38.810/1998, 52.541/2005, 57.113/2009).

El plazo de prescripción de seis meses a que se refiere el artículo 99, tratándose de la asignación por trabajos extraordinarios, se cuenta desde el día en que periódicamente se pagan las remuneraciones, por mensualidades iguales y vencidas. En cambio, las horas extraordinarias que se pagan con descanso complementario prescriben en el plazo de dos años desde que se hubieren hecho exigibles (51.972/2009, 75.617/2015).

Si no se otorgó el descanso complementario a un funcionario antes de su cese, cuando este se genera en virtud de una decisión del empleador, debe retribuirse pecuniariamente, para evitar un enriquecimiento sin causa de la Administración, derecho que nace al producirse la desvinculación y prescribe en el plazo de seis meses que establece el artículo 99 de la ley Nº 18.834 (80.270/2016).

El plazo de prescripción de seis meses contemplado en el artículo 99 de la ley Nº 18.834, para cobrar la asignación por cambio de residencia regulada por el artículo 98, letra d), de esa misma ley, tratándose de traslado por destinación o para hacerse cargo de un nuevo empleo, se cuenta desde la fecha en que se asumen efectivamente los nuevos desempeños (28.750/1992, 38.999/2002, 19.248/2006).

No procede pagar a cónyuge sobreviviente o a los herederos de exservidor las remuneraciones adeudadas a este, por cuanto el derecho a su cobro se encuentra prescrito. La ley Nº 18.834 señala en su artículo 99 que el derecho al cobro de las asignaciones contenidas en leyes especiales prescribe en el plazo de seis meses contado a partir de la fecha en que se hicieron exigibles, mientras que el sueldo lo hace en dos años, contabilizados de la misma manera, según el artículo 161. En este sentido, las remuneraciones devengadas con anterioridad a la defunción de un servidor, se transmiten a sus herederos con todas las limitaciones que las afecten, entre estas, las mencionadas reglas de prescripción. Los organismos públicos no pueden renunciar a la prescripción extintiva, a menos que estén legalmente facultados para ello (26.931/1993, 65.801/2014).

Prescripción de seis meses es aplicable al cobro de diferencias producidas por estipendios pagados parcialmente, tanto por un error en su cálculo o en la interpretación de la normativa aplicable, cuanto por la inadvertencia de la Administración de la concurrencia de un supuesto que permitía al interesado la percepción del estipendio en un monto mayor, como acontece, por ejemplo, con la asignación de antigüedad por el cumplimiento de un nuevo bienio o trienio (33.924/2008, 47.598/2012, 47.562/2013).

Tanto la interpretación errónea de la ley como el error de hecho por parte de la Administración no impiden la aplicación de las normas de prescripción, institución que tiene por objeto brindar certeza a las situaciones jurídicas, sancionando a

quienes no ejerzan sus derechos en la oportunidad que señala la ley (5.539/2009, 35.503/2016).

Pago de la asignación de antigüedad que procede en beneficio de los funcionarios que fueron traspasados a los servicios locales de educación pública en virtud de la ley Nº 21.040 debe considerar el plazo de prescripción de seis meses contados desde la data en que se hizo exigible (E24116/2025).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nº 24, 38 y 65, Nº 4, de la Constitución Política; 50 de la ley Nº 18.575; 2.515 del Código Civil; 25 de la Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes; 98 y 161 de la ley Nº 18.834; 98 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 100. El funcionario conservará la propiedad de su cargo, sin derecho a remuneración, mientras hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción. Lo anterior no interrumpirá la antigüedad del funcionario para todos los efectos legales.

Ley 18.834, Art. 95.

El personal de reserva, llamado a servicio por períodos inferiores a treinta días, tendrá derecho a que se le pague por ese período, el total de las remuneraciones que estuviere percibiendo a la fecha de ser llamado.

Interpretación:

De acuerdo con el artículo 16 del decreto ley Nº 2.306, de 1978, toda persona acuartelada para hacer el servicio militar obligatorio o que sea llamada al servicio activo o movilizada de acuerdo con las disposiciones de este decreto ley, retendrá los derechos inherentes a su función, empleo o trabajo incluida la antigüedad para el ascenso, como si continuara en su desempeño. Teniendo en cuenta, además, lo previsto en el artículo 100 del Estatuto Administrativo, se colige que el tiempo de conscripción militar es considerado como antigüedad en la Administración del Estado para efectos del escalafón de mérito, esto es, para el ascenso, en el caso de funcionarios que, al momento de desempeñar un cargo en la Administración, hayan sido llamados a cumplir con dicha carga pública. Luego, si para un funcionario que tenía esa calidad antes de su período de conscripción militar es computable este tiempo para efectos de la antigüedad en la Administración del Estado, no se divisa razón para que un servidor que se incorpore a ella con posterioridad al término de la conscripción, no pueda hacer valer dicho lapso, pues lo contrario derivaría en una discriminación arbitraria respecto de personas que se encuentren en una situación similar, esto es, la de un funcionario que reclame, para los efectos de que se trata, el reconocimiento del tiempo ocupado en la conscripción militar, con la única diferencia de que cumplió con dicho deber antes de adquirir la calidad de servidor público. Dicha conclusión se corrobora con lo previsto en el artículo único de la ley Nº 11.133, según el cual al personal de la Administración fiscal, semifiscal, beneficencia pública y de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado se les reconocerá y abonará, para todos los efectos legales, el tiempo servido en cumplimiento de la Ley sobre Servicio Militar Obligatorio (27.779/2007, 100.141/2014, 16.515/2018).

Ausencia derivada del llamado a servicio del personal de reserva prevista en el artículo 100 de la ley Nº 18.834 encuentra su justificación en esa misma norma, por lo que no corresponde que sea excusada a través de un permiso con goce de remuneraciones (3.590/2016).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 22 y 38 de la Constitución Política; único de la ley Nº 11.133; 99 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 101. El funcionario que usare indebidamente los derechos a que se refiere este párrafo, estará obligado a reintegrar los valores percibidos, sin perjuicio de su responsabilidad disciplinaria.

Ley 18.834, Art. 96.

Interpretación:

Quienes ingresan a la Administración tienen derecho al pago de una remuneración por aplicación del principio retributivo. No obstante, cuando su percepción por parte del funcionario es errónea, se produce un enriquecimiento ilícito en favor de estos, surgiendo la obligación de reintegrar las sumas mal percibidas. En estos casos, los organismos públicos deben hacer efectivo los créditos de que sean titulares y adoptar los resguardos pertinentes para obtener el resarcimiento de los perjuicios ocasionados por la percepción indebida de tales remuneraciones. Para el cumplimiento de lo anterior, el artículo 67 de la ley Nº 10.336 faculta al Contralor General para ordenar que se descuenten de las remuneraciones de los funcionarios de la Administración, las sumas que estos adeuden conforme a lo señalado, mientras que, por resolución fundada, podrá liberar total o parcialmente la restitución de las remuneraciones indebidamente pagadas, cuando, a su juicio, hubiere habido buena fe o justa causa de error (41.301/2005, 22.752/2012).

Procede devolución de remuneraciones indebidamente percibidas en virtud de licencias médicas que fueran rechazadas. Al respecto, el rechazo de una licencia médica no legitima el entero de las rentas por el período que cubre aquella, las que, en ese evento, se entienden mal habidas y, por ende, originan para el empleado afectado el deber de devolverlas. Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, resulta procedente que el servicio descuente de las remuneraciones de la funcionaria los días no trabajados en virtud de los reposos médicos en comento. Sin perjuicio de lo anterior, de acuerdo con lo previsto en el artículo 67 de la ley Nº 10.336, a la interesada le asiste el derecho a solicitar al Contralor General la condonación de lo percibido indebidamente o, en subsidio, el otorgamiento de facilidades para su restitución (71.495/2009, 44.275/2011, 72.808/2012).

En cuanto a la percepción indebida de la asignación familiar, cabe anotar que el artículo 5º del decreto con fuerza de ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece como requisitos para percibirla, que los causantes de ella vivan a expensas del beneficiario que la invoque y que no disfruten de una renta, cualquiera sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual. Con arreglo al artículo 18 del aludido cuerpo normativo, aquellos servidores que perciban indebidamente la asignación familiar, sea proporcionando antecedentes falsos, sea omitiendo la obligación de comunicar la extinción del derecho o por otro medio fraudulento deberán restituir las sumas recibidas en exceso, sin perjuicio de la sanción penal que en ese precepto se señala. Procede que los organismos en los que se desempeñan instruyan los procesos disciplinarios tendientes a establecer si estos obtuvieron

en forma fraudulenta el indicado beneficio, evento en el cual, se deberá ordenar su restitución en forma pura y simple, sin perjuicio de efectuar la denuncia al Ministerio Público, en los términos que señala el artículo 61, letra k), de la ley Nº 18.834, a objeto de que haga efectiva la responsabilidad penal que corresponde. Por el contrario, si de los referidos procesos se concluye que no hubo de parte de los recurrentes percepción fraudulenta de la asignación en estudio, estos podrán solicitar la condonación de tal beneficio, petición que, en todo caso, no corresponde ser atendida por la Contraloría General, pues la facultad que el artículo 67 de la ley Nº 10.336 otorga al Contralor General para condonar u otorgar facilidades de reintegro de beneficios pecuniarios percibidos indebidamente, no alcanza a la asignación familiar, la que, según se expresa en el artículo 15 del citado decreto con fuerza de ley Nº 150, de 1981, no tiene la calidad de remuneración. En tal evento, la afectada deberá recurrir al Instituto de Previsión Social, para que ese organismo, en virtud del artículo 3º del decreto ley Nº 3.536, de 1980, se pronuncie acerca de la petición de condonar las sumas que erróneamente se le concedieron por concepto de asignación familiar (45.015/2010, 62.187/2010, 67.113/2010).

Funcionaria no tuvo derecho a percibir el sobresueldo por título profesional, al no haber acreditado que desarrollaba una jornada laboral de 44 horas semanales, debiendo, por ende, reintegrar la suma que adeuda por el pago erróneo de dicho estipendio; lo cual es, por cierto, sin perjuicio de que la peticionaria, si lo estima conveniente, pueda acogerse al beneficio previsto en el inciso final del artículo 67 de la ley Nº 10.336, que entrega al Contralor General la facultad de liberar total o parcialmente a los funcionarios o exfuncionarios de los servicios sometidos a su fiscalización, de la restitución de los valores que hubiesen recibido en exceso, cuando concurran las circunstancias ahí previstas (2.543/2013).

Recurrente debe reintegrar las cantidades que la Tesorería General de la República le pagó en exceso, por concepto de planilla suplementaria. De esta manera, procede que esa superioridad revise la situación y requiera los reintegros pertinentes, sin perjuicio de la facultad de la afectada de solicitar al Contralor General la condonación de dicha deuda o, en subsidio, el otorgamiento de facilidades para su restitución, según lo dispuesto en el artículo 67 de la ley Nº 10.336 (52.906/2014).

Concordancias:

Artículos 67 de la ley Nº 10.336; 93 a 100 de la ley Nº 18.834; 100 de la ley Nº 18.883.

Párrafo 3º. De los feriados

ARTÍCULO 102. Se entiende por feriado el descanso a que tiene derecho el funcionario, con el goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones que más adelante se establecen. Ley 18.834, Art. 97.

Interpretación:

El número de días de feriado que corresponde a un empleado queda fijado por la fecha en que este se inicia conforme a la resolución que lo concede, de modo que la duración del mismo depende de los años de servicio que tenga al momento de ejercer dicho beneficio, sin que pueda completar el feriado a que habría tenido derecho, si lo hubiere solicitado en una época posterior que le habilitara para reunir una antigüedad que le permitiera gozar de un mayor número de días feriados. Ello, a menos que el interesado compruebe fehacientemente que no acreditó oportunamente el tiempo de que se trata por error o causas ajenas a su voluntad, en cuyo caso podrá hacer uso de los días adicionales que le correspondan (26.367/2000, 12.806/2001, 63.851/2004).

La única manera de disfrutar el beneficio del feriado, cuya finalidad es que el funcionario se recupere del desgaste físico que ha sufrido como consecuencia del trabajo, es en la forma y condiciones que establecen los artículos 102 y siguientes (42.181/2011, 92.191/2015, 43.393/2016).

Si por cualquier motivo el servidor no puede hacer uso del feriado en el tiempo a que se refiere el Estatuto Administrativo, el derecho a impetrarlo se extingue, no siendo posible exigir su compensación en dinero, toda vez que dicho estatuto no lo permite (27.961/1996, 54.112/2014).

El feriado solo aprovecha a quienes tienen la condición de funcionarios y mientras la mantengan, de modo que si antes de gozar de él o habiéndose este ya iniciado, termina su desempeño por cualquiera de las causas de expiración de funciones que contempla la ley, el afectado no puede reclamar el derecho a hacer uso del beneficio ni tampoco puede exigir una compensación pecuniaria por los días que no disfrutó del feriado (2.818/2005, 53.045/2013, 72.405/2016).

A un funcionario al que se le declaró vacante el cargo que servía mientras hacía uso de feriado, le asiste el derecho a gozar de los días que le faltaron para completar el respectivo período, al acogerse un recurso de protección que declaró improcedente dicha declaración de vacancia, reponiéndolo en su cargo. Esta circunstancia implica que, en este caso, ha operado en contra del servidor una decisión de autoridad constitutiva de fuerza mayor, de acuerdo con el artículo 45 del Código Civil, de manera que la causa por la que no hizo uso de los días de feriado no le es imputable (16.085/1990).

Los funcionarios suplentes de empleos de planta tienen derecho a disfrutar de feriado. La circunstancia de que dichos servidores, en cuanto al nombramiento, solo se rigen por las disposiciones del título I de la ley Nº 18.834, no obsta a la aplicación de las normas sobre permisos y feriados contenidas en el título IV de la misma, como quiera que aquellos derechos funcionarios al igual que las obligaciones, son inherentes al desempeño de todo cargo público regulado por el Estatuto Administrativo (9.662/1991, 10.698/2005).

El feriado no está regido por más regulaciones que aquellas previstas en los artículos 102 y siguientes del Estatuto Administrativo. Por tal motivo, su otorgamiento no está condicionado a plazo alguno que obligue a separarlo del goce del descanso compensatorio de diez días hábiles previsto en el Nº 1 del artículo 3º de la ley Nº 19.264, para los funcionarios de la salud. De esta manera, es posible requerir el feriado a continuación del descanso compensatorio, pero no pedir este a continuación del feriado, pues esta última disposición legal previene que el goce del beneficio especial de diez días a que tiene derecho ese personal, no puede acumularse al feriado, estableciendo, además, que debe estar separado de él por un período no inferior a tres meses (20.896/1997).

El feriado es "el descanso a que tiene derecho el funcionario", de modo que este beneficio solo aprovecha a los servidores públicos regidos por el Estatuto Administrativo mientras tengan la calidad de tal. De esta manera, cuando los funcionarios cesan en funciones pierden el feriado pendiente que puedan tener, a menos que se reincorporen a la Administración el mismo año de su alejamiento, al recuperar esa calidad y los derechos inherentes a dicha condición (140/1998, 53.045/2013).

Es improcedente notificar la calificación mediante carta certificada a una funcionaria que se encuentra haciendo uso de su feriado legal, porque el uso de ese medio solo es admisible en caso de concurrir una causal de fuerza mayor para evitar la paralización del proceso, lo que no ocurre en este caso, por lo que debió esperarse a que finalizara el feriado de la afectada para cumplir con este trámite (18.494/1998).

La circunstancia de encontrarse la autoridad máxima de una repartición acogida a alguno de los beneficios estatutarios que le otorga la ley Nº 18.834, como es el feriado, no le hace perder su condición de tal, por lo que nada obsta a que, en un momento determinado, asuma su cargo en plenitud y, en ejercicio de las atribuciones que le son inherentes, formalice actuaciones como el ordenar la instrucción de un sumario administrativo (744/1999).

Un funcionario enviado en comisión de servicio al extranjero puede hacer uso de su feriado anual una vez terminada aquella, prolongando su estadía en el exterior. No se vulnera, en esta situación, el principio de probidad administrativa, siempre que los gastos producidos por la indicada prolongación de la estadía en el exterior no sean de cargo del servicio sino del interesado (31.114/2001).

Los funcionarios que se hallan haciendo uso de feriado pueden participar en los concursos internos de promoción a que se refiere el artículo 53 del Estatuto Administrativo, pues no existe en el ordenamiento jurídico norma alguna que impida a un servidor, durante el tiempo en que goza de ese derecho, realizar una actividad como la participación en un certamen de promoción, aunque este implique etapas o instrumentos de evaluación que requieren su intervención presencial como pruebas, entrevistas, exámenes y cursos de capacitación. Lo señalado no importa una renuncia al goce de dicho beneficio, ya que tal circunstancia solo se verificaría en la medida que el respectivo empleado deje de hacer uso del mismo para desarrollar labores propias del cargo que ocupa, o bien, del servicio en el cual se desempeña (57.871/2005).

Empleados que cumplen sistema de turnos no deben efectuar trabajos extraordinarios mientras hacen uso de permisos administrativos, feriados o licencias médicas (37.122/2009, 62.850/2011).

Feriado especial contemplado en el artículo 23, inciso tercero, de la ley Nº 15.076, no resulta aplicable a los profesionales funcionarios que se desempeñan en el Servicio Médico Legal, por tratarse de una institución afecta al decreto ley Nº 249, de 1973 (73.073/2016).

No procede condicionar el otorgamiento del permiso establecido en el inciso segundo del artículo 109 de la ley Nº 18.834 a la no disponibilidad de días administrativos o de feriado legal (92.191/2015).

De acuerdo con lo previsto en el artículo único de la ley Nº 11.133, el tiempo servido en cumplimiento del servicio militar obligatorio es computable para los efectos de calcular la duración del feriado legal, pero ese período no puede contarse como cumplimiento efectivo de un año de servicio tras el ingreso a la Administración del Estado, según lo exige el artículo 102 del Estatuto Administrativo, pues esta disposición, que regula este aspecto del beneficio, no lo autoriza (36.371/2004).

Quienes han sido designados en comisión de servicio o de estudios tienen derecho al feriado durante el lapso que dure aquella, beneficio que, por cierto, se hace efectivo en el organismo, dependencia o establecimiento en que efectivamente prestan sus labores con ocasión de tales comisiones (43.393/2016).

Funcionario afecto a la medida de suspensión preventiva del artículo 136 del Estatuto Administrativo no se encuentra impedido de solicitar y gozar de su feriado legal, por lo que su eventual acumulación procederá según las reglas generales (E64232/2020).

Procede la suspensión del feriado legal de un funcionario por sobrevenirle durante su goce una enfermedad o accidente que le confiera derecho a licencia médica, sin que corresponda a la autoridad calificar las causas o la magnitud de la afectación de la salud del servidor (E378921/2023).

Permisos por fallecimiento contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo permiten suspender el feriado legal de un funcionario, según se indica (E355370/2023).

Porción del feriado legal correspondiente a diez días no es fraccionable, independiente de la forma de distribución semanal de la jornada de profesional funcionario (E409603/2023).

Funcionarias que hagan uso de permiso postnatal parental en la modalidad de media jornada, pueden excepcionalmente gozar de feriado legal, fraccionado en medios días (2.751/2020).

Funcionarios que hacen uso de una licencia médica parcial pueden excepcionalmente gozar de su feriado legal, fraccionado en medios días (E368448/2023).

Luego de que el servicio haya comenzado el receso a que alude el artículo 105 del Estatuto Administrativo, el uso de licencia médica o descanso maternal dará derecho a feriado en la medida que el funcionario o la servidora disponga de días de feriado que no hayan quedado comprendidos en el lapso de receso de que pudo gozar antes del inicio de la licencia o descanso maternal (E132335/2021).

Saldo de feriado que se genere producto de tener derecho a un mayor número de días que aquellos durante los cuales permanece sin funcionar el servicio, se rige por las reglas generales previstas en el Estatuto Administrativo y, complementariamente, por las leyes Nºs. 21.306 y 21.405 (E245592/2022).

Servicio recurrente se encuentra en el imperativo de tramitar las licencias médicas que presenten sus funcionarios, aun cuando estos se encuentran haciendo uso de su feriado legal (E124192/2021).

Con motivo de la emergencia sanitaria, es factible acumular más de dos períodos de feriados para el año 2021. La autoridad tiene la facultad de retribuir los trabajos extraordinarios mediante un recargo en las remuneraciones, si no puede otorgar descansos por esas labores (E37915/2020).

Los servidores que se han desempeñado por un año a honorarios conforme al inciso segundo del artículo 11 de la ley Nº 18.834, que gozan del feriado en virtud de lo dispuesto en su respectivo contrato y luego pasan a la contrata sin interrupción de sus servicios -ya sea por disposición legal, por concurso o por decisión de la autoridad respectiva-, tienen el derecho a conservar esa prerrogativa, al cambiar su calidad jurídica a la de funcionario público. Así, el descanso de los servidores a honorarios que son traspasados a la contrata durante una anualidad en curso, es solo el feriado a que tuvieron derecho en virtud de su convenio a honorarios ya sea su totalidad si no hubieren gozado de él, o lo que restare de él si hubiesen tomado solo una parte; en tanto que los traspasados a partir de un nuevo año, que tuvieron derecho a feriado la anualidad anterior en virtud de su convenio a honorarios y no lo solicitaron o solo gozaron de una parte de él, podrán ejercerlo

una vez traspasados a la contrata, y también solicitar hacer uso del feriado de la anualidad en curso, ahora en esta última calidad (24.807/2019, 3.061/2020, 8.737/2020).

No procede considerar el tiempo laborado en virtud de un contrato a honorarios a suma alzada para alcanzar el primer año que da derecho a feriado luego de ingresar a la administración en calidad de contrata (E7538/2025).

Concordancias:

Artículos 11, 72, 89, 103,104 y 109 de la ley Nº 18.834; 101 de la ley Nº 18.883; 66 del Código del Trabajo; 3º de la ley Nº 19.264.

ARTÍCULO 103. El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los funcionarios con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los funcionarios con veinte o más años de servicio.

Ley 18.834, Art. 98.

Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados como dependiente, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado.

Interpretación:

Inciso 1º

Los funcionarios que cumplen un año de servicios efectivos en una fecha próxima al término del año calendario, tienen derecho a hacer uso del feriado por ese año, durante el período comprendido entre la data que reúnen dicho tiempo y el 31 de diciembre del mismo año, aunque no quede incluido en ese lapso todo el tiempo de duración del beneficio. En este caso, es improcedente postergar su goce cuando el feriado no queda comprendido dentro del año calendario respectivo, lo que determina, además, que tampoco procederá su acumulación con el feriado correspondiente al año siguiente (768/1993, 18.710/1995, 60.199/2015).

El funcionario que se reincorpora a la Administración del Estado no "ingresa" para los efectos del feriado, porque ese hecho se produjo la primera vez que entró a ella a prestar sus servicios. En este caso, no tiene aplicación el artículo 107 de la ley Nº 18.834, que se refiere al servidor "que ingrese a la Administración del Estado", sino que la norma general del artículo 103 del Estatuto Administrativo, en cuya virtud el beneficio "corresponderá a cada año calendario", haciéndose exigible desde el momento en que el funcionario reingresa, siempre que no haya hecho uso de la franquicia del respectivo año, pues la legislación que regula esta materia no permite disfrutar dos veces del mismo beneficio, aunque se hubiere desempeñado para distintos empleadores (40.873/2001, 5.586/2012, 53.045/2013).

Los contratados sobre la base de honorarios pueden tener derecho a feriado si así se estipula en su contrato, pero tal beneficio no es posible que se extienda más allá del que la ley regula para quienes tienen la calidad de funcionarios, como sería el hecho de otorgarles veintinueve días de feriado (12.304/1996, 44.479/2005).

La norma del artículo 2º, inciso segundo, de la ley Nº 16.441, que señala que el personal que indica que sea destinado a la Isla de Pascua, que proceda del continente, gozará de un feriado anual de cuarenta días hábiles, el cual podrá acumularse hasta por cinco períodos consecutivos, está tácitamente derogada por las disposiciones que sobre la materia contiene la ley Nº 18.834, especialmente su artículo 103 (24.191/1997, 2.528/2001).

El aumento de feriado, contenido en el inciso segundo del artículo 106, debe aplicarse respecto del "feriado a que tenga derecho el servidor", sea este de

quince, veinte o veinticinco días. Asimismo, dicho aumento debe sujetarse a las reglas del feriado ordinario y puede fraccionarse (29.136/2016, 6.803/2017).

El funcionario que ha tenido un desempeño previo superior a un año tendrá derecho a feriado legal siempre que no haya hecho uso de ese descanso en el respectivo año calendario, en cualquier calidad jurídica (24.233/2018).

Los servidores que se han desempeñado por un año a honorarios conforme al inciso segundo del artículo 11 de la ley Nº 18.834, que gozan del feriado en virtud de lo dispuesto en su respectivo contrato y luego pasan a la contrata sin interrupción de sus servicios -ya sea por disposición legal, por concurso o por decisión de la autoridad respectiva-, tienen el derecho a conservar esa prerrogativa, al cambiar su calidad jurídica a la de funcionario público. Así, el descanso de los servidores a honorarios que son traspasados a la contrata durante una anualidad en curso, es solo el feriado a que tuvieron derecho en virtud de su convenio a honorarios, ya sea su totalidad si no hubieren gozado de él, o lo que restare de él si hubiesen tomado solo una parte; en tanto que los traspasados a partir de un nuevo año, que tuvieron derecho a feriado la anualidad anterior en virtud de su convenio a honorarios y no lo solicitaron o solo gozaron de una parte de él, podrán ejercerlo una vez traspasados a la contrata, y también solicitar hacer uso del feriado de la anualidad en curso, ahora en esta última calidad (24.807/2019, 3.061/2020, 8.737/2020).

No procede considerar el tiempo laborado en virtud de un contrato a honorarios a suma alzada para alcanzar el primer año que da derecho a feriado luego de ingresar a la administración en calidad de contrata (E7538/2025).

Porción del feriado legal correspondiente a diez días no es fraccionable, independiente de la forma de distribución semanal de la jornada de profesional funcionario (E409603/2023).

Funcionarios que hacen uso de una licencia médica parcial pueden excepcionalmente gozar de su feriado legal, fraccionado en medios días (E368448/2023).

La duración del feriado puede ser alterada conforme al mayor número de años de servicios que se cumplan en el transcurso de la respectiva anualidad (E325454/2023).

El uso de licencia médica o descanso maternal luego de que el servicio haya comenzado el receso a que alude el artículo 105 del Estatuto Administrativo dará derecho a feriado en la medida que el funcionario o la servidora disponga de días de feriado que no hayan quedado comprendidos en el lapso de receso de que pudo gozar antes del inicio de la licencia o descanso maternal (E132335/2021, E245592/2022).

Funcionario afecto a la medida de suspensión preventiva del artículo 136 del Estatuto Administrativo no se encuentra impedido de solicitar y gozar de su feriado legal, por lo que su eventual acumulación procederá según las reglas generales (E64232/2020).

Con motivo de la emergencia sanitaria, es factible acumular más de dos períodos de feriados para el año 2021. La autoridad tiene la facultad de retribuir los trabajos extraordinarios mediante un recargo en las remuneraciones si no puede otorgar descansos por esas labores (E37915/2020).

El artículo 28 del decreto ley Nº 249, de 1973, prevé que el feriado a que tienen derecho los trabajadores afectos a esa normativa se regirá por las disposiciones previstas en los artículos 88 y siguientes del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, las que actualmente se encuentran recogidas en el Título IV de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo. Al respecto, es necesario hacer presente que, según se desprende de lo resuelto por esta Entidad de Control, respecto de entidades públicas cuyo personal se regía o rige por la normativa del Código del Trabajo y del citado decreto ley Nº 249, de 1973, no aplican las normas del feriado del mencionado código, sino que las establecidas en el Estatuto Administrativo. Por ello, para el personal del Servicio de Biodiversidad y Áreas Protegidas –sea el traspasado o el contratado directamente–, rige el artículo 103 de la ley Nº 18.834, que concede un feriado anual con la progresión que fija, esto es, de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para aquellos con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para los con veinte o más años de servicio. En tal sentido, conviene añadir que la jurisprudencia administrativa ha manifestado que al personal cuyo feriado se rige por el referido Estatuto no le asiste el derecho al feriado proporcional contemplado en el artículo 73 del Código del Trabajo, que previene que el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho al feriado, percibirá una indemnización por ese concepto, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones (E195498/2025).

Inciso 2º

Para reconocer el aumento de feriado solo son útiles las labores realizadas en los sectores público o privado, efectuadas en calidad de dependiente, carácter que no poseen los trabajos remunerados sobre la base de honorarios, aun cuando ellos se prestaron en forma regular, con un horario fijo y se hayan efectuado imposiciones previsionales voluntarias (2.482/2013, 21.411/2014, 98.375/2015).

Tiempo trabajado en el ejercicio de una beca de especialización regulada por el decreto Nº 507, de 1990, del Ministerio de Salud, no es computable para el feriado progresivo, ya que el profesional no reviste la calidad de funcionario en dicho lapso (887/2012, 4.554/2015).

El artículo 71 de la ley Nº 18.834, que faculta a los funcionarios para no trabajar las tardes de los días 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, no puede entenderse que otorga a tales lapsos el carácter de festivos o inhábiles, ya que, conforme con la legislación vigente, solo los días enteros o cabales pueden ser hábiles o inhábiles.

Así, para los efectos del feriado legal, los días que señala el mencionado artículo 71 deben computarse como hábiles y cabales (4.899/1994, 43.608/2012).

Para determinar la extensión del feriado de servidores que hagan uso de su descanso en forma continua, deberán contabilizarse solo los días hábiles, esto es, lunes a viernes, descontando los días sábado, domingo y festivos, no obstando el hecho de que se desempeñen en turnos que, eventualmente, impliquen trabajar alguno de esos días. Además, si como consecuencia del turno, le corresponde al funcionario reasumir las labores al día siguiente de aquel en que expira el feriado legal, debe reincorporarse ese día, no obstante que no sea un día hábil (17.908/2012, 2.532/2013).

La cantidad de días de feriado a que tiene derecho un servidor depende del número de años que hasta el momento de hacer uso del beneficio se hayan destinado a trabajar de manera dependiente. En consecuencia, al alcanzar cierto tiempo de desempeño en esas condiciones, la legislación prevé el incremento progresivo de la duración del descanso anual del modo que indica el artículo 103 del Estatuto Administrativo. Para esos efectos, basta haber prestado labores como "dependiente" durante dichos períodos, entendiéndose por tales, aquellas labores que suponen una actividad desarrollada por cuenta ajena, ya sea en virtud de una designación de la autoridad pública o bajo las órdenes o el control de un empleador privado (23.685/2008, 887/2012, 53.768/2016).

El lapso de instrucción en la Escuela del Servicio Auxiliar Femenino del Ejército no es válido para los fines del cómputo de años de servicios del feriado progresivo, porque dicho período no corresponde a un desempeño laboral en los términos que determina el artículo 103 del Estatuto Administrativo, que exige precisamente haber trabajado como dependiente, en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado (47.127/1998).

Los períodos servidos en el sector privado son computables para el feriado si se acredita, mediante certificación expedida por la institución previsional respectiva, los años efectivamente trabajados y el hecho de que ellos corresponden a labores efectuadas como dependiente (61.456/2012, 77.760/2013, 53.077/2014).

La exigencia de comprobar los períodos trabajados como dependiente en cualquier calidad jurídica, sea en el sector público o privado, ha de cumplirse mediante certificación otorgada por la entidad previsional correspondiente la que no es exigible respecto del tiempo laborado por el funcionario en la repartición a que pertenece, pues de ello debe existir constancia en el propio servicio, al cual, por ende, le corresponde expedir la correspondiente certificación (67.530/2009, 30.401/2016, 14.622/2017).

El lapso servido sobre la base de un contrato a honorarios no es útil para fines del feriado, aunque en relación con estas actividades se hubieren efectuado cotizaciones previsionales (25.659/2010, 21.411/2014, 40.804/2015).

Para el feriado progresivo a que tiene derecho un funcionario se requiere que el tiempo servido corresponda a trabajos prestados en carácter de "dependiente", cualquiera sea su calidad jurídica, por lo que no resultan útiles de computar las labores efectuadas como trabajadores independientes o las afiliaciones previsionales como imponente voluntario (7.125/1997, 77.760/2013).

Es improcedente considerar el abono de tiempo concedido por gracia a los exonerados políticos conforme a la ley Nº 19.234, para determinar la duración del feriado, pues dicha ley constituye una preceptiva de derecho público, inserta en un contexto normativo destinado a otorgar beneficios previsionales excepcionales, esto es, abonos de años de afiliación y pensiones no contributivas por gracia, de modo que sus disposiciones no se extienden a franquicias de naturaleza diversa de aquellas (30.737/1998, 8.015/2001).

El inciso segundo del artículo 103 del Estatuto Administrativo no especifica si los años computables para estos fines deben haber sido desempeñados en el territorio nacional o en el extranjero, con sujeción a la legislación chilena o a un ordenamiento jurídico foráneo. El beneficio consistente en el aumento del feriado de quince a veinte o a veinticinco días hábiles, según sea el caso, tiene como única exigencia legal haber completado la cantidad de años trabajados como dependiente, puesto que el feriado progresivo está establecido en consideración a la persona del servidor y al tiempo que este lleva prestando servicios en dicha condición. Luego, es computable el tiempo durante el cual el funcionario se hubiere desempeñado como dependiente, ya sea, en el sector público o privado, cualquiera sea el territorio en que se hayan prestado dichas labores, lapsos que deberán ser acreditados a través de la certificación de la correspondiente entidad previsional, que dé cuenta de los períodos de cotizaciones como dependiente, documentación que, por ser extranjera, debe encontrarse, además, debidamente autentificada (23.685/2008, 76.257/2010, 34.832/2011).

El cambio de funciones o de institución empleadora sin solución de continuidad debe interpretarse en el sentido de que el funcionario no se desvincula de la Administración, por lo que, al producirse la nueva designación, conserva todos los beneficios estatutarios que le correspondan, como el derecho a computar todo el tiempo servido en la Administración, sin desmedro de las restricciones que pueda contener cada cuerpo legal (3.652/2012, 33.213/2019).

No procede computar los períodos desempeñados a honorarios para efectos de acceder al feriado progresivo por parte de quienes sirven en tal calidad, como tampoco de aquellos que han sido o sean traspasados a la condición de funcionarios (E324300/2023).

Período destinado a cursar programas de formación como aspirante a oficial y gendarme alumno de la Escuela de Gendarmería es útil para computar el tiempo requerido para el feriado progresivo (28.756/2018).

Concordancias:

Artículos 73, del Código del Trabajo; 89, 102 y 104 de la ley Nº 18.834; 102 de la ley Nº 18.883; 28 del decreto ley Nº 249, de 1973.

ARTÍCULO 104. El funcionario solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de este derecho, el cual no podrá en ningún caso ser denegado discrecionalmente. Ley 18.834, Art. 99.

Cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que este quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario en este caso pidiere expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponda al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

Si el funcionario no hubiese hecho uso del período acumulado en los términos señalados en el inciso anterior, podrá autorizarse la acumulación al año siguiente, de la fracción pendiente de dicho feriado, siempre que ello no implique exceder en conjunto de un total de 30, 40 o 50 días hábiles, según el caso. Ley 19.269, Art. 20.

Los funcionarios podrán solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días. La autoridad correspondiente autorizará dicho fraccionamiento de acuerdo a las necesidades del servicio.

Interpretación:

Inciso 1º

El feriado constituye un derecho que se devenga anualmente, esto es, dice relación con el respectivo año calendario y no cabe colegir que su uso esté sujeto a una época del año en particular, aun cuando el empleado usualmente así lo solicite (74.170/2010, 57.808/2012).

El feriado no puede denegarse discrecionalmente por la superioridad competente. En todo caso, debe ser solicitado anticipada y oportunamente para que esta se pronuncie y adopte las medidas tendientes a fin de no interrumpir la función pública (10.633/1993, 48.314/2001, 37.162/2010).

La autoridad no puede, invocando "las necesidades del servicio", denegar la petición de feriado, ni inducir o imponer una modificación en sus términos, encontrándose solamente facultada para anticipar o postergar el uso del mismo, ya sea total o en forma fraccionada (26.196/2013, 5.657/2014).

Los feriados y permisos deben ser concedidos por el jefe superior de la institución (7.907/1999).

No procede considerar el tiempo laborado en virtud de un contrato a honorarios a suma alzada para alcanzar el primer año que da derecho a feriado luego de ingresar a la Administración en calidad de contrata (E7538/2025).

Inciso 2º

La autoridad administrativa no puede, en caso alguno, denegar discrecionalmente el derecho a feriado solicitado por el funcionario, pero, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, puede anticipar o postergar la época del beneficio a condición de que este quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el empleado, en este evento, pidiere hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponde al año siguiente (3.790/2005).

Procede incorporar cláusula de acumulación de feriado en un contrato a honorarios, la que tendrá eficacia en la medida que este sea renovado sin solución de continuidad para el año siguiente (48.634/2015).

Los empleados públicos que cumplen un año de servicios efectivos en una fecha próxima al término del año calendario tienen derecho a hacer uso del feriado por ese año, durante el período comprendido entre la data que completan dicho tiempo y el 31 de diciembre del mismo año, aunque no quede incluido en ese lapso todo el tiempo de duración del beneficio. En este caso, es improcedente postergar su goce cuando el feriado no quede comprendido dentro del año calendario respectivo, lo que determina, además, que tampoco procede su acumulación con el feriado correspondiente al año siguiente (81.184/2012).

Para que los servidores públicos puedan hacer uso conjunto de su feriado acumulado, la autoridad llamada a pronunciarse debe resolver, por razones de buen servicio, anticipar o postergar la época de su goce y el empleado, ante esa decisión, solicitar formal y expresamente la acumulación, trámites que han de efectuarse dentro de la respectiva anualidad en la cual, normalmente, debería disfrutarse el feriado (70.757/2013, 56.348/2014, 47.259/2016).

Un funcionario a quien se le ha otorgado acumulación de feriados en un servicio y que pasa posteriormente a cumplir funciones en otra repartición sin solución de continuidad, tiene derecho a hacer uso conjunto del aludido feriado acumulado (30.357/1992).

Ni la antigüedad ni la calificación de un funcionario configuran elementos que le otorguen un derecho preferencial sobre los demás empleados para la época en que hará uso de su feriado legal. Corresponde al jefe superior del servicio poner en práctica el principio básico de ordenación y funcionamiento de la institución que dirige, debiendo adoptar las medidas que estime conducentes para mantener y asegurar, durante el feriado de su personal, la permanencia y continuidad de la función pública. En este sentido, cabe destacar que este precepto reconoce a la autoridad la facultad de anticipar o postergar discrecionalmente el goce

del beneficio solicitado, cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen, con la única limitación de que el feriado quede comprendido dentro del año calendario que corresponde al beneficio. En determinadas circunstancias, resulta de particular importancia racionalizar los feriados, especialmente cuando un servicio trabaja por turnos, con el objeto de asegurar la continuidad de la función pública (14.523/1993).

La acumulación de feriado no constituye un derecho permanente que el funcionario pueda ejercer discrecionalmente, sino que solo adquiere tal calidad en la medida que, habiendo solicitado hacer uso de ese beneficio durante el año correspondiente, este haya sido anticipado o postergado por la autoridad. De esta manera, si un servidor ha sido autorizado para hacer uso de su feriado en la época solicitada, no podrá pedir la acumulación del mismo con el del año siguiente (46.162/2013, 50.458/2013, E382480/2023).

Procede que la autoridad administrativa postergue el goce de feriado legal solicitado por un funcionario, indicando otra fecha de inicio del mismo, cuando esa decisión se adopta por razones de buen servicio, enmarcándose dentro de la facultad que le confiere este precepto (33.398/1997, 40.994/1999).

Para que sea procedente la acumulación de feriado, es menester que la jefatura superior haya anticipado o postergado la época de su goce y que el servidor, ante esa decisión, solicite expresamente la acumulación, todo ello dentro del respectivo año calendario en que debería haberse disfrutado del mismo (65.685/2012, 56.348/2014, 44.471/2017).

La autoridad debe disponer la acumulación del feriado luego de que su negativa derivó de la errónea información entregada al funcionario, lo que impidió que el afectado lo solicitara expresamente, anomalía que configura una justa causa de error y que, por tanto, no le puede provocar un perjuicio al indicado servidor, el que actuó de buena fe y en el convencimiento de haber obrado legítimamente (38.796/2013, 57.470/2014).

La solicitud de acumulación debe realizarse en términos formales y explícitos, por lo que no basta la manifestación verbal del requerimiento (59.360/2016).

Funcionario afecto a la medida de suspensión preventiva establecida en el artículo 136 del Estatuto Administrativo no se encuentra impedido de solicitar y gozar de su feriado legal, por lo que su eventual acumulación procederá según las reglas generales (E64232/2020).

El artículo 104 de la ley Nº 18.834 no permite acumular más de dos períodos consecutivos de feriado, incluso si su goce no ha sido posible por causa de licencia médica o descanso maternal (E179972/2025).

Inciso 3º

Procede acumulación de feriados en años sucesivos de funcionaria de la Secretaría Regional Ministerial de Salud de la región Metropolitana, en la medida que no se exceda el tope equivalente a la sumatoria de dos períodos (59.773/2011).

Saldo de feriado que se genere producto de tener derecho a un mayor número de días que aquellos durante los cuales permanece sin funcionar el servicio, se rige por las reglas generales previstas en el Estatuto Administrativo y, complementariamente, por las leyes Nºs. 21.306 y 21.405 (E245592/2022).

Inciso 4º

Tratándose del personal adscrito a un sistema de turnos rotativos y permanentes, todos los días del año pasan a ser hábiles y, en ese contexto, para el goce de feriados procede considerar la unidad día —que comienza a las cero horas y termina a las 24 horas del mismo—, indistintamente del número de horas que se deba trabajar en él, de modo que el otorgamiento de días de feriados discontinuos solo comprende las fechas autorizadas y no los días intermedios, aunque sean sábados, domingos o festivos, en términos tales que, si el funcionario debe cumplir turno en esos días, debe concurrir a trabajar, procediendo el descuento correspondiente si no lo hace (16.877/2010, 30.067/2013).

Cuando el inciso cuarto del artículo 104 del Estatuto Administrativo obliga al uso de una fracción no inferior al período que menciona, no distingue si ha existido o no acumulación con días provenientes del año anterior y durante el cual haya existido tal fragmento de diez días. La finalidad del indicado precepto legal no es otra que la existencia, durante cada anualidad, de un lapso no inferior a diez días. En consecuencia, durante el año el funcionario se encuentra obligado a dar cumplimiento al mandato en estudio y, por ende, debe hacer uso de su feriado con la existencia de un período no inferior a diez días, pudiendo solicitarse el fraccionamiento del resto de la forma que estime pertinente (40.297/2014, 95.896/2015, E409603/2023).

Se ajusta a derecho la acumulación del feriado de un funcionario que no se ha tomado durante un año determinado la fracción de diez días que dispone el inciso final del artículo 104 del Estatuto Administrativo, cuando por razones de servicio la autoridad le ha anticipado o postergado las vacaciones correspondientes a ese lapso parcial y este ha pedido añadirlo al feriado del año siguiente (95.896/2015).

En virtud de las modificaciones que introdujo la ley Nº 20.883 a las leyes Nºs. 18.834 y 18.883, el aumento de cinco días de feriado para zonas extremas debe sujetarse a las reglas del feriado ordinario y puede fraccionarse (6.803/2017, 25.304/2018).

Se ajusta a derecho fraccionamiento de saldo de diez días de feriado que el inciso final del artículo 104 del Estatuto Administrativo obliga a tomarse de

manera continua, respecto de quien cuida a una persona discapacitada, bajo las condiciones que se señalan, ya que la normativa que regula los derechos de las personas con discapacidad autoriza a los órganos de la Administración del Estado en los que desempeñe la madre, padre o persona encargada de su cuidado, a hacer ajustes razonables a fin de que se le brinden los cuidados necesarios (3.810/2017).

La duración del feriado puede ser alterada conforme al mayor número de años de servicios que se cumplan en el transcurso de la respectiva anualidad (E325454/2023).

Funcionarios que hacen uso de una licencia médica parcial pueden, excepcionalmente, gozar de su feriado legal, fraccionado en medios días (E368448/2023).

Concordancias:

Artículos 89, 102, 103, 105, 106 y 107 de la ley Nº 18.834; 103 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 104 BIS. Todo funcionario tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo. Ley 20.137, Art. 2º.

Interpretación:

En cuanto a la forma de computar el beneficio ante el deceso del padre o madre del funcionario, el propio legislador establece que el permiso de tres días hábiles que debe hacerse efectivo a partir del día del respectivo fallecimiento. En caso de que el fallecimiento del pariente se produzca mientras el trabajador está cumpliendo su jornada laboral, corresponde que se le reconozca el derecho a ausentarse de sus labores a contar de ese día, sin importar cuanto tiempo de la jornada laboral haya cumplido efectivamente el trabajador. Conforme a lo dispuesto en el artículo 65, inciso primero, de la ley Nº 18.834, la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios debe cumplirse de lunes a viernes, razón por la cual el permiso debe necesariamente operar en aquellos días de la semana que, no siendo feriados, comprende la referida jornada, salvo las situaciones excepcionales expresamente ordenadas en la ley, como la de los profesionales funcionarios de los servicios de salud. En lo que dice relación con la oportunidad en que debe presentarse el certificado de defunción del progenitor, cabe señalar que, en atención a la naturaleza del permiso aludido y las condiciones de hecho en que este opera, no es imprescindible que la autoridad administrativa exija previamente el precitado certificado, sin perjuicio de que arbitre las medidas tendientes a que dicho documento sea acompañado a la brevedad una vez que el funcionario se reincorpore a sus labores, obligación que podrá dejarse establecida en el acto que reconozca el derecho de que se trata (19.295/2009, 76.253/2012).

Respecto de los profesionales funcionarios que sirven cargos compatibles en un mismo centro asistencial, no es posible ni razonable que el derecho que le asiste sea examinado de manera independiente por cada cargo compatible, debiendo considerarse, en consecuencia, la totalidad de las plazas que se sirven y que completan su jornada semanal, cualquiera sea la forma o modalidad de cumplimiento en cada caso. De lo anterior se sigue que, en principio, el permiso de tres días hábiles en comento debe computarse desde el día del fallecimiento del pariente y respecto de todos los cargos compatibles que durante ese lapso esté obligado a servir el funcionario. De acuerdo con el artículo 11, inciso tercero, de la ley Nº 18.834, las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones contenidas en ese texto legal, por lo que estos servidores no están investidos de la calidad de funcionarios, careciendo de los derechos de que estos gozan —como lo es el permiso a que se refiere el anotado artículo 104 bis—, a menos que se hayan estipulado en el convenio (76.253/2012, 21.825/2013).

Permiso del artículo 66, inciso segundo, del Código del Trabajo, debe computarse desde el siguiente día al del fallecimiento, si ocurre después del término de la jornada laboral del beneficiado (23.227/2013).

En el caso de funcionaria que sufrió el fenecimiento de su padre y cuya fecha de defunción se remonta a días antes al conocimiento que tuvo de tal situación, la cual se obtuvo gracias a una autopsia practicada al efecto, debe entenderse que el permiso por fallecimiento, para el caso particular de la especie, no cumpliría su objetivo si se computara desde la fecha de muerte determinada por la respectiva autopsia, razón por la cual debe considerarse, para tales efectos, el día en el cual la funcionaria tuvo conocimiento del deceso de su padre (45.282/2014, 70.841/2015).

Permisos por fallecimiento contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo permiten suspender el feriado legal de un funcionario, según se indica (E355370/2023).

Concordancias:

Artículos 1º, 19, Nº 1 y 38 de la Constitución Política; 43 de la Nº 18.575; 66 y 195 del Código del Trabajo; 89 de la ley Nº 18.834; 108 bis de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 105. Los funcionarios que se desempeñen en instituciones que dejen de funcionar por un lapso superior a veinte días dentro de cada año, no gozarán del derecho a feriado, pero podrán completar el que les correspondiere según sus años de servicios. No regirá esta disposición para los funcionarios que, no obstante la suspensión del funcionamiento de la institución deban por cualquier causa trabajar durante ese período.

Ley 18.834, Art. 100.

Interpretación:

Los empleados a que se refiere este artículo no gozan del derecho a feriado, sino que a un descanso. Por tal motivo, cuando los servicios dejan de funcionar, tienen derecho a disfrutar de ese descanso durante ese lapso sin necesidad de acreditar los requisitos que hacen procedente el feriado, a menos que soliciten el que les correspondiere según sus años de servicio. Luego, los empleados que se desempeñan en organismos que dejan de funcionar por más de veinte días dentro de cada año, no gozan de derecho a feriado, sino de un descanso obligatorio anual durante el lapso en que se encuentran interrumpidas las labores en la entidad. Con todo, ese personal puede completar el feriado que le corresponde según sus años de servicios (3.940/1992).

Las instituciones que no funcionan por un período superior a veinte días cada año y cuyos empleados hicieron uso del descanso que les corresponde anualmente durante el cierre respectivo, no pueden establecer un sistema de turnos de trabajo de su personal en otra época. Lo anterior significaría el no cumplimiento del deber de asistencia sin causa justificada, lo que obligaría a efectuar los descuentos señalados en el artículo 72 de la ley Nº 18.834. Además, ello implicaría que una parte del personal no trabaje, en circunstancias de que el artículo 65 de la misma norma establece el deber de estos de desempeñar personalmente el cargo durante toda la jornada de trabajo (41.802/1995, 69.729/2010).

Si bien el artículo 105 establece una excepción a la regla general contemplada en el artículo 104, ello no implica que los trabajadores a que se refiere se encuentren privados de su derecho a feriado, sino que, en relación con dicho beneficio, aquel precepto solo ha impuesto una limitación respecto de la oportunidad en que los trabajadores pueden hacer uso del mismo. Por ello, los servidores a que se alude el artículo 105 se encuentran obligados a gozar de su descanso anual durante el período de cierre o suspensión de actividades de las instituciones a que esa disposición alude, salvo que se trate de funcionarios que tengan derecho a un mayor número de días de feriado que aquellos durante los cuales el respectivo organismo permanece sin funcionar. Ahora, en el caso de una universidad estatal que deja de funcionar durante los meses de enero y febrero por un período de veinte días y, además, en el invierno y en el receso adicional del mes de septiembre, el cese de actividades de esa institución excede el período de veinticinco días de feriado que le corresponde a los funcionarios no académicos que tienen derecho

a esos días hábiles de descanso, por lo que debe entenderse que el feriado de estos funcionarios se ha consumido en su totalidad en los períodos en que la entidad suspende sus actividades durante la respectiva anualidad, con lo cual, aquellos gozan incluso de un descanso superior a los veinticinco días hábiles. Por tal motivo, los funcionarios no académicos de esas las instituciones de educación superior de carácter estatal, que tienen derecho a 25 días hábiles de feriado de acuerdo con la ley Nº 18.834, no tienen derecho a completarlos en los términos que señala el artículo 105, cuando el respectivo período de descanso que les corresponde es menor que el lapso de cese de actividades que en el año tiene la institución en que se desempeñan (25.181/2004, 54.112/2014).

Funcionario afecto a la medida de suspensión preventiva establecida en el artículo 136 del Estatuto Administrativo no se encuentra impedido de solicitar y gozar de su feriado legal, por lo que su eventual acumulación procederá según las reglas generales (E64232/2020).

Es menester considerar que el artículo 103 de la ley Nº 18.834, previene que el feriado corresponderá a cada año calendario, añadiendo su artículo 105 que quienes se desempeñan en instituciones que dejan de funcionar por un término superior a veinte días dentro de cada año, como acontece con el organismo en el que prestaban labores las interesadas, no gozan de feriado, pero podrán completar el que les correspondiere según sus años de servicios. Enseguida, los empleados a que se refiere el último precepto legal citado no se encuentran privados de descanso, sino que están limitados en cuanto a la oportunidad en que pueden hacerlo efectivo, la que se circunscribe a la época de cierre de las entidades que ahí se indican. Ahora bien, en el caso en estudio, es posible advertir que el jardín infantil en el que trabajaban las ocurrentes cerró durante todo el mes de febrero y que hicieron uso del beneficio que reclaman en dicha mensualidad (54.112/2014, 15.334/2018).

No corresponde otorgar el feriado por una determinada anualidad si durante ella el empleado ha hecho uso del descanso a que alude el artículo 105 del Estatuto Administrativo en la universidad y en el establecimiento de salud en que desempeña sus actividades formativas en virtud de una comisión de estudios (43.393/2016).

El artículo 105 de la ley Nº 18.834 dispone que los funcionarios que se desempeñen en instituciones que dejen de funcionar por un lapso superior a veinte días dentro de cada año no gozarán del derecho a feriado, pero podrán completar el que les correspondiere según sus años de servicios. De esa norma se desprende que si los días hábiles de receso son inferiores a aquellos a que se tiene derecho conforme a las reglas del feriado, la diferencia no se pierde, por lo que el servidor puede impetrarla, a título de feriado, conforme a las reglas generales (20.901/2018).

Trabajadores de jardines infantiles o salas cunas financiados vía transferencia de fondos deben hacer uso de su feriado progresivo durante el período de receso que

establece la ley Nº 20.994. El goce de los días de feriado de cualquier clase que excedan dicho receso se rige por las reglas generales (20.901/2018).

Saldo de feriado que se genere producto de tener derecho a un mayor número de días que aquellos durante los cuales permanece sin funcionar el servicio, se rige por las reglas generales previstas en el Estatuto Administrativo y, complementariamente, por las leyes Nºs. 21.306 y 21.405 (E245592/2022).

El uso de licencia médica o descanso maternal, luego de que el servicio haya comenzado el receso a que alude el artículo 105 del Estatuto Administrativo, dará derecho a feriado en la medida que el funcionario o la servidora disponga de días de feriado que no hayan quedado comprendidos en el lapso de receso de que pudo gozar antes del inicio de la licencia o descanso maternal (E132335/2021).

Concordancias:

Artículos 72, 102 a 107 de la ley Nº 18.834; 104 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 106. El funcionario que desempeñe sus funciones en las comunas de Isla de Pascua, de Juan Fernández y de la Antártica, tendrá derecho a que su feriado se aumente en el tiempo que le demande el viaje de ida al continente y regreso a sus funciones.

Ley 18.834, Art. 101.

Los funcionarios que residan en las regiones de Tarapacá, Antofagasta, Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo, y de Magallanes y de la Antártica Chilena, y en las provincias de Chiloé y Palena de la Región de Los Lagos, tendrán derecho a gozar de su feriado aumentado en cinco días hábiles.

Ley 19.921, Art. 1º.

Ley 20.883, Art. 30.

Interpretación:

Inciso 1º

La ley Nº 18.834 establece preceptos especiales sobre feriado para aquellos funcionarios que laboran en las comunas de Isla de Pascua, de Juan Fernández y de la Antártica, en cuanto a condiciones, modalidades y progresión, disposiciones que, por tal motivo, deben aplicarse con prescindencia de cualquier otra normativa (24.191/1997, 2.528/2001).

El artículo 106 es una disposición de aplicación general a los servidores de la Administración del Estado y no se contraviene con la normativa sobre feriados contenida en el Código del Trabajo, de modo que no existe inconveniente para que la superioridad de un organismo público, en uso de sus facultades, pueda incluir el feriado aumentado que contempla en los contratos que suscriba con aquel personal que se rige por el citado ordenamiento laboral (40.390/2003).

Funcionario de Gendarmería de Chile que se desempeña en Isla de Pascua solo tiene derecho al feriado que corresponda a sus años de servicio, aumentado por el tiempo que le demande el viaje de ida al continente y de regreso a sus funciones. Lo anterior, ya que la norma del inciso segundo del artículo 2º de la ley Nº 16.441, sustituida por el artículo 22 de la ley Nº 16.521, según el cual, los empleados que indica, destinados a prestar servicios en Isla de Pascua, procedentes del continente, gozaban de 40 días hábiles de feriado anual, acumulables hasta por cinco períodos consecutivos, se encuentra tácitamente derogada por las disposiciones de la citada ley Nº 18.834 (2.528/2001, 51.875/2009).

Inciso 2º

Si bien el Código del Trabajo contiene actualmente una norma que contempla un aumento de feriado para los servidores sujetos a su preceptiva, similar al previsto en la ley Nº 18.834, que residan en las regiones y provincias que indica, aquel no comprende todas las zonas geográficas que están establecidas en el citado texto estatutario. Por ello, el servicio puede convenir con el personal que labora en virtud

de un contrato de trabajo el aumento de feriado que establece el inciso segundo del artículo 106 de la ley Nº 18.834, dado que, en ese caso, se estaría otorgando un beneficio análogo al que gozan, en idénticas condiciones, los funcionarios que en ese mismo territorio se encuentran regulados por el Estatuto Administrativo (22.836/2017, 30.278/2018).

En virtud de las modificaciones que introdujo la ley Nº 20.883 a las leyes Nºs. 18.834 y 18.883, el aumento de cinco días de feriado para zonas extremas debe sujetarse a las reglas del feriado ordinario y puede fraccionarse (6.803/2017, 25.304/2018).

Funcionarios que se incorporen sin solución de continuidad a un municipio desde otro organismo de la Administración del Estado tienen derecho a que se les reconozca el tiempo servido en este para efectos de impetrar el feriado (33.213/2019).

Concordancias:

Artículos 126 bis y vigesimosegundo transitorio de la Constitución Política; 105 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 107. El funcionario que ingrese a la Administración del Estado no tendrá derecho a hacer uso de feriado en tanto no haya cumplido efectivamente un año de servicio. Ley 18.834, Art. 102.

Interpretación:

Una vez cumplido un año de servicios efectivos, el funcionario puede en los años sucesivos gozar del beneficio del feriado en cualquier período dentro del respectivo año calendario. En cambio, el empleado que recién ingresa a la Administración solo puede ejercer ese derecho después de haber cumplido efectivamente un año de labores (25.073/1989).

El cómputo del año de servicios necesario para acceder al feriado legal por parte de funcionarios recién ingresados a la Administración, no debe comprender aquellos días de permiso sin goce de remuneraciones que se le otorgaron durante ese período, por no revestir el carácter de efectivos que exige la ley (13.586/1993).

Los servidores que cumplan la primera anualidad en la Administración Pública en una data próxima al término de un determinado año calendario, solo podrán hacer uso del respectivo feriado entre la fecha en que satisfacen ese requisito y el 31 de diciembre del mismo año, aunque no quede incluido en dicho lapso todo el tiempo de duración del beneficio (34.272/2009, 50.406/2012, 60.199/2015).

El funcionario que se reincorpora a la Administración del Estado no "ingresa" para efectos del feriado, porque ese hecho se produjo la primera vez que entró a ella a prestar servicios. En este caso, no tiene aplicación el artículo 107 de la ley Nº 18.834, que se refiere al servidor "que ingrese a la Administración del Estado", sino que la norma general del artículo 103 del Estatuto Administrativo, en cuya virtud el beneficio "corresponderá a cada año calendario" (77.468/2011, 63.563/2014, 41.791/2016).

Cuando los servidores cesan en funciones pierden el feriado pendiente que pudieren tener, porque han dejado de poseer la condición de funcionarios, a menos que se reincorporen a la Administración en el respectivo año, lo que les hace recuperar dicha calidad, teniendo derecho a todos los beneficios que ello implica, como ocurre con el resto del feriado que no pudieron gozar (140/1998, 53.045/2013).

Feriado pendiente al término de labores en corporación municipal no puede ser impetrado en la Administración Pública para los fines contemplados en el artículo 107 del Estatuto Administrativo. Ello, porque el período trabajado para empleadores particulares, como es el caso de las corporaciones municipales, no puede ser asimilado al ejercicio de cargos públicos, no siendo útil, por ende, para efectos de dar cumplimiento al desempeño mínimo exigido por el recién mencionado precepto estatutario para el goce del feriado (63.371/2012, 81.915/2016, 88.151/2016).

De acuerdo con el artículo 107 de la ley Nº 18.834, para gozar de feriado se requiere un año de servicios en la Administración y en atención a que según el artículo 1º de la ley Nº 18.575, los órganos integrantes del Poder Judicial no pertenecen a ella, el tiempo laborado en los tribunales de justicia no es útil para tales fines (51.639/2013, 8.992/2014).

Procede reconocer feriado a funcionario que pasó a desempeñarse sin solución de continuidad en servicio que indica y que cumplió un año en la Administración (3.652/2012).

Procede reconocer en un tribunal tributario y aduanero continuidad laboral respecto de funcionarios que se desempeñaron en otros juzgados, para efectos del artículo 107 del Estatuto Administrativo. Al respecto, el artículo 17 del artículo primero de la ley Nº 20.322 estipula que, en todo lo no previsto por esa ley, el personal de los aludidos tribunales se regirá por la ley Nº 18.834, salvo en aquello que sea incompatible con la naturaleza de su función. Luego, resulta razonable que, en la especie, se reconozca al personal que es designado en los tribunales tributarios y aduaneros, para efectos de contabilizar el lapso mínimo de un año necesario para tener derecho a feriado en estos, todo el tiempo que esos empleados han laborado en juzgados, ya sea que integren o no el Poder Judicial (72.976/2014).

La empresa Línea Aérea Nacional integraba la Administración Pública al momento de la desvinculación de los funcionarios, por ello estos pueden invocar el tiempo servido en esa entidad para los fines del artículo 107 del Estatuto Administrativo (18.270/2016).

El tiempo en que funcionario de Carabineros de Chile realizó su formación para ingresar a la institución no es computable para hacer uso del feriado a que se refiere el artículo 107 de la ley Nº 18.834, pues tal lapso no corresponde al ejercicio de un empleo público (29.847/2015).

Funcionario que ha tenido un desempeño previo superior a un año, tendrá derecho a feriado legal siempre que no haya hecho uso de ese descanso en el respectivo año calendario, en cualquier calidad jurídica (24.233/2018).

Tiempo trabajado en el Servicio de Cooperación Técnica no es útil para computar el tiempo exigido por el artículo 107 de la ley 18.834 para tener derecho a feriado, en atención al carácter de empleados particulares de quienes se desempeñan en él (E393417/2023).

Los servidores que se hayan desempeñado por un año a honorarios y luego pasaron a la contrata de la ley Nº 18.883, pueden impetrar en esa condición todo el feriado del correspondiente año calendario si no hubieren gozado de él, o solo lo que les reste (8.737/2020).

Los lapsos a honorarios no son útiles para dar por cumplido el requisito que exige el artículo 107, para hacer uso del feriado por primera vez luego de un ingreso

a la Administración del Estado, ya que el tiempo servido en ese carácter por quienes luego son traspasados a la contrata no puede considerarse para hacer uso de otros beneficios o derechos estatutarios que requieren del desempeño en calidad de funcionario público por un determinado plazo, como sucede con aquel precepto legal. Ello, por cierto, sin perjuicio de lo resuelto en relación con el derecho a feriado de quienes han pasado a la contrata sin solución de continuidad habiendo antes prestado servicios a honorarios con cláusula de derecho a feriado y más de un año de labores en esta última condición (24.807/2019, E7538/2025).

Concordancias:

Artículos 67 del Código del Trabajo; 102 a 106 de la ley Nº 18.834; 106 de la ley Nº 18.883.

Párrafo 4º. De los permisos

ARTÍCULO 108. Se entiende por permiso la ausencia transitoria de la institución por parte de un funcionario en los casos y condiciones que más adelante se indican.

Ley 18.834, Art. 103.

El jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de los servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, podrá conceder o denegar discrecionalmente dichos permisos.

Interpretación:

Inciso 1º

Los funcionarios que hacen uso de permisos mantienen su condición de tales, como quiera que se encuentran ejerciendo un derecho estatutario (16.140/1991, 29.411/1996, 47.809/2002).

Las normas sobre permisos y feriados previstas en el título IV de la ley Nº 18.834 corresponden a derechos funcionarios, que, al igual que las obligaciones, son inherentes al desempeño de todo cargo público regulado por el citado cuerpo estatutario, por lo que se aplican al personal nombrado en calidad de suplente (9.662/1991, 10.698/2005).

No puede estimarse justificada la inasistencia en que incurre un empleado por haber ignorado que su solicitud de permiso había sido rechazada, lo que es válido también cuando no ha habido resolución de la autoridad, porque antes de ausentarse debió consultar si el permiso se le había concedido o no (10.633/1993, 48.314/2001).

Inciso 2º

Es facultad privativa de la autoridad administrativa pronunciarse sobre la petición de un permiso, esto es, otorgarlo o denegarlo. La autoridad cuenta con tal potestad, debiendo ponderar para su ejercicio las razones de buena administración que se estimen adecuadas, pues esa norma se encuentra concebida en función o según las necesidades del servicio, en consideración a los principios de oportunidad y continuidad que orientan su acción (36.569/2011, 59.143/2012).

En el caso de que se deniegue el permiso, la decisión de la autoridad deberá fundarse suficientemente, con apego al principio de racionalidad (52.124/2009, 19.444/2011, 35.161/2013).

Los permisos contemplados en los artículos 108 a 110 del Estatuto Administrativo deben solicitarse por los empleados con la debida antelación para permitir a la autoridad tomar la decisión más adecuada (21.646/2003).

Denegar permisos con o sin goce de remuneraciones no puede estimarse una ilegalidad. La facultad de solicitar a la autoridad administrativa hacer uso de permisos con o sin goce de remuneraciones supone el mantenimiento de la calidad de empleado en servicio activo. No procede tampoco compensar en dinero a quien no ha hecho uso de estos permisos por cualquier motivo, por no autorizarlo la ley (39.219/2003, 34.238/2007).

Autoridad no puede denegar permisos administrativos con base en la jornada laboral o en los turnos que deban cumplirse. Sobre el particular, cabe señalar que los permisos con goce de remuneraciones dispuestos en el inciso primero del artículo 109 de la ley Nº 18.834 se encuentran establecidos a favor de todos los funcionarios, sin distinción respecto a su jornada de trabajo, sea esta de lunes a viernes o bajo un sistema de turnos, por lo que cualquier discriminación en su otorgamiento basada en la jornada de trabajo sería contraria a derecho. En este contexto, según lo manifestado en el artículo 108 de ese cuerpo normativo, la autoridad cuenta con la potestad para conceder o denegar ese beneficio en cada ocasión que se le solicite, debiendo ponderar para su ejercicio las razones de buena administración que se estimen adecuadas (59.143/2012, 60.362/2013, 5.839/2015).

Si un funcionario es citado con arreglo a la ley, en calidad de imputado, a una audiencia judicial que interfiera con el cumplimiento de su jornada laboral deberá utilizar los medios que el ordenamiento jurídico le confiere para ausentarse transitoriamente de sus labores. De modo tal que informando de forma oportuna de dicha circunstancia a la autoridad respectiva, esta deberá autorizar los permisos que correspondan. Si bien el otorgamiento de los permisos es una facultad discrecional de la autoridad respectiva, quien puede denegarlos por existir motivos que razonablemente justifican la necesidad de que el servidor no se ausente de sus labores en el período que solicita, ello debe conciliarse con la normativa que regula la comparecencia de los imputados en el proceso penal, sin que la Administración pueda impedir u obstaculizar que un funcionario concurra a la citación judicial (38.285/2010, 74.853/2011).

La posibilidad de hacer efectivo un permiso administrativo depende, por una parte, de que sea solicitado de modo oportuno, esto es, con antelación a la fecha en que debe hacerse efectivo y, por otra, que el respectivo jefe superior o autoridad competente resuelva otorgarlo en los términos requeridos por el empleado, condiciones que no concurren en la hipótesis de pretender justificar días no trabajados por haber sido empleados en un reposo médico que fue rechazado por una entidad previsional (42.181/2011).

Durante permiso sin goce de remuneraciones pueden desarrollarse actividades propias de candidatura a alcalde o parlamentario. Cabe destacar que el artículo 110, letra a), de la ley Nº 18.834, admite la posibilidad de solicitar dicho beneficio por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año

calendario, correspondiendo al jefe superior del servicio autorizar o denegarlos discrecionalmente, según el inciso segundo del artículo 108, del mismo cuerpo legal. Sin perjuicio de lo expuesto, el artículo 19 de la ley Nº 18.575, en relación con el artículo 84, letra h), de la ley Nº 18.834, impide a los servidores públicos realizar cualquier actividad política dentro de la Administración, mientras que el artículo 27 de la ley Nº 19.884 dispone que los funcionarios no podrán realizar actividad política dentro del horario dedicado a la Administración del Estado, ni usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones. Conforme a lo anterior, la sola circunstancia de que el aludido servidor tuviera la calidad de candidato a alcalde y luego a diputado, durante los períodos en que hizo uso de permisos sin goce de remuneración, no implica una transgresión a las mencionadas disposiciones (41.242/2014).

Concordancias:

Artículos 66, 195, 199, 199 bis y 200 del Código del Trabajo; 72, 89, 104 bis, 109 y 110 de la ley Nº 18.834; 107 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 109. Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días. Ley 18.834, Art. 104.

Podrán, asimismo, solicitar que los días hábiles insertos entre dos feriados, o un feriado y un día sábado o domingo, según el caso, puedan ser de descanso, con goce de remuneraciones, en tanto se recuperen con otra jornada u horas de trabajo, realizadas con anterioridad o posterioridad al feriado respectivo. Ley 19.920, Art. 2º.

Interpretación:

Inciso 1º

El artículo 109 de la ley Nº 18.834 solo contempla como medio legítimo para que el funcionario pueda ausentarse del servicio, con goce de remuneraciones, un permiso de seis días hábiles en cada año calendario, a fin de atender asuntos particulares, que puede conceder el jefe superior del servicio siempre que circunstancias especiales lo justifiquen (21.785/2001).

Los permisos con goce de remuneraciones dispuestos en el inciso primero del artículo 109 del Estatuto Administrativo se encuentran establecidos a favor de todos los funcionarios, sin distinción respecto a su jornada de trabajo, sea esta de lunes a viernes o bajo un sistema de turnos, como ocurre en los servicios de salud, de allí que cualquier discriminación en la concesión de tales permisos basada en la jornada de trabajo, sería contraria a derecho (13.687/2010).

Es improcedente considerar el sábado como hábil para el cálculo de los permisos con goce de remuneraciones, pues ese día dejó de tener la calidad de hábil o de trabajo, desde el momento que la jornada ordinaria de 44 horas semanales se distribuyó de lunes a viernes, conforme al artículo 65 de la ley Nº 18.834. Esta conclusión se encuentra confirmada por el artículo 66, que considera como trabajo extraordinario y no normal, el que se desarrolla en sábado. Además, el artículo 109, al establecer que los permisos que consulta son para "ausentarse de sus labores", está precisando que, para su cómputo, día hábil es sinónimo de día de trabajo. Los permisos que se concedan los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre deben considerarse otorgados por medio día y no por día completo, por cuanto la jornada ordinaria en esos días solo puede extenderse hasta las 12:00 horas, con prescindencia del hecho de que ese lapso sea inferior al que comprende la respectiva media jornada laboral (26.384/1990).

Los suplentes de empleados de planta tienen derecho a disfrutar de los permisos establecidos en la ley Nº 18.834, porque los derechos y obligaciones funcionarios son inherentes al desempeño de todo cargo público regulado por esta ley (9.662/1991).

La concesión de permisos para ausentarse de las labores debe efectuarse en relación con la jornada que los servidores desarrollan permanentemente, sea que esta se cumpla de lunes a viernes o bajo un sistema de turnos —como ocurre en los servicios de salud o Gendarmería de Chile—, cuando estos sean el modo habitual de desempeño del empleo, ya que la expresión "días" usada por este artículo 109 es sinónimo de jornada de trabajo. Luego, el fraccionamiento de los permisos con goce de remuneraciones en "medios días" que consulta esta disposición debe entenderse referido al período equivalente a media jornada diaria de trabajo, cualquiera que sea la duración de esta, según el cumplimiento de la jornada semanal ordinaria (45.271/2013).

No puede estimarse justificada la inasistencia en que incurre un funcionario por haber ignorado que su solicitud de permiso había sido rechazada, lo que es válido también cuando no ha habido resolución de la autoridad (10.633/1993).

Los permisos administrativos que señala esta norma no pueden fraccionarse por horas, ya que el artículo 109 no contempla esa posibilidad al referirse expresamente a "días o medios días". Tampoco procede utilizar esta franquicia para justificar atrasos (16.987/1993).

No corresponde aplicar supletoriamente este artículo al personal regido por la ley Nº 15.076, que permite fraccionar por medios días los permisos administrativos, porque el artículo 25 de dicha ley regula expresamente el otorgamiento de los aludidos permisos respecto de los empleados afectos a sus disposiciones y dicha norma no contempla tal posibilidad (42.633/1994).

Podrán justificarse con permisos con goce de remuneraciones las ausencias del servicio en días sábado, domingo o festivo, cuando los funcionarios deban concurrir a la institución en esos días, por tratarse de entidades en que el sistema de turnos constituye la modalidad habitual de desempeño (51.849/2004).

Es facultad privativa de la autoridad administrativa pronunciarse sobre la petición de un permiso con goce de remuneraciones, esto es, otorgarlo o denegarlo, sin que sea necesario que fundamente la determinación que adopte, ya que cae dentro de sus atribuciones discrecionales conferidas por la ley. No obstante, la decisión de la jefatura superior debe apegarse al principio de racionalidad, para lo cual corresponderá siempre que esta revise los antecedentes relacionados con su otorgamiento, especialmente, si el permiso ha sido solicitado con la debida antelación para permitirle adoptar una adecuada decisión (21.785/2001).

Los funcionarios pueden solicitar permisos con goce de remuneraciones, independientemente de tener o no días feriados pendientes, pero la autoridad competente, en uso de sus facultades, puede denegarlos o autorizarlos discrecionalmente, con apego al principio de racionalidad (44.215/2000).

Los funcionarios que laboran en sistemas de turnos rotativos tienen derecho a gozar de los días libres por rotación de turnos, después de haber hecho uso de

permisos con goce de remuneraciones, pues esta norma otorga autorización para ausentarse de sus labores hasta por seis días hábiles en el año calendario, sin formular distingos (12.926/1997).

Los funcionarios regidos por el Código del Trabajo pueden disfrutar de permisos con goce de remuneraciones, en la medida que ello quede establecido en el contrato que celebren con la Administración, de acuerdo con lo previsto en ese código. Con todo, dicho beneficio no podrá ser diverso del establecido en la ley Nº 18.834 (24.823/2002).

Este permiso solo aprovecha a quienes tienen la condición de funcionarios y mientras la mantengan, de manera que, si antes de gozar de este beneficio el empleado cesa en su cargo, este no puede reclamar su derecho a hacer uso de él (13.022/2010).

El permiso administrativo de esta norma es un beneficio estatutario, cuyo otorgamiento es facultativo para la autoridad, que permite al empleado ausentarse de las labores por motivos particulares, por un período de hasta seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Si el funcionario no goza del permiso durante el referido período, lo pierde, toda vez que no es posible su acumulación ni compensación en dinero, por cuanto al establecerse como una ausencia remunerada, no puede ser concedido en otras condiciones que las expresamente señaladas por las disposiciones del Estatuto Administrativo que lo rigen, las cuales no contemplan dichas modalidades (34.238/2007).

Si bien el otorgamiento de los permisos es una facultad discrecional de la autoridad respectiva, quien puede denegarlos por existir motivos que razonablemente justifican la necesidad de que el servidor no se ausente de sus labores en el período que solicita, ello debe conciliarse con la normativa que regula la comparecencia de los imputados en el proceso penal, sin que la Administración pueda impedir u obstaculizar que un funcionario concurra a la respectiva citación judicial. En este caso, el funcionario deberá comunicar oportunamente la citación judicial a la que es requerido y solicitar, con la debida antelación, dichos permisos, a fin de permitir a la autoridad competente disponer las medidas que sean necesarias para asegurar la continuidad de las tareas que desarrolla la institución y los recursos necesarios para ello, por aplicación de los principios de eficiencia y eficacia que debe observar la Administración. Por su parte, si la comparecencia del empleado es requerida por imputaciones que se relacionan con el desempeño de su función pública, corresponde a la Administración asumir determinadas obligaciones para proteger al funcionario involucrado (38.285/2010).

No resulta procedente compensar los días no trabajados con motivo de una licencia médica rebajada o rechazada, con cargo a los días de feriado a que tenga derecho o de permiso administrativo o compensado que pueda solicitar, pues se trata de derechos de naturaleza distinta, en atención a las circunstancias

en que se otorgan o pueden ser concedidos y en los fines que ellos satisfacen (42.181/2011).

El viático de faena previsto en los artículos 7º y 10 del decreto con fuerza de ley Nº 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, se devenga por el solo hecho de tener el trabajador la obligación de trasladarse diariamente a lugares alejados de centros urbanos para realizar sus labores habituales, por lo que le asiste el derecho a percibir este beneficio, aun cuando haya hecho uso de medio día de permiso administrativo (17.351/2004).

Si una funcionaria, que se encuentra haciendo uso del derecho a alimentar a hijo menor de dos años, solicita un permiso con goce de remuneraciones por medio día —sea este de mañana o tarde—, deberá cumplir durante ese día, con la mitad de las horas que le corresponda desempeñar en la jornada especial que le asiste, conforme al artículo 206 del Código del Trabajo (7.204/2017).

Los motivos personales o particulares que justifican los permisos de los artículos 108 y 109 de las leyes Nºs. 18.883 y 18.834, respectivamente, pueden corresponder a aquellos destinados a exámenes médicos. Por ello, el permiso a que hace referencia el artículo 66 bis del Código del Trabajo no resulta aplicable a los empleados de la Administración del Estado (42.891/2016).

El artículo 109 de la ley Nº 18.834 señala que los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días. Por su parte, el artículo 8º del decreto Nº 10.559, de 1960, del Ministerio de Hacienda, ubicado en el párrafo de las disposiciones comunes a asignaciones de movilización y por pérdida de caja, señala que se suspenderá el pago de estas durante los feriados, licencias o permisos de los empleados o durante el desempeño de una comisión de servicios. Conforme al tenor literal de la norma precitada, que no distingue entre un permiso por media jornada o por días completos, es preciso concluir que procede descontar del monto de las anotadas asignaciones por el periodo en que los empleados hacen uso de este beneficio (E355372/2023).

Un funcionario puede ausentarse por motivos particulares hasta por seis meses, plazo que se amplía cuando se requiere para permanecer en el extranjero hasta por dos años, aunque no procederá el pago del beneficio de sala cuna en modalidad excepcional, por tratarse de permisos sin goce de remuneraciones. En efecto, el permiso sin goce de remuneraciones permite al funcionario mantener su relación estatutaria con la Administración, pero el tiempo por el cual se hace uso de esta franquicia no se considera como servicio efectivo,puesto que un elemento esencial para que proceda la entrega del beneficio de sala cuna es que la madre funcionaria esté trabajando y, por tanto, durante ese espacio de tiempo requiera de un lugar donde dejar a su hijo mientras cumple sus labores, requisito que no se verifica en el caso de un permiso sin goce de remuneraciones.

Distinta es la situación de los casos exceptuados por la ley, en los que, pese a no haber desempeño, expresamente se los ha considerado como trabajados, como acontece en el caso de las licencias médicas y de los permisos con goce de remuneraciones (E24986/2020).

Aunque el permiso con goce de remuneración constituye un derecho de los funcionarios, el inciso segundo del artículo 108 del Estatuto Administrativo entrega a la jefatura del servicio la potestad para conceder o denegar ese beneficio, ponderando las razones de buena administración que estime necesarias para ello (30.954/2018).

Si un trabajador gozó de sus permisos durante un determinado año calendario en virtud de un contrato a honorarios con un organismo de la Administración, no puede luego, al ser designado a contrata o al suscribirse un nuevo convenio con aquel u otra entidad que la integre, usar ese beneficio —o solo podrá usar lo que le reste, según sea el caso— en idéntico año calendario, ya que la legislación que regula la materia no admite disfrutar dos veces de la misma prerrogativa, aunque se hubiere desempeñado para distintos empleadores o en diversas calidades jurídicas (31.980/2018).

Inciso 2º

En virtud del principio de especialidad, el inciso segundo del artículo 109 del Estatuto Administrativo debe aplicarse cuando la finalidad perseguida por el peticionario sea la del descanso. En el evento de que el servidor requiera ausentarse por otros motivos particulares —como exámenes médicos, fallecimiento de un familiar, trámites personales, por matrimonio, destinación o mudanza—, no puede estimarse que quede vedada la posibilidad de elevar la solicitud del permiso administrativo general del inciso primero del artículo 109 del mismo cuerpo normativo (45.734/2010).

No procede requerir a exfuncionaria el reintegro de las remuneraciones correspondientes al permiso administrativo compensado de interferiado que no pudo devolver con trabajo, por fuerza mayor (licencia médica). Sobre el particular, el artículo 109, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, faculta a los funcionarios para solicitar que los días hábiles insertos entre dos feriados, o un feriado y un sábado o domingo, según el caso, puedan ser de descanso, con goce de remuneraciones, en tanto se recuperen con otra jornada u horas de trabajo, realizadas con anterioridad o posterioridad al feriado respectivo. Enseguida, el artículo 72, inciso primero, del citado cuerpo normativo, señala que, por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado, no podrán percibirse rentas, salvo las situaciones que allí se indican, entre ellas, la fuerza mayor (78.737/2014).

No procede condicionar el otorgamiento del permiso establecido en el inciso segundo del artículo 109 de la ley Nº 18.834 a la falta de días administrativos o de feriado legal (92.191/2015).

Corresponde considerar los minutos trabajados en exceso sobre la jornada ordinaria, con el objeto de recuperar el tiempo del descanso contemplado en el inciso segundo del artículo 109 de la ley Nº 18.834 (88.294/2015).

Procede ejecutar labores propias del empleo durante la recuperación relativa al inciso segundo del artículo 109 de la ley Nº 18.834. El jefe de servicio debe determinar el sistema de compensación de la jornada no trabajada en análisis, sin perjuicio de que este o la jefatura pertinente establezca instrucciones sobre las labores que deben desarrollar los funcionarios durante dicha recuperación, siempre dentro de aquellas que les corresponde ejercer (78.109/2015).

Permiso establecido en el inciso segundo del artículo 109 del Estatuto Administrativo se refiere a un único día hábil inserto entre dos feriados o entre un feriado y un sábado o domingo (65.087/2015).

Funcionario con permiso del inciso segundo del artículo 109, en relación con lo dispuesto en el artículo 71 del Estatuto Administrativo —los servidores no estarán obligados a trabajar las tardes de los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre de cada año—, debe recuperar la cantidad de horas que efectivamente le corresponde desempeñar en la jornada que cubre dicho permiso (1.752/2019).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nº 4, y 38 de la Constitución Política; 66 bis del Código del Trabajo; 3º, letra e), 72 y 108 de la ley Nº 18.834; 108 de la ley Nº 18.883; 40 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1996, del Ministerio de Educación.

ARTÍCULO 110. El funcionario podrá solicitar permiso sin goce de remuneraciones: Ley 19.154, Art. 2º, Nº 8.

a) por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año calendario, y

b) para permanecer en el extranjero, hasta por dos años.

El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente. Ley 18.834, Art. 105.

Interpretación:

Inciso 1º

El permiso sin goce de remuneraciones se contabiliza por días corridos, dado que la norma legal que los establece no dispone que, para su cómputo, solo se deben considerar los días hábiles, motivo por el cual, en la solicitud de permiso sin goce de remuneraciones por un número determinado de días, para efectos del cálculo de descuento de remuneraciones, deberá entenderse que se encuentran incluidos en el total también los sábado, domingo y festivos (24.277/2009).

Cuando un funcionario ha solicitado un permiso sin goce de remuneraciones que expira un viernes, debiendo reasumir sus labores el lunes siguiente y no lo hace, por habérsele concedido uno nuevo, debe entenderse que este es una prórroga del primero y, por ende, él debe otorgarse a partir de su término, esto es, el sábado (35.844/2011).

Si un empleado solicita un permiso sin goce de remuneraciones solo por un viernes o por cinco días desde un lunes a un viernes, solo se le debe descontar aquel o aquellos días requeridos, sin que sea procedente considerar, para los efectos de que se trata, el sábado y domingo anteriores al reintegro a sus labores. En cambio, los trabajadores que piden una cantidad determinada de días, entre los cuales se incluyen sábado, domingo y festivos, experimentarán el pertinente descuento de remuneraciones, considerando la totalidad de los días, toda vez que el beneficio se otorga por días corridos (58.359/2008).

El funcionario que está haciendo uso de un permiso sin goce de remuneraciones se encuentra inhabilitado para percibir remuneraciones durante el tiempo que abarca dicho derecho, salvo aquellos estipendios a los que pueda acceder en su calidad de funcionario siempre que cumpla los requisitos legales para ese fin (22.609/2008).

Los funcionarios que se encuentran haciendo uso de permiso sin goce de remuneraciones a la fecha de pago de la asignación de estímulo por experiencia y desempeño que contempla el artículo 1º de ley Nº 19.490 tienen derecho a

percibir ese beneficio en forma proporcional al período en que efectivamente hayan trabajado con anterioridad a su permiso (14.756/2000).

El permiso sin goce de remuneraciones no desvincula al funcionario del servicio a que pertenece, por lo que mantiene su condición de tal, sujeto al cumplimiento de las normas que rigen su relación laboral con la Administración del Estado, encontrándose solo liberado de la obligación de concurrir a desempeñar el cargo. Por tal motivo, la circunstancia de que el empleado esté gozando de dicho beneficio no impide hacer efectiva la responsabilidad administrativa que pueda afectarle, aplicándole la medida disciplinaria que, en derecho, corresponda (4.325/1990).

Los permisos sin goce de remuneraciones pueden otorgarse por días, pero no por medios días. Procede descontar un día completo de trabajo a los funcionarios que hacen uso de permiso sin goce de remuneraciones en los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre, debido a que este tipo de permisos no admite fraccionamientos (59.753/2011).

El hecho de que el trabajador esté disfrutando de permiso sin goce de remuneraciones no impide aplicarle los preceptos sobre incompatibilidad entre empleos públicos, de manera que el beneficio de ausentarse de su lugar de trabajo no lo autoriza para desempeñar durante ese período un cargo incompatible en otro servicio. En consecuencia, el titular de un cargo no puede ser designado en un empleo incompatible sin cesar en el primero de ellos (30.802/1996).

Es improcedente el reconocimiento de bienios considerando los períodos en que un funcionario hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones, ya que para el cálculo de la asignación de antigüedad en la Administración no deben considerarse los días en que se usó de estos (29.915/1994).

Los funcionarios con permiso sin goce de remuneraciones mantienen el vínculo estatutario que los liga con la Administración del Estado, en consecuencia, no corresponde otorgar un permiso sin goce de remuneraciones a los empleados del Ministerio de Relaciones Exteriores con el objeto de que viajen al extranjero a asumir funciones en las representaciones diplomáticas de Chile, por cuanto el otorgamiento de ese beneficio significaría vulnerar el artículo 86 del Estatuto Administrativo, según el cual todos los cargos públicos a que se refiere este estatuto son incompatibles entre sí (4.125/1996).

La autoridad administrativa puede acoger o no la solicitud de suspensión de un permiso sin goce de remuneraciones antes que finalice y siempre que, en la plaza, no se haya designado un suplente. En tal caso, este último tiene derecho a mantenerse en sus funciones hasta el vencimiento del plazo de la suplencia, impidiendo a la autoridad acoger la petición (31.446/1999).

Procede la suspensión del pago del incentivo por desempeño colectivo de la ley Nº 19.553, por el período en que se hace uso de un permiso sin goce de remuneraciones. Ello, porque tienen derecho a esa asignación "los funcionarios

en servicio a la fecha de pago" y cada cuota es equivalente al "valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual de esta asignación", según fluye de los artículos 1º, inciso segundo, 3º, letra c), y 7º de dicha ley y 32, inciso primero, del decreto Nº 983, de 2003, del Ministerio de Hacienda. Como este emolumento se devenga mes a mes durante el año de pago de la asignación, época en que el servidor debe encontrarse en funciones, las labores desempeñadas en el año anterior, por más que se hubieren cumplido las metas correspondientes, solo configuran una mera expectativa de percibir tal beneficio (6.076/2007).

Corresponde otorgar el beneficio de jardín infantil a funcionaria que está haciendo uso de permiso sin goce de remuneraciones. Los servidores públicos que hacen uso de estos permisos, durante el tiempo que ellos duren, mantienen dicha condición y, al estar ejerciendo un derecho estatutario propio de esa calidad, se encuentran facultados para percibir los beneficios no remuneratorios que les conceda la ley y, en especial, aquellos de seguridad social (80.424/2013).

Los funcionarios con permiso sin goce de remuneraciones mantienen inalterable su calidad de servidores de la entidad respectiva, de manera que, para los efectos de la percepción de la asignación por experiencia y desempeño funcionario, contemplada en la ley Nº 19.490, debe entenderse que siguen en servicio, por lo que les asistiría el derecho para percibir el aludido beneficio económico, pero solo en proporción a los meses efectivamente trabajados antes del inicio de su respectivo permiso administrativo (7.532/2006).

Funcionario que hizo uso de permisos sin goce de remuneraciones, durante los once meses anteriores al pago de la asignación asociada al mejoramiento de trato a los usuarios, solo tiene derecho a su entero proporcional por los meses completos efectivamente trabajados (89.151/2016).

No procedió pagar la asignación de funciones críticas a funcionaria de los tribunales tributarios y aduaneros durante el tiempo en que hizo uso de permiso sin goce de remuneraciones (25.087/2015).

Para conceder el permiso sin goce de remuneraciones en más de una ocasión, se requiere que exista una interrupción entre uno y otro período, de modo que el segundo no sea la prolongación de uno anterior de la misma índole y se exceda así el tiempo máximo que fija la ley para su goce. La limitación antes señalada operaría solo cuando el motivo invocado por el interesado sea el mismo en ambos casos, lo que no se configura en esta ocasión, toda vez que, en la especie, la primera solicitud del interesado se ajustaría a la situación que contempla la letra b) del artículo 110 del Estatuto Administrativo, mientras que su segunda petición, se fundaría en lo previsto en la letra a) de la misma norma. Sostener una interpretación distinta a la anterior, vedando la posibilidad de que un funcionario requiera en forma sucesiva los dos permisos que regula la citada disposición legal, importaría excluir de su aplicación a situaciones que se ajustan

a las circunstancias de hecho que ella contempla, lo que resultaría contrario al principio de juridicidad. Lo anterior es sin perjuicio de la facultad del jefe superior de la institución, del secretario regional ministerial o del director regional de los servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, para conceder o bien denegar discrecionalmente los permisos señalados, conforme a lo previsto en el artículo 108, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, debiendo advertirse que la negativa a esa petición debe ser fundamentada, como ocurre con todas las decisiones administrativas, lo que debe quedar al menos consignado en los antecedentes, durante la tramitación correspondiente (41.865/2010).

La tardanza del servicio en deducir de los emolumentos los días no trabajados, en el mes que corresponda, no resulta un obstáculo para que este se efectúe en los meses posteriores, por cuanto se trata de un crédito en favor del Fisco afecto al plazo general de prescripción de cinco años establecido en el artículo 2.515 del Código Civil (55.663/2010).

Descuento de remuneraciones, por concepto de permiso sin goce de rentas puede verificarse en meses posteriores a aquel durante el cual se solicitó dicho beneficio (21.668/2013).

Durante permiso sin goce de remuneraciones pueden desarrollarse actividades propias de candidatura a alcalde o parlamentario. Ello, porque el artículo 110, letra a), de la ley Nº 18.834, admite la posibilidad de solicitar dicho beneficio por motivos particulares, hasta por seis meses en cada año calendario, correspondiendo al jefe superior del servicio autorizar o denegarlos discrecionalmente, según lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 108, del mismo cuerpo legal. En ese sentido, no se advierte la existencia de alguna anomalía en su otorgamiento. Sin perjuicio de lo expuesto, el artículo 19 de la ley Nº 18.575, en relación con el artículo 84, letra h), de la ley Nº 18.834, impide a los servidores públicos cualquier actividad política dentro de la Administración, mientras que el artículo 27 de la ley Nº 19.884 dispone que los funcionarios no podrán realizar actividad política dentro de su horario laboral, ni usar su autoridad, cargo o bienes de la institución para fines ajenos a sus funciones (41.242/2014).

Tiempo durante el cual los funcionarios hacen uso de permiso sin goce de remuneraciones no se considera como efectivamente trabajado para efectos de lo previsto en el artículo 2º de la ley Nº 20.815, de manera que, por ese período, los servidores carecen del derecho a percibir dicha bonificación especial (51.906/2015).

No procede el pago del beneficio de sala cuna en modalidad excepcional, respecto de permisos sin goce de remuneraciones. Ello, toda vez que el permiso sin goce de remuneraciones permite al funcionario mantener su relación estatutaria con la Administración, pero el tiempo por el cual se hace uso de esta franquicia no se considera como servicio efectivo. Por su parte, el beneficio de sala cuna tiene como elemento esencial que la madre funcionaria esté trabajando, por tanto,

durante ese espacio de tiempo debe requerir de un lugar donde dejar a su hijo mientras cumple sus labores. En consecuencia, el requisito no se verifica en el caso de un permiso sin goce de remuneraciones, pues la servidora puede estar por meses alejada de sus funciones, sin que haya un cumplimiento efectivo de labores. Distinta es la situación de los casos exceptuados por la ley, en los que, pese a no haber desempeño, expresamente se los ha considerado como trabajados, como acontece en el caso de las licencias médicas y de los permisos con goce de remuneraciones (E24986/2020).

Aunque el permiso sin goce de remuneración constituye un derecho de los funcionarios, el inciso segundo del artículo 108 del Estatuto Administrativo entrega a la jefatura del servicio la potestad para conceder o denegar ese beneficio, ponderando las razones de buena administración que estime necesarias para ello (30.954/2018).

Inciso 2º

La expresión "de acuerdo a la legislación vigente", utilizada en el inciso segundo del artículo 110, no puede tener otro alcance que dejar establecido que no cualquier beca concede el derecho a exceder el límite de tiempo señalado en su inciso primero, para hacer uso de un permiso sin goce de remuneraciones, sino que debe tratarse de una que posea, por razones de certeza y seriedad, el respaldo o fundamento en una norma jurídica (43.164/1997).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nºs. 2 y 17, y 38 de la Constitución Política; 2.515 del Código Civil; 3º, letra e), 72, 76, 108 y 109 de la ley Nº 18.834; 109 de la ley Nº 18.883.

Párrafo 5º. De las licencias médicas

ARTÍCULO 111. Se entiende por licencia médica el derecho que tiene el funcionario de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el funcionario continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Ley 18.834, Art. 106.

Durante el período de permiso postnatal parental regulado en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, los funcionarios que hagan uso de él también continuarán gozando del total de sus remuneraciones.

Ley 20.891, Art. 4º, Nº 2.

Interpretación:

Inciso 1º

La declaración en sumario de funcionario que se encuentra gozando de licencia médica puede realizarse enviándole un listado de preguntas, conminándolo, en la medida que ello fuere posible, considerando la naturaleza del padecimiento que origina el permiso, a dar respuesta en un plazo prudencial, fijado por el fiscal respectivo. Este criterio se aplica también a servidores que se encuentran en el extranjero. Asimismo, este puede concurrir al domicilio del empleado para tomar la declaración, en la medida que lo permita el estado de salud del convaleciente y no perturbe su recuperación. Si la condición de la persona impide realizar las gestiones indicadas, conforme al inciso final del artículo 135 de la ley Nº 18.834, la autoridad administrativa está facultada para prorrogar el plazo de instrucción del sumario a fin de realizar la diligencia analizada (19.892/2009).

Las licencias médicas implican un alejamiento provisorio del funcionario en el desempeño de su cargo, originado por el ejercicio de un derecho que la ley franquea, sin que exista a su respecto la suspensión absoluta de la relación laboral, por lo que esas licencias deben considerarse para el cómputo del tiempo servido para la percepción de la asignación de antigüedad. Igual sucede con los permisos con goce de remuneraciones, los feriados o la suspensión de actividades en una institución (30.704/1989).

Las licencias comprenden las de carácter médico para acogerse a reposo preventivo total o parcial, las concedidas por causas de enfermedad y las que corresponden a permisos pre- y postnatal. Durante el período en que se hace uso de estos beneficios, los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo tienen

derecho a percibir la totalidad de sus remuneraciones de cargo del empleador, misma prerrogativa que asiste a las servidoras que hacen uso de licencia por descanso de maternidad (15.016/2001, 19.455/2011).

Puesto que, durante los períodos en que hacen uso de licencias médicas, los funcionarios continúan gozando del total de sus remuneraciones, cualquiera sea su régimen previsional, deben practicárseles todos los descuentos por concepto de cotizaciones para pensiones y salud (23.922/1992).

La licencia médica no es eficaz para impedir la notificación al empleado de sus calificaciones laborales (3.082/1997).

El artículo 72 del Estatuto Administrativo ordena que, por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado, no podrán percibirse remuneraciones —salvo en los casos que esa disposición señala— y que mensualmente deberá descontarse por los pagadores, a requerimiento escrito del jefe inmediato, el tiempo no trabajado por los empleados, calculado en la forma que allí se indica. A su vez, el artículo 63 del decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, prescribe que la devolución o reintegro de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos por el beneficiario de una licencia no autorizada, rechazada o invalidada es obligatorio, y que, sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá adoptar las medidas conducentes al inmediato reintegro por parte del trabajador, de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos. De acuerdo con estas disposiciones, tratándose de inasistencias al trabajo derivadas de licencias médicas reducidas o rechazadas por las respectivas instituciones de salud previsional, procede el descuento o retención de las remuneraciones correspondientes, o la obligación de devolver las sumas percibidas indebidamente, por tratarse de ausencias injustificadas a las labores (44.810/2009).

El descuento de remuneraciones originado por una licencia médica rechazada o reducida solo puede efectuarse una vez que esa decisión sea ratificada por la comisión de medicina preventiva e invalidez respectiva o luego de transcurrido el pertinente plazo de reclamo (56.059/2016).

El rechazo de una licencia médica por parte de la comisión de medicina preventiva e invalidez, la unidad de licencias médicas o la isapre, en su caso, invalida el fundamento que justifica la inasistencia laboral. En este evento, debe procederse al descuento de las remuneraciones por el período no trabajado, sin perjuicio de que la licencia constituya una prueba cierta de la enfermedad del funcionario y un principio de justificación de las ausencias pertinentes para efectos disciplinarios (49.341/2009).

Se ajusta a derecho la negativa de la autoridad administrativa de permitir que una funcionaria continúe su tratamiento de rehabilitación dentro de las horas de trabajo, ya que aceptar su solicitud vulneraría el deber de los empleados públicos de desempeñar su cargo en forma permanente durante toda la jornada de

trabajo. Esta autorización solo puede darse cuando la receta médica recomienda expresamente la reducción o ausencia parcial de la jornada para atender la recuperación de la salud del empleado (33.174/1994).

Es improcedente fijar horarios especiales para la recuperación del tiempo no trabajado por funcionarios que deben usar parte de su jornada en recibir tratamientos médicos, como ocurre con quienes deben someterse a diálisis durante algunos días de la semana, ya que si bien el afectado no puede dar cumplimiento en su totalidad a la jornada que le corresponde durante el lapso en que coinciden el tratamiento médico y su jornada laboral, el servidor tiene derecho a licencia médica de acuerdo con el artículo 111 de la ley Nº 18.834. No obsta a esta conclusión que el decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, no regule expresamente las modalidades para el otorgamiento de esos permisos por días discontinuos o por determinado número de horas en un día, puesto que en esa situación se configura lo previsto por el artículo 111 para que el trabajador tenga derecho a ese beneficio (20.907/1993).

Es improcedente el descuento de remuneraciones a un funcionario como consecuencia de la reducción de una licencia médica por la autoridad de salud competente, lo que significó un período de dos días no cubierto por esta y que correspondieron a sábado y domingo. Ello, por cuanto los descuentos que ordena el artículo 72 del Estatuto Administrativo, solo proceden respecto de lapsos en que el empleado no realizó un desempeño efectivo de funciones de acuerdo con la distribución de su jornada de trabajo, la que en este caso es de lunes a viernes, por lo que al no verse alterado su ejercicio laboral regular por la mencionada reducción de la licencia médica de que gozaba, tampoco ha podido efectuársele descuento alguno de sus rentas (42.623/1998).

En el evento de que a un trabajador durante su descanso complementario le sobrevenga una enfermedad que le dé derecho a reposo médico, resulta improcedente que aquel sea suspendido, por cuanto dicho servidor ya ha sido relevado de su deber de prestar servicios, por lo que no requiere de otra autorización para obtener el mismo fin (9.592/2014).

En lo concerniente al descanso maternal y por enfermedad grave del niño menor de un año, el "reposo total" no tiene otra connotación que aquella de conferir a la beneficiaria el derecho irrenunciable de ausentarse de su trabajo, lo que guarda plena armonía con la prohibición de ejercer labores durante los períodos de descanso. Sin embargo, dicho reposo no faculta a extender su claro alcance a otros efectos no previstos expresamente por el legislador, como sería restringir la libertad de postular en igualdad de condiciones a un cargo o función pública (58.507/2006).

Es improcedente el otorgamiento de una licencia médica a un funcionario que está haciendo uso de un permiso sin goce de remuneraciones. Con todo, en caso

de que se conceda ese beneficio a un empleado que disfrutaba de aquel permiso, dicha licencia solo comprenderá los días que falten para completarla, una vez que haya expirado el permiso sin goce de remuneraciones (31.446/1999).

Las licencias médicas no confieren inamovilidad en el empleo, por lo que procede el cese de funciones de los empleados que se encuentran gozando de tales permisos médicos, cuando respecto de ellos se produce una causal legal que pone término a sus labores. Luego, la licencia por enfermedad no impide que los servicios de los contratados, con arreglo al artículo 10 del Estatuto Administrativo, cesen por la llegada del plazo indicado en la ley o en el decreto o resolución pertinente, ni tampoco obliga a la autoridad a renovar una contratación. En este caso, la cesación de funciones también pone término a la licencia. Por tal motivo, debe entenderse que el derecho a percibir el total de las remuneraciones durante el goce de una licencia médica será procedente en tanto el funcionario mantenga su calidad de tal. No existe disposición alguna que autorice a un funcionario para percibir remuneraciones con posterioridad a la fecha de expiración de sus servicios, aun cuando la causal de término de estos se haya producido durante el goce de licencias médicas continuas (58.792/2010).

Como el objeto de la asignación de movilización es resarcir los gastos en que incurre el funcionario cuando debe realizar visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de su oficina, inherentes a su cargo, su pago se suspende durante los feriados, licencias, permisos o comisiones de servicio. Por tal motivo, en el caso del empleado que hace uso de una licencia médica parcial, la suma que corresponde pagar por ese concepto debe reducirse proporcionalmente en relación con su jornada laboral (27.335/1990).

Los funcionarios que se desempeñan como subrogantes en cargos que causan el pago de gastos de representación contemplados en el artículo 3º del decreto ley Nº 773, de 1974, tienen derecho a percibir tal beneficio en el caso de que su titular se encuentre con licencia médica, pues ese decreto ley se limita a enumerar los empleos que autorizan para disfrutarlo cuando estos se ejercen efectivamente, sin distinguir en cuanto a la calidad o condición jurídica en que ellos se sirven (31.665/1990).

Conforme a los artículos 29 y 32 del decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, las comisiones de medicina preventiva e invalidez e isapres tienen las funciones de estudiar y aprobar las licencias médicas, por lo que, al resolver en la materia, actúan dentro de sus atribuciones y en el ejercicio de las obligaciones que le han sido encomendadas. La función de autorización de las licencias no tiene por objeto revisar el diagnóstico o tratamiento indicado, sino que precisar su cumplimiento y el correcto ejercicio de los derechos laborales del enfermo, sin perjuicio de la responsabilidad funcionaria fehacientemente acreditada. Los artículos 39 y 40 de ese decreto consultan una instancia de reclamo ante la comisión pertinente (29.298/1991).

La atribución de pronunciarse en lo que concierne a licencias médicas se encuentra radicada en las comisiones de medicina preventiva e invalidez, las cuales pueden aprobar, reducir o ampliar los períodos de reposo indicado, o bien rechazarlas (49.261/2003).

La licencia médica otorgada a un funcionario que no ha sido autorizada por el organismo de salud competente no puede considerarse para estimar al empleado como afectado con salud incompatible para el desempeño del cargo (60.302/2004).

Los empleados que, con motivo de licencias médicas, se ven impedidos de gozar del feriado, no pueden impetrarlo al año siguiente, salvo que medie acumulación, beneficio que deberá solicitarse dentro del respectivo año calendario (24.921/1992).

Procede la suspensión del feriado legal de un funcionario por sobrevenirle durante su goce una enfermedad o accidente que le confiera derecho a licencia médica. No corresponda a la autoridad calificar las causas o la magnitud de la afectación de la salud del servidor (E378921/2023).

Es improcedente exigir justificación al empleado respecto de los días inmediatamente posteriores a una licencia médica otorgada hasta el viernes, en que el afectado no se encontraba obligado a desempeñar sus funciones, aunque le haya sido concedida una nueva licencia a partir del lunes siguiente. Ello se fundamenta en el hecho de que las licencias médicas se conceden por días corridos y en relación con las circunstancias de cada una de ellas. De este modo, el reposo que ordena el profesional competente debe corresponder al tiempo que estime necesario para el restablecimiento de la salud del funcionario, sin que esté obligado a otorgarlo por más días de los que crea convenientes, por lo que no corresponde, a través de este mecanismo, justificar períodos durante los cuales el empleado no está obligado a desempeñar su cargo (18.375/1997).

No corresponde estampar una anotación de demérito en la hoja de vida de los funcionarios por haber presentado una licencia médica sin tener en cuenta los trastornos que su ausencia ocasionaría en el servicio, porque las licencias médicas no pueden considerarse una infracción a los deberes funcionarios, sino que, por el contrario, constituyen el ejercicio de un derecho o beneficio estatutario (28.456/1998).

Es improcedente exigir a las madres funcionarias el reintegro de las sumas pagadas por un organismo público a un establecimiento no institucional que presta servicios de sala cuna, por el hecho de que utilizaron dicha sala cuna durante períodos en que estuvieron acogidas a licencia médica, porque conforme a los artículos 203 y 205 del Código del Trabajo, la obligación de mantener salas anexas e independientes del local de trabajo donde las trabajadoras puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén laborando,

constituye una obligación que la ley impone al empleador, siendo este un beneficio gratuito para las beneficiarias. Por lo tanto, la circunstancia de que el referido código permita cumplir la señalada obligación a través de un tercero, celebrando para ello un convenio, no puede alterar en forma alguna las características propias de esta franquicia. Esa relación contractual solo afecta a las partes que la acordaron, esto es, a la entidad empleadora y al tercero que se obliga a prestar el respectivo servicio, pero en ningún caso a la funcionaria misma. De esta manera, los pagos que el empleador efectúe en favor del tercero aludido se originan en las estipulaciones del contrato que así lo establecen, a los cuales son ajenas las beneficiarias, debiendo resolverse las divergencias que puedan producirse en razón del uso del servicio de sala cuna entre aquellos contratantes (30.646/1992).

Los servicios públicos deben solicitar al Fondo Nacional de Salud o a la institución de salud previsional, según el caso, el reembolso de los subsidios por incapacidad laboral correspondiente a las licencias médicas de sus funcionarios, en el plazo de seis meses desde que expiraron las licencias o la última prórroga. Vencido este plazo, según el artículo 155 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, prescribe el derecho a reembolso (56.915/2009).

Plazo de prescripción que regula el inciso tercero del artículo 155 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, no resulta aplicable a las cajas de compensación de asignación familiar (2.559/2014).

Exfuncionaria solo pudo percibir sus remuneraciones hasta que cesó en funciones al declarársele vacante el cargo, aunque la licencia médica que se le había otorgado duraba hasta una data posterior. Ello, porque de acuerdo con el artículo 111 de ley Nº 18.834, el personal afecto a este estatuto tiene derecho al total de sus estipendios cuando goza de licencia médica, encontrándose la entidad empleadora obligada a continuar pagando sus emolumentos con los fondos respectivos de su presupuesto, imperativo que deja de existir cuando expiran en funciones al no haber una prestación de servicios efectivos. Esa situación es distinta de la de los empleados públicos contratados según el Código del Trabajo, los cuales al cesar en funciones gozando de licencia médica continúan percibiendo los subsidios por incapacidad hasta el vencimiento del plazo por el cual se concedió aquella, independientemente de que el término de la relación laboral se produzca antes de esa fecha (15.586/2008).

En atención al carácter personal de dicho estipendio y a la circunstancia de que durante la licencia médica no se desvincularon de sus cargos, las interesadas mantuvieron el derecho a percibir la asignación de funciones críticas durante su reposo maternal, siendo improcedente su pago a quienes suplieron los empleos durante dicho período (26.399/2011).

Tanto las licencias médicas como los permisos previstos en el artículo 66 del Código de Trabajo constituyen prestaciones propias de la seguridad social que, si bien se originan por distintas circunstancias, tienden a la protección del empleado,

liberándolo durante cierto período de tiempo de la obligación de asistir a su trabajo y cumplir con sus labores, sin ser privado del goce de sus remuneraciones. Bajo tal predicamento, en el evento de que un trabajador sufra la muerte de su madre o padre durante el goce de una licencia médica, el beneficio que regula el inciso segundo del artículo 66 del Código del Trabajo pierde su finalidad, por cuanto dicho servidor ya ha sido relevado de su deber de prestar servicios, por lo que no requiere de otra autorización para perseguir el mismo fin. Sin perjuicio de lo anterior, en los casos en que el descanso por razones de salud termine antes del lapso que prevé el mencionado artículo 66, el derecho establecido en este último regirá por la diferencia de días no cubierta, sin que sea posible concederlos a continuación de aquel, por cuanto el legislador no ha contemplado esa posibilidad, como tampoco la de suspender la licencia en pos del ejercicio del permiso que regula el citado artículo. Por consiguiente, cabe concluir que el permiso referido no puede computarse al término de una licencia médica, debiendo contabilizarse a partir del día del fallecimiento del padre o madre del trabajador (13.676/2013).

Si bien el artículo 111 de la ley Nº 18.834 no restringe el número de días para el referido reposo, el mismo cuerpo legal, en su artículo 151, faculta al jefe superior del servicio para considerar como salud incompatible con el desempeño de un cargo, el uso de licencias médicas en un lapso continuo o discontinuo mayor a seis meses en los últimos dos años (83.336/2016).

Si la licencia ha sido autorizada por el organismo competente, el funcionario mantiene el derecho a percibir sus remuneraciones de manera íntegra. En ese contexto, el artículo 12 de la ley Nº 18.196 preceptúa que la respectiva institución empleadora tiene derecho a solicitar al Fondo Nacional de Salud o a las isapres una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido de haberse encontrado afecto a las disposiciones del decreto con fuerza de ley Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. De acuerdo con lo expuesto, tanto en el caso de que el trabajador no cumpla con el tiempo de afiliación mínima y cotización previa que establece el artículo 4º del aludido decreto con fuerza de ley, como cuando su licencia médica fuere inferior a cuatro días, el organismo empleador no tendrá derecho a requerir la devolución de las sumas equivalentes al mínimo del subsidio por incapacidad laboral, debiendo, en todo caso, enterar las remuneraciones íntegras al funcionario (12.117/2017).

El servicio público empleador no debe soportar todo el costo de las remuneraciones durante la licencia médica, pues el artículo 12 de la ley Nº 18.196 permite recuperar en parte los desembolsos incurridos por este concepto. Sin embargo, el derecho del trabajador a recibir el total de sus remuneraciones, en virtud de las licencias médicas que le fueron aprobadas, no se ve afectado por la circunstancia de que no concurran los requisitos para que el empleador recupere los subsidios respectivos (12.131/2016).

Los servidores bajo licencia médica mantienen íntegras sus remuneraciones y no reciben el subsidio por incapacidad laboral regulado en el decreto con fuerza de ley Nº 44, de 1978, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social (315/2016).

El artículo 97 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, prescribe que las horas extraordinarias no constituyen remuneración permanente para ningún efecto legal y, por ende, no se percibirán durante los feriados, licencias y permisos con goce de remuneraciones (99.297/2015).

Los contratados a honorarios en la Administración del Estado y que cotizan para fines de seguridad social y de salud tienen la calidad legal de trabajadores independientes y, debido a ello, la tramitación y pago de las licencias médicas deben realizarse de acuerdo con las reglas establecidas expresamente para aquellos, las que no contemplan la participación del servicio contratante. En armonía con lo anterior, no se advierte inconveniente en pactar, en el respectivo contrato de tales servidores que actualmente cotizan para fines de seguridad social y de salud, un beneficio equiparable a la protección de remuneraciones a que tienen derecho los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo, el cual consiste en que el organismo contratante cubra la diferencia entre el monto del subsidio que tiene derecho a percibir la servidora y el total de los honorarios pactados. Ello, puesto que la entidad contratante no está habilitada legalmente para recuperar el subsidio de que se trate, como sucede con sus trabajadores dependientes (E334168/2023).

Los servidores a honorarios deben requerir el cobro de los subsidios por incapacidad laboral directamente ante la entidad previsional. Las entidades contratantes pueden pagar los honorarios durante la ausencia laboral en el monto que no sea cubierto por el subsidio, si así se pactase en el contrato a honorarios. Los trabajadores a honorarios que son traspasados a contrata durante una licencia médica tienen derecho a percibir sus remuneraciones íntegras (E370653/2023).

Funcionarios que hacen uso de una licencia médica parcial pueden, excepcionalmente, gozar de su feriado legal, fraccionado en medios días, en la medida que se cumplan las demás exigencias previstas por la normativa para gozar de esa franquicia (E368448/2023).

Funcionarias que no han sido calificadas por estar haciendo uso de descansos maternales y que conservan su calificación anterior tienen derecho a percibir la asignación contemplada en el artículo 4º de la ley Nº 19.490, siempre y cuando cumplan los demás requisitos previstos al efecto (E154655/2021).

Los servidores que han sido objeto de una destinación formal, pero que no han asumido efectivamente sus funciones correspondientes a su nuevo destino, por encontrarse haciendo uso de una licencia médica, tienen derecho a la totalidad de los beneficios inherentes a su antiguo desempeño. Sin embargo, una licencia médica no puede limitar la facultad que tiene la autoridad para llevar a efecto una

nueva destinación, sobre todo en aquellas circunstancias en que, por razones de continuidad del servicio se requiere que las labores del funcionario ausente sean asumidas inmediatamente por otro, que debe trasladarse a la misma localidad para ejecutarlas, y que, por ende, obtiene el derecho a percibir los mismos beneficios remuneratorios. Así las cosas, los funcionarios que son objeto de una destinación formal mientras hacen uso de una licencia médica solo mantienen el derecho a las remuneraciones correspondientes a su antiguo desempeño hasta el momento en que queda afinado el acto que los destina. Ello, por cuanto sostener lo contrario —en términos de establecer que ese derecho se mantiene hasta la asunción de funciones— implicaría exigir el deber de pagar a dos funcionarios, en forma simultánea, las asignaciones o gratificaciones que correspondan, en circunstancias de que solo uno de ellos cumple la totalidad de los requisitos exigidos para percibirlas, porque lleva a cabo las labores efectivas por las que se conceden (E64210/2020).

No procede que funcionarios que hagan uso de licencia médica de reposo parcial realicen trabajos extraordinarios. No obstante, de haberse dispuesto y ejecutado los mismos, excepcionalmente procede su pago (9.549/2020).

El servicio público empleador no soporta todo el costo de las remuneraciones por el lapso en que se extienda la licencia médica, ya que los artículos 12 de la ley Nº 18.196, único de la ley Nº 19.117 y 19 de la ley Nº 19.378 permiten recuperar en parte los desembolsos incurridos por este concepto. En efecto, tales preceptos establecen que Fonasa, los servicios de salud, las isapres y las cajas de compensación de asignación familiar, según corresponda, deberán pagar a las señaladas reparticiones estatales una suma equivalente al mínimo del subsidio que le habría correspondido al trabajador de haberse encontrado sujeto al decreto con fuerza de ley Nº 44, de 1978. Por su parte, el inciso final del artículo 155 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud, dispone que el derecho de los servicios públicos e instituciones empleadoras a solicitar los pagos y devoluciones que deben efectuar los servicios de salud, con motivo de los períodos de incapacidad laboral de los trabajadores de dichas entidades, prescribe en seis meses desde el término de la respectiva licencia. Si bien el citado artículo 12 de la ley Nº 18.196 alude a Fonasa como la entidad que debe pagar el subsidio de incapacidad laboral a las instituciones empleadoras de funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo que no se encuentren afiliados a una isapre, dicha disposición es de 1982 y, con posterioridad, la normativa se ha referido a los servicios de salud como los organismos encargados de enterar el aludido beneficio —leyes Nºs. 18.469 y 18.681—, de manera que procede entender tácitamente modificada la ley Nº 18.196 en tal aspecto. Ahora bien, el artículo 14 C del decreto ley Nº 2.763, de 1979, dispone que serán de competencia del Ministerio de Salud, a través de las secretarías regionales ministeriales, todas aquellas materias que corresponden a los servicios de salud, sea en calidad de funciones propias o en su carácter de sucesores legales del Servicio Nacional de Salud y del Servicio Médico Nacional de Empleados, y que no digan relación

con la ejecución de acciones integradas de carácter asistencial en salud. Como puede advertirse, producto de la reforma introducida por la ley Nº 19.937, los servicios de salud perdieron competencia sobre todas aquellas materias ajenas a la ejecución de acciones integradas de carácter asistencial, entre las cuales se incluye el pago de los subsidios, función que fue traspasada a las seremis de Salud, que ahora son las encargadas de efectuar los pagos de los subsidios de incapacidad laboral correspondientes a licencias médicas de funcionarios de la Administración afiliados a Fonasa. Al respecto, el ordinario B10/Nº 2.941, de 2010, de la Subsecretaría de Salud Pública, indica que procede que la institución pública empleadora formalice la cobranza mediante una carta en la que solicite el reembolso pertinente, la que debe ir dirigida a la seremi de Salud respectiva, con copia a la comisión de medicina preventiva e invalidez que dependa de esta o a la subcomisión, según corresponda (33.267/2019).

La obligación de pagar el total de las remuneraciones al personal acogido a licencia médica, contenida en los artículos 111 de la ley Nº 18.834, no está sujeta a la recuperación del subsidio por incapacidad laboral (20.440/2019).

Inciso 2º

El artículo 194 del Código del Trabajo establece que las normas de protección a la maternidad contempladas en ese texto legal son aplicables a los servicios de la Administración Pública. Enseguida, su artículo 198 previene que la mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad o de permiso postnatal parental recibirá un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Cabe acotar que, de conformidad con el artículo 14 del precitado decreto con fuerza de ley, los subsidios se devengan desde el primer día de la correspondiente licencia médica. En consecuencia, tras el cese de la interesada en su cargo de ministra, le corresponde recibir los anotados subsidios, de acuerdo con dicho devengamiento. Finalmente, en cuanto al derecho que le asistiría para mantener las remuneraciones asignadas a su antigua designación, mientras dure su período de postnatal, es útil recordar que el precepto antes aludido señala que durante el tiempo que hagan uso de licencia médica los funcionarios seguirán gozando del total de sus rentas, disposición que no resulta aplicable a la situación en análisis, por cuanto su procedencia se encuentra condicionada al hecho de que el beneficiado mantenga su vinculación con la respectiva institución, lo que no sucede en la especie (21.635/2014).

El artículo 4º de la ley Nº 20.891 dispuso la modificación de los artículos 72 y 111 de la ley Nº 18.834, estableciendo que durante el período de permiso postnatal parental los funcionarios continuarán gozando del total de sus remuneraciones y se encontrarán dentro de las causales de ausencia justificada por las cuales pueden percibirse remuneraciones. En este contexto, el tiempo en que un servidor haga uso de licencia médica, feriado o permiso con goce de remuneraciones debe entenderse como efectivamente trabajado. En consecuencia, a partir de la

fecha de entrada en vigencia la ley Nº 20.891 —22 de enero de 2016—, procede incorporar en el cálculo de la asignación de antigüedad el tiempo en que los funcionarios hacen uso del permiso postnatal parental, dado que, al igual de lo que ocurre en relación con los lapsos en que se goza de licencia médica o feriado, se entiende que durante el período en que se ejerció dicho permiso se ha producido una prestación efectiva de servicios (74.608/2016).

Funcionarios de la Junta Nacional de Jardines Infantiles que hacen uso del permiso postnatal parental tienen derecho a seguir percibiendo la asignación por ejercicio efectivo de la función de dirección de jardín infantil y de supervisión en dicha institución, siempre y cuando cumplan con los demás requisitos establecidos al efecto (E191154/2022).

Una licencia médica por enfermedad o el descanso por maternidad no son circunstancias que el funcionario pueda prever siempre, lo cual le impide ejercer su feriado, viéndose privado de la posibilidad de gozar de este último, prerrogativa que tiene una finalidad diversa, que no se sustituye con el ejercicio de aquellos otros beneficios. Por otra parte, quienes gozan de licencia médica no pueden renunciar a la misma y se encuentran obligados a mantener el reposo ordenado en la respectiva prescripción del profesional autorizado para extenderla, en el lapso que ella abarca, en tanto que el descanso por maternidad reviste el carácter de irrenunciable, de modo que tampoco resulta posible que quienes se encuentren haciendo uso de tal beneficio puedan interrumpirlo con la finalidad de solicitar el feriado. Si bien se ha establecido una época del año en la que debe utilizarse el feriado, el legislador no previó la posibilidad de que aquellos no pudieran hacer uso de ese derecho, por encontrarse con licencia médica o permiso de maternidad, circunstancias que no tienen por finalidad conseguir la recuperación de las energías y del desgaste sufrido en el ejercicio de sus labores, por lo que dichos permisos no pueden implicar la pérdida del derecho a descansar que persigue el feriado. En ese sentido, no se aprecia impedimento para que quienes se encontraren haciendo uso de su descanso maternal o licencia médica en la época en que corresponda gozar del feriado puedan ejercer este derecho a continuación del permiso o licencia respectiva, a fin de que se mantenga la continuidad y eficiencia de la respectiva entidad, y su empleador tenga la certeza de que se reintegrará al servicio una vez concluidas dichas ausencias justificadas, evitando dejar a criterio de cada trabajador la época de su ejercicio, lo que podría implicar una alteración en el funcionamiento normal del servicio. Dicho feriado continúa siendo de 15 días hábiles anuales, más los aumentos que el Código del Trabajo dispone. Asistentes de la educación pueden hacer uso de su feriado en una época distinta a la prevista en la ley Nº 20.994 (8.110/2020).

Licencia del artículo 199 del Código del Trabajo —autoriza a que la madre se ausente de su trabajo para cuidar en el hogar a su hijo, por enfermedad que le impide asistir a una sala cuna— y beneficio de sala cuna en modalidad excepcional —entrega de dinero equivalente a lo destinado presupuestariamente a sala cuna—

comparten una misma finalidad, por lo que no procede pagar este último cuando se hace uso de la anotada licencia (24.524/2019).

Funcionarias del escalafón del aire de la Fuerza Aérea de Chile, en posesión del título de piloto de guerra, tienen derecho a continuar percibiendo la gratificación efectiva de piloto mientras hacen uso de descanso pre- y postnatal y del permiso postnatal parental (2.783/2020).

A partir de la entrada en vigencia de la ley Nº 20.891, el personal que goce del permiso postnatal parental recibe el total de sus remuneraciones, por lo que, en caso de sanciones que impliquen descuentos de remuneraciones, procede aplicar el descuento en tales estipendios. Ello, toda vez que legislador pretendió equiparar la situación de los funcionarios que hacen uso de feriados, permisos con goce de remuneraciones o licencias médicas, a la de aquellos que solicitan el permiso postnatal parental, puesto que en todos esos casos ha permitido que durante su vigencia los citados colaboradores perciban la totalidad de sus remuneraciones. Ya que la funcionaria tiene derecho a recibir el total de sus remuneraciones en calidad de tales y no como subsidio, la autoridad puede aplicar una medida disciplinaria de suspensión que involucre un descuento en los estipendios de esa servidora, sanción que si bien no tiene efecto en cuanto a la privación temporal del empleo, sí produce todas sus otras consecuencias, entre las que se encuentra la merma a las remuneraciones respectivas (4.463/2019).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nºs. 9 y 18, 38, y 65 de la Constitución Política; 194 del Código del Trabajo; 12 de la ley Nº 18.196; 72, 89 y 151 de la ley Nº 18.834; 110 de la ley Nº 18.883; único de la ley Nº 19.117; 19 de la ley Nº 19.378.

ARTÍCULO 112. La declaración de irrecuperabilidad de los funcionarios afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones será resuelta por la comisión médica competente, en conformidad con las normas legales que rigen a estos organismos, disposiciones a las que se sujetarán los derechos que de tal declaración emanan para el funcionario.

Ley 18.834, Art. 107.

Interpretación:

Respecto de los funcionarios afectos al Estatuto Administrativo y afiliados al decreto ley Nº 3.500, de 1980, cuya salud haya sido declarada irrecuperable por la competente comisión médica de la Superintendencia de Pensiones, es suficiente la sola emisión del pronunciamiento de esa comisión, notificado en la forma que ordena la respectiva normativa, para que el empleado tenga derecho al pago íntegro de sus remuneraciones, sin prestar servicios, durante el período de seis meses, que contempla el artículo 152 del citado texto estatutario. Sin embargo, el inciso sexto del artículo 11 del decreto ley Nº 3.500, de 1980, establece que los dictámenes que emitan las comisiones serán reclamables mediante solicitud fundada, de acuerdo con lo que disponga el reglamento, por el solicitante afectado, por el Instituto de Previsión Social y por las compañías de seguros a que alude el inciso cuarto, ante la comisión médica central de la referida superintendencia. Seguidamente, el inciso segundo del artículo 30 del decreto Nº 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, prevé que, cuando se trate de un primer dictamen ejecutoriado que aprueba una invalidez parcial o un dictamen ejecutoriado que aprueba una invalidez total de un funcionario regido por la ley Nº 18.834, la comisión deberá notificarlo al empleador, el que a su vez deberá comunicar a la administradora de fondos de pensiones pertinente, la fecha en que vencerá el beneficio a que se refiere el artículo 152, a contar de la cual deberá pagarse la respectiva pensión de invalidez. Como puede advertirse, para que el dictamen de salud irrecuperable de la comisión respectiva pueda producir los efectos que contempla la disposición legal citada en último término, deberá encontrarse ejecutoriado al momento de ser notificado al interesado (75.020/2011).

Si bien la competencia para declarar la irrecuperabilidad de la salud corresponde a las comisiones médicas de las administradoras de fondos de pensiones o a las comisiones de medicina preventiva e invalidez —según se trate de personas adscritas al régimen previsional de dichas administradoras o al que alude el decreto ley Nº 3.501, de 1980—, ello solo dice relación con los funcionarios que sufren dicha condición a consecuencia de accidentes comunes, ya que tratándose de la declaración de irrecuperabilidad producto de accidentes laborales, prevalece el artículo 58 de la ley Nº 16.744, que dispone que, respecto de los afiliados a las mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a esas instituciones (21.770/2007).

La declaración de irrecuperabilidad de los funcionarios afiliados a una administradora de fondos de pensiones será resuelta por la comisión médica competente (75.325/2010).

La declaración de irrecuperabilidad de la salud de un empleado público posee requisitos y efectos diversos a los establecidos para la declaración de salud incompatible y se encuentra regulada principalmente en los artículos 112 y 152 de la ley Nº 18.834. De esta manera, el legislador prescribió expresamente —inciso tercero del artículo 151 de la ley Nº 18.834— una instancia previa que no existía con anterioridad dentro de la regulación de la salud incompatible, la que debe entenderse acotada a la situación que esa disposición especifica, esto es, como antecedente del ejercicio de la facultad del jefe de servicio de declarar la salud incompatible de un funcionario, sin que con ello se afecten las atribuciones que la Comisión Médica de la Policía de Investigaciones de Chile tiene respecto del personal respectivo. En consecuencia, dicha comisión es la entidad técnica llamada a pronunciarse respecto de la evaluación de la condición de irrecuperabilidad de un funcionario que no le permita desempeñar el cargo y le corresponde exclusivamente a esta actuar o informar respecto de su personal en todos aquellos casos en que las leyes o reglamentos requieran la intervención de una comisión médica (E377055/2023).

El empleador está facultado para solicitar la declaración de salud irrecuperable de un funcionario que retarde o rehúse iniciar el procedimiento respectivo, para lo cual deberá requerir a la comisión de medicina preventiva e invalidez el examen físico de un funcionario, debiendo dicha entidad, si fuere procedente, dirigirse a la comisión médica del decreto ley Nº 3.500, de 1980, que corresponda, para que declare su salud irrecuperable. Además, las citadas comisiones médicas, al emitir la anotada declaración de irrecuperabilidad, se encuentran en el imperativo de referirse tanto a sus efectos estatutarios como previsionales, ya que dichos organismos colegiados son convocados con el objeto de determinar la invalidez de una persona para efectos de obtener una pensión. Respecto de la forma en que deben ser financiados los exámenes médicos necesarios para que las comisiones médicas del decreto ley Nº 3.500, de 1980, se pronuncien sobre la irrecuperabilidad de la salud de los funcionarios, cabe manifestar que su reglamento, contenido en el decreto Nº 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, contempla, en el título V de su artículo 1º, la normativa aplicable al asunto consultado, de la que se desprende que corresponde a los interesados, esto es, a los funcionarios sometidos al proceso de calificación de invalidez, pagar el porcentaje del valor del arancel pertinente, calculado en la forma y condiciones que esa preceptiva señala (E316827/2023).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nºs. 9 y 18, 38 y 65 de la Constitución Política; 194 del Código del Trabajo; 72, 89, 150, letra a), y 151 de la ley Nº 18.834; 111 de la ley Nº 18.883; 11 del decreto ley Nº 3.500, de 1980.

ARTÍCULO 113. La declaración de irrecuperabilidad afectará a todos los empleos compatibles que desempeñe el funcionario y le impedirá reincorporarse a la Administración del Estado. Ley 18.834, Art. 108.

Interpretación:

El artículo 113 del Estatuto Administrativo es aplicable tanto a los funcionarios afiliados a una administradora de fondos de pensiones como a los que están en el sistema previsional antiguo, ya que la ley no distinguió entre los distintos regímenes previsionales para determinar su aplicación (20.418/1992).

Tratándose de la prestación de servicios a honorarios, corresponderá a las autoridades respectivas ponderar si, en cada caso, las condiciones de salud que motivaron la declaración de irrecuperabilidad, constituyen o no un impedimento para la prestación efectiva y oportuna de los servicios que se requiere contratar sobre la base de honorarios (14.396/2008).

La declaración de irrecuperabilidad debe entenderse sin perjuicio de que, si su estado de salud lo permite, el funcionario pueda reincorporarse a la Administración. Para ello debe acreditar que cumple con todos los requisitos para ingresar a esta, exigidos tanto en disposiciones especiales como en el artículo 12 de la ley Nº 18.834, entre los que se cuenta el poseer salud apta para el cargo, lo que deberá comprobar mediante el correspondiente certificado (1.110/2013).

Pensionado por invalidez absoluta de la ex Caja de Retiro y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado puede llevar a cabo labores remuneradas en los sectores público y privado. El artículo 14 del decreto Nº 2.259, de 1931, en relación con el primer inciso del artículo 74 del decreto Nº 477, de 1932, ambos del Ministerio de Fomento, impide al trabajador obtener una pensión por invalidez absoluta en el sistema de la anotada excaja mientras se desempeñe, del modo señalado, en esa empresa ferroviaria, pero no prevé la situación de los empleados ya desvinculados por esa causal que pretendan reincorporarse a esta, por lo que no procede aplicarla en dichos casos. Del mismo modo, esa restricción no puede hacerse extensiva a las labores remuneradas que se realicen en otras entidades de la Administración del Estado o en el sector privado, pues las incompatibilidades constituyen limitaciones de carácter excepcional, por lo que las normas jurídicas que las establecen solo deben aplicarse a los casos expresamente contemplados en el ordenamiento jurídico que las instituye, desde el momento que se trata de preceptos de derecho estricto, que no pueden aplicarse en otras situaciones, sea por similitud o analogía, conforme al principio de la interpretación restrictiva de las disposiciones de esa naturaleza. Así, en lo que concierne al trabajo en un organismo público, la letra c) del artículo 12 de la ley Nº 18.834 establece, como uno de los requisitos para ingresar al sector público, tener salud compatible con el desempeño del cargo y, por otra, su artículo 113 prescribe que la declaración de irrecuperabilidad afectará a todos los empleos compatibles que desempeñe

el funcionario y le impedirá reincorporarse a la Administración. La antedicha declaración debe entenderse sin perjuicio de que, si el estado de salud del trabajador lo permite, podrá reincorporarse a la Administración, para lo cual debe acreditar que cumple con todos los requisitos para ingresar a esta, exigidos tanto en disposiciones especiales como en el aludido artículo 12 del Estatuto Administrativo, entre los que se cuenta el poseer salud apta para el cargo, lo que deberá comprobarse mediante el correspondiente certificado (64.938/2013).

En virtud de lo previsto en el artículo 45, inciso segundo, de la ley Nº 20.422, los asignatarios de una pensión de invalidez pueden reingresar a la Administración del Estado sin necesidad de que la comisión médica respectiva revierta la declaración de salud irrecuperable que da lugar a ella (7.017/2020).

Funcionario que será asignatario de una pensión de invalidez deberá cesar en cargo que desempeña; sin perjuicio de que pueda reingresar a la Administración acreditando la salud compatible para el empleo respectivo y conforme a los procedimientos de provisión de cargos pertinentes. Un servidor que cuente con un certificado de discapacidad emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación puede ser incluido dentro de la dotación de personal con discapacidad a que se refiere el artículo 45, inciso segundo, de la ley Nº 20.422 (E413235/2023).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nºs. 9, 17 y 18, 38 y 65 de la Constitución Política; 194 del Código del Trabajo; 38 de la ley Nº 16.744; 12, 72, 89, 150, letra a), 151 y 152 de la ley Nº 18.834; 112 de la ley Nº 18.883.

Párrafo 6º. De las prestaciones sociales

ARTÍCULO 114. En caso de que un funcionario fallezca, el cónyuge o conviviente civil sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir la remuneración que a este correspondiere, hasta el último día del mes en que ocurriere el deceso.

Ley 20.830, Art. 32, Nº i).

Interpretación:

El beneficio que esta norma establece opera para todo el personal que ingresa a la Administración a partir de la vigencia de la ley Nº 18.834, esté o no afiliado a una administradora de fondos de pensiones. A los funcionarios que continúan regidos por las normas previsionales consultadas en el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, se les sigue aplicando el artículo 109 de ese ordenamiento, en cuanto a los beneficiarios de la franquicia (14.150/1993).

El sentido del artículo 114 es establecer una prestación social para los familiares del funcionario que fallece, por lo cual no es posible entender que, en virtud de este precepto, su vínculo con el servicio se prolongue más allá del día de su muerte (8.571/1993).

La cónyuge sobreviviente de un empleado fallecido —a quien se puso término a sus funciones por no asistir a sus labores habituales sin causa justificada— tiene derecho al beneficio de esta norma, porque la medida de cese se adoptó sin haberse realizado una investigación sumaria o sumario administrativo, situación que no puede regularizarse después del fallecimiento del afectado, por cuanto ese hecho extinguió su responsabilidad administrativa, la cual es eminentemente personal. Así, el vínculo que ligaba al dependiente con la Administración a su deceso no estaba terminado legalmente, habiendo nacido para su cónyuge los derechos consecuentes de la muerte de un servidor público (27.789/1992).

Este artículo 114 permite a las personas que indica percibir las remuneraciones del mes en que ocurre el deceso del funcionario, lo cual supone el pago íntegro de los estipendios del período que señala, monto que incluye los de los días posteriores al fallecimiento, si este ha ocurrido antes del último día del mes. En atención a su especialidad, esta norma debe aplicarse preferentemente para los efectos del pago de cualquiera remuneración que le habría correspondido percibir al funcionario fallecido hasta el último día del mes en que ocurrió el deceso. De esta manera, tratándose de la asignación de modernización, igualmente deberá aplicarse esta disposición, prevaleciendo sobre la regulación que, en esta materia, ha establecido el artículo 1º de la ley Nº 19.553, razón por la cual, para los efectos del pago de ese beneficio, el cálculo de la cuota trimestral correspondiente debe hacerse considerando como íntegramente trabajado el mes en que falleció el funcionario (26.659/2006).

De conformidad con el artículo 114 de la ley Nº 18.834, cuando un funcionario fallece en actividad, los beneficiarios allí indicados tendrán derecho a percibir la remuneración que a este corresponda hasta el último día del mes en que ocurra el deceso. A su vez, el artículo 6º de la ley Nº 19.454 dispone que las pensiones de sobrevivencia causadas en los regímenes previsionales administrados por el Instituto de Normalización Previsional y las mutualidades de empleadores de la ley Nº 16.744 se devengarán a contar del primer día del mes siguiente al del deceso del causante. A la luz del artículo 22 del Código Civil, la alusión a las pensiones de sobrevivencia solo incluye a los beneficios causados por titulares que, a la data de su fallecimiento, se encontraban pensionados. En relación con los trabajadores que a la data de su muerte se encontraban en servicio activo, es menester distinguir dos situaciones, la de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo y la de los imponentes que no están sujetos a dicha normativa, entre los que se encuentran quienes ejercen su actividad de forma independiente, como los notarios. Respecto de los primeros, las pensiones que ellos originan deben pagarse a contar del primer día del mes siguiente a la fecha de su fallecimiento, dado que el artículo 114 del Estatuto Administrativo dispone que las personas allí indicadas tienen derecho a percibir la remuneración que a este correspondiere hasta el último día del mes en que ocurriere su deceso. Teniendo en cuenta que, para los causahabientes de los segundos, no existe tal prerrogativa, es posible inferir, tal como lo señalara la regla general del artículo 38 del decreto con fuerza de ley Nº 1.340 bis, de 1930, que esta clase de beneficio se defiere desde el día del fallecimiento del imponente en el caso de que este no se encuentre sujeto al Estatuto Administrativo, dado que, de no aplicarse ese criterio, se produciría un período de tiempo en que no se devengaría sueldo ni pensión de sobrevivencia **(11.818/2010).**

Los servidores que desaparecieron en un accidente fueron declarados muertos presuntivamente a contar del día 15 de abril, razón por la cual el servicio dispuso el cese de estos a partir del 16 del mismo mes y año, enterando los emolumentos correspondientes a dicha mensualidad, lo que se encuentra ajustado a derecho, conforme a lo previsto en el artículo 114 de la ley Nº 18.834 **(27.017/2013).**

Para proceder al pago de las remuneraciones de un funcionario fallecido a la cónyuge o parientes que señala el artículo 114 de la ley Nº 18.834, no se requiere la posesión efectiva del patrimonio del difunto, el que establece que en caso de que un funcionario fallezca, el cónyuge sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir la remuneración que a este correspondiere, hasta el último día del mes en que ocurriere el deceso. Como se advierte, el precepto citado otorga a las personas que señala, en el orden de precedencia que indica, el derecho a percibir las remuneraciones del mes en que ocurre el fallecimiento del funcionario en servicio activo, lo cual supone el pago del total de los estipendios correspondientes a dicho período, cualquiera sea el día de ese lapso en que ocurra el deceso **(35.717/2014).**

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nºs. 18 y 24, 38 y 65 de la Constitución Política; 22 del Código Civil; 3º, letra e), y 146, letra g), de la ley Nº 18.834; 113 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 115. El funcionario que se accidentare en actos de servicio o se enfermare a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación.

Ley 18.834, Art. 110.

Se entenderá por accidente en acto de servicio toda lesión que el funcionario sufra a causa o con ocasión del trabajo, que le produzca la muerte o la incapacidad para el desempeño de sus labores, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del servicio de salud correspondiente.

Se entenderá por enfermedad producida a consecuencia del desempeño de las funciones aquella que, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponda, tenga como causa directa el ejercicio de las funciones propias del empleo. Su existencia se comprobará con la sola exhibición de este dictamen.

La asistencia médica señalada en el inciso primero, comprenderá el pago por parte de la institución empleadora, de los gastos provenientes de la atención médica, hospitalaria, quirúrgica, dental, ortopédica y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación del funcionario, hasta que este sea dado de alta o declarado imposibilitado para reasumir sus funciones, por la entidad de salud competente.

Los procedimientos, condiciones, modalidades y valor de las prestaciones médicas, hospitalarias, quirúrgicas, dentales, ortopédicas y de todos los medios terapéuticos y auxiliares relativos al tratamiento prescrito para la recuperación del funcionario serán determinados, sin ulterior reclamo, por el Servicio de Salud pertinente, y la autoridad superior de la institución empleadora ordenará sin más trámite el pago señalado por dicho Servicio.

La ocurrencia de un accidente en acto de servicio deberá ser comprobada por investigación sumaria, la que deberá iniciarse a más tardar dentro de los diez días posteriores a aquel en que se haya producido el hecho.

Se considerarán también accidentes en actos de servicio los que sufra el funcionario en el trayecto de ida o regreso entre su residencia y su lugar de trabajo.

Interpretación:

A contar de la entrada en vigor de la ley Nº 19.345, que sometiera a los empleados de la Administración civil del Estado, centralizada y descentralizada, y demás entidades que indica, al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley Nº 16.744 —1 de marzo de 1995—, han perdido su eficacia jurídica los artículos 115 y 116 de la ley Nº 18.834 respecto de los señalados funcionarios. Por tal motivo, tratándose de este tipo de accidentes y enfermedades deben observarse las formalidades contenidas en la citada ley Nº 16.744, con exclusión de toda otra normativa (22.402/2001).

Los preceptos de la ley Nº 16.744 no consultan la sustanciación de procesos administrativos para establecer la existencia de un accidente del trabajo, siendo improcedente entender que la exigencia prescrita por este artículo 115 pueda tener vigencia supletoria o complementaria en el ámbito de otras preceptivas que, además, comprenden integralmente todos los aspectos relativos a la protección y las circunstancias que generan determinadas prestaciones (40.774/1995).

De acuerdo con el artículo 115 del Estatuto Administrativo, corresponde en forma exclusiva y excluyente a la comisión de medicina preventiva e invalidez pertinente —actualmente de la respectiva secretaría regional ministerial de Salud— determinar las circunstancias en que se producen los accidentes en actos de servicio y calificar la procedencia de los tratamientos y gastos que estos originen, cuya decisión debe cumplirse sin más trámite, siendo improcedente entender que puedan satisfacerse por otros medios (44.660/1998).

Corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social, de acuerdo con sus atribuciones, resolver los eventuales conflictos que puedan producirse entre un servicio público y las entidades administradoras del régimen establecido por la ley Nº 16.744 (53.208/2012).

Según el inciso segundo del artículo 151 de la ley Nº 18.834, no se considerará para el cómputo de los seis meses, respecto de declaración de vacancia del cargo por haber cumplido más de 180 días de permisos médicos, en los dos últimos años, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 115 de la misma ley, esto es, las concedidas al funcionario que se enfermare a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones, en cuyo caso el respectivo servidor tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente, hasta su total recuperación. Al respecto, el artículo 115, define expresamente como enfermedad producida a consecuencia del desempeño de las funciones aquella que, según dictamen de la comisión médica de medicina preventiva e invalidez que corresponda, tenga como causa directa el ejercicio de las labores propias del empleo, agregando que su existencia se comprobará con la sola exhibición de ese dictamen (69.388/2010).

La Dirección Administrativa del Ministerio de Defensa Nacional deberá invalidar resolución que puso término a relación laboral de funcionaria por salud incompatible con el desempeño del cargo y reincorporarla a la planta, cargo y grado que servía a la data de alejamiento de sus funciones. Ello, porque la enfermedad que sufrió fue declarada de origen laboral por la Superintendencia de Seguridad Social, por tanto, le es aplicable lo señalado en el inciso segundo del artículo 151 de la ley Nº 18.834, en cuanto a que las licencias ocasionadas por accidentes en actos de servicio o por enfermedad producida a consecuencia del desempeño de funciones no se consideran para el cómputo de los seis meses que exige la normativa para declarar incompatible la salud de un servidor, caso en el cual el servicio se encuentra en la obligación de pagar las remuneraciones y demás beneficios de carácter previsional pertinentes por el lapso transcurrido entre el acto administrativo que declaró la vacancia por salud incompatible y la data de reincorporación al empleo. Lo anterior, pues el hecho de que la servidora no haya desempeñado efectivamente su cargo ocurrió en virtud de un acto que no se ajustó a derecho, lo que configura una causal de fuerza mayor a su respecto, que la exime de responsabilidad, conforme al artículo 45 del Código Civil (42.296/2008).

No corresponde que la Contraloría General se abstenga de tomar razón del decreto que indica, mientras la Superintendencia de Seguridad Social determina si la respectiva afección se debe a una enfermedad común o de origen laboral. Al respecto, corresponde manifestar que revisada la legislación vigente sobre la materia, esto es, por una parte, la ley Nº 16.744 y su reglamento contenido en el decreto Nº 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y, por otra, la ley Nº 16.395 y el decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, se ha podido constatar que no existe norma que obligue a la Contraloría General a inhibirse de ejercer sus funciones constitucionales y legales relativas al referido trámite de toma de razón por el hecho de encontrarse pendiente un pronunciamiento como el invocado en la especie (28.713/2011).

Con el objeto de acreditar un supuesto origen profesional de una afección, el funcionario que se encuentra haciendo uso de reposo debe comunicar oportunamente a la autoridad del servicio dicha situación, para que tal superioridad dé cuenta de esta a la comisión de medicina preventiva e invalidez respectiva, que es la entidad competente para establecer el carácter profesional o no de una enfermedad, no correspondiendo injerencia a esta Contraloría General sobre la materia (78.606/2013).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nº 18, 38 y 65 de la Constitución Política; 116 de la ley Nº 18.834; 114 de la ley Nº 18.883; 19 de la ley Nº 20.096.

ARTÍCULO 116. Si se declarare la irrecuperabilidad del funcionario con motivo de un accidente en acto de servicio o por una enfermedad producida por el desempeño de sus funciones, éste tendrá derecho, cualquiera sea el tiempo servido, a una pensión equivalente a aquella que hubiere percibido en las mismas circunstancias de encontrarse cotizando en el Instituto de Normalización Previsional.

Ley 18.834, Art. 111.

Los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia de un funcionario que falleciere a consecuencia de un accidente en acto de servicio o por una enfermedad producida a consecuencia del desempeño de dichas funciones, tendrán derecho por partes iguales a una pensión de viudez u orfandad, en su caso. La pensión será equivalente al setenta y cinco por ciento de la que le habría correspondido al causante si se hubiera incapacitado como consecuencia del accidente o de la enfermedad.

Las pensiones a que se refieren los dos incisos precedentes, serán de cargo del Fisco o de la respectiva institución empleadora, pero la entidad previsional respectiva, concurrirá al pago con la cantidad que le corresponda de acuerdo con la ley.

Cuando el accidente en acto de servicio se produzca fuera del lugar de la residencia habitual del funcionario y hubiere necesidad, calificada por el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, de que un miembro de la familia, o la persona que el funcionario señale, se dirija al lugar en que este se encuentra, la institución le pagará los pasajes de ida y regreso.

Si de la enfermedad o accidente derivare el fallecimiento, los gastos del traslado del funcionario fallecido, y de su acompañante si lo hubiere, serán de cargo de la institución correspondiente.

Lo dispuesto en los incisos anteriores y en el artículo precedente, se aplicará a los funcionarios que no estén afectos a las normas de la ley 16.744.

Interpretación:

A contar de la entrada en vigor de la ley Nº 19.345, que sometiera a los empleados de la Administración civil del Estado, centralizada y descentralizada y demás entidades que indica, al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley Nº 16.744, —del 1 de marzo de 1995—, han perdido su eficacia jurídica los artículos 115 y 116 de la ley Nº 18.834 respecto de

los señalados funcionarios. Por tal motivo, tratándose de este tipo de accidentes y enfermedades deben observarse las formalidades contenidas en la citada ley Nº 16.744, con exclusión de toda otra normativa (61.775/2010).

Las heridas producidas en actividades deportivas pueden ser consideradas como ocurridas en un acto de servicio o con ocasión de este, siempre que dicho evento haya sido dispuesto expresa y formalmente por el servicio, por estar incluido en la programación oficial de encuentros deportivos y que se efectúe dentro de la jornada de trabajo de los empleados que las realizan (16.353/2009).

Sobre pago de gastos funerarios de funcionario de Gendarmería de Chile fallecido en acto de servicio, el inciso quinto del artículo 116 de la ley Nº 18.834 dispone que, si de la enfermedad o accidente derivare el fallecimiento, los gastos del traslado del funcionario fallecido y de su acompañante serán de cargo de la institución correspondiente. Por su parte, el artículo 129 del decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1968, del Ministerio del Interior, previene que los asignatarios de montepío, en el mismo orden establecido para dicha pensión, tendrán derecho a que la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile les abone el monto de un mes de remuneraciones o pensión que gozaba o pudiera gozar el causante, para atender los gastos de funerales. En consecuencia, cuando un funcionario de Gendarmería de Chile fallezca en un acto de servicio, dicha institución penitenciaria solo debe solventar los gastos de traslado mencionados, sin perjuicio de que la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile entere a los beneficiarios de aquel, la cantidad a que se refiere el aludido artículo 129 (15.696/2011).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nºs. 9 y 18, 38 y 65 de la Constitución Política; 115 de la ley Nº 18.834; 115 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 117. Los funcionarios tendrán derecho a afiliarse a los Servicios de Bienestar, en los casos y condiciones que establezcan sus estatutos. Los organismos de la Administración del Estado efectuarán los aportes de bienestar respecto de cada funcionario, sin sobrepasar el máximo legal de los mismos.

Ley 18.834, Art. 112.

Podrán establecerse, a iniciativa de los intendentes, Servicios de Bienestar Regionales, regidos por las normas aplicables a las entidades de esta naturaleza, que admitan la afiliación de funcionarios de cualquier organismo en que sea aplicable el presente estatuto.

Interpretación:

Un funcionario contratado sin solución de continuidad en un servicio, que ha podido mantener la propiedad de su cargo anterior en conformidad con los artículos 87, letra d), y 88, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, tiene derecho a continuar cotizando en el servicio de bienestar de la entidad en la que conserva la propiedad del empleo, siempre que lo permitan los estatutos del respectivo bienestar (30.357/1992).

Conforme al artículo 117 del Estatuto Administrativo, los organismos de la Administración del Estado deben consultar fondos en sus respectivos presupuestos, con el objeto de dar cumplimiento a la obligación que les impone esta norma de integrar los aportes para bienestar respecto de cada funcionario. La forma verbal "efectuarán" que utiliza dicho precepto descarta cualquier discrecionalidad de la autoridad, en cuanto a efectuar o no los mencionados aportes (17.670/1996).

En atención a que la Unidad Administradora de los Tribunales Tributarios y Aduaneros es parte integrante de la Administración del Estado y teniendo en consideración que, para los efectos que interesan, esta es la entidad empleadora de los funcionarios de los referidos tribunales, quienes quedan sujetos en forma supletoria a lo que dispone la ley Nº 18.834, no se advierte inconveniente en la creación de un servicio de bienestar para esos servidores, el cual deberá regularse conforme a las normas del decreto Nº 28, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento general para los servicios de bienestar fiscalizados por la Superintendencia de Seguridad Social y rige el funcionamiento de dichos servicios en las instituciones de la Administración del Estado (13.357/2012).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nºs. 9 y 18, 38 y 65 de la Constitución Política; 134 de la ley Nº 11.764; 24 de la ley Nº 16.395; 116 de la ley Nº 18.883; 23 del decreto ley Nº 249, de 1973.

ARTÍCULO 118. El funcionario tendrá derecho a asignaciones familiares y maternal, de acuerdo con la legislación vigente. Ley 18.834, Art. 113.

Interpretación:

La prescripción del artículo 99 de la ley Nº 18.834, que integra el título IV "De los derechos funcionarios", párrafo 2º "Remuneraciones y asignaciones", no se aplica a la asignación familiar porque no tiene carácter remuneratorio, sino que constituye un beneficio de seguridad social que el Estatuto Administrativo regula separadamente en el párrafo 6º "De las prestaciones sociales", de ese mismo título. Sin perjuicio de lo anterior y en conformidad con el decreto con fuerza de ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, si bien la facultad de impetrar la asignación familiar es imprescriptible, las sumas que debieron pagarse desde el momento en que se cumplieron los requisitos señalados por la ley para generar la franquicia y que no fueron percibidas oportunamente por el beneficiario están afectas a prescripción, de acuerdo con lo previsto en el artículo 2.515 del Código Civil, porque, en el citado decreto con fuerza de ley Nº 150, no existen disposiciones que determinen el plazo en que se extinguen las obligaciones de pago de esta asignación (13.259/1990).

El artículo 118 de la ley Nº 18.834 prescribe que el funcionario tendrá derecho a asignaciones familiares y maternal, de acuerdo con la legislación vigente, esto es, el decreto con fuerza de ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que, en su artículo 3º, letra a), dispone que serán causantes de asignación familiar —entre otros— "La cónyuge y, en la forma en que determine el reglamento, el cónyuge inválido" (20.077/2017).

Concordancias:

Artículos 1º, 6º, 7º, 19, Nºs. 9 y 18, 38 y 65 de la Constitución Política; 194 del Código del Trabajo; 89 de la ley Nº 18.834; 117 de la ley Nº 18.883; 3º, letra a), del decreto con fuerza de ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

*

5

TÍTULO V

DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

TÍTULO V. De la responsabilidad administrativa

ARTÍCULO 119. El empleado que infringiere sus obligaciones o deberes funcionarios podrá ser objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias. Ley 18.834, Art. 114.

Los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo, cuyos procedimientos deberán sujetarse a los principios de confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Ley 21643, Art. 3 Nº 3

Interpretación:

Cuando la autoridad administrativa observe un comportamiento inadecuado de un funcionario hacia sus colegas o los usuarios del servicio, evaluará la situación de manera objetiva, considerando especialmente los efectos de esa actitud sobre el desempeño de la institución —gestión interna, juridicidad, eficiencia, eficacia, oportunidad, continuidad y calidad del cumplimiento de sus funciones de servicio público—. Según el mérito y gravedad del diagnóstico, la jefatura podrá adoptar diversas decisiones: disponer la apertura de un proceso disciplinario —cuando podría estar comprometida la responsabilidad administrativa del funcionario—; ordenar una anotación de demérito en su hoja de vida para los efectos de sus calificaciones —si la infracción no puede ser objeto de medidas disciplinarias—; efectuar adecuaciones internas —como una destinación— en la unidad donde se haya producido la situación de conflicto —si su gravedad no amerita alguna de las medidas antes indicadas—. Luego, el ordenamiento jurídico estatutario ha contemplado variados mecanismos para una eficiente administración de los recursos humanos y ha dotado a la autoridad con potestades jerárquicas y disciplinarias que ejerce discrecionalmente para evaluar la situación según su gravedad y así adoptar las medidas necesarias para solucionar el conflicto que se haya producido al interior de la organización. Esto, ningún caso, puede traducirse en el ejercicio abusivo de la potestad o en una torcida aplicación de la misma, ya que la discrecionalidad de ningún modo conlleva arbitrariedad (53.493/2007).

Cuando la autoridad administrativa no ejerce la potestad disciplinaria que corresponde, no solo está amparando o encubriendo al funcionario infractor, sino que está incurriendo en una grave omisión y en una inadecuada utilización de sus facultades, lo que claramente implica una inobservancia del principio de probidad, según lo establecido en el artículo 52 en relación con los artículos 53 y 62, Nº 8, todos de la ley Nº 18.575 (53.493/2007).

Poseer la calidad de empleado público es condición imprescindible para hacer efectiva la responsabilidad estatutaria, con arreglo a lo previsto en el artículo 119 de la ley Nº 18.834 (28.240/2016).

Inciso 1º

La anotación de demérito debe registrarse en la hoja de vida funcionaria y será ponderada en el proceso calificatorio correspondiente. Su incidencia en la calificación definitiva dependerá de la evaluación que efectúe la junta calificadora del servicio. La medida disciplinaria, en cambio, es una sanción administrativa que emana del incumplimiento de normas estatutarias por parte de un empleado y que se configura a través de la respectiva investigación. Por tal motivo, como la exclusión de pago de la asignación de experiencia y desempeño funcionario prevista en la letra f) del artículo 1º de la ley Nº 19.490 se refiere a la aplicación de alguna medida disciplinaria contemplada en el artículo 121 de la ley Nº 18.834, como consecuencia de un sumario, la anotación de demérito no se encuentra considerada entre los presupuestos que impiden percibir dicha asignación, toda vez que no constituye medida disciplinaria (13.248/1998).

Resulta plenamente válido que un servidor pueda experimentar una rebaja en sus calificaciones a consecuencia de una anotación de demérito y que, por el mismo hecho que dio origen a esta, sea sancionado con una medida disciplinaria. No obstante, una determinada falta no da origen, necesariamente, a ambas medidas (16.312/1996).

Procede disponer una anotación de demérito en contra de los funcionarios que tienen la calidad de altos directivos públicos, ya que las referidas anotaciones constituyen una manifestación de la potestad jerárquica que posee la superioridad y su ámbito de aplicación excede el sistema calificatorio regulado en la ley Nº 18.834 (E139166/2021).

Inciso 2º

De acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 119 de la ley Nº 18.834, los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción de sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, mandato al que no se ha dado cumplimiento cuando —en el sumario que se indica— se le impone a las inculpadas una doble sanción por los mismos hechos, vulnerando así el principio de non bis in idem (59.866/2009).

La investigación sumaria y el sumario administrativo tienen por objeto establecer la existencia de hechos constitutivos de infracciones a los deberes estatutarios y determinar las responsabilidades consiguientes (18.336/2017).

El proceso calificatorio y el sumario administrativo persiguen distintas finalidades: el primero, evaluar el desempeño funcionario y el segundo,

establecer responsabilidades por faltas cometidas, aplicando las sanciones correspondientes. De esta manera, a un empleado puede aplicársele una medida disciplinaria y experimentar a la vez una rebaja en su calificación por los mismos hechos, siempre que ellos sean ponderados una sola vez en su evaluación, sea en la época en que estos acaecieron o en la que se impone el castigo disciplinario (16.312/1996).

La expresión "sumario administrativo" empleada en el inciso final del artículo 147 de la ley Nº 18.834 es genérica e incluye a la investigación sumaria. Ello, porque, de acuerdo con el artículo 119 de esa ley, ambos procesos disciplinarios constituyen los medios idóneos con que cuenta la Administración para hacer efectiva la responsabilidad del empleado que infringe sus obligaciones y deberes funcionarios (31.599/1990).

El legislador ha radicado la potestad disciplinaria en la Administración activa, confiriéndole a la autoridad la facultad de determinar la absolución o la aplicación de alguna medida disciplinaria respecto del personal de su dependencia, para lo cual le permite ponderar la gravedad de los hechos y decidir sobre su sanción. El legislador no ha entregado a la Contraloría potestades disciplinarias, no obstante lo cual, puede pronunciarse sobre las infracciones de ley que detecte al examinar la legalidad del correspondiente decreto o resolución sancionatorio o absolutorio. Ello, en el ejercicio de las facultades de control de la legalidad que le confieren los artículos 98 y 99 de la Constitución Política y 1º, 5º, 6º y 9º de la ley Nº 10.336, que le encomiendan vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto Administrativo (43.507/2000).

El acoso laboral y la falta a los deberes de respeto y probidad en el trato con los funcionarios generan responsabilidad administrativa, por lo que corresponde a la autoridad del servicio respectivo ejercer la potestad disciplinaria. Por ello, previamente a recurrir ante esta entidad fiscalizadora resulta necesario que el denunciante active los mecanismos e instrumentos contemplados en el protocolo interno establecido por la respectiva institución pública para canalizar e investigar las denuncias de maltrato, acoso laboral o sexual (E350740/2023).

Frente a la denuncia de una irregularidad como el acoso laboral o sexual, la autoridad se encuentra facultada para realizar una estimación anticipada de las circunstancias de la misma, con el objeto de concluir con mayores fundamentos la pertinencia de instruir un proceso sancionatorio, pudiendo este revestir la forma de investigación sumaria o sumario administrativo, dependiendo de la naturaleza o gravedad de los hechos. Orientaciones emanadas de la Dirección Nacional del Servicio Civil y del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género no se oponen a lo señalado (E64206/2020).

Los audios o capturas de pantalla de conversaciones, mensajes o imágenes de redes sociales pueden utilizarse como medios de prueba en procesos

disciplinarios, en la medida que uno de los intervinientes de la recepción, envío o conversación los entregue voluntariamente con dicha finalidad, según se indica (E288163/2022).

La autoridad llamada a ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario es quien debe verificar si concurren los presupuestos al efecto, esto es, que se advierta la eventual existencia de hechos que pudieren comprometer la responsabilidad administrativa de algún funcionario del servicio. Así, resulta necesario interpretar la ley Nº 19.966 de forma armónica con la anotada facultad del jefe de servicio y de las demás autoridades, en el sentido de que la existencia de un plazo para instruir el procedimiento disciplinario por parte de los prestadores institucionales públicos no supone que dicha ordenación resulte obligatoria, sino que se traduce en que la determinación de iniciarlo o no debe efectuarse dentro de ese lapso. En consecuencia, si mediante los antecedentes del caso aparece que pueden existir hechos que comprometan la responsabilidad administrativa de funcionarios del servicio, producto de infracciones a los deberes, prohibiciones u obligaciones funcionarias en relación con los aspectos objeto de la transacción, la autoridad en cuestión deberá disponer la instrucción del procedimiento disciplinario correspondiente. Por el contrario, si ello no se verifica, no resultará forzosa dicha iniciación, debiendo adoptar la determinación respectiva dentro del anotado plazo legal. En consecuencia, la instrucción del procedimiento disciplinario previsto en el artículo 53 de la ley Nº 19.966 se encuentra referida a aquellos casos en que el jefe de servicio estime que existan hechos que pudieren comprometer la responsabilidad administrativa de funcionarios del servicio (E280417/2022).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 8º, 19, Nº 3, inciso quinto, 24, 38, inciso segundo, 98 y 99 de la Constitución Política; 3º, 4º, 15, 18, 42, 46, y 61 de la ley Nº 18.575; 1º, 5º, 6º, 9º, 60, de la Nº 10.336; 61, 120 a 145, 147, 157, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 118 de la ley Nº 18.833; 27 de la ley Nº 19.712; 11 de la ley Nº 20.285.

ARTÍCULO 120. La sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a ésta, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar al funcionario una medida disciplinaria en razón de los mismos hechos. Si se le sancionare con la medida de destitución como consecuencia exclusiva de hechos que revisten caracteres de delito y en el proceso criminal hubiere sido absuelto o sobreseído definitivamente por no constituir delito los hechos denunciados, el funcionario deberá ser reincorporado a la institución en el cargo que desempeñaba a la fecha de la destitución o en otro de igual jerarquía. En este caso conservará todos sus derechos y beneficios legales y previsionales, como si hubiere estado en actividad.

Ley 18.834, Art. 115.
Ley 19.806, Art. 24.

En los demás casos de sobreseimiento definitivo o sentencia absolutoria, podrá pedir la reapertura del sumario administrativo y, si en este también se le absolviere, procederá la reincorporación en los términos antes señalados.

Ley 18.834, Art. 115.

Si no fuese posible llevar a la práctica la reincorporación en el plazo de seis meses, contado desde la absolución administrativa, el empleado tendrá derecho a exigir, como única indemnización por los daños y perjuicios que la medida disciplinaria le hubiere irrogado, el pago de la remuneración que le habría correspondido percibir en su cargo durante el tiempo que hubiere permanecido alejado de la Administración, hasta un máximo de tres años. La suma que corresponda deberá pagarse en un solo acto y reajustada conforme a la variación del índice de precios al consumidor, desde la fecha de cese de funciones hasta el mes anterior al de pago efectivo.

Interpretación:

No procede la reincorporación de exservidor destituido y absuelto en sede penal, cuando la sanción fue impuesta por vulneración de deberes funcionarios y no como consecuencia exclusiva de hechos que revistan caracteres de delito. En tal caso, compete al respectivo organismo resolver sobre petición de reapertura del sumario. Sobre el particular, el artículo 120, inciso primero, de la ley Nº 18.834, dispone que, si a un servidor se le aplica la medida de destitución, como consecuencia exclusiva de hechos que revisten caracteres de delito, y en el proceso criminal es absuelto o sobreseído definitivamente, por no constituir delito los hechos denunciados, deberá ser reincorporado a la institución. Según

los antecedentes tenidos a la vista, se impuso al interesado esa sanción expulsiva por haberse concluido que no solo infringió gravemente el principio de probidad administrativa, sino que también faltó a los deberes funcionarios previstos en el artículo 61 letras b), c), y g), entre otros. Asimismo, aparece que el afectado fue absuelto por el tribunal de juicio oral en lo penal debido a que la prueba rendida no permitió acreditar la existencia de los delitos imputados. En tales condiciones, no concurren a su respecto los requisitos que exige el inciso primero del mencionado artículo 120, dado no fue destituido como consecuencia exclusiva de acontecimientos que pudiesen revestir caracteres de algún acto delictual y, además, no fue absuelto en sede criminal por no constituir delito los hechos denunciados (74.674/2014).

Inciso 1º

El principio de independencia de la responsabilidad administrativa frente a aquellas de orden civil y penal implica que la autoridad administrativa puede absolver, sobreseer, o bien aplicar una sanción, de acuerdo con el mérito del procedimiento disciplinario, con prescindencia de las decisiones adoptadas en el proceso jurisdiccional y que paralelamente se esté instruyendo o se hubiere sustanciado, por los mismos hechos, en la instancia correspondiente. En consecuencia, no resulta factible jurídicamente sujetar el procedimiento disciplinario a los avances o resultados de la investigación criminal (2.463/2013).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 120 de la ley Nº 18.834, las responsabilidades administrativa y penal son independientes, por lo que el sobreseimiento o absolución en sede criminal, no excluye la posibilidad de aplicar al funcionario una medida disciplinaria en razón de los mismos acontecimientos (57.080/2010).

El artículo 120 de la ley Nº 18.834, establece como regla general que la sanción administrativa es independiente de la responsabilidad civil y penal, y, en consecuencia, las actuaciones o resoluciones referidas a esta, tales como el archivo provisional, la aplicación del principio de oportunidad, la suspensión condicional del procedimiento, los acuerdos reparatorios, la condena, el sobreseimiento o la absolución judicial no excluyen la posibilidad de aplicar al empleado una medida disciplinaria por los mismos hechos. La responsabilidad y la consiguiente sanción, en general, son consecuencia de una infracción a una norma, pero las motivaciones y propósitos para hacerlas efectivas son distintas en cada caso. En efecto, en la responsabilidad civil son el perjuicio y la consiguiente indemnización del daño causado; tratándose de la penal, la ocurrencia de un acto u omisión que la ley configura como delito y que consecuentemente sanciona, y en la responsabilidad administrativa, una infracción a las obligaciones funcionarias que importan una sanción que responde al interés público concretado mediante la acción de la Administración (56.567/2003).

El sobreseimiento temporal en el proceso penal por no aparecer completamente establecida la existencia del delito no impide sancionar con destitución al funcionario que incurrió en hechos que revisten carácter de delito, por cuanto aquel no pone término al juicio ni tiene autoridad de cosa juzgada y solo significa que el procedimiento se ha suspendido hasta que se presenten mayores datos de investigación. Además, conforme a las normas de reincorporación del funcionario destituido, esta medida solo puede enervarse por la absolución o el sobreseimiento definitivo y siempre que estos se ordenen por no constituir delitos los hechos denunciados. El sobreseimiento puede convertirse en definitivo, una vez transcurrido el plazo de prescripción de la acción penal (1.804/1992).

Para que proceda la reincorporación a que se refiere el inciso primero del artículo 120 del Estatuto Administrativo, esto es, para enervar la decisión de la autoridad adoptada en el sumario, se exigen dos requisitos copulativos: a) que el empleado haya sido sancionado con la medida disciplinaria de destitución como consecuencia exclusiva de hechos que revisten caracteres de delito, y b) que en el proceso penal el funcionario sea absuelto o sobreseído definitivamente, por no constituir delito esos mismos hechos que se han denunciado (57.080/2010).

La reincorporación contemplada en los incisos primero y segundo de este artículo 120 no favorece a quienes han cesado por una causal distinta de la destitución, como lo es el término del período de nombramiento, aunque el sumario, continuado en virtud de lo establecido en el inciso final del artículo 147 de la ley Nº 18.834, concluyera con dicha sanción y, en el juicio criminal instruido por los mismos hechos, se hubiere dictado sentencia absolutoria (24.941/1994).

Procede reabrir y revisar el proceso administrativo que culminó con la destitución de un funcionario al que la justicia ordinaria sobreseyera conociendo de los mismos hechos por estar prescrita la acción penal, para determinar si subsiste la responsabilidad que se le imputa en razón de las mismas actuaciones que lo motivaron o si corresponde absolver al afectado y, consecuencialmente, reincorporarlo de acuerdo con los incisos segundo y tercero del artículo 120 de la ley Nº 18.834. Los eventuales beneficios remuneratorios e indemnizatorios que asistan al interesado dependerán directamente de los resultados a que se arribe al término de la reapertura del sumario que lo sancionó con la destitución (16.330/1990).

Para acceder a los derechos a que se refiere la última parte del inciso primero del artículo 120 del Estatuto Administrativo, es menester acreditar, ante la autoridad administrativa que aplicó la medida disciplinaria expulsiva, solo la sentencia que lo absuelve o sobresee definitivamente, dictada por el tribunal que conoció del proceso criminal, no siendo válido para estos fines, ningún otro antecedente (21.802/1996).

La responsabilidad administrativa es independiente de la penal, motivo por el cual la circunstancia de que no se haya ventilado el asunto en esa sede, no impide imponer un castigo administrativo en razón de los mismos acontecimientos (26.853/2016).

Inciso 2º

No existe obligación de reabrir el sumario cuando el afectado es sobreseído en sede penal y la medida expulsiva que se le aplicó no fue consecuencia exclusiva de hechos que revisten caracteres de delito, sino que por haber incurrido en faltas administrativas (85.684/2016).

Sobreseimiento en causa penal iniciado por los mismos hechos que dieron origen a un sumario permite solicitar reapertura del proceso disciplinario, correspondiendo a la administración resolver sobre esa petición (4.041/2017).

La mera absolución o sobreseimiento definitivo en el proceso criminal, por causas que no sean el no constituir delito los hechos denunciados, no confiere derecho a un exfuncionario destituido a ser reincorporado, pero puede pedir la reapertura del sumario respectivo, a fin de que la autoridad administrativa pondere este nuevo antecedente y, si al término de la reapertura, se le absuelve también administrativamente, o se modifica su sanción, corresponde la reincorporación en el mismo empleo o en otro de igual jerarquía, pero sin derecho a impetrar los beneficios legales y previsionales a que alude el inciso primero de esta norma (11.868/1995).

Un funcionario no tiene derecho a remuneraciones ni está autorizado para integrar imposiciones previsionales como dependiente del servicio, por el período que se mantuvo alejado de su empleo como consecuencia de una medida disciplinaria expulsiva, dejada sin efecto posteriormente en mérito de nuevos antecedentes, porque ese lapso no puede calificarse de fuerza mayor o caso fortuito que pudiera justificar el pago de esos emolumentos, pues la sanción aplicada sobre la base de los antecedentes que arroja un sumario administrativo no constituye un acto arbitrario e ilegal de la autoridad, aun cuando impida al afectado desempeñar sus funciones, ya que la causa de ello es la aplicación de una medida disciplinaria como resultado de un proceso sumarial legalmente tramitado y en el que hasta esa época se hallaba acreditada una falta que hacía pertinente una sanción expulsiva (11.636/1998).

Un funcionario destituido y absuelto por la justicia ordinaria, por una causal diferente a la de no constituir delito los hechos denunciados, y reincorporado a la Administración por haber sido igualmente absuelto de responsabilidad administrativa tras la reapertura del sumario correspondiente, tiene derecho a las remuneraciones devengadas por el período en que permaneció alejado del servicio, en conformidad con lo previsto en los incisos primero y segundo de este artículo 120, las que deberán percibirse sin reajuste alguno, por cuanto las

obligaciones entre el Fisco y los particulares, y viceversa, que tengan como título la ley, solo admiten dicho mecanismo de incremento cuando esta así lo disponga, lo que no ocurre en los preceptos indicados (16.985/1991).

Inciso 3º

La indemnización establecida en este inciso, cuando no es posible llevar a la práctica la reincorporación en el plazo de seis meses contado desde la absolución administrativa, ha de pagarse en un solo acto y reajustada conforme a la variación del índice de precios al consumidor, desde la data de cese de funciones hasta el mes anterior al del pago efectivo, por así disponerlo dicho precepto legal (2.048/1996).

Es improcedente el pago de la indemnización a un exempleado que no tuvo derecho a ser reincorporado, por cuanto el fundamento legal del sobreseimiento dictado en su favor en causa criminal fue por extinción de la responsabilidad penal por los hechos denunciados y no por la causa prevista en el inciso primero del artículo 120 del Estatuto Administrativo (8.017/1997).

En el evento de que la causal para desvincular a un funcionario haya sido la destitución por no haber ejercido el control jerárquico sobre un funcionario de su dependencia, no concurren los presupuestos que hacen procedente la indemnización del artículo 120 del Estatuto Administrativo, por cuanto la citada medida no se habría establecido como consecuencia exclusiva del delito por el cual fue absuelto en sede penal (30.579/2016).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 8º, 19, Nº 3º, 38 y 98 de la Constitución Política; 4º, 18, 42, 52 de la ley Nº 18.575; 12, 119 a 145 de la ley Nº 18.834; 119 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 121. Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias: Ley 18.834, Art. 116.

a) Censura;

b) Multa;

c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres meses, y Ley 19.653, Art. 5º, Nº 6.

d) Destitución.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

Se considerará circunstancia atenuante la cooperación eficaz que conduzca al esclarecimiento de los hechos denunciados o permita la identificación de sus responsables, o sirva para prevenir o impedir la perpetración de nuevos hechos. Ley 21.592, Art. 18, Nº 4

En estos casos, el fiscal, en el dictamen, vista o informe que emita en el contexto del respectivo procedimiento disciplinario, deberá expresar en qué términos la cooperación prestada ha sido eficaz a los fines señalados en el inciso precedente. Ley 21.592, Art. 18, Nº 4

La circunstancia atenuante prevista en este artículo no se aplicará en los siguientes casos: Ley 21.592, Art. 18, Nº 4

1. Cuando solo resultare procedente la medida disciplinaria de destitución, de conformidad a lo establecido en el artículo 125.

2. Tratándose de autoridades que desempeñen un cargo de elección popular o de exclusiva confianza de éstos o de la autoridad facultada para efectuar su nombramiento y respecto de cargos de Alta Dirección Pública. Ley 21.592, Art. 18, Nº 4

En caso de que la cooperación prestada por el denunciante en razón de su participación en los hechos materia de la denuncia, resultare eficaz para los fines señalados en el inciso primero, la inhabilitación para ingresar a la Administración del Estado que se imponga como consecuencia del procedimiento disciplinario relativo a los hechos denunciados, durará tres años. Dicha circunstancia deberá ser calificada por la autoridad encargada de aplicar la medida disciplinaria y deberá constar en el acto administrativo que se dicte para tales efectos. Ley 21.592, Art. 18, Nº 4

Lo señalado en el inciso anterior no tendrá aplicación en caso de auto denuncia de hechos en los que no hubiesen tenido participación terceras personas y tratándose de los sujetos a que refiere el numeral 2 del inciso quinto. Ley 21.592, Art. 18, Nº 4

En el caso que se aplique la medida disciplinaria de destitución, como consecuencia de la inobservancia de lo dispuesto en el artículo 84 letra m), el fiscal podrá determinar, considerando lo señalado en el inciso anterior, que el funcionario o funcionaria se encuentra eximido de cumplir el plazo establecido en el artículo 12 letra e), decisión que no será aplicable respecto de la institución que aplica la medida.

Ley 21643, Art. 3, Nº 4

Interpretación:

Inciso 1º

Las medidas disciplinarias de censura, multa, suspensión del empleo por el período que señala y destitución, contempladas en el artículo 121 de la ley Nº 18.834, atendido el carácter de derecho estricto que revisten, solo pueden ser aplicadas a los funcionarios que corresponda, en tanto estén previstas en la normativa estatutaria respectiva y en la forma preestablecida en el ordenamiento jurídico vigente, por lo que no resultan aplicables en los sumarios ordenados instruir por falta de probidad o conducta inmoral a que se refiere la letra c) del artículo 33 de la ley Nº 21.109 (26.488/2015, 26.029/2018, E19235/2025).

El Estatuto Administrativo no describe tipos penales ni asigna sanciones a cada infracción cometida por los funcionarios públicos, sino que señala un conjunto de obligaciones que estos deben cumplir tanto dentro como fuera de la institución. Excepcionalmente, el artículo 125 de dicho cuerpo legal describe conductas que necesariamente deben sancionarse con la destitución, ya que quienes incurren en ellas, por su gravedad, no pueden continuar desempeñándose en la Administración del Estado (3.838/1997).

Las medidas disciplinarias descritas en este artículo no son recurribles ante la Contraloría General, toda vez que tanto la reposición como el recurso de apelación deben ser entablados ante las autoridades que expresamente señalan las letras a) y b) del artículo 141 de la ley Nº 18.834 (18.239/1990).

No pueden aplicarse otras medidas disciplinarias que las expresamente contempladas en el artículo 121 del Estatuto Administrativo, dentro de las cuales no se encuentra la inhabilidad del artículo 12 de la ley Nº 19.664, de manera tal que dicha declaración de inhabilidad no es una sanción disciplinaria que deba ser dispuesta como consecuencia de un sumario o investigación sumaria, sino que es una medida que la ley contempla como una consecuencia especial por el incumplimiento de una obligación particular, cual es la de dar cabal satisfacción al deber de desempeño generado por el otorgamiento de una beca o comisión de estudios para el desarrollo de un programa de especialización (14.832/2017).

La resolución que dispone el retiro temporal de un funcionario con arreglo al artículo 114 del decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1968, del Ministerio del Interior, no constituye la aplicación de una medida disciplinaria, sino que el ejercicio de una facultad por la cual el director nacional de Gendarmería de Chile puede seleccionar al personal de la institución. El retiro temporal es una determinación que adopta el director nacional, supeditada a la valoración de las circunstancias

de mérito que realizó esa autoridad, el cual no es una medida disciplinaria, dado que no está contemplado dentro del catálogo de castigos que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 121 de la ley Nº 18.834, pueden imponerse a los funcionarios de esa institución penitenciaria (34.817/1996).

Aquellos exfuncionarios que hayan sido desvinculados de algún organismo público por aplicación de la medida disciplinaria de destitución, por haber infringido gravemente el principio de probidad administrativa, no pueden reincorporarse a la Administración del Estado, con independencia de la calidad jurídica a través de la cual se materialice esa determinación, incluyendo el régimen del Código del Trabajo, el Estatuto Docente o el contrato a honorarios, mientras no hubiere transcurrido el término de cinco años desde el cese (E204328/2022).

La medida disciplinaria de censura, prevista en el artículo 121, letra a), en relación con el artículo 122, ambos de la ley Nº 18.834, aplicada a funcionarios de la Armada según lo resuelto en sentencia del Juzgado de Cuentas de primera instancia, en base al artículo 116 de la ley Nº 10.336, proviene del ejercicio de una potestad exclusiva que la ley atribuye a la judicatura especial de cuentas, y no de la sustanciación de un proceso disciplinario. Asimismo, dichas medidas surten todos sus efectos desde que queda ejecutoriada la sentencia que las dispuso, con independencia del régimen jurídico al que estén sometidos los respectivos funcionarios, sin perjuicio que deban hacerse efectivas directamente por la autoridad administrativa correspondiente, en cumplimiento de lo ordenado por el tribunal. En mérito de lo expuesto, y en lo que compete a esta Entidad de Control, esto es, en lo referente al cumplimiento administrativo de lo ordenado, cumple con indicar que la Armada de Chile debe ejecutar los trámites administrativos para hacer efectivas las medidas disciplinarias de censura impuestas, independiente de que los funcionarios se encuentren en retiro y de que se trate de medidas no contempladas en su reglamentación, para lo cual deberá registrar las medidas ordenadas en las hojas de vida (E145083/2025).

Inciso 2º

La potestad disciplinaria radica en la Administración activa, la que puede determinar la absolución o aplicación de alguna medida disciplinaria respecto del personal de su dependencia. Ello no obsta para que la Contraloría General, en ejercicio de sus facultades de control de legalidad, deba pronunciarse sobre las infracciones de ley que detecte en el documento de término que afine el correspondiente proceso administrativo, resguardando que la autoridad cumpla con lo establecido en el inciso segundo del artículo 121 de la ley Nº 18.834, de acuerdo con el cual, las medidas disciplinarias deben aplicarse considerando la falta cometida y las circunstancias agravantes y atenuantes que arroje el mérito de los autos, vigilando que se respete el derecho del funcionario inculpado a un racional y justo procedimiento, con arreglo a lo previsto en los artículos 19, Nº 3, y 18, inciso segundo, de la Constitución Política de la República y de la ley Nº 18.575, respectivamente (43.507/2000).

La Contraloría General, en virtud de las atribuciones constitucionales y legales de que ha sido dotada, debe velar porque los procedimientos sumariales se ajusten

estrictamente a los principios de juridicidad y del debido proceso, establecidos en los artículos 6º, 7º y 19, Nº 3, de la Constitución Política, fiscalizando que se substancien con estricto apego al ordenamiento jurídico, emitiendo decisiones justas, exentas de discriminaciones arbitrarias, aplicando sanciones que se correspondan con la gravedad de los hechos y la participación de los servidores en ellos, resguardando, de este modo, el principio de proporcionalidad contemplado en el inciso segundo del artículo 121 de la ley Nº 18.834 (8.293/2012).

La medida disciplinaria debe aplicarse en consideración a la entidad de las faltas cometidas y a las circunstancias modificatorias de responsabilidad que se encuentren comprobadas en la indagación de que se trate, en conformidad con el principio de proporcionalidad contemplado en el artículo 121, inciso final, de la ley Nº 18.834 (22.305/2017).

Si bien el artículo 121 de la ley Nº 18.834, establece que las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes, tal disposición solamente rige para las infracciones que pueden ser sancionadas con cualquiera de las medidas que en aquel precepto se consignan, pero no respecto de faltas administrativas que solo pueden ser castigadas con una sanción específica fijada por la ley, como sucede con las faltas a la probidad, las que serán sancionadas con destitución (48.629/2015).

En caso de que un funcionario incurra en atrasos o ausencias reiterados o consecutivos y concurran una o más circunstancias que puedan modificar la responsabilidad que se le atribuye, corresponde a la superioridad ponderarlos, a fin de determinar fundadamente el grado de justificación de tales faltas, de forma que puedan servir de eximente, atenuante o incluso puedan ser desechadas por resultar insuficientes para uno u otro fin (E313110/2023).

Si en autos hubiese indicios de inimputabilidad que podrían afectar decisivamente la responsabilidad administrativa, es necesario que, antes de aplicar una sanción, se remitan los antecedentes a la comisión de medicina preventiva e invalidez competente, a fin de que informe acerca del estado de salud mental del inculpado durante la época en que incurrió en las irregularidades materia de cargos y la influencia que aquel haya podido tener en su facultad de obrar con el suficiente juicio y discernimiento. En el evento de que la comisión determine la inimputabilidad, procederá el sobreseimiento. En caso contrario, debe continuar el procedimiento y aplicarse la medida disciplinaria que corresponda. Cuando los hechos investigados revisten caracteres de delito, corresponde denunciarlos a la justicia ordinaria, con arreglo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 139 del Estatuto Administrativo, en relación con el artículo 61, letra k), del mismo cuerpo legal (22.927/2004).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 8º, 19, Nº 3, 24, 38, 98 de la Constitución Política; 3º, 4º, 15, 18, 42, 46 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 y 116 de la ley Nº 10.336; 61, 72, 119 a 145, 157, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 120 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 122. La censura consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente. Ley 18.834, Art. 117.

Interpretación:

Corresponde hacer presente que el artículo 122 de la ley Nº 18.834, dispone que deberá dejarse constancia de la respectiva censura en la hoja de vida del servidor. Cuando la funcionaria o funcionario se encuentre desvinculada del servicio que aplica la censura corresponde que la actual institución empleadora proceda a registrar en la hoja de vida la sanción (24.336/2010, 32.652/2011).

El efecto que produce en la calificación del personal la aplicación de la medida disciplinaria de censura, multa o suspensión del empleo, a que se refieren los artículos 122, 123 y 124 del Estatuto Administrativo, respectivamente, consiste en que la rebaja de puntaje en las calificaciones debe efectuarse respecto del puntaje del factor, el que se obtiene como resultado del promedio de las notas asignadas a los subfactores respectivos, el cual, a su vez, debe multiplicarse por el coeficiente correspondiente, lo que dará el número de puntos del factor. El factor en que debe aplicarse la rebaja de puntaje es aquel que guarde relación con los hechos que ameritaron la aplicación de la sanción de que se trata. Luego, corresponde que la rebaja se haga del "puntaje" y no de las "notas", toda vez que de esas disposiciones se desprende que la disminución de la calificación derivada de la aplicación de tales sanciones debe efectuarse de los "puntos" del correspondiente factor (41.286/2001, 27.785/2002).

La rebaja de la puntuación obtenida por un determinado servidor en el factor de calificación correspondiente, como consecuencia de la aplicación de una medida disciplinaria, debe realizarse sobre el resultado del promedio aritmético de los respectivos subfactores después de ser este multiplicado por el coeficiente de ponderación que corresponda. La normativa, al obligar a la autoridad a practicar esa operación en aquel factor relativo al ámbito de desempeño funcionario en que ha incidido la falta disciplinaria aplicada, persigue, por una parte, evitar que el servidor obtenga en este el máximo de puntaje y, por otra, que la deducción sea proporcional a la medida disciplinaria aplicada (16.985/1995, 41.286/2001, 27.785/2002).

Lo dispuesto en los artículos 122 y siguientes de la referida ley Nº 18.834, en cuanto a que las medidas disciplinarias acarrean una rebaja en la calificación del funcionario, a través de anotaciones de demérito en el factor correspondiente, comoquiera que, según se ha expresado, para ser elegido delegado de personal solo se requiere ser funcionario —condición que no se pierde a consecuencia de una sanción de esta naturaleza, salvo en el caso, como resulta obvio, de la

destitución—, y que para no ser calificado basta con haber sido objeto de tal designación durante el respectivo período calificatorio (13.403/2010).

La junta calificadora no actuó conforme a derecho al rebajar al inculpado el puntaje en dos oportunidades, como consecuencia de haber sido sancionado con la medida disciplinaria de censura, primero, en un subfactor, y luego, en la ponderación final del factor. Ello, por cuanto el artículo 122 del Estatuto Administrativo dispone que en estos casos la rebaja de dos puntos debe efectuarse sobre la nota asignada al factor correspondiente, lo que impide que se disminuya también en un subfactor de la calificación (19.868/1997).

La medida disciplinaria de censura, prevista en el artículo 121, letra a), en relación con el artículo 122, ambos de la ley Nº 18.834, aplicada a funcionarios de la Armada según lo resuelto en sentencia del Juzgado de Cuentas de primera instancia, en base al artículo 116 de la ley Nº 10.336, proviene del ejercicio de una potestad exclusiva que la ley atribuye a la judicatura especial de cuentas, y no de la sustanciación de un proceso disciplinario. Asimismo, dichas medidas surten todos sus efectos desde que queda ejecutoriada la sentencia que las dispuso, con independencia del régimen jurídico al que estén sometidos los respectivos funcionarios, sin perjuicio que deban hacerse efectivas directamente por la autoridad administrativa correspondiente, en cumplimiento de lo ordenado por el tribunal. En mérito de lo expuesto, y en lo que compete a esta Entidad de Control, esto es, en lo referente al cumplimiento administrativo de lo ordenado, cumple con indicar que la Armada de Chile debe ejecutar los trámites administrativos para hacer efectivas las medidas disciplinarias de censura impuestas, independiente de que los funcionarios se encuentren en retiro y de que se trate de medidas no contempladas en su reglamentación, para lo cual deberá registrar las medidas ordenadas en las hojas de vida (E145083/2025).

Concordancias:

Artículos 8º, 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 y 116 de la ley Nº 10.336; 43, 119 a 145 de la ley Nº 18.834; 121 de la ley Nº 18.883; 7º a 17 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 123. La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de esta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

Ley 18.834, Art. 118.

Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;

b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y

c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

Interpretación:

Las sanciones de multa deben materializarse descontando el porcentaje de la remuneración mensual, que corresponde a las contraprestaciones en dinero que el empleado sancionado tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional u otras, por una sola mensualidad (5.636/1990, 35.175/2003, 433/2009).

Es improcedente que la medida de multa se imponga solo con relación a un porcentaje del sueldo del afectado, y no de su remuneración, porque dicha sanción se extiende también a todos los emolumentos que el servidor percibe en razón del cargo que ejerce (37.347/1995, 35.175/2003).

Para efectos del descuento de remuneraciones por la aplicación de la medida disciplinaria de multa, esta debe calcularse sobre la base de todos los emolumentos que los servidores reciban debido al cargo que ejercen y que se perciban a la fecha en que la resolución sancionatoria quede totalmente tramitada, y en una única oportunidad. De este modo, no resulta procedente para determinar el porcentaje de descuento de la remuneración, considerar una de las cuotas de la asignación de modernización devengada en aquellos meses en que no corresponde su retribución (17.802/2015, 29.484/2015).

La medida de multa que contempla el artículo 123 de la ley Nº 18.834 es considerada como una de las que puede imponerse a quienes infringen sus obligaciones y deberes funcionarios, de modo que no existe relación entre esta y las consecuencias civiles que tales incumplimientos o faltas pudieren haber generado (8.554/2014).

Es improcedente otorgar facilidades al sancionado con la medida disciplinaria de multa, debiendo esta aplicarse por una sola vez en la remuneración mensual del empleado. Por ello, no corresponde que la resolución que impone la medida disciplinaria de multa considere un pago prorrateado en cuotas mensuales, a contar del total trámite del respectivo documento de término (39.905/2008, 47.426/2009, 65.718/2014, 10.547/2016).

La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración, de suerte tal que ella solo puede aplicarse a través del descuento en las remuneraciones, y no por medio de un pago directo de los sancionados, para lo cual la sanción deberá necesariamente ser comunicada al funcionario habilitado del organismo respectivo, a fin de que este proceda a practicar las pertinentes deducciones (47.426/2009).

El efecto que produce en la calificación del personal la aplicación de la medida disciplinaria de censura, multa o suspensión del empleo, a que se refieren los artículos 122, 123 y 124 del Estatuto Administrativo, respectivamente, consiste en que la rebaja de puntaje en las calificaciones debe efectuarse respecto del puntaje del factor, el que se obtiene como resultado del promedio de las notas asignadas a los subfactores respectivos, el cual, a su vez, debe multiplicarse por el coeficiente correspondiente, lo que dará el número de puntos del factor. El factor en que debe aplicarse la rebaja de puntaje es aquel que guarde relación con los hechos que ameritaron la aplicación de la sanción de que se trata. Luego, corresponde que la rebaja se haga del "puntaje" y no de las "notas", toda vez que de esas disposiciones se desprende que la disminución de la calificación derivada de la aplicación de tales sanciones debe efectuarse de los "puntos" del correspondiente factor (41.286/2001, 27.785/2002).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42, 46 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 3º, letra e), 119 a 145 de la ley Nº 18.834; 7º al 17 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior; 122 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 124. La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta a un setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo.

Ley 19.653, Art. 5º, Nº 7.

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

Interpretación:

La aplicación de la sanción de suspensión importa afectar el vínculo existente entre la Administración y el empleado, de manera que durante todo el período por el cual se extienda la medida, si bien la relación laboral subsiste y el servidor conserva la calidad de funcionario público, este queda inhabilitado para ejercer su empleo y los derechos que emanan de dicha condición, incluida la privación de un porcentaje de sus remuneraciones. En el contexto normativo descrito, procede tener presente que la asignación de estímulo por cumplimiento de metas de recaudación de deuda morosa recuperada en cobranza, establecida en el decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2002, del Ministerio de Hacienda, constituye una remuneración al tenor de la letra e) del artículo 3º del citado estatuto, que define a esta última como cualquier contraprestación en dinero que el funcionario tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otras. Por consiguiente, la funcionaria a quien se le ha aplicado la medida disciplinaria aludida tiene derecho a percibir el beneficio remuneratorio de la especie, pero afecto a una merma respecto de los meses en los cuales se materializó la correspondiente sanción, en cuyo caso su monto se determina sobre la base de cálculo respectiva reducida en un cincuenta por ciento —en atención a la medida disciplinaria de suspensión en ese porcentaje que le fue impuesta— puesto que, si bien el estipendio se entera en cuotas en los meses de marzo, mayo, agosto y noviembre, su devengamiento es mes a mes, por lo que cada una de ellas asciende a la suma de aplicación mensual del beneficio en el lapso correspondiente, durante el año de su pago (82.903/2013).

La medida disciplinaria de suspensión del empleo contemplada en el artículo 124 del Estatuto Administrativo, significa una interrupción del vínculo existente entre la Administración y el funcionario afectado, circunstancia que lo inhabilita, durante el período respectivo, para ejercer los derechos que emanan del desempeño de su cargo y de su condición de funcionario público, lo que lleva a sostener, por ende, que se encuentra privado de gozar de ciertos beneficios estatutarios. N obstante la suspensión del empleo, al trabajador deben continuar practicándosele los descuentos previsionales y de salud a que se encuentra afecto, los que, por cierto, deben calcularse en relación con el porcentaje del sueldo respecto del que ha

conservado su goce. En estas condiciones, debe estimarse que las cotizaciones previsionales se efectúan en relación con las rentas imponibles a que haya tenido derecho el empleado durante el mes de que se trate, los que en el caso del personal suspendido pueden verse reducidas, no procediendo, por ende, que las imposiciones se efectúen por una remuneración mayor a la que legalmente pudo percibir. De este modo, conforme a lo expuesto debe concluirse que dado que la aludida medida disciplinaria no impide al trabajador seguir cotizando, le permite mantener su afiliación a los respectivos fondos de pensiones y de salud y, por lo mismo, conservar su derecho a las prestaciones propias de esos regímenes (30.012/2000).

La privación de un porcentaje de las remuneraciones y el no poder hacer uso de las prerrogativas inherentes al cargo que afectan al funcionario sancionado con la medida disciplinaria de suspensión del empleo, son elementos integrantes de dicha medida disciplinaria y no sanciones accesorias a la misma (41.258/2000).

El efecto que produce en la calificación del personal la aplicación de la medida disciplinaria de censura, multa o suspensión del empleo, a que se refieren los artículos 122, 123 y 124 del Estatuto Administrativo, respectivamente, consiste en que la rebaja de puntaje en las calificaciones debe efectuarse respecto del puntaje del factor, el que se obtiene como resultado del promedio de las notas asignadas a los subfactores respectivos, el cual, a su vez, debe multiplicarse por el coeficiente correspondiente, lo que dará el número de puntos del factor. El factor en que debe aplicarse la rebaja de puntaje es aquel que guarde relación con los hechos que ameritaron la aplicación de la sanción de que se trata. Luego, corresponde que la rebaja se haga del "puntaje" y no de las "notas", toda vez que de esas disposiciones se desprende que la disminución de la calificación derivada de la aplicación de tales sanciones debe efectuarse de los "puntos" del correspondiente factor (41.286/2001, 27.785/2002).

Procede admitir a trámite y autorizar las licencias médicas presentadas por un funcionario, mientras se encuentra vigente a su respecto la aplicación de la medida disciplinaria de suspensión del empleo, con goce del 50% de su remuneración, contemplada en los artículos 121 y 124 de la ley Nº 18.834, puesto que desde la dictación de la ley Nº 17.902, ninguna sanción puede significar la privación de las prerrogativas de seguridad social, entre las que se encuentran los beneficios que se otorgan por dichas licencias (22.112/2003).

A partir de la fecha de entrada en vigencia de la ley Nº 20.891 —22 de enero de 2016—, el personal que haga uso de su descanso pre y post natal, o del permiso postnatal parental, recibe el total de sus remuneraciones, en calidad de tales y no como subsidio, por lo que procede aplicar una medida disciplinaria que involucre una merma en tales estipendios, como sería el cumplimiento de una sanción de suspensión con rebaja en un porcentaje de sus remuneraciones (4.463/2019).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42, 46 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 3º, letra e), 119 a 145, y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 122 A de la ley Nº 18.883, 7º al 17 del decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior.

ARTÍCULO 125. La destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario.

Ley 18.834, Art. 119.

La medida disciplinaria de destitución procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, y en los siguientes casos:

Ley 19.653, Art. 5º, Nº 8.

a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada;

Ley 20.609, Art.15, Nº 2.

b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k), l) y m) del artículo 84;

Ley 21.643, Art. 3º, Nº 5

c) Condena por crimen o simple delito, y

d) Presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados.

Ley 21.592, Art. 18, Nº 5 a) y b)

e) Ejecutar acciones de hostigamiento en contra de cualquier persona que efectúe una denuncia de acuerdo a lo previsto en la ley, o declare como testigo en una investigación administrativa o ante la justicia, afectando su indemnidad o estabilidad en el empleo, su vida o integridad, su libertad o su patrimonio, o que produzca la misma afectación respecto de un miembro de su familia.

Ley 21.592, Art. 18, Nº 5, letra b)

f) En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.

Interpretación

Inciso 1º

El Estatuto Administrativo no describe tipos penales, ni asigna sanciones a cada infracción cometida por funcionarios públicos, sino que señala un conjunto de obligaciones que estos deben cumplir tanto dentro como fuera de la institución. Excepcionalmente, el artículo 125 configura conductas que deben sancionarse necesariamente con la destitución, de manera que quien incurre en ellas no puede, por la entidad de estas, continuar vinculado a la Administración del Estado (3.838/1997).

Al estar asignada por la ley la medida de destitución como una sanción específica respecto de quien incurre en contravenciones graves al principio de probidad, la jefatura que ejerce la potestad disciplinaria se encuentra en el imperativo de disponerla, sin que pueda aplicar otra medida correctiva, ni analizar las circunstancias que, eventualmente, podrían aminorar la responsabilidad de la funcionaria sancionada (29.682/2014, 24.591/2015).

Tratándose de atrasos y ausencias reiterados —faltas disciplinarias establecidas en el inciso final del artículo 72 del Estatuto Administrativo y sancionadas específicamente con la destitución— el jefe superior del servicio puede rebajar dicha pena, pero es menester que su decisión sea fundada en el texto del documento que materialice la medida que en definitiva se aplicará a los inculpados. Así, en caso concurran una o más circunstancias que puedan modificar la responsabilidad que se le atribuye al funcionario, corresponde a la superioridad proceder a efectuar su ponderación, a fin de determinar fundadamente el grado de justificación de tales faltas, de forma que puedan servir de eximente, atenuante o incluso puedan ser desechadas por resultar insuficientes para uno u otro fin (23.003/2000, E313110/2023).

El artículo 125 de la ley Nº 18.834, prevé que la medida de destitución procederá cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa, lo cual constituye un mandato genérico que permite aplicar dicha sanción por cualquier infracción que cumpla con la anotada condición. Corresponde a la autoridad administrativa la calificación de las irregularidades como una grave infracción al principio de probidad, determinación que, de acuerdo con los antecedentes del sumario respectivo, debe carecer de arbitrariedad y encontrarse conforme a la preceptiva y a la jurisprudencia vigentes sobre la materia (9.274/2012, 2.436/2013, 8.457/2013, 43.277/2013).

En atención a la trascendencia de los efectos que conlleva la aplicación de la medida de destitución, para que pueda ser legítimamente utilizada, es exigible que del mérito del proceso aparezca, indubitada e irrefutablemente, que los hechos estén plenamente probados y, además, que no haya otro castigo que sea correspondiente a la falta cometida, es decir, que la única sanción que pueda ser ordenada en atención a la acción indebida sea el alejamiento de la institución (28.563/2013, 79.350/2013).

La medida disciplinaria de destitución por infringir gravemente el principio de probidad administrativa impide el ingreso a la Administración, tanto bajo el régimen del Código del Trabajo y del Estatuto Docente como a través de un contrato a honorarios durante el término de cinco años (E204328/2022).

Aplicación de la sanción de censura no es proporcional a la falta cometida, esto es, haberse acreditado en el proceso, el haber emitido un formulario de receta médica, sin estar autorizado ni poseer el título profesional que lo habilitara, utilizando el número de cédula de identidad y código interno de una profesional funcionaria del mismo establecimiento de salud, conducta que comporta una vulneración grave al principio de probidad administrativa, conforme a lo previsto en el artículo 52 de la ley Nº 18.575, en relación con el artículo 125, inciso primero de la ley Nº 18.834, lo que amerita la aplicación de la medida disciplinaria de destitución (20.597/2016).

Inciso 2º

La mención que el inciso segundo del citado artículo 125 hace en cuanto a que la medida disciplinaria de destitución procederá "cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa", tiene por objeto describir una conducta reprochable que admite diversas modalidades de ejecución, las que, en todo caso, deben tener la calidad de graves para poder ser castigadas con destitución. El legislador no ha limitado a un número determinado las actuaciones funcionarias que signifiquen una transgresión a la probidad administrativa, por tal motivo, esta sanción puede ser aplicada por la comisión de distintas faltas que afecten al señalado principio, siempre que ellas signifiquen una transgresión grave al mismo (30.733/2000, 72.898/2013).

Cuando la ley asigna una medida disciplinaria específica para determinada infracción la autoridad administrativa está obligada a aplicarla, no pudiendo ejercer las atribuciones privativas que le permiten determinar aquella que, a su juicio, merecería el comportamiento anómalo observado por el afectado, ni menos ponderar circunstancias que podrían aminorar su responsabilidad. Si el jefe superior del servicio estima que los hechos acreditados en el sumario no constituyen falta grave al principio de probidad administrativa, puede, ejerciendo su potestad sancionadora, no aplicar la sanción de destitución, pero tal decisión debe fundarla en el acto administrativo que materialice la medida disciplinaria que decida aplicar, estableciendo los motivos o las razones por las cuales, en su opinión, no se vulnera gravemente el referido principio (2.890/2007).

Infringe el principio de proporcionalidad sancionar con destitución a un funcionario por haber bebido alcohol en horario de trabajo, toda vez que ese hecho no reúne caracteres de gravedad suficientes que justifiquen su aplicación como tampoco con ello se ha vulnerado gravemente el principio de probidad administrativa, al no haberse producido un perjuicio a los intereses de la institución ni se ha afectado su prestigio (26.502/2004).

Las irregularidades imputadas a la afectada no fueron calificadas en el proceso como infracción grave al principio de probidad administrativa, en los términos previstos en el artículo 125, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, hipótesis en la que hubiera sido procedente sancionarla con destitución, siendo necesario recordar en este sentido que en atención a la magnitud de sus efectos jurídicos y de hecho, para que pueda ser legítimamente aplicada esa medida, es exigible que del mérito del sumario aparezca, indubitada e irrefutablemente, que no existe otro castigo que sea correspondiente a la falta funcionaria; es decir, que la única sanción que pueda ser ordenada, sea el alejamiento del servicio (13.337/2012, 25.318/2013).

Aun cuando el único comportamiento que se reprocha al sumariado importa una falta grave al principio de probidad administrativa, y que en la vista fiscal el instructor no se pronunció sobre las demás contravenciones atribuidas al

sumariado, es necesario precisar que basta con la existencia de una actuación que importe una transgresión grave al indicado principio, para que, acorde con lo dispuesto en el artículo 125, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, deba imponerse la destitución **(26.658/2014).**

La normativa que regula la materia y en particular lo reseñado en el artículo 125, inciso segundo, no establece como exigencia para aplicar la medida disciplinaria de destitución por infracción grave a la probidad administrativa, el que deba calificarse en la formulación de los cargos la gravedad de la vulneración al señalado principio. Dicho lo anterior, se debe hacer presente que según la jurisprudencia de este origen, los cargos deben ser claros, precisos y concretos, lo que se traduce en describir pormenorizadamente los hechos constitutivos de las faltas que se le atribuyen al inculpado y la forma en que ellas han incidido en los deberes que establecen los preceptos que se infringieron, correspondiendo agregar que su notificación constituye un trámite esencial, cuya finalidad es permitir que el interesado tome conocimiento de los hechos que se le imputan y que pueda ejercer su derecho a defensa. En relación con lo expuesto, es preciso señalar que para que pueda ser legítimamente aplicada la medida de destitución —que es la consecuencia asignada a una infracción grave a la probidad—, es exigible que del mérito del sumario aparezca, indubitada e irrefutablemente, que no existe otro castigo que sea correspondiente a la falta. Ello permite afirmar que la gravedad de la falta a la probidad no solo puede advertirse de la literalidad de los cargos, o desprenderse de ellos, sino que también puede colegirse del expediente sumarial en su totalidad, ya que este se conforma de un conjunto de antecedentes de los cuales se puede apreciar su mérito, los que pueden ser objeto de análisis tanto por el inculpado —para su defensa— como por este organismo de control, al realizar el pertinente examen de legalidad. En efecto, la gravedad de la infracción al principio de probidad puede advertirse o desprenderse no solo de la formulación de cargos, sino que, de las probanzas rendidas o aportadas, del desarrollo de la vista fiscal, así como de la resolución exenta que impone la medida. Como puede advertirse, la validez de la formulación de cargos y el cumplimiento de su finalidad, depende de que al inculpado se le notifique tal imputación, y en ella se le comuniquen las acciones u omisiones en que incurrió y las normas que infringió, de manera que al tomar conocimiento de ella, se encuentre en condiciones de desvirtuarla en los descargos, o a través de los otros mecanismos que contempla el ordenamiento aplicable, objetivos que pueden alcanzarse con independencia de que en esa etapa procesal se haya calificado la gravedad de la conducta impugnada. Por lo tanto, si la formulación de cargos se efectúa en los términos descritos, y del mérito del proceso aparece que la conducta reprochada vulnera gravemente el principio de probidad, el que se omita en esa etapa la referida ponderación no afecta la garantía del debido proceso y el derecho a defensa del inculpado, ya que de todas formas tomará conocimiento de las infracciones que se le atribuyen; podrá apreciar la gravedad de las imputaciones que se le hacen y, en consecuencia, la eventualidad de una sanción expulsiva, disponiendo, a partir

de ese momento, de los antecedentes necesarios para planificar y efectuar su defensa (E152882/2021).

Letra a)

No corresponde aplicar la medida disciplinaria de destitución, de acuerdo con la regla prevista en el inciso segundo, letra a), del artículo 125 del Estatuto Administrativo, cuando la inasistencia carente de justificación ha sido solo de dos días consecutivos, dado que el resto del tiempo que se imputa al inculpado se encuentra cubierto por licencias médicas. Por lo tanto, procede reabrir el respectivo sumario administrativo, ya que el castigo indicado no se aviene con el mérito del proceso, debiendo imponerse en este caso una sanción proporcional a la falta cometida, correspondiendo que se realicen, por ende, todos los demás trámites tendientes a la reincorporación del afectado al servicio (29.869/1997).

No procede tomar razón de un acto administrativo que aplica la medida disciplinaria de destitución a funcionario al término de una investigación sumaria, por cuanto el cargo que se formula, esto es, "haber faltado a su trabajo sin causa justificada" entre las fechas que indica, configura la causal prevista en la letra a) del inciso segundo del artículo 125 de la ley 18834 y, como puede apreciarse, se trata de una transgresión que ha vulnerado un precepto propio de un sumario administrativo, y que, por lo tanto, debió investigarse a través de un proceso sumarial de esta naturaleza y no de una investigación sumaria como ocurriera en el caso. Lo anterior, hace procedente que se ordene la reapertura de la investigación en comento, a fin de que la misma se eleve a sumario, retrotrayendo el proceso a la instancia de formular el respectivo cargo, sin perjuicio de los demás trámites que corresponden (57.176/2006).

Con arreglo a lo establecido en la letra a) del artículo 125 de la ley Nº 18.834, la medida expulsiva procede en el caso que el funcionario se ausente de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada, circunstancia que no se configura en la especie, toda vez que las inasistencias consecutivas injustificadas, acreditadas en el proceso, corresponden a los días 17, 18 y 19 de octubre, esto es, no más de tres días, de manera que no se satisface la hipótesis indicada en el precepto antes citado (16.067/2012).

Conforme a lo establecido en la letra a) del artículo 125 de la ley Nº 18.834, esa especie de desvinculación laboral procede cuando el empleado se ausente de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada, circunstancia que no se configura en la especie, toda vez que, según se desprende del examen de los antecedentes, especialmente, en la formulación de cargos, las inasistencias acreditadas en el proceso, corresponden solo a tres días hábiles seguidos del mes de marzo del año 2014, sin perjuicio que la conducta descrita pudiera constituir una infracción a los deberes estatutarios previstos en el artículo 61, letra d) del texto legal ya citado, que podrían motivar la aplicación de una sanción no expulsiva (69.188/2015).

Letras b)

El haber incurrido en una falta a la probidad, al infringir el artículo 84, letra i), de la ley Nº 18.834, disposición cuya vulneración, según el artículo 125, letra b), de ese cuerpo normativo, permite hacer efectiva la medida disciplinaria de destitución, sin embargo, se debe apuntar que no se advierte en el expediente que conste la perpetración de una conducta que configure una infracción grave al principio de probidad, pues si bien el inculpado se encontraba en desacuerdo con la gestión de las autoridades de esa institución, apoyando las manifestaciones estudiantiles frente a situaciones de política interna, en ningún caso la indagatoria logra acreditar que haya instado a acciones que impidieran; estorbaran o detuvieran el funcionamiento de esa universidad, y que, por ende, se hayan transgredido los citados preceptos. En este sentido, considerando la trascendencia de los efectos que conlleva la aplicación de la aludida medida, para que pueda ser legítimamente utilizada, es exigible que del mérito del proceso aparezca, indubitada e irrefutablemente, que los hechos estén plenamente probados y, además, que no haya otro castigo que sea correspondiente a la falta, es decir, que la única sanción que pueda ser ordenada en atención a la acción indebida, sea el alejamiento de la institución, presupuestos que este Órgano de Control estima que no concurren en el caso de la especie (79.350/2013).

La conducta imputada consistente en eliminar información de propiedad de la universidad contenida en su computador, constituye un actuar que se aparta del desempeño honesto y leal que se exige a todo servidor público en su función o empleo, conforme a la normativa sobre probidad administrativa prevista en el artículo 52 de la ley Nº 18.575, toda vez que dicho proceder lo realizó con conocimiento de que se efectuaría una fiscalización, y que se trataba de materias contables y de personal del establecimiento educacional. Lo anterior, permite inferir que tal actuación implicó una transgresión al aludido principio y a la normativa dispuesta en el artículo 84, letra j), de la ley Nº 18.834, reprochada en autos, esto es, en lo que interesa, atentar contra los bienes de la institución, cometer actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo, siendo, por tanto, conforme a lo dispuesto en el artículo 125, letra b), del citado estatuto, ajustada y proporcional la entidad de la medida impuesta al afectado (21.813/2014).

Letra c)

La Contraloría General cursa resolución que aplica la sanción de multa a una funcionaria, pero hace presente que al estar la inculpada condenada en primera instancia como autora de delito por los tribunales ordinarios, en el evento que en definitiva sea sancionada penalmente por sentencia ejecutoriada, de acuerdo con el actual artículo 125, inciso segundo, letra c), de la ley Nº 18.834, el servicio, previa reapertura del sumario, debe aplicar en su contra la medida disciplinaria de destitución (10.010/1995).

Es improcedente poner término a la contrata de un funcionario por la causal de "no ser necesarios sus servicios", cuando ha sido condenado por un crimen o simple delito, pues corresponderá que se tramite el respectivo sumario administrativo, el que deberá culminar con la aplicación de la medida disciplinaria de destitución **(23.232/2007).**

Es dable señalar que el cargo formulado al inculpado, según consta en el expediente sumarial, es por haber efectuado una denuncia carente de fundamentos en contra de otra servidora del mencionado plantel hospitalario, acción que configura un incumplimiento grave a la obligación funcionaria prevista en la letra g) del artículo 61, y de la prohibición contemplada en la letra l) del artículo 84, de la ley Nº 18.834, que impide realizar cualquier acto atentatorio a la dignidad de los demás empleados, disposición que en armonía con lo preceptuado por la letra c) del artículo 125 del citado cuerpo estatutario, faculta a la autoridad para, incluso, aplicar la medida disciplinaria de destitución, motivo por el cual, la sanción que se le impone por el acto administrativo en trámite, no tiene correspondencia con la entidad de la conducta imputada y que se encuentra debidamente comprobada **(39.730/2016).**

Letra d)

De acuerdo con lo prescrito en los artículos 62, Nº 9, de la ley Nº 18.575; 125, letra d), de la ley Nº 18.834 y 123, letra e), de la ley Nº 18.883, contraviene el principio de probidad administrativa y hace procedente la medida disciplinaria de destitución, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al señalado principio, de las que se haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado **(E420186/2023).**

Es muy relevante puntualizar que el Nº 9 del artículo 62 de la ley Nº 18.575 establece que contraviene especialmente el principio de probidad, efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad –como ocurriría con denuncias sobre acoso–, de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada. Por su parte, las letras d) del artículo 125 de la ley Nº 18.834 y e) del artículo 123 de la ley Nº 18.883, prevén que la medida disciplinaria de destitución procederá, entre otras, por presentar denuncias falsas de infracciones disciplinarias, faltas administrativas o delitos, a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar al o a los sujetos denunciados. Lo anterior, deberá tenerse presente ante la existencia de denuncias falsas sobre acoso en las cuales se determine, a través del pertinente procedimiento disciplinario, que fueron efectuadas a sabiendas o con el ánimo deliberado de perjudicar a la persona denunciada **(E516610/2024).**

Concordancias:

Artículos 8º y 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42, 46 y 52 al 64 de la ley Nº 18.575; 60, 156 a 161 de la ley Nº 10.336; 72, 61, letras d), g) y k), 84, letras i), j), k) y l), 90 A, 90 B, 119 a 145 de la ley Nº 18.834; 3º del Código Penal; 11 del decreto ley Nº 799, de 1974; 82 letras i), j) y k) y 123 de la ley Nº 18.883.

Artículo 126.- Si el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, estimare que los hechos son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria o en el caso de disponerlo expresamente la ley, ordenará mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria, la cual tendrá por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere, designando para tal efecto a un funcionario que actuará como investigador. Ley 18.834, Art. 120.

Con todo, ante una denuncia de hechos que puedan vulnerar lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), la autoridad solo podrá desestimarla mediante una resolución fundada y deberá notificar dicho acto dentro del plazo de cinco días a la persona denunciante, la que podrá ejercer el derecho establecido en el artículo 160. Ley 21643, Art. 3, Nº 6

Las notificaciones que se realicen durante la investigación sumaria deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá dejar copia íntegra de la resolución respectiva. En esta última circunstancia, el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.

El procedimiento será fundamentalmente verbal y de lo actuado se levantará un acta general que firmarán los que hayan declarado, sin perjuicio de agregar los documentos probatorios que correspondan, no pudiendo exceder la investigación el plazo de cinco días. Al término del señalado plazo se formularán cargos, si procedieren, debiendo el afectado responder los mismos en un plazo de dos días, a contar de la fecha de notificación de éstos.

En el evento de solicitar el inculpado rendir prueba sobre los hechos materia del procedimiento, el investigador señalará un plazo para rendirla, el cual no podrá exceder de tres días.

Vencido el plazo señalado, el investigador procederá a emitir una vista o informe en el término de dos días, en el cual se contendrá la relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulando la proposición que estimare procedente.

Como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución, sin perjuicio de los casos contemplados en el presente Estatuto.

Conocido el informe o vista, la autoridad que ordenó la investigación sumaria dictará la resolución respectiva en el plazo de dos días, la cual será notificada al afectado, quien podrá interponer recurso de reposición en el término de dos días, ante quien emitió la resolución, apelando en subsidio, para ante el jefe superior de la institución. La apelación sólo procederá en caso que la medida haya sido aplicada por otra autoridad.

El plazo para resolver la reposición o el recurso de apelación, cuando corresponda, será en ambos casos de dos días.

Interpretación:

De conformidad a lo establecido en los artículos 126, 128 y 129 de la ley Nº 18.834, y en armonía con lo determinado por la jurisprudencia administrativa, es la autoridad dotada de potestad disciplinaria la que debe evaluar si los hechos denunciados son susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, caso en que dispondrá la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo, según corresponda. A mayor abundamiento, cabe anotar que la valoración de un acontecimiento por el cual se instruye un proceso sumarial es un aspecto que debe ser apreciado por quien sustancia esa indagación, debiendo esta entidad fiscalizadora representar lo actuado cuando observe la existencia de alguna ilegalidad o arbitrariedad en su conclusión (28.672/2014, 87.166/2016).

De los artículos 126 y 127 del Estatuto Administrativo se desprende que, independientemente del modo en que la autoridad dotada de la potestad disciplinaria ha tomado conocimiento de la existencia de hechos susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, es ella la que debe determinar la necesidad de ordenar la instrucción de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, procedimientos que tendrán por objeto verificar la existencia de los hechos, y la individualización de los responsables y su participación, si los hubiere (2.365/2013).

Las investigaciones sumarias reguladas por la ley Nº 18.834, son procesos esencialmente reglados, de manera que respecto de ellos no caben otros trámites o instancias que las previstas en la normativa pertinente del anotado cuerpo estatutario (36.814/2005, 5.119/2015).

Los artículos 126 y 128 del Estatuto Administrativo disponen que si el jefe superior de la institución, el secretario regional ministerial o el director regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, estimare que existen hechos susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, ordenará

mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo. De ello se colige que en la medida que no se advierta la existencia de una eventual responsabilidad administrativa, no procede la iniciación de un procedimiento disciplinario **(E280417/2022).**

La ley Nº 21.643 introduce en el inciso segundo del artículo 46 de la ley Nº 18.575 nuevos principios que deben regir los procedimientos disciplinarios, a saber, confidencialidad, imparcialidad, celeridad y perspectiva de género. Al respecto, cabe tener presente que dicho precepto se encuentra contenido en el Título II de la ley Nº 18.575, el que, conforme a su artículo 21, no se aplica a la Contraloría General de la República, al Banco Central, a las Fuerzas Armadas y a las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, los Gobiernos Regionales, a las Municipalidades, al Consejo Nacional de Televisión, al Consejo para la Transparencia y a las empresas públicas creadas por ley. No obstante, se debe considerar que la misma ley Nº 21.643 incorpora los mencionados principios en la normativa sobre responsabilidad administrativa de las leyes Nºs. 18.834 y 18.883, por lo que estos rigen también en aquellos organismos que, aun cuando no se les aplique el Título II de la ley Nº 18.575, se rijan directa o supletoriamente por esos cuerpos estatutarios **(E516610/2024).**

Es necesario destacar que el principio de perspectiva de género también tiene una aplicación general para todos los órganos de la Administración del Estado, por aplicación de los artículos 3º, 14 y 30 de la ley Nº 21.675, que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género. En efecto, dicha ley dispone en su artículo 3º que quien ejerza la función pública debe tener una especial consideración de los principios de igualdad y no discriminación, debida diligencia, centralidad en las víctimas, autonomía de la mujer, universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad y prohibición de regresividad de los derechos humanos. Además, el artículo 14 señala como obligación especial de prevención de la violencia de género en el ámbito laboral, que los organismos del Estado, en el marco de sus competencias, deberán incorporar transversalmente la perspectiva de género en sus políticas generales en materia laboral. Finalmente, el artículo 30 prevé dos obligaciones generales de los órganos del Estado frente a las denuncias por hechos de violencia de género, indicando que, en todas las investigaciones y en todos los procesos judiciales y administrativos sobre violencia de género que afecten a las mujeres, como es el caso de denuncias por acoso sexual y laboral, efectuadas por mujeres, se deberán observar, además, los principios de debida diligencia y de no victimización secundaria **(E516610/2024).**

Inciso 1º

La facultad para ordenar la instrucción de investigaciones sumarias y sumarios administrativos y aplicar medidas disciplinarias al personal afecto a la ley Nº 18.834, está radicada en el "jefe superior de la institución, el secretario regional

ministerial o el director regional de servicios nacionales desconcentrados", según corresponda, respecto del personal de su dependencia, con excepción de la destitución, sin perjuicio de las potestades del director Nacional del servicio, como superior jerárquico, para pronunciarse respecto de las eventuales apelaciones, por lo que no procede que dicha autoridad afine los procedimientos de que se trata **(29.292/2000, 70.068/2011, 25.000/2012).**

Inciso 2º

Solo podrá desestimarse una denuncia de acoso sexual o laboral mediante una resolución fundada, que deberá ser notificada a la persona denunciante a fin de que pueda ejercer el derecho a reclamo previsto en el artículo 160 de la ley Nº 18.834, el que resulta procedente para los servidores regidos por el Código del Trabajo **(E318987/2023, E364680/2023, E523936/2024).**

En la jurisprudencia de esta Contraloría General se ha señalado que tratándose de funcionarios regidos por el Código del Trabajo, la responsabilidad administrativa debe ser determinada a través de una breve investigación, en la que se compruebe fehacientemente la existencia de la falta, procedimiento que, si bien no requiere sujetarse a reglas rígidas de tramitación, tiene que asegurar el derecho a un debido proceso, la cual, en armonía con lo señalado en el artículo 211-C del Código del Trabajo, deberá concluirse en el plazo de treinta días. Además, la mencionada jurisprudencia ha estimado que para resguardar el principio del debido proceso basta que se acredite la ocurrencia de los hechos que configuran la falta; se oiga al afectado, dándosele la oportunidad de defenderse; y se le notifique la sanción, añadiendo que ello no obsta a la realización de un sumario administrativo regido por las leyes Nºs. 18.834 o 18.883 –según corresponda–, por cuanto esos textos legales contienen las reglas necesarias para cautelar el anotado principio y asegurar la adecuada defensa de los inculpados. Precisado lo anterior, debe manifestarse que la tramitación de las breves investigaciones deberá adecuarse a lo previsto en el nuevo artículo 211-C del Código del Trabajo, en el sentido que deben ser llevadas en estricta reserva, garantizar que ambas partes sean oídas y puedan fundamentar sus dichos, junto con el hecho de que en ellas se designe como investigador preferentemente a un servidor que cuente con formación en materias de acoso, género o derechos fundamentales. Por otra parte, se ha estimado necesario señalar que en las breves investigaciones deberán reconocerse a la víctima y a las otras partes, idénticas garantías y derechos que los otorgados a aquellas en los procedimientos disciplinarios de las leyes Nºs. 18.834 y 18.883, interpretación que se aviene con el espíritu de la ley Karin y con el principio de igualdad ante la ley, consagrado en el artículo 19, Nº 2, de la Constitución Política. Un entendimiento distinto podría llevar a concluir, por ejemplo, que las personas funcionarias que integren un servicio sujetas al Código del Trabajo tendrían menos derechos y garantías en materia de investigación del acoso sexual y laboral, que aquellos servidores pertenecientes al mismo organismo, pero regidos por alguno de los mencionados estatutos administrativos. En consecuencia, en las

investigaciones instruidas para determinar la responsabilidad administrativa a raíz de este tipo de denuncias, las víctimas y las personas afectadas por acoso laboral o sexual tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos y a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el inculpado. De igual modo, el sobreseimiento, la absolución o la aplicación de una sanción disciplinaria y las demás medidas dispuestas, deben ser notificadas a la persona denunciada y a la denunciante, una vez afinada la investigación y antes o conjuntamente con su remisión a este Ente Contralor, a fin de que aquellas puedan ejercer el derecho a reclamo previsto en el artículo 160 de la ley Nº 18.834 (68.295/2016, 17.882/2017, E414599/2023, E523936/2024).

Inciso 3º

La Contraloría General debe abstenerse de dar curso a resolución de la Dirección de Vialidad, que al término de una investigación sumaria sanciona a funcionario. En efecto, no existe constancia en el proceso que se haya practicado la notificación de la resolución de la citada dirección, que determina la medida disciplinaria que se aplica al funcionario sancionado, conforme a lo dispuesto en el artículo 126 de la ley Nº 18.834, sin que se advierta que dicho servidor haya realizado posteriormente alguna gestión en el proceso que permita tenerlo por notificado tácitamente de ese acto administrativo, según lo prescrito en el artículo 47 de la ley Nº 19.880, con la finalidad de que el afectado interponga, una vez notificado de aquella, los recursos legales a que hubiere lugar, lo que importa, en último término, afectar el derecho a defensa del inculpado. En este sentido, el acto terminal que contiene la sanción que se impone en definitiva, debe dictarse luego que la autoridad competente haya fallado los recursos que procedan, o hubieren vencido los plazos que establece la ley para interponerlos, sin que ellos no se hubieren deducido (19.262/2013).

No corresponde notificar los cargos formulados a un funcionario en una investigación sumaria mediante la entrega del acta a una persona adulta en el domicilio registrado en su hoja de vida, puesto que este inciso segundo establece expresamente la forma de realizar ese trámite, esto es, dejando copia íntegra de la resolución respectiva, ya sea en el caso que la notificación se haga personalmente o por carta certificada (13.824/1991).

Con arreglo al inciso tercero del artículo 126 del Estatuto Administrativo, las notificaciones deberán hacerse personalmente y si esto no fuera posible, deberán realizarse búsquedas por dos días consecutivos en el domicilio particular del afectado o en su lugar de trabajo, y si no fuere habido, se le debe notificar por carta certificada dejando expresa constancia de esa actuación en el expediente de que se trata, procediendo en ambos casos, a entregarse copia íntegra de la resolución respectiva. Es del caso advertir que cuando el sumariado no ha efectuado ninguna acción en la investigación que permita tenerlo por notificado

tácitamente de los cargos o de otra actuación del referido procedimiento, de conformidad con lo prescrito en el artículo 47 de la ley Nº 19.880, significa afectar su derecho a defensa (5.728/2012).

Inciso 4º

Según lo dispuesto en el artículo 126, inciso cuarto, de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, el plazo de la investigación sumaria no puede exceder de cinco días, no contemplándose en dicho cuerpo normativo, disposiciones que permitan su prórroga para la respectiva etapa indagatoria, de manera que, en lo sucesivo, si en dicho lapso no es posible dar término a aquella, deberá elevarse el proceso a sumario administrativo (24.718/2007, 2.905/2010).

La formulación de cargos en contra del inculpado, de acuerdo con la responsabilidad administrativa que se hubiera acreditado, como ordena el inciso cuarto del artículo 126 de la ley Nº 18.834, es una actuación que constituye un trámite esencial en el proceso, por cuanto, según lo establecido en el artículo 140 de ese mismo texto normativo, ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos (13.298/2012).

Cuando en una investigación sumarial las declaraciones de los funcionarios no se encuentran firmadas, se vulnera el precepto del artículo 126, inciso cuarto, de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que establece, en lo que interesa, que, "el procedimiento será fundamentalmente verbal y de lo declarado se levantará un acta que firmarán los que hayan declarado" (20.628/2009).

Inciso 6º

Conforme con el artículo 126 inciso 6º de la ley Nº 18.834, el informe o vista fiscal que emane del investigador debe contener una relación de los hechos, los fundamentos y conclusiones a que se hubiere llegado, formulándose la proposición que se estimare procedente (31.436/1993).

Inciso 7º

Si bien el inciso séptimo del artículo 126 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, dispone que "como resultado de una investigación sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución", agrega que ello es "sin perjuicio de los casos contemplados en el presente Estatuto". En relación con lo anterior, el artículo 72 del citado texto estatutario, en su inciso final, establece precisamente una excepción sobre este particular, al prescribir que "los atrasos y ausencias reiterados, sin causa justificada, serán sancionados con destitución, previa investigación sumaria", habilitando así expresamente este tipo de procedimientos para la aplicación de una medida expulsiva cuando se trata de perseguir la responsabilidad administrativa por hechos como los taxativamente señalados en esta última disposición legal (35.752/1999).

No corresponde aplicar la medida disciplinaria de destitución al término de una investigación sumaria cuando los hechos en que se ha visto involucrado el inculpado no son de aquellos que excepcionalmente contempla este inciso séptimo para aplicar dicha medida mediante ese procedimiento, por lo que debe reabrirse el mismo y elevarse a sumario administrativo (27.978/2000).

Inciso 8º

En los casos de organismos públicos cuyo personal se rija por el Código del Trabajo, frente a una denuncia de acoso sexual, laboral y violencia en el trabajo, una vez afinada la breve investigación, deberá ser enviada a esta Entidad de Control para su pronunciamiento, en armonía con lo establecido en el artículo 211-C del Código del Trabajo, trámite que no corresponde a la toma de razón. Ello, por cierto, sin perjuicio de lo que se pueda resolver a futuro de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 de la ley Nº 10.336, de organización y atribuciones de esta Contraloría General. Luego, de acuerdo con lo indicado en su artículo 211-E, una vez que la Contraloría General emita su pronunciamiento y lo comunique al servicio, este deberá disponer y aplicar las medidas y/o sanciones que correspondan, dentro de los siguientes quince días, contados desde su recepción, e informar aquellas tanto a la persona denunciante como a la denunciada en el mismo plazo. Finalmente, debe hacerse presente que al comentado pronunciamiento que se realice por este Organismo Fiscalizador no se le aplicará la regulación prevista en el inciso tercero del artículo 211-C del Código del Trabajo, en cuanto indica que si la Inspección del Trabajo no se pronuncia sobre la investigación y sus conclusiones en el plazo que allí se señala se considerarán válidas las conclusiones del informe. Lo anterior, dado que las breves investigaciones realizadas por los organismos públicos se afinan mediante un acto de un servicio de la Administración del Estado cuya legalidad fiscaliza esta Contraloría General en términos amplios –de acuerdo a sus facultades legales y constitucionales–, y una pura y simple aplicación de dicha norma podría terminar validando un procedimiento disciplinario que desestime o acoja una denuncia que, conforme a sus antecedentes, tenía mérito para una decisión distinta (E523936/2024).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42, 46 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 72, inciso final, 119 a 145, y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 124 de la ley Nº 18.883, artículo 47 de la ley Nº 19.880; ley Nº 21.643; ley Nº 21.675.

ARTÍCULO 127. Si en el transcurso de la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad se pondrá término a este procedimiento y se dispondrá, por la autoridad competente, que la investigación prosiga mediante un sumario administrativo.

Ley 18.834, Art. 121.

Interpretación:

El artículo 127 de la ley Nº 18.834 ordena a la autoridad cambiar de procedimiento a sumario administrativo, si después de iniciada una investigación sumaria comprueba que los hechos tipifican infracciones de mayor gravedad. No obstante, el hecho que una investigación sumaria sea elevada a sumario administrativo no le da a este último procedimiento la calidad de un nuevo proceso (36.340.2006).

Reclamo de funcionario en cuanto a que no se le interrogó, ni se le dio a conocer la documentación, como tampoco los cargos de la investigación sumaria, debe ser desestimado, toda vez que analizado el pertinente expediente, se observa que la autoridad en conformidad con lo dispuesto en el artículo 127 de la ley Nº 18.834, decidió que la indagatoria prosiguiera como sumario administrativo, lo que no implica darle a este último la calidad de nuevo proceso y, por tanto, habiéndose cumplido en aquel con los trámites por los que se consulta, como efectivamente ocurrió, no se verifica el vicio que se invoca (42.164/2014).

Corresponde que el jefe Superior del Servicio, o el funcionario que posea facultades delegadas para ello, ordene que la investigación sumaria se eleve a sumario administrativo, mediante la emisión de una resolución que, como incide en un trámite interno del respectivo proceso disciplinario, no se encuentra sometida a tramitación alguna ante esta Contraloría General, la cual examinará su procedencia legal al momento de conocer del expediente por la vía de la toma de razón del documento de término que al respecto se dicte (36.340/2006).

En relación a denuncia efectuada por abogado en representación de los dirigentes gremiales que en ella se individualizan sin contar con la ratificación de los mismos, debe advertirse que de los artículos 126 y 127 de la ley Nº 18.834, se desprende que, independientemente del modo en que la autoridad dotada de la potestad disciplinaria ha tomado conocimiento de la existencia de hechos susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, es ella la que debe determinar la necesidad de ordenar la instrucción de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, por lo que habiendo la superioridad de que se trata estimado que los hechos puestos en su conocimiento eran susceptibles de ser investigados y, eventualmente sancionados, como efectivamente aconteció, la circunstancia que se alega, no fue un obstáculo para tal decisión (8.314/2014).

Concordancias:

Artículos 38, inciso segundo, de la Constitución Política; 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 119 a 145, y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 125 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 128. Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, a juicio de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, se dispondrá la instrucción de un sumario administrativo.

Ley 18.834, Art. 122.

Interpretación:

Compete a la superioridad dotada de la potestad sancionatoria ponderar si los hechos alegados son susceptibles de ser castigados con una sanción disciplinaria, evento en el cual tendrá que ordenar el correspondiente proceso sumarial, sin perjuicio, por cierto, de las atribuciones de este Ente de Control en la materia (87.166/2016, 15.109/2017).

Con arreglo a lo prevenido en los artículos 126, 128 y 129 del texto estatutario, sin perjuicio de las atribuciones del organismo de control, compete a la superioridad dotada de la potestad sancionatoria evaluar si los hechos denunciados son susceptibles de ser castigados con una medida disciplinaria, caso en el cual dispondrá la instrucción de un procedimiento sumarial (27.153/2012, 426/2015, 432/2015, 1.414/2015, 3.149/2015, 13.583/2015).

Cabe tener presente que los artículos 126 y 128 de la ley Nº 18.834 disponen que si el jefe superior de la institución, el secretario regional ministerial o el director regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, estimare que existen hechos susceptibles de ser sancionados con una medida disciplinaria, ordenará mediante resolución la instrucción de una investigación sumaria o sumario administrativo. De ello se colige que en la medida que no se advierta la existencia de una eventual responsabilidad administrativa, no procede la iniciación de un procedimiento disciplinario (E280417/2022).

Concordancias:

Artículos 38, inciso segundo, de la Constitución Política; 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 145, y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 126 de la ley Nº 18.883.

Artículo 129.- El sumario administrativo se ordenará por el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, mediante resolución, en la cual designará al fiscal que estará a cargo del mismo. El fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos. Ley 18.834, Art. 123.

En caso de que el sumario se ordene por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), deberá preferentemente designarse fiscal a un funcionario o funcionaria que cuente con formación en materias de prevención, investigación y sanción de acoso, género o derechos fundamentales. Ley 21643, Art. 3, Nº 7

En los procedimientos instruidos para determinar la responsabilidad administrativa en este tipo de casos, las víctimas y personas afectadas por las eventuales infracciones tendrán derecho a aportar antecedentes a la investigación, a conocer su contenido desde la formulación de cargos, a ser notificadas e interponer recursos en contra de los actos administrativos, en los mismos términos que el funcionario inculpado.

Lo anterior se aplicará también para las reclamaciones establecidas en los artículos 137 y 140.

Si designado el fiscal, apareciere involucrado en los hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía, continuará aquél sustanciando el procedimiento hasta que disponga el cierre de la investigación.

Interpretación:

Inciso 1º

De acuerdo con los artículos 126, 128 y 129 del texto estatutario, sin perjuicio de las atribuciones de la entidad fiscalizadora, corresponde a la superioridad dotada de la potestad sancionatoria ponderar si los hechos denunciados son susceptibles de ser castigados con una medida disciplinaria, caso en el cual dispondrá la instrucción de un procedimiento sumarial (27.153/2012, 426/2015, 432/2015, 1.414/2015, 3.149/2015, 13.583/2015).

Los directores de los servicios nacionales desconcentrados están legalmente facultados para disponer la instrucción de investigaciones sumarias y de sumarios administrativos (2.629/1992, 72.984/2016).

Las autoridades facultadas para ordenar la substanciación de un sumario administrativo son el jefe superior del servicio, el secretario regional ministerial

o el director regional de servicios nacionales desconcentrados, pero el hecho de que un sumario haya sido dispuesto por una autoridad incompetente, no afecta la validez del proceso, puesto que de acuerdo con el artículo 144 de la ley Nº 18.834, los vicios de procedimiento no afectan la legalidad de la resolución que aplique una medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario **(2.680/1999).**

De conformidad con el artículo 129 de la ley Nº 18.834, el director regional del Servicio de Registro Civil e Identificación puede ordenar la instrucción de sumarios administrativos solo respecto de funcionarios de su dependencia, no siendo competente para disponer estos procesos disciplinarios respecto de personal de otros organismos de la Administración del Estado. De este modo, la potestad disciplinaria debe ser ejercida por el jefe superior del servicio al que pertenezca el funcionario designado como oficial civil adjunto para que, sobre la base de los antecedentes que le remita, en este caso, esa dirección regional del Servicio de Registro Civil pondere acerca de la necesidad de iniciar un procedimiento disciplinario que determine su eventual responsabilidad administrativa en el ejercicio de tal función **(55.947/2012).**

El fiscal debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos, por lo que teniendo ambos el mismo grado jerárquico, el proceso se encuentra ajustado a derecho, es decir, solo si el grado del fiscal es inferior al del inculpado debe aquel abstenerse de continuar tramitando el proceso, lo que no acontece en este caso. Esta exigencia reviste un carácter alternativo, conforme así lo determina la conjunción disyuntiva "o", que emplea entre las expresiones "grado" y "jerarquía". No existe impedimento legal para que un médico contratado, grado 4, del Servicio Médico Legal, se desempeñe como fiscal en un sumario administrativo, si el funcionario investigado posee grado 4 directivo, toda vez que, con arreglo a esta disposición, el fiscal debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario investigado, careciendo de relevancia para este efecto que el interesado tenga la calidad de contratado, y el sumariado sea de planta, ya que ambos poseen el mismo grado 4, debiendo agregarse que, además, no existe inconveniente para que a los funcionarios contratados asimilados a grado, pueda designárseles investigadores o fiscales en los procesos disciplinarios **(14.425/2004, 5.888/2010).**

Que el fiscal deba poseer igual o mayor jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en hechos investigados en un proceso sumarial, tiene por finalidad preservar o garantizar la objetividad que ha de imperar en todas las actuaciones relacionadas con el desarrollo de su cometido, la que podría verse afectada por la circunstancia de encontrarse el instructor subordinado al sumariado **(9.079/1998, 71.435/2015, E311061/2023).**

La ley Nº 21.369 ha ordenado la creación de órganos con competencia especial para investigar y sancionar las conductas que regula en el ámbito de la educación

superior, requiriendo, entre otras exigencias, que estén dotados de independencia y que dispongan de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de sus tareas. De lo anterior, es posible colegir que los servidores de tales órganos han sido habilitados, sin distinciones, para cumplir sus funciones de investigadores en todos los procesos sumariales que deban llevarse a cabo, regulación especial que, como tal, prima por sobre la regla general de que el fiscal deba tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario denunciado, de manera tal que si por las razones antes anotadas no resulta factible aplicar la regla en comento en alguno de los procesos sumariales que trata la ley, la designación de aquellos empleados como investigadores, en principio, se encontrará exceptuada de dar cumplimiento a la preceptiva estatutaria que la establece. En ese sentido, cabe manifestar que, ante la imposibilidad de actuar conforme a la precitada regla, será posible designar un investigador de inferior grado o jerarquía que el afectado, en la medida que no exista una relación de subordinación o dependencia directa o inmediata del fiscal con el acusado, como podría ocurrir de tratarse, por ejemplo, de la jefatura del propio órgano encargado de instruir los aludidos sumarios. Lo expresado resguarda adecuadamente la independencia del fiscal en la instrucción de los aludidos sumarios, preserva la objetividad que debe imperar en las respectivas actuaciones del procedimiento y garantiza el respeto a los presupuestos que conforman un debido proceso. En consecuencia, cabe concluir que cuando la autoridad universitaria estime procedente la instrucción de un proceso sumarial para indagar y sancionar las conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género en que se vean involucradas autoridades o servidores de las más altas jerarquías o grados de la casa de estudios de que se trate, podrá designar como fiscal a un funcionario de los órganos creados para investigarlas que posea una jerarquía o grado inferior al requerido de conformidad al artículo 129 del Estatuto Administrativo, en la medida que este no tenga una relación de subordinación o dependencia directa o inmediata con aquellos (E311061/2023, E354804/2023).

Es menester destacar que lo esencial en la designación de un fiscal en un proceso sumarial no guarda relación con compartir el mismo estatuto funcionarial con el inculpado, sino que se vincula con el hecho de que el primero posea la suficiente independencia para instruirlo, lo que está referido, por una parte, a que no tenga una relación de dependencia o subordinación con el servidor investigado y, por otra, que goce de un grado o jerarquía similar o mayor que el de este. Enseguida, si bien la comparación de grado o jerarquía es simple tratándose del personal sometido a un mismo régimen estatutario que contemple niveles de cargos, es posible también efectuar dicho cotejo respecto de quienes se rijan por estatutos diversos, toda vez que, en último término, es factible reducir a nivel remuneratorio las plazas a contrastar. En efecto, esta Contraloría General ha utilizado el nivel remuneratorio para la homologación de cargos sometidos a estatutos distintos, permitiendo que se compare la suma de los estipendios o remuneraciones asignadas a los empleos objeto de comparación, por ejemplo, para la determinación

de la obligación de efectuar declaraciones de intereses y patrimonio. Lo anterior, ya que el grado o nivel remuneratorio asignado a un empleo dice relación con la importancia de la función que le corresponderá desarrollar al empleado que ocupe esa plaza, de lo que se sigue que el referido grado o nivel remuneratorio es el elemento que determina el nivel jerárquico del funcionario, siendo así cualquiera sea la planta o escalafón en que su cargo esté ubicado y el estatuto que lo rija. Por ello, para definir la jerarquía existente entre el fiscal y el inculpado cuando estén sujetos a estatutos diversos, tendrá que compararse la remuneración bruta asociada a sus empleos. En consecuencia, y a fin de asegurar la imparcialidad en cualquier investigación, el fiscal o investigador en un proceso disciplinario no tiene que ser dependiente del inculpado y debe poseer igual o mayor jerarquía que este último, determinada por su grado o nivel remuneratorio, con independencia de la eventual diferencia del estatuto que los rija. La conclusión anterior, por una parte, resulta aplicable a los artículos 129 de la ley Nº 18.834 y 127 de la ley Nº 18.883 y, por otra, es sin perjuicio de las eventuales reglas diversas contenidas en estatutos especiales, tales como el artículo 72, letra b), de la ley Nº 19.070, y en los reglamentos institucionales que en la materia rigen a las Fuerzas Armadas, a Carabineros de Chile y a la Policía de Investigaciones de Chile (E414599/2023).

Inciso 2º

El fiscal instructor de un sumario administrativo se encuentra inhabilitado para continuar substanciando la investigación sumaria con posterioridad al cierre de ella cuando su grado jerárquico sea inferior al de el o los inculpados en la causa que instruye, lo que obliga a la designación de un nuevo fiscal que reúna los requisitos contemplados en esta norma (32.532/1990, 13.822/1991).

La exigencia prevista en el artículo 129, inciso segundo de la ley Nº 18.834 en cuanto a que el fiscal debe tener igual o mayor grado o jerarquía que el inculpado, es alternativa, por lo que teniendo el fiscal y el inculpado el mismo grado jerárquico, el proceso se encuentra ajustado a derecho, es decir, solo si el grado del fiscal es inferior al del inculpado debe este abstenerse de continuar tramitando el proceso, lo que no acontece en este caso (14.425/2004, 5.890/2010).

Si durante la investigación aparece involucrado un empleado de planta o a contrata de un grado o jerarquía superior al que posea el fiscal del sumario, corresponde aplicar la regla contenida en el artículo 129, inciso segundo, del Estatuto Administrativo, de conformidad con la cual este continuará sustanciándolo hasta que disponga el cierre de la investigación (31.592/2011, 78.962/2015).

De conformidad con lo prescrito en los artículos 126 y 129 de la ley Nº 18.834, la designación del investigador en una investigación sumaria o del fiscal en un sumario administrativo, es una facultad que se encuentra radicada en el jefe superior de la respectiva institución, en el secretario regional ministerial o en el director regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda. En ejercicio de la referida atribución privativa, y al margen de la aplicabilidad

de las causales de implicancia que establece el Estatuto Administrativo, la superioridad que ordena un proceso disciplinario tiene la prerrogativa de relevar al fiscal en cualquier estado de tramitación de la investigación y cuando lo estime necesario, y comisionar en su reemplazo a otro empleado de su dependencia, para resguardar el éxito de la indagación, las garantías de imparcialidad o para sustituir al que no posea condiciones de idoneidad o competencia, sin que tal circunstancia comporte una infracción al secreto del sumario (72.798/2016).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 145, y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 127 de la ley Nº 18.883; 3º, 6º y 8º de la ley Nº 21.369.

ARTÍCULO 130. La resolución a que se refiere el artículo anterior será notificada al fiscal, quien designará un actuario, el que se entenderá en comisión de servicio para todos los efectos legales. El actuario podrá ser funcionario de cualquier institución de la Administración del Estado regida por este Estatuto, tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario.

Ley 18.834, Art. 124.

Si hubiere que realizar diligencias fuera de la ciudad en que se esté instruyendo el sumario, el fiscal podrá requerir a la autoridad que ordenó la instrucción del sumario la designación de un fiscal ad-hoc.

El sumario se llevará foliado en letras y números y se formará con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen. Toda actuación debe llevar la firma del fiscal y del actuario.

Interpretación:

Inciso 1º

En caso de ausencia del actuario designado al efecto, el fiscal instructor, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 130 de la ley Nº 18.834, determinará a su reemplazante mediante el pertinente acto procesal, y no mediante un poder simple a otro servidor para que lo sustituya durante su licencia médica, circunstancia que tiene incidencia para los efectos de la formulación de las causales de implicancia o recusación, conforme a lo previsto en los artículos 132 y 133, del referido texto legal (54.301/2015).

De acuerdo con lo previsto en el artículo 130 de la ley Nº 18.834, en los procedimientos disciplinarios, el actuario tendrá la calidad de ministro de fe y certificará todas las actuaciones del sumario, de manera que la autoridad deberá velar por que no se nomine a otros servidores para cumplir cometidos que corresponda desarrollar al actuario (100.039/2015, 11.601/2017).

Inciso 2º

Procede designar como fiscal ad hoc en un sumario a un funcionario de un órgano distinto de aquel que ordenó su instrucción, que esté en comisión de servicio, y usar tecnología o medios electrónicos en diligencias realizadas en el exterior (33.914/2014).

Inciso 3º

La autoridad del servicio deberá impartir instrucciones respecto al debido resguardo de la integridad del expediente, así como precaver que este mismo sea foliado en letras y números, según el orden cronológico en que las actuaciones y diligencias se vayan sucediendo, de acuerdo con lo establecido en el inciso tercero del artículo 130 del Estatuto Administrativo (43.127/2010, 30.365/2013, 58.839/2013).

En armonía con lo previsto en el artículo 130 de la ley Nº 18.834, es menester señalar que los documentos que forman parte de un proceso disciplinario deben ser ordenados en un expediente sumarial de manera que conformen un conjunto de instrumentos cuya disposición y secuencia permitan su debido examen, aminorando, además, el riesgo de pérdida y destrucción de sus piezas o contenido (39.988/2008).

Los documentos que componen el expediente en un proceso sumarial deben foliarse en letras y números, según el orden cronológico en que las actuaciones y diligencias se vayan sucediendo y contener la firma del fiscal y el actuario (31.756/2000, 21.672/2011, 20.031/2015, 19.345/2018).

Conforme con el inciso tercero del artículo 130 de la ley Nº 18.834, el sumario debe formarse con todas las declaraciones, actuaciones y diligencias, a medida que se vayan sucediendo y con todos los documentos que se acompañen, lo cual constituye un requisito necesario para un debido examen del expediente, por lo que se hace indispensable la inclusión de todas las piezas, aun cuando han sido dejadas sin efecto (3.021/2008).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 75, 76, 119 a 145, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 128 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 131. Las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse personalmente. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En ambos casos se deberá entregar copia íntegra de la resolución respectiva.

Ley 18.834, Art. 125.

Los funcionarios citados a declarar ante el fiscal deberán fijar en su primera comparecencia un domicilio dentro del radio urbano en que la fiscalía ejerza sus funciones. Si no dieren cumplimiento a esta obligación se harán las notificaciones por carta certificada al domicilio registrado en la institución, y en caso de no contarse con tal información, en la oficina del afectado.

El funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada.

Interpretación:

Inciso 1º

Si el funcionario implicado en un proceso disciplinario se encuentra en el extranjero, corresponde dar cabal cumplimiento a lo señalado en el inciso 1º del artículo 131, que dispone que las notificaciones que se realicen en el proceso deberán hacerse personalmente, y si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se le notificara por carta certificada, de lo cual debe dejarse constancia, entregándose, en ambos casos, copia integra de la resolución respectiva. Ello es sin perjuicio de que, además, la fiscalía sumariante, en virtud de las facultades que le asisten, agote todas las diligencias que sean necesarias para averiguar el domicilio del afectado en el extranjero para despachar también a ese lugar carta certificada dirigida al inculpado, tanto para comunicarle la instrucción del proceso como para cualquier otra diligencia, entre ellas, para requerirle su testimonio acerca de los hechos investigados, mediante un listado de las preguntas atingentes, conminándolo a dar respuesta a ellas en el plazo prudencial que al efecto se le fije por la fiscalía, sin que sea necesario, para este fin, la designación de un fiscal ad hoc. Cumple señalar que la ausencia del inculpado durante la sustanciación de un proceso no puede obstar a la prosecución de este ni impide establecer la responsabilidad del ausente, según el mérito de los demás elementos de juicio acumulados en el expediente (6.448/1991).

La circunstancia de que un funcionario sometido a sumario administrativo se encuentre haciendo uso de licencia médica en la oportunidad en que sea notificado por carta certificada dentro de un procedimiento disciplinario, no invalida dicha actuación administrativa, por cuanto la licencia médica solo permite a aquel

ausentarse o reducir la jornada de trabajo, manteniendo tanto su calidad de servidor público como sus derechos y obligaciones, siendo por ello ineficaz para impedir la notificación **(46.355/2006).**

Notificación de medida disciplinaria debe efectuarse de acuerdo con el artículo 131 de la ley Nº 18.834, sin perjuicio de que esa comunicación pueda operar de manera tácita. Al respecto, cabe tener presente que según lo ordenado, las notificaciones que se realicen en un proceso disciplinario deben efectuarse personalmente y en el evento que el servidor no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia. En este sentido, se debe advertir que, si bien la entidad afirma haber enviado carta certificada al domicilio del sancionado, en la especie no consta que se hayan verificado las búsquedas antes mencionadas, además, de que la dirección a la cual fue remitida la misiva se encuentra individualizada erróneamente, tanto en lo que dice relación con el nombre de la calle como de la comuna. Sin embargo, la presentación efectuada por el recurrente ante esta Entidad de Control demuestra su conocimiento respecto de la medida de que ha sido objeto, especialmente al individualizar en ella la resolución sancionatoria, sin que hubiera reclamado previamente de la falta o nulidad de la notificación, por lo que debe entenderse que ella operó de manera tácita de acuerdo con lo previsto en el artículo 47 de la ley Nº 19.880 **(57.228/2014).**

La notificación debe efectuarse con estricto apego a lo establecido en el artículo 131 de la ley Nº 18.834, el que prevé que las notificaciones deben hacerse personalmente, y si ello no fuera posible deben realizarse las búsquedas por dos días consecutivos en el domicilio particular del afectado o en su lugar de trabajo, y si no fuere habido, se le debe notificar por carta certificada dejando expresa constancia de esa actuación en el expediente de que se trata, procediendo en ambos casos, a entregarse copia íntegra de la resolución respectiva. En este orden de ideas, conviene tener presente que el concepto de domicilio para los fines en comento, corresponde a aquel que fija el funcionario citado a declarar en su primera comparecencia, dentro del radio urbano donde la fiscalía ejerza sus funciones y, en el evento que no diere cumplimiento a esa obligación, deberán realizarse las notificaciones en el domicilio que registra en la institución, y en caso de no contarse con esa información, en la oficina del afectado **(55.413/2007, 23.785/2010).**

No consta en el expediente que, conforme al procedimiento ordenado por el artículo 131 de la ley Nº 18.834, el afectado hubiera sido emplazado personalmente o se realizaran las búsquedas y la certificación de los dos días consecutivos en que no fue habido en el domicilio fijado en su comparecencia, adjuntándose a los antecedentes solamente los documentos que dan cuenta de la carta certificada remitida al domicilio registrado por el sumariado en la institución, sin que se advierta que ese servidor haya realizado alguna actuación

en el proceso que permita tenerlo por notificado tácitamente de la resolución exenta, de conformidad con lo prescrito en el artículo 47 de la ley Nº 19.880, lo que importa, en último término, afectar el derecho a defensa del funcionario en relación con las imputaciones formuladas (21.672/2011, 75.377/2011).

Según se advierte la notificación de la resolución exenta que aplicó la sanción disciplinaria no cumplió con lo dispuesto por el artículo 131 de la ley Nº 18.834, puesto que si bien las correspondientes búsquedas fueron efectuadas y se remitió la pertinente carta certificada, ambas diligencias se practicaron a un domicilio diverso al fijado por el inculpado para todos los efectos legales en su declaración, sin que se advierta que ese exservidor haya realizado posteriormente alguna acción o trámite que permita tenerlo por notificado tácitamente de la citada resolución, de conformidad con lo prescrito en el artículo 47 de la ley Nº 19.880, lo que importa, en último término, afectar el derecho a defensa del imputado (78.963/2011).

El fiscal de un sumario administrativo está facultado para reformular los cargos hechos con anterioridad en el mismo proceso sumarial y, en tal caso, debe cumplir nuevamente con el trámite de notificación conforme al artículo 131, teniendo el inculpado derecho a presentar sus descargos del modo como lo establece el artículo 138 de la ley Nº 18.834 (33.336/2001).

La falta de declaración de un inculpado no es un vicio de carácter esencial cuando previamente se le haya citado de conformidad a las normas que regulan la materia, debiendo añadirse que, si su ausencia en las diligencias del mencionado procedimiento le es imputable, ello no puede ser obstáculo para la continuación del sumario (8.979/2014).

Para efectos de que el inculpado tome conocimiento de la dictación del acto de término que le aplica una medida disciplinaria, y así pueda ejercer el derecho a reclamo ante esta Entidad de Control, procede que la autoridad le notifique ese instrumento conforme con lo expresado en el artículo 131 del Estatuto Administrativo, esto es, personalmente o, en su defecto, por carta certificada una vez realizadas las búsquedas que esa norma señala, indicándole expresamente que la finalidad de la anotada comunicación previa es hacerle presente que, a partir de ese momento, puede ejercer la referida reclamación dentro del plazo de 10 días a que alude el artículo 160 de la citada ley. Cabe puntualizar que dicha comunicación previa es distinta y no sustituye a la notificación del acto de término que debe realizarse una vez que este último sea tomado razón, momento a partir del cual se produce su total trámite y genera los efectos que le son propios. Precisado lo anterior, es pertinente anotar que una vez practicada esa comunicación previa, la autoridad debe adoptar las medidas para que el acto de término sea remitido a la brevedad a esta Contraloría General para su toma de razón, incluyendo entre los antecedentes que se acompañen la indicada

comunicación, lo que será verificado por esta entidad fiscalizadora en el análisis de la legalidad del procedimiento disciplinario (E220260/2022).

Inciso 2º

La responsabilidad de poner en conocimiento de la autoridad administrativa cualquier cambio de domicilio recae en los propios funcionarios, para los efectos de las notificaciones que deban llevarse a cabo en virtud de lo dispuesto en esta norma, ya que, si así no fuere, quedaría entregado al arbitrio de el o los interesados el éxito de todas las diligencias que se deban notificar en un sumario administrativo. Por ende, son válidas las notificaciones practicadas en los domicilios primitivos cuando aquellos incumplen dicha obligación (15.846/1991, 39.856/1999, 46.355/2006).

La obligación que asiste al inculpado de permanecer dentro del radio urbano en que la fiscalía instructora ejerce sus funciones investigadoras, concierne solo al lapso durante el cual se practican las investigaciones pertinentes, esto es, hasta antes de la emisión de la vista fiscal, con el fin de no sustraer al implicado de la acción de la fiscalía, permitiéndose así que preste declaraciones y aporte los antecedentes que se estimen necesarios (12.026/1994).

Por otra parte, se debe hacer presente que del análisis del expediente adjunto, se ha podido advertir que la fiscal no citó a declarar al afectado conforme con lo dispuesto en el artículo 131 de la ley Nº 18.834, circunstancia que, aparte de impedirle deponer sobre las faltas que se le imputan, imposibilitó que fijara domicilio en los términos indicados en ese precepto, para los efectos de las notificaciones que deben practicarse en el proceso y, además, para el apercibimiento a que alude el artículo 132 de ese texto estatutario. A este respecto, la jurisprudencia administrativa, ha señalado que se entienden como trámites que tienen una influencia decisiva en los resultados del sumario, entre otros, aquellos cuya omisión priva al afectado del derecho a defenderse oportunamente, como ocurre con la declaración del inculpado, siendo dable añadir que el sumariado no ha efectuado ninguna acción en la mencionada investigación que permita —de conformidad con lo prescrito en el artículo 47 de la ley Nº 19.880—, tenerlo por notificado tácitamente de los cargos o de alguna otra actuación del referido proceso (55.871/2012, 15.067/2017).

Inciso 3º

Esta Contraloría General no ha dado curso a resolución que impone medida disciplinaria a funcionario, toda vez que esta ha sido dispuesta en la misma fecha de la notificación de la sanción al afectado, infringiéndose con ello lo previsto en los artículos 131 inciso final de la ley Nº 18.834 en cuanto el funcionario notificado por carta certificada, como ha ocurrido en la especie, lo estará cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada, todo ello para los efectos de que

el inculpado pueda ejercer los recursos que le otorga el artículo 41 del señalado Estatuto Administrativo (15.690/1994).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 145, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 45 a 47 de la ley Nº 19.880; 129 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 132. Los funcionarios citados a declarar por primera vez ante el fiscal, en calidad de inculpados, serán apercibidos para que dentro del segundo día formulen las causales de implicancia o recusación en contra del fiscal o del actuario.

Ley 18.834, Art. 126.

Interpretación:

De conformidad con lo previsto en los artículos 131, inciso segundo, y 132 de la ley Nº 18.834, se deberá velar para que en los procesos disciplinarios que disponga instruir, el fiscal cumpla con solicitar a los funcionarios que concurren a declarar en el proceso, que fijen domicilio dentro del radio urbano en que la fiscalía ejerza sus funciones y, respecto de aquellos citados a declarar en calidad de inculpados, sean apercibidos para que dentro del segundo día formulen las causales de implicancia o recusación en contra de dicho fiscal o del actuario (48.729/2011).

Las causas de recusación se fijan por la ley y están establecidas en el artículo 133 de la ley Nº 18.834, y su ocurrencia le resta imparcialidad a la intervención del fiscal o del actuario en un sumario administrativo, de manera que la recusación del investigador en un proceso sumarial debe efectuarse en la oportunidad procesal señalada en el artículo 132 del citado texto estatutario, esto es, dentro del segundo día a contar desde que los inculpados fueran citados a declarar por primera vez, o bien, en el caso que la autoridad de un servicio ordene la reapertura de un sumario y encomiende su tramitación a un fiscal distinto, los interesados pueden recusarlo al momento de notificárseles su designación (9.240/2008, 32.724/2011, 77.388/2011).

Si bien a los declarantes no se les señaló la calidad en que eran citados, igualmente a cada uno de ellos se les apercibió para que formularan las causales de implicancia o recusación, de acuerdo con lo prescrito por el artículo 132 del Estatuto Administrativo, lo que implica que tuvieron la oportunidad de plantear una eventual falta de imparcialidad del fiscal, por lo que el hecho que no se les haya indicado la calidad bajo la cual debían cumplir con ese trámite, no constituye un vicio que afecte su intervención en el sumario o los haya dejado en la indefensión (78.962/2015).

El jefe superior del servicio deberá adoptar las medidas pertinentes con el fin de verificar que, en caso de ausencia del actuario designado al efecto, el fiscal instructor, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 130 de la ley Nº 18.834, determine a su reemplazante mediante el pertinente acto procesal, y no en la forma que aparece en el expediente, en que el aludido ministro de fe otorgó un poder simple a otro servidor para que lo sustituyera durante su licencia médica, circunstancia que tiene incidencia para los efectos de la formulación de las causales de implicancia o recusación, conforme a lo previsto en los artículos 132 y 133, del referido texto legal (54.301/2015).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 145 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 130 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 133. Se considerarán causales de recusación, para los efectos señalados en el artículo anterior, solo las siguientes: Ley 18.834, Art. 127.

a) Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;

b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados, y

c) Tener parentesco de consanguinidad hasta el tercer grado y de afinidad hasta el segundo, inclusive, o de adopción con alguno de los inculpados.

Interpretación:

Requirente presentó en su oportunidad una recusación en contra de la sustanciadora del sumario, la que fue rechazada en atención a que no se esgrimió ninguna de las causales taxativas que para el efecto estipula el artículo 133 de la ley Nº 18.834, actuación que se enmarca dentro de las facultades de la autoridad y que no constituye una ilegalidad (29.828/2011, 39.828/2013).

La supuesta falta de imparcialidad y prejuzgamiento de parte del fiscal que denuncia la recurrente debió ser esgrimida por la vía de la recusación, en la oportunidad que correspondía (29.682/2014).

De acuerdo con lo dispuesto en la letra a) del artículo 133 de la ley Nº 18.834, se considera como causal de recusación, que el fiscal tenga interés directo o indirecto en los hechos que se investigan. La fiscal designada para la realización de las diligencias sumariales se encontraba eximida de su deber de cumplir carga horaria docente a la época de encomendársele tal función, lo que constituye una situación excepcional que podría quedar comprendida dentro del ámbito de las irregularidades que se deben indagar, hipótesis que, de ser efectiva, importa la concurrencia de los presupuestos contemplados en el citado artículo 133 de la ley Nº 18.834, en cuanto a tener el fiscal instructor un interés directo o indirecto en los hechos que se investigan, lo que le restaría imparcialidad (28.005/2011).

La falta de imparcialidad y objetividad del fiscal, por cuanto no habría investigado las eventuales responsabilidades de otros actores, ni los antecedentes que exculpan a los investigados, no configura por sí misma ninguna de las causales de recusación señaladas en el artículo 133 de la ley Nº 18.834, las que hacen referencia al interés directo o indirecto en el proceso, amistad íntima o enemistad manifiesta con un inculpado, o el parentesco que ahí se señala con alguno de los inculpados (5.890/2010).

Circunstancia de que el instructor no hubiese indagado las eventuales responsabilidades de otros actores, ni los antecedentes que exculparían a los investigados, no configura, por sí misma, ninguna de las causales de recusación

que precisa el reseñado artículo 133 de la ley Nº 18.834, las que hacen referencia al interés directo o indirecto en el proceso, a la amistad íntima o enemistad manifiesta con el inculpado, o al parentesco que allí se señala con aquel, debiendo añadirse que dicha circunstancia no tiene el mérito de alterar lo concluido respecto del recurrente, pues la responsabilidad administrativa es independiente de la que pudiera asistirle a otros empleados en los mismos hechos (2.174/2020).

Si bien a la acusada no se le comunicó la posibilidad de impugnar la designación de la fiscal, dicha omisión no implicó un perjuicio en su contra, toda vez que de la documentación estudiada no se aprecia la concurrencia de alguna de las causales que al efecto contempla el artículo 133 de la ley Nº 18.834, debiendo añadirse que la sola circunstancia de haber sustanciado el sumario con anterioridad y emitido un pronunciamiento al respecto, no conlleva necesariamente que el instructor pierda su imparcialidad y la objetividad para actuar y adoptar todas las diligencias pertinentes para su correcta conclusión (90.551/2016).

En lo relativo al hecho de que el fiscal no formuló cargos a la declarante que individualiza la peticionaria, dado que habría tenido una relación de amistad con ella, debe rechazarse esta alegación, por cuanto conforme a la jurisprudencia, la falta de imparcialidad y objetividad del instructor por no haber indagado las eventuales responsabilidades de otros actores, ni los antecedentes que exculpan a los investigados, no configura por sí misma ninguna de las causales de recusación que precisa el artículo 133 de la ley Nº 18.834, las que hacen referencia al interés directo o indirecto en el proceso, a la amistad íntima o enemistad manifiesta con el inculpado, o al parentesco que allí se señala con aquel (88.149/2016).

En los documentos adjuntos aparece que la reclamante recusó a la investigadora, entre otros motivos, por figurar en la red social Facebook como contacto de uno de los inculpados, alegación que no fue acogida, pues la autoridad estimó que no se configuraban los supuestos que exige la normativa que rige la materia, contenida en el artículo 133 de la ley Nº 18.834 (61.555/2016).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 145 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 131 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 134. Formulada la recusación, el fiscal o el actuario, según corresponda, dejarán de intervenir, salvo en lo relativo a actividades que no puedan paralizarse sin comprometer el éxito de la investigación.

Ley 18.834, Art. 128.

La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días por el fiscal respecto del actuario y por la autoridad que ordenó el sumario respecto del fiscal. En caso de ser acogida se designará un nuevo fiscal o actuario.

El fiscal o el actuario podrán declararse implicados por algunas de las causales mencionadas en el artículo 133 o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad. En este caso resolverá la autoridad que ordenó el sumario en el mismo plazo indicado anteriormente, en lo relativo al fiscal y este respecto del actuario.

Cada vez que se nombre un nuevo fiscal o actuario se notificará al sumariado para los efectos señalados en el artículo 132.

Interpretación:

La recusación en contra de un fiscal debe ser presentada y resuelta dentro de la tramitación del proceso, por las autoridades y conforme a los procedimientos establecidos en el artículo 134 de la ley Nº 18.834. De acuerdo con esa norma, el fiscal o el actuario pueden declararse implicados por alguna de las aludidas causales o por algún otro hecho que a su juicio les reste imparcialidad. Además, el artículo 62, Nº 6, de la ley Nº 18.575, en su inciso segundo dispone como prohibición para los servidores, intervenir, en razón de las funciones, en asuntos en que se tenga interés personal o participar en decisiones en que exista cualquier circunstancia que les reste imparcialidad. El objetivo de esta última preceptiva no es otro que el impedir que un empleado intervenga, en razón de sus funciones, en asuntos en que tenga interés personal o en la adopción de decisiones en que exista cualquier circunstancia que le reste imparcialidad, no solo en lo que se refiere a la resolución, sino también al examen o el estudio de determinados asuntos o materias, por lo que un fiscal administrativo que esté afectado por una causal de implicancia y no la declare a la superioridad, podría incurrir en responsabilidad administrativa (5.171/2007, 32.724/2011).

Consta que mediante resolución exenta la directora del Trabajo dispuso la reapertura del proceso y designó un nuevo fiscal, por renuncia del anterior quien, a través de un actuario especial, notificó de estas nuevas designaciones al inculpado, conforme lo dispone el inciso final del artículo 134 de la ley Nº 18.834, resolviendo el cierre de la investigación y la formulación de un cargo único, el que no constituye una imputación diferente, por cuanto se limita a reiterar el primer cargo, sin perjuicio de que de un nuevo análisis de los hechos, el segundo

instructor decidió eliminar de aquel algunos aspectos, facultad que se enmarca dentro de las prerrogativas de que dispone quien instruye un proceso como el de la especie, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 135 de la ley Nº 18.834 (1.496/2013).

Respecto a la recusación que la recurrente presentó en contra del fiscal instructor y que fue resuelta por el mismo, es menester anotar que en conformidad con el artículo 134, inciso segundo de la ley Nº 18.834, esa solicitud debió ser analizada por la autoridad que ordenó el sumario y no como aconteció en la especie. No obstante, lo anterior, se debe apuntar que la circunstancia alegada no implicó un perjuicio en su contra, toda vez que de la documentación estudiada no se aprecia la concurrencia de alguna de las causales que señala el artículo 133 del citado texto estatutario (80.129/2015).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42, 61 y 62 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61 y 119 a 145 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 132 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 135. El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite.

Ley 18.834, Art. 129.

La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días.

En casos calificados, al existir diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, se podrá prorrogar el plazo de instrucción del sumario hasta completar sesenta días, resolviendo sobre ello el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda.

Interpretación:

El artículo 135 se aplica plenamente a las investigaciones sumarias instruidas por infracción a las disposiciones del decreto ley Nº 799, de 1974, sobre uso y circulación de vehículos estatales, porque ella es una norma sustantiva de carácter general, destinada al logro del correcto desarrollo de los procesos disciplinarios, cuya finalidad no es otra que la de permitir que el instructor recabe todos los antecedentes que sean necesarios para el adecuado desarrollo y término del cometido (14.754/2000).

Inciso 1º

El artículo 135, inciso primero, de la ley Nº 18.834 dispone que "El fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios estarán obligados a prestar la colaboración que se les solicite". A su vez, el artículo 35, inciso primero, de la ley Nº 19.880, establece que "Los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento, podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho, apreciándose en conciencia". En armonía con los preceptos citados, este Órgano contralor ha entendido, en su jurisprudencia, que dado que los procesos disciplinarios constituyen los medios idóneos con que cuenta la Administración para hacer efectiva la responsabilidad del servidor que infringe sus obligaciones y deberes funcionarios, siendo su finalidad permitir que el instructor recabe todos los antecedentes que sean necesarios para el adecuado desarrollo y término de su cometido, es dable sostener que el fiscal puede disponer de cualquier medio de prueba para la investigación del hecho ilícito, siempre que no sea contrario al ordenamiento jurídico. De los citados preceptos y la jurisprudencia administrativa que ha señalado que los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento pueden acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en

derecho, se desprende que el fiscal instructor se encuentra facultado para valorar los audios o capturas de pantalla de conversaciones, mensajes o imágenes de redes sociales, como serían, a modo de ejemplo, las de WhatsApp o Telegram, como uno de los elementos que pueden servir de base a sus conclusiones en el cumplimiento de su tarea (55.075/2012, E288163/2022).

El artículo 135 de la ley Nº 18.834, establece que el fiscal tendrá amplias facultades para realizar la investigación y los funcionarios públicos están obligados a prestar la colaboración que les solicite durante el desarrollo de la investigación, lo que debe complementarse con la aplicación de lo previsto en el artículo 13 de la ley Nº 19.880, esto es, que el procedimiento debe llevarse con sencillez y eficacia, de modo que las formalidades que se exijan serán aquellas indispensables para dejar constancia indubitada de lo actuado y evitar perjuicios a los particulares (38.641/2011).

Entre las facultades con que el fiscal cuenta para realizar la investigación, en el marco de las atribuciones fijadas en el artículo 135, inciso primero de la ley Nº 18.834, está concurrir al domicilio del servidor para tomar la declaración respectiva, aun cuando se encuentre gozando de licencia médica, siempre que sea posible en atención a su estado de salud y no perturbe su recuperación (1.603/2010).

Conforme expresamente lo establece el inciso primero del artículo 135 de la ley Nº 18.834, los funcionarios están obligados a prestar su colaboración en la investigación que lleve a cabo el fiscal, en atención a las amplias facultades que a este le otorga ese precepto, de modo que el no dar cumplimiento a ese imperativo constituye igualmente una infracción administrativa, que bien puede ser estimada como un antecedente negativo en la ponderación global del actuar del servidor (38.722/2011).

Es menester considerar que de acuerdo a lo previsto en el artículo 135 de la ley Nº 18.834, el fiscal tiene amplias facultades para realizar la investigación, de lo que se colige la libertad para entrevistar a los testigos o realizar las actuaciones que estime necesarios para su éxito, y en ese orden de ideas, es posible concluir que no configura una irregularidad que el instructor no haya efectuado las diligencias referidas por los ocurrentes, como también la decisión acerca de qué circunstancias serán objeto de la indagación, aquellas actuaciones que pudieran estimarse como necesarias por el afectado, o que hubiera resuelto examinar a los testigos que figuran en el expediente o no haya citado a deponer al recurrente, no obstante haber sido él quien denunció los hechos investigados (81.706/2014, 90.175/2015, 8/2016, 9.582/2016, 81.343/2016).

El artículo 153 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa, Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, señala que, en lo no previsto por ese estatuto especial, las relaciones jurídicas que vinculan al Estado con los personales de la Policía de Investigaciones de Chile se

rigen por las normas aplicables a la Administración Civil del Estado. En atención a lo expuesto, debe colegirse que en la especie rige lo dispuesto en el artículo 135 de la ley Nº 18.834, que confiere al fiscal amplias facultades para realizar la investigación, de lo que se desprende la libertad que posee para efectuar las actuaciones que estime pertinentes para el éxito de aquella (19.037/2017).

Inciso 2º

Los términos fijados por el ordenamiento para que los órganos de la Administración o sus agentes desarrollen sus cometidos —como ocurre con el plazo establecido en el inciso segundo del artículo 135 de la ley Nº 18.834—, no son fatales, por lo que su inobservancia no afecta la validez de las actuaciones realizadas en forma extemporánea, sin perjuicio de las responsabilidades en que puedan incurrir los funcionarios por el retraso en el cumplimiento de sus deberes, siendo facultad de la superioridad que ordenó su instrucción, determinar si amerita incoar un proceso disciplinario por tal motivo (53.505/2010, 4.000/2012).

Tratándose de la demora en la tramitación de un procedimiento disciplinario, es dable hacer presente que el artículo 135, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, dispone que, tratándose de sumarios administrativos, la investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días, al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento (6.624/2014).

Inciso 3º

En cuanto a que las prórrogas de la etapa indagatoria no se habrían ajustado a los requisitos que prevé el artículo 135, inciso tercero, del Estatuto Administrativo, esto es, que existan diligencias pendientes decretadas oportunamente y no cumplidas por fuerza mayor, por lo que, de conformidad con el artículo 144 de ese cuerpo normativo, se configuraría un vicio que habría tenido una influencia decisiva en el resultado del proceso, procede anotar que los trámites esenciales son aquellos que tienen una influencia decisiva en el resultado del sumario y cuya omisión priva al afectado de su derecho a defensa, lo que no acontece en la especie, ya que no se advierte que la referida circunstancia haya impedido al afectado ejercer tal prerrogativa, ni que se haya menoscabado el principio de contradictoriedad, por lo que debe desecharse esta alegación (60.701/2012).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61 y 119 a 145 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 133 de la ley Nº 18.883; 13 y 35 de la ley Nº 19.880.

Artículo 136. En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculpados como medida preventiva.

Ley 18.834, Art. 130.
Ley 19.653, Art. 5º, Nº 9, letra a).

En caso de que el sumario se adopte por hechos que vulneren lo dispuesto en el artículo 84 letras l) o m), el o la fiscal deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de las personas involucradas. Para ello deberá considerar la gravedad de los hechos imputados, la seguridad de la persona denunciante y las posibles derivadas de las condiciones de trabajo, entre las que se encuentran la separación de los espacios físicos y el otorgamiento a la persona denunciante de atención psicológica temprana, a través de los programas que disponga el organismo administrador respectivo de la ley Nº16.744. Las medidas adoptadas se encontrarán vigentes por el tiempo que dure el procedimiento disciplinario y hasta que éste se encuentre afinado.

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

Ley 19.653, Art. 5º, Nº 9, letra b).

En caso de que el fiscal proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva o la destinación transitoria, las que cesarán automáticamente si la resolución recaída en el sumario, o en alguno de los recursos que se interponga conforme al artículo 141, absuelve al inculpado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución. Cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculpado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución.

Ley 21.643, Art. 3º, Nº 8.

Interpretación:

Es dable destacar que el artículo segundo transitorio de la ley Nº 21.643 dispuso que “los procesos o investigaciones sobre acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, iniciados antes de la vigencia de la presente ley, se regirán por las normas vigentes a la fecha de la presentación de la respectiva denuncia”. De lo anterior, se concluye que, tanto los aspectos sustanciales como procedimentales de los procesos o investigaciones sobre acoso sexual o laboral y los relativos a violencia en el trabajo, iniciados antes del 1 de agosto de 2024 –fecha de entrada en vigor de la ley Nº 21.643–, se regirán por las normas vigentes a la fecha de

presentación de la denuncia de que se trate. Ahora bien, tratándose de conductas o hechos que podrían ser constitutivos de acoso sexual, laboral o de violencia en el trabajo, acaecidos con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la ley Nº 21.643, y que no hayan sido denunciados a esa data, es menester consignar que los procesos disciplinarios que se inicien al efecto deberán regirse por las disposiciones de la Ley Karin en los aspectos procedimentales. Lo anterior, toda vez que de acuerdo con el criterio jurisprudencial de esta Contraloría General, las leyes sobre substanciación y ritualidad de los procedimientos rigen *in actum* y prevalecen sobre las anteriores desde el momento de su vigencia. Por ello, regirán en dichos procedimientos sumariales, a modo de ejemplo, aquellas normas que establecen los principios que deben observarse en la investigación –como ocurre, por ejemplo, con la perspectiva de género–, y las que prevén los derechos de la víctima y del denunciante a conocer el contenido de la investigación a partir de la formulación de los cargos y la interposición de reclamos y recursos. Diversa es la situación respecto de las materias sustantivas, en que rige el principio de irretroactividad de la ley contemplado en el artículo 19, Nº 3, inciso séptimo, de la Constitución Política, conforme al cual nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que una nueva ley favorezca al afectado. Sobre el particular, debe apuntarse que la mayor o menor benignidad de una norma no depende solo de la penalidad que imponga, sino que de otros factores que impliquen para el funcionario infractor una situación más favorable o gravosa, tal como se ha señalado en la jurisprudencia de Entidad de Control. En tal sentido, cabe precisar que con las modificaciones introducidas por la ley Karin se agravó la situación de quien incurre en acoso laboral ya que, por una parte, se agregó como hipótesis sancionable una única conducta de esa clase y, por otra, se determinó la medida disciplinaria de destitución como exclusivo castigo para dicha falta. Por ello, tales modificaciones no resultan aplicables respecto de hechos acaecidos y no denunciados con anterioridad a su entrada en vigor (25.961/2000, 6.926/2001, 22.258/2001, 3.858/2001, E516610/2024).

Inciso 1º

Servidor suspendido durante sumario administrativo no debe justificar su ausencia y, por ende, el rechazo de una licencia médica concedida durante la vigencia de esa medida no origina el deber de restituir las respectivas rentas. Sobre el particular, es útil recordar que el artículo 72 de la ley Nº 18.834, prescribe que por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no se percibirán rentas, salvo que se trate, entre otras hipótesis, de la suspensión preventiva contemplada en el artículo 136 del mismo cuerpo normativo y que se puede ordenar respecto de los inculpados en un proceso sancionatorio, por lo que quienes son objeto de esta medida, tienen derecho a continuar gozando de sus beneficios remuneratorios. Ahora bien, la suspensión constituye una forma de justificar las inasistencias, por lo que no se aprecia razón por la que los servidores sujetos a ella requieran,

además, de una licencia médica para tal fin. De esta manera, a contar de la fecha en que un funcionario queda suspendido de su empleo, es eximido del deber de cumplir sus funciones y, por ende, el rechazo de los eventuales reposos médicos que se le hubieran concedido durante la vigencia de esa medida no implica para el afectado la obligación de devolver los estipendios recibidos (33.006/2014).

Las medidas de suspensión de funciones y destinación transitoria a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad pueden ser dispuestas en cualquier etapa del proceso administrativo por el fiscal que lleva a cabo su substanciación como una acción preventiva hasta la dictación de la vista fiscal, sin perjuicio, que, en el caso de mantenerse más allá de ella, le corresponderá al dictaminador disponer su cese (42.681/2003, 71.982/2012).

En relación con el artículo 136 de la ley Nº 18.834, debe indicarse que la suspensión preventiva se trata de una medida especial que el fiscal puede disponer durante el sumario administrativo, que implica el alejar temporalmente al inculpado del desempeño del cargo público que sirve, con el único objeto de asegurar el éxito de la investigación, que no tiene limitaciones en cuanto a su extensión, y que no reviste los caracteres propios de la sanción administrativa de suspensión del empleo que establece el artículo 121 del citado texto legal. Como puede advertirse, la suspensión preventiva adoptada por el fiscal y la medida disciplinaria de suspensión, difieren en su naturaleza, oportunidad, duración, propósito y efectos, de tal modo que, en armonía con lo concluido en la jurisprudencia de este organismo contralor, no resulta procedente imputar el tiempo de la primera al periodo que dure la privación temporal del empleo a que se vea afecto un servidor como consecuencia de la segunda. A lo anterior, cabe añadir que el cumplimiento de las medidas disciplinarias que disponga aplicar la autoridad administrativa debe efectuarse conforme a lo previsto en la ley (73.482/2011).

Funcionario afecto a la medida de suspensión preventiva establecida en el artículo 136 del Estatuto Administrativo no se encuentra impedido de solicitar y gozar de su feriado legal, por lo que su eventual acumulación procederá según las reglas generales (E64232/2020).

Los trabajadores que se desempeñan en servicios que por la naturaleza de sus funciones se encuentran impedidos de paralizarlas, tienen derecho a recibir la totalidad de sus remuneraciones, mientras se encuentren suspendidos transitoriamente de sus labores por aplicación del artículo 136 de la ley Nº 18.834, por ende, los empleados tendrán derecho a mantener el goce de horas extraordinarias en el evento que sean suspendidos preventivamente de sus cargos, en el marco de procedimientos disciplinarios, salvo, por cierto, en aquellos casos en que exista una disposición legal expresa en contrario (18.232/2016).

Un presupuesto necesario para acceder al descanso reparatorio que establece la ley Nº 21.409, es haber estado desempeñando funciones, de manera continua, desde el 30 de septiembre de 2020 al 25 de enero de 2022, en alguna de las

entidades que se indican en el inciso primero del artículo 2º de la anotada ley, siendo aquella primera condición —la prestación continua de servicios— la que no se cumple en el caso de que al funcionario se le aplique la medida de suspensión preventiva de su cargo, en el marco de un sumario administrativo, en el periodo señalado. En este sentido, se debe recordar que la intención del legislador fue compensar con un mayor tiempo de descanso al personal de salud que indica por su trabajo en la contención de la pandemia finalidad que no se advierte al estar afecto a la medida de suspensión preventiva al dejar de efectuar su labor (E275473/2022).

De acuerdo con el criterio contenido en la jurisprudencia de esta Entidad de Control, las personas funcionarias que no han sido calificadas en el año anterior al pago de la asignación del artículo 4º de la ley Nº 19.490, conservan la evaluación anterior, por lo cual sí se encuentran calificados, lo que incluye a quienes no se evaluaron por haber sido objeto de la medida de suspensión preventiva. Enseguida, en concordancia con lo manifestado expresamente por el artículo 72 del Estatuto Administrativo, es posible deducir que la suspensión del empleo por un sumario administrativo, de acuerdo con los términos del artículo 136 del mencionado estatuto, es una ausencia justificada, por lo que no se configura en estos casos el impedimento para percibir la asignación antes citada, que es el haber tenido ausencias injustificadas. En consecuencia, los servidores que han sido suspendidos preventivamente y que al término de esa medida retoman sus labores, conservan su calificación anterior, ya que su ausencia, al encontrarse justificada, les da derecho a percibir la asignación contemplada en el artículo 4º de la ley Nº 19.490, siempre y cuando cumplan los demás requisitos establecidos al efecto (E273034/2022).

Inciso 3º

No existe motivo jurídico alguno que impida al fiscal poner término anticipado a la suspensión preventiva dispuesta en el proceso disciplinario que instruye, mediante la dictación de una resolución expresa y fundada, cuando el resultado da las diligencias indagatorias le permitan inferir claramente que el éxito de la investigación está asegurado respecto del sumariado suspendido, y que resulta innecesario prolongar la medida, por no existir riesgo de que su reasunción de funciones pueda perjudicar la investigación. Ello, toda vez que tal determinación se encuentra dentro del ámbito de sus atribuciones legales y toda interpretación en contrario de la norma estatutaria contenida en el artículo 136 de la Ley Nº 18.834, implicaría establecer una limitación que el legislador no ha pretendido imponer, conforme se desprende de su tenor literal. Conviene puntualizar que, en el evento de que surgieran nuevos antecedentes que hicieran aconsejable volver a adoptar la medida para asegurar el éxito de la investigación, ella podría ordenarse siempre que no se hubiere producido el desasimiento del fiscal, ya que, como se ha expresado, este posee amplias facultades para conducir la investigación en

la etapa comprendida entre su aceptación del cargo y la emisión de su dictamen final (11.068/1992).

Inciso 4º

Cuando el fiscal propone en su dictamen la destitución, puede decretar que se mantenga la suspensión preventiva, caso en el cual el afectado queda privado del 50% de sus remuneraciones, las que tiene derecho a percibir retroactivamente si se le absuelve o aplica una sanción inferior. La privación de remuneraciones aludida es una norma sustantiva que reviste claras connotaciones sancionatorias, puesto que tiene el carácter de una sanción accesoria a la destitución (3.858/2001, 51.507/2014).

El artículo 136 de la ley Nº 18.834, dispone que, en el curso de un sumario administrativo, el fiscal está facultado para suspender de sus labores a los inculpados, agregando que, en el caso que se proponga en el dictamen la destitución, podrá decretar que se mantenga dicha medida, lo que privará a los afectados del cincuenta por ciento de sus rentas, las cuales les serán devueltas en el evento que fueren absueltos o se les aplicare una sanción distinta a la antes mencionada. Ahora bien, es necesario precisar que la concesión de una licencia médica no obsta a que la aludida rebaja de emolumentos produzca sus efectos, al no existir norma alguna en tal sentido. Asimismo, con relación al beneficio establecido en el artículo 152 de la ley, resulta aplicable el mismo criterio jurisprudencial antes expresado, por cuanto el derecho establecido no impide ni altera los efectos de la referida medida (33.890/2014).

Un exfuncionario a quien se le aplicara la medida disciplinaria de destitución luego del correspondiente sumario administrativo, no tiene derecho a percibir la remuneración íntegra por los meses en que estuvo suspendido de su empleo como medida preventiva, percibiendo el 50% de sus emolumentos, porque en su caso, al aplicar la medida aludida, el fiscal mantuvo la suspensión preventiva con la privación del 50% de las remuneraciones indicadas, el que solo puede reintegrarse si media en definitiva una absolución o una sanción inferior a la destitución (7.884/2001).

El artículo 136, inciso cuarto, de la ley Nº 18.834, determina en lo que interesa, que en caso de que el investigador proponga en su dictamen la medida de destitución, podrá decretar que se mantenga la suspensión preventiva la que cesará automáticamente si la resolución recaída en alguno de los recursos que se interponga conforme al artículo 141, absuelve al inculpado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución (6.951/2014).

El inculpado tiene derecho, por el lapso que se indica, a recibir el cincuenta por ciento de sus emolumentos, por cuanto a esa data ya se había emitido la vista fiscal que propuso aplicarle la medida disciplinaria de destitución y prorrogar la suspensión preventiva anteriormente ordenada, por lo que, de acuerdo con

lo prescrito en el artículo 136 de la ley Nº 18.834, quedó privado del señalado porcentaje y no del total de aquellos como lo dispuso el investigador, por lo que se ordenará el pago de lo retenido indebidamente. Al respecto, es forzoso precisar que, de acuerdo con lo prescrito en el referido precepto legal, cuando el fiscal proponga que se mantenga la suspensión preventiva —como ocurrió en la especie—, el inculpado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción menor **(80.152/2013).**

La suspensión preventiva finaliza de pleno derecho cuando se evacúa la vista fiscal, renaciendo desde ese instante el derecho del inculpado para ejercer su cargo, bastando la notificación de aquel hecho, toda vez que el reintegro del funcionario es solo una consecuencia del término automático de esa medida, por lo que, si este no se reincorpora a sus labores, deben practicársele las deducciones de sus remuneraciones por el tiempo no trabajado **(45.302/2013).**

Si en la emisión de su vista, el fiscal instructor propone aplicar a una inculpada la medida disciplinaria de destitución, prorrogando en ese mismo acto la suspensión preventiva, con privación del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, conforme al inciso cuarto del artículo 136 de la ley Nº 18.834, y esta situación se mantiene una vez que comience a gozar de fuero maternal, y considerando que durante el transcurso del referido procedimiento disciplinario —incluido el tiempo en que ha estado suspendida de funciones y gozado de fuero maternal—, la recurrente ha mantenido el vínculo con el servicio, en el mismo grado al que estaba asimilada al momento de comenzar su embarazo, corresponde concluir que el ejercicio de la facultad del fiscal instructor, de mantener la suspensión de labores de la inculpada al momento de proponer en su vista la aplicación de la medida de destitución, con la consiguiente privación del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, no vulnera el fuero maternal del que goza la interesada, puesto que, como se indicó, su vínculo con el servicio se mantiene vigente y bajo las mismas condiciones existentes al momento de iniciar su embarazo, por lo que no se advierte irregularidad en dicho aspecto. No obstante lo anterior y en atención a que el referido sumario administrativo se encuentra en trámite, se tendrá que esperar a su resultado, a efectos de determinar si es procedente que se le reintegren las remuneraciones descontadas luego de que el fiscal propusiera la aplicación de la medida de destitución y mantuviera la suspensión de labores, de acuerdo con el procedimiento señalado en el inciso cuarto del artículo 136 del Estatuto Administrativo. Por otra parte, resulta necesario hacer presente que, conforme a lo indicado en la jurisprudencia, en el evento de que una funcionaria se encuentre cubierta por el fuero maternal y se disponga su cese por una sanción expulsiva o una calificación deficiente, el acto administrativo respectivo deberá indicar que se ejecutará a contar de la fecha en que termine esa protección, o bien, una vez que se acoja el desafuero, lo que ocurra primero **(51.507/2014, E127266/2021, E325452/2023).**

De acuerdo con el criterio contenido en la jurisprudencia de esta Entidad de Control, las personas funcionarias que no han sido calificadas en el año anterior al pago de la asignación del artículo 4º de la ley Nº 19.490, conservan la evaluación anterior, por lo cual sí se encuentran calificados, lo que incluye a quienes no se evaluaron por haber sido objeto de la medida de suspensión preventiva. Enseguida, en concordancia con lo manifestado expresamente por el artículo 72 del Estatuto Administrativo, es posible deducir que la suspensión del empleo por un sumario administrativo, de acuerdo con los términos del artículo 136 del mencionado estatuto, es una ausencia justificada, por lo que no se configura en estos casos el impedimento para percibir la asignación antes citada, que es el haber tenido ausencias injustificadas. En consecuencia, los servidores que han sido suspendidos preventivamente y que al término de esa medida retoman sus labores, conservan su calificación anterior, ya que su ausencia, al encontrarse justificada, les da derecho a percibir la asignación contemplada en el artículo 4º de la ley Nº 19.490, siempre y cuando cumplan los demás requisitos establecidos al efecto (E273034/2022).

El artículo 136 de la ley Nº 18.834 dispone que en el curso de un sumario administrativo el investigador está facultado para suspender de sus labores a un inculpado, lo que implica inhabilitarlo para desempeñar cualquier labor en la institución. En este ámbito, en cuanto a la prohibición de ingreso a dependencias institucionales derivada de la mencionada suspensión, se debe manifestar, en armonía con la jurisprudencia de este Órgano de Control, que la citada medida persigue asegurar el éxito de la investigación, alejando al inculpado de cualquier tarea que deba desarrollar en el respectivo organismo. Por consiguiente, un dirigente gremial que ha sido objeto de la referida suspensión se encuentra impedido de ingresar a las dependencias de la institución salvo que ello sea necesario para efectuar diligencias relacionadas con su defensa, añadiendo que esto no afecta su participación en labores de representación gremial, en la medida que ello no implique el ingreso a las dependencias del correspondiente organismo (19.282/2019).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15, 18 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 72, 119 a 145, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 134 de la ley Nº 18.883; ley Nº 21.643.

Artículo 137. En el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes al jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, en su caso, quien estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días. Ley 18.834, Art. 131.

El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa.

Cuando el o la fiscal proponga el sobreseimiento, y éste sea aprobado por la autoridad, deberá notificarse la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131. Ley 21643, Art. 3, Nº 9

Interpretación:

Inciso 1º

Aun cuando el legislador ha radicado la potestad disciplinaria en la Administración activa, confiriéndole a la autoridad la facultad de determinar el sobreseimiento o la aplicación de alguna medida disciplinaria respecto del personal de su dependencia, conforme a lo preceptuado —entre otros— en el artículo 137 del Estatuto Administrativo, tal atribución debe ser ejercida con pleno sometimiento al ordenamiento jurídico, de tal forma que el organismo contralor tiene el deber constitucional de objetar el instrumento de término sancionatorio o absolutorio, cuando detecte alguna infracción legal o reglamentaria (8.665/2007).

El artículo 137 de la ley Nº 18.834, en su inciso primero, establece que en el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes a la superioridad respectiva, quien estará facultada para aprobarlo o rechazarlo, y en este último caso, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días. Por su parte, el artículo 140, del mismo texto legal, estipula, en lo que interesa, que una vez emitido el dictamen y elevados los antecedentes a la jefatura pertinente, esta podrá ordenar la realización de nuevas diligencias, fijando un plazo para tales efectos. Ambas disposiciones son una expresión de la potestad sancionadora que en materia administrativa posee la autoridad del servicio, quien en la oportunidad en que los antecedentes del proceso sean elevados para su conocimiento, tiene la facultad de aceptar o rechazar la propuesta del fiscal, y en este último caso, más allá de las conclusiones expuestas por el investigador,

puede disponer aquellas gestiones tendientes a completar el procedimiento, recabándose diversas declaraciones con dicho fin, formulando cargos y proponiendo sanciones, así como ordenar la corrección de los vicios presentes en este, ello en virtud del mérito de los documentos reunidos en el expediente y sobre la base de un criterio de racionalidad **(6.416/2015, 96.830/2015).**

Respecto al plazo de 5 días hábiles que determina el artículo 137 de la ley Nº 18.834 para completar la investigación por parte del instructor del sumario, es menester hacer presente que los términos fijados por el ordenamiento jurídico para que los órganos de la Administración desarrollen sus cometidos, dichos plazos no son fatales, por lo que su inobservancia no afecta la validez de las actuaciones hechas con posterioridad a la extinción de estos **(55.336/2015).**

No se ajusta a derecho la resolución que afina un proceso administrativo, sobreseyendo y sancionando al mismo tiempo a un funcionario, ya que todo sumario debe concluir mediante un documento de término que ponga fin al mismo y que, como consecuencia del análisis de su contenido, se adopte una sola determinación orientada a absolver, sobreseer o sancionar al afectado **(33.461/1999).**

Inciso 2º

En cuanto a la solicitud de información acerca del estado de tramitación del sumario administrativo, resulta pertinente indicar que el inciso final del artículo 137 de la ley Nº 18.834, determinó que dichos procesos son secretos durante la etapa indagatoria, y en el lapso que media entre la formulación de los cargos y la fecha en que el proceso queda afinado, solo pueden ser conocidos por los inculpados y su defensa, lo que tiene por objeto asegurar el éxito de la investigación, el resguardo de la garantía constitucional del debido proceso y de la honra y el respeto a la vida pública de los funcionarios que podrían tener comprometida su responsabilidad, dado que las conclusiones a que se llegue en tal proceso solo quedan a firme una vez que esté totalmente tramitado. Cabe agregar que solo una vez afinado el referido sumario administrativo, este se encuentra sometido sin limitaciones al principio de publicidad, que constituye la regla general respecto de todos los actos de la Administración del Estado, pudiendo ser conocido solo a partir de esa instancia por un tercero interesado **(11.341/2010, 9.202/2012, 59.385/2014).**

Si bien de acuerdo con el artículo 13, inciso segundo, de la ley Nº 18.575, la función pública debe ser ejercida con transparencia, permitiendo y promoviendo el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamento de las decisiones adoptadas en su ejercicio, tal norma debe interpretarse armónicamente en conformidad con los artículos 137 de la ley Nº 18.834 y 135 de la ley Nº 18.883, al tenor de los cuales el sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en que dejará de serlo para el inculpado y el abogado que

asuma su defensa. Así, los sumarios son secretos durante la etapa indagatoria, y reservados, en el lapso que media entre la formulación de los cargos y la fecha en que el proceso queda concluido, período este último en que solo pueden tener acceso al sumario las personas indicadas, en tanto que, una vez afinados, están sometidos al principio de publicidad. El secreto del proceso sumarial tiene por objeto asegurar el éxito de la investigación, el resguardo del debido proceso, la honra y respeto a la vida pública de los funcionarios que, eventualmente, podrían tener comprometida su responsabilidad en los hechos investigados, dado que las conclusiones a que se llegue en dicho proceso solo quedan a firme una vez que esté totalmente tramitado. Lo contrario, significaría aceptar la pertinencia de un prejuzgamiento, cuando aún se encuentren pendientes instancias procesales y resoluciones por parte de la autoridad administrativa. Además, podría hacerse pública una sanción diferente de la que en definitiva se aplique o informar sobre una medida disciplinaria propuesta que no llegue a imponerse, al ser sobreseído o absuelto el funcionario, lo que constituiría una ilegalidad y una arbitrariedad acorde con el artículo 19 Nºs. 2, 3 y 4 de la Constitución Política. Por ello, conforme a dichas normas estatutarias el sumario deja de ser secreto después de la formulación de cargos, pero solo respecto del inculpado y su abogado, de modo que los funcionarios que, pese a ese mandato expreso, dan a conocer los antecedentes sumariales a terceros, transgreden la normativa vigente y contravienen sus deberes laborales, debiendo ser investigados y sancionados disciplinariamente **(14.807/2004).**

En los procesos disciplinarios instruidos por los distintos servicios públicos, las personas afectadas por ellos tienen derecho a que se les proporcione, a sus expensas, copia de los documentos o fojas del respectivo sumario que sean pertinentes, una vez por cierto, que en tales procedimientos se haya puesto término a la etapa indagatoria secreta, oportunidad que ocurre en la data en que se formulan cargos al inculpado **(40.714/1999, 10.792/2000, 18.108/2002, 55.799/2006, 17.784/2009).**

La fiscal instructora, en lugar de limitarse a describir la infracción en que incurriera la inculpada, ha procedido a indicar la sanción que, a su juicio, debería aplicarse en relación con el cargo formulado, actuar que, además de no estar contemplado en la normativa que regula la materia, contenida en los artículos 137, inciso segundo, y 138, de la ley Nº 18.834, implica un prejuzgamiento de la conducta de la imputada **(49.962/2007).**

Tratándose de la defensa de los inculpados en un sumario administrativo y que se encuentran regidos por ley Nº 18.834, debe estarse a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 137 de dicho cuerpo legal. Ello, porque el sumario administrativo se encuentra expresamente regulado en los artículos 128 y siguientes de la citada norma, por lo que no cabe la aplicación supletoria de la ley Nº 19.880, ya que la materia de que se trata, esto es, la defensa de los inculpados

en un procedimiento disciplinario por parte de terceros se encuentra regulada en el citado precepto estatutario, conforme al cual, aquella puede ser asumida por un abogado **(1.896/2005).**

El inciso segundo del artículo 8º de la Constitución Política —incorporado a su texto por la ley de reforma constitucional Nº 20.050—, establece que "son públicos los actos y resoluciones de los órganos del Estado, así como sus fundamentos y los procedimientos que utilicen. Sin embargo, solo una ley de quórum calificado podrá establecer la reserva o secreto de aquellos o de estos, cuando la publicidad afectare el debido cumplimiento de las funciones de dichos órganos, los derechos de las personas, la seguridad de la Nación o el interés nacional". Precisado lo anterior, cabe referirse a la vigencia de las normas legales de carácter simple u ordinario, como es el caso del artículo 137 de la ley Nº 18.834, que con anterioridad a la mencionada reforma constitucional, calificaban a ciertos actos administrativos como secretos o reservados, lo que, con posterioridad a esa modificación, solo puede ser establecido por una ley de quórum calificado, rango que no tiene la norma aludida. Al respecto, es necesario indicar que la disposición cuarta transitoria de la Carta Fundamental prescribe que "Se entenderá que las leyes actualmente en vigor sobre materias que conforme a esta Constitución deben ser objeto de leyes orgánicas constitucionales o aprobadas con quórum calificado, cumplen estos requisitos y seguirán aplicándose en lo que no sean contrarias a la Constitución, mientras no se dicten los correspondientes cuerpos legales". Sobre la materia, la jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General, afirma que como la norma constitucional transitoria indicada alude a "las leyes actualmente en vigor", el constituyente ha querido incluir en la ficción de entender cumplidos los requisitos de las leyes de quórum calificado, tanto a las leyes simples en vigor con anterioridad al 11 de marzo de 1981, fecha de entrada en vigencia de la Ley Suprema, según lo dispuso el artículo final del decreto ley Nº 3.464, de 1980, como a las que se dictaron con posterioridad, como es el caso del artículo 137 del Estatuto Administrativo, por lo que resulta razonable afirmar que, en atención a lo preceptuado por la aludida norma transitoria, el citado artículo 137 se encuentra actualmente en vigencia, por lo que la autoridad administrativa debe negarse a entregar copia de los procesos disciplinarios respecto de los cuales la etapa indagatoria se mantenga en trámite, puesto que, de acuerdo a lo dispuesto en la mencionada norma estatutaria, dicha etapa del proceso es secreta **(48.302/2007, 17.866/2008).**

La etapa indagatoria de los sumarios administrativos termina en el momento en que se formulan los cargos a los funcionarios inculpados y, desde ese instante, aquellos podrán tomar conocimiento de este, ya sea personalmente o a través del letrado que asuma su defensa, pudiendo requerir las copias de la pieza sumarial sin objeción alguna por parte de la autoridad administrativa. Lo anterior tiene por objeto permitir a los afectados una plena defensa, de acuerdo con el principio de legalidad del juzgamiento, consagrado en el artículo 19, Nº 3, incisos cuarto y

quinto, de la Constitución Política, que garantiza a todas las personas la existencia de normas justas y racionales en la substanciación de la investigación de que sean objeto, de tal forma que la resolución sancionadora que dicte la autoridad, sea consecuencia de un proceso que se fundamenta en dicha garantía constitucional. En caso que los sumarios se encontraran afinados, resulta plenamente aplicable no solo lo dispuesto en el artículo 8º de la Constitución Política, sino también el artículo 13 de ley Nº 18.575, que en la parte que interesa, estipula que son públicos los actos administrativos de los órganos de la Administración del Estado y los documentos que les sirvan de sustento o complemento directo y esencial, precisando además que la función pública debe ser ejercida con transparencia, permitiendo y promoviendo el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones adoptadas en su ejercicio. Luego, una vez que los procesos disciplinarios se encuentran totalmente tramitados, a los documentos que les sirvan de sustento les resulta aplicable el principio de publicidad a que se refiere la normativa antes mencionada, siendo procedente otorgar copia de estos a los interesados (17.866/2008).

Dado que los procesos disciplinarios principian con la dictación de la resolución a través de la cual la autoridad facultada para ordenar su instrucción dispone que se investiguen determinados hechos o circunstancias, no puede sino entenderse que dicho acto administrativo se encuentra comprendido dentro de la obligación de mantener el secreto o reserva de las piezas del expediente hasta que se cumplan los presupuestos legales que autorizan su publicidad total o relativa, según sea el caso (60.666/2010).

Es oportuno recordar que el inciso segundo del artículo 137 de la ley Nº 18.834, dispone que el sumario administrativo será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y el abogado que asumiere su defensa, —de lo que se infiere que el afectado puede comparecer asistido por medio de ese profesional—, sin que ese precepto establezca formalidad alguna para tal representación (60.907/2013).

No procede que el investigador tome declaración en forma grupal a los inculpados en un sumario, dado que ello infringe el deber de secreto que en dicho proceso sancionador se debe cumplir (11.124/2017).

La autoridad administrativa no vulnera el secreto del sumario establecido en el artículo 137, inciso segundo de la ley Nº 18.834, cuando designa un nuevo fiscal en un proceso disciplinario en tramitación (72.798/2016).

De conformidad con lo establecido en el artículo 137, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, el sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en que dejará de serlo para el inculpado y el abogado que asuma su defensa. Por ende, en el lapso que media entre la formulación de cargos y la fecha en que el proceso queda concluido, este puede ser conocido solo por las personas indicadas. Ahora bien, y acorde con lo que establece el artículo 5º

de la ley de transparencia de la función pública y de acceso a la información de la Administración del Estado, contenida en el artículo primero de la ley Nº 20.285, los actos y resoluciones de los órganos de la Administración del Estado, sus fundamentos, los documentos que les sirvan de sustento o complemento directo y esencial, y los procedimientos que se utilicen para su dictación, son públicos, lo que, en armonía con lo sostenido por la jurisprudencia de esta entidad fiscalizadora, implica que una vez que los procesos disciplinarios se encuentran totalmente tramitados, los documentos que les sirvan de sustento, como el expediente sumarial, pierden la connotación de secretos y les resulta aplicable el principio de publicidad a que se refiere el citado precepto. En consecuencia, en atención a que la resolución que afina un proceso disciplinario, disponiendo la aplicación de una medida disciplinaria, la absolución o el sobreseimiento, constituye un acto administrativo, debe entenderse que dicha resolución como sus antecedentes se encuentran sometidos al citado principio de publicidad, razón por la cual únicamente desde ese instante, resulta procedente para los terceros interesados requerir de la autoridad copia del expediente respectivo (27.890/2005, 59.798/2008, 10.731/2012).

Concordancias:

Artículos 8, 19, Nºs. 2º, 3º, incisos cuartos y quinto, y 4º, 38 y cuarto transitorio de la Constitución Política; 13, 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 145, 157, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 21, 22 y 1º transitorio, del artículo primero de la ley Nº 20.285; 1º, 10 y 22 de la ley Nº 19.880; 135 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 138. El inculpado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de estos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. En casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo.

Ley 18.834, Art. 132.

Si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.

Interpretación:

Inciso 1º

El fiscal de un sumario administrativo está facultado para reformular los cargos hechos con anterioridad en el mismo proceso sumarial y, en tal caso, debe cumplir nuevamente con el trámite de notificación conforme al artículo 131 de la ley Nº 18.834, teniendo el inculpado derecho a presentar sus descargos del modo como lo establece el artículo 138 (33.336/2001).

Según el artículo 138, inciso primero, de la ley Nº 18.834, el inculpado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de notificación de estos para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. Enseguida, el inciso segundo de la misma norma establece que si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará el plazo para tal efecto, el que no podrá exceder de veinte días (26.225/2013).

De acuerdo con lo previsto en el inciso primero del artículo 138 de la ley Nº 18.834, que el inculpado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de cinco días contado desde la fecha de la notificación de estos para formular descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas, añadiendo que en casos debidamente calificados, podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido requerida antes del vencimiento del plazo. De este modo, no es posible entender que la ampliación de plazo sea dispuesta de oficio, toda vez que la normativa explícitamente exige que tal aumento sea solicitado antes del cumplimiento del plazo (26.041/2017).

El artículo 138 del apuntado Estatuto Administrativo dispone que solo en casos debidamente calificados podrá prorrogarse el término para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas, de lo que se infiere que el fiscal no está obligado a extender este lapso, sin que por ello afecte la legalidad ni la validez del procedimiento (56.237/2015).

El fiscal no puede manifestar su opinión acerca de la sanción que correspondería aplicar a la inculpada, por cuanto con ello se vulnera el principio de objetividad que debe imperar en todas sus actuaciones, puesto que conlleva un prejuzgamiento

de estas, antes de que la afectada ejerza, si lo estima conveniente, el derecho para hacer sus descargos que le confiere el artículo 138 de la ley Nº 18.834 (44.597/2008).

Inciso 2º

Conforme lo dispone el artículo 138 de la ley Nº 18.834, el fiscal no está obligado a dar lugar a todas y cada una de las probanzas requeridas, sino que puede negar aquellas que solo constituyan una acción dilatoria y que no aporten mayores antecedentes a la indagación, o solicitudes de rendir prueba sin pedir diligencia alguna ni especificar pruebas que se pretenden presentar. No obstante, debe emitir un pronunciamiento sobre las diligencias que se le soliciten (4.725/2010, 67.821/2010, 69.001/2012, 15.375/2014).

Fiscal de un sumario puede rechazar la petición del inculpado de abrir un término probatorio para realizar diligencias determinadas, cuando estas no son útiles para la investigación (93.711/2015).

Cabe manifestar que si el inculpado hace referencia del derecho que le confiere el inciso segundo de la ley Nº 18.834, el fiscal debe conceder un término probatorio, el que no puede exceder de un total de veinte días. En este orden de ideas, es preciso considerar que dicho término debe tener una fecha cierta y determinada de inicio, lo cual no solo será necesario para efectuar el cómputo de este y, por ende, también para los efectos de precisar su término, sino que, además, para que el inculpado pueda rendir, dentro del plazo fijado para ello, las pruebas que estime procedentes. Lo expresado requiere de una actuación formal en el proceso que otorgue certeza al inculpado respecto de la data desde la cual se cuenta el plazo concedido por el fiscal y no en orden a que dicho plazo debe computarse desde que se dicta la resolución que lo concede y cuyo conocimiento queda sujeto a la obligación del inculpado de "informarse" de los actos del procedimiento. Para que la resolución que otorga el término probatorio produzca efecto, es necesario que el inculpado sea notificado de tal hecho, ya sea personalmente o por carta certificada, de acuerdo con lo preceptuado en el inciso primero del artículo 131 de la ley Nº 18.834. Lo anterior, por lo demás, se encuentra en plena armonía con lo prescrito en el artículo 45 de la ley Nº 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos, conforme al cual los actos administrativos de efectos individuales deberán ser notificados a los interesados. De acuerdo con el artículo 144 de la ley Nº 18.834, la falta de notificación de la resolución que dispone un término probatorio puede tener una influencia decisiva en el respectivo proceso sumarial, en la medida, por cierto, que tal omisión haya implicado que el inculpado no tomó conocimiento de dicho acto administrativo y, por consiguiente, no rindió las pruebas que estimaba pertinentes, toda vez que ello perjudicaría gravemente su derecho a defensa. Por consiguiente, es preciso señalar que la falta de notificación al inculpado de la referida resolución afectará la legalidad de la medida disciplinaria que a aquel se le haya aplicado en el respectivo proceso

sumarial, solo en la medida de que ello haya implicado que dicho servidor no tuvo conocimiento de esta y, en consecuencia, se vio privado del derecho que le asiste para rendir sus probanzas (55.290/2006).

El fiscal, conforme lo prevé el inciso segundo del artículo 138 de la ley Nº 18.834, para los efectos de un término probatorio, señalará un plazo, "el que no podrá exceder en total de veinte días", redacción que permite concluir que dicho término es el máximo establecido en esta materia, sin que se advierta que la legislación haya establecido un mínimo de días para tal fin (60.962/2009).

El artículo 138 de la ley Nº 18.834, establece la oportunidad en que el inculpado puede solicitar la práctica de diligencias probatorias que estime pertinentes, esto es, al formular sus descargos. Según lo prevé el artículo 135 de la ley Nº 18.834, el fiscal tiene amplias facultades para realizar la investigación, y en virtud de lo preceptuado en el artículo 138, inciso segundo, del mismo texto legal, solo le es imperativo recibir la prueba que el inculpado ofrece rendir, conforme a lo solicitado en sus descargos (53.401/2013).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 3º y 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42, 46, y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 145, 157, 158, 159 y 9 transitorio de la ley Nº 18.834; 45 de la ley Nº 19.880; 136 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 139. Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen en el cual propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda aplicar.

Ley 18.834, Art. 133.

Dicho dictamen deberá contener la individualización del o de los inculpados; la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos; la participación y grado de culpabilidad que les hubiere correspondido a los sumariados; la anotación de las circunstancias atenuantes o agravantes, y la proposición a la autoridad correspondiente de las sanciones que estimare procedente aplicar o de la absolución de uno o más de los inculpados.

Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Interpretación:

Inciso 1º

Vencido el plazo que concede la ley al inculpado para contestar los cargos, el fiscal se encuentra en condiciones de proponer en su vista fiscal, una medida disciplinaria al jefe superior del servicio (16.313/1991, 39.118/2004).

En lo referente a que el fiscal habría elaborado su vista estando aún pendiente el envío del informe requerido a la caja de compensación afectada —diligencia que fuera dispuesta a petición del sumariado dentro del término probatorio otorgado— corresponde aclarar que, dicha actuación se ajusta a lo previsto en el inciso primero del artículo 139 de la ley Nº 18.834, por cuanto el instructor está facultado para emitir tal documento, una vez vencido el plazo del periodo de prueba, dado que los elementos de convicción que constaban en la carpeta investigativa se consideraron suficientes para tener por acreditada la responsabilidad en los tres cargos formulados (63.638/2016).

No corresponde que la fiscalía instructora de un proceso administrativo decrete el sobreseimiento de uno o más inculpados, pues quien debe pronunciarse finalmente es el jefe superior del servicio, quien es el que resuelve sobre la base de las proposiciones del fiscal (23.549/1994).

El dictamen del fiscal es solamente una proposición que no resulta vinculante para la autoridad, en quien se encuentra radicada la potestad sancionadora, la que puede resolver conforme lo estime, sobre la base de criterios de racionalidad,

en consideración al mérito de los antecedentes que se acompañen. Resulta en todo caso una condición esencial para la aplicación de una medida disciplinarla que hayan sido formulado cargos en contra del afectado y que este tuviese la oportunidad de defensa correspondiente (39.447/1994).

Al fiscal solo le corresponde proponer la absolución o sanción que procedería aplicar a los inculpados, según el análisis de los antecedentes del proceso (37.383/2011).

Inciso 2º

El artículo 139, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, no establece la obligación de exponer los argumentos en base a los que se desestimaron los descargos, de modo que su omisión no es posible entenderla como un vicio del procedimiento (26.658/2014).

Es menester que en el sumario se determinen claramente cuáles son las situaciones anómalas verificadas que fundamentan las imputaciones de que ha sido objeto la inculpada, teniendo presente que el artículo 139, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, prevé expresamente que el fiscal en su informe debe, entre otros presupuestos, efectuar una relación de los hechos que ha investigado y la forma como se ha llegado a comprobarlos (9.386/2010, 73.309/2010, 9.518/2013).

Al tenor del artículo 139, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, una vez contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba, el fiscal emitirá dentro de cinco días, un dictamen en el que propondrá la absolución o sanción que a su juicio corresponda, la que deberá contener diversas menciones, entre estas, la relación de los hechos investigados y la forma como se ha llegado a comprobarlos. Luego, es dable tener presente, que acorde con el artículo 35, inciso primero, de la ley Nº 19.880, los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento pueden acreditarse por cualquier medio probatorio admisible en derecho, apreciándose en conciencia, precepto cuya aplicación supletoria se extiende a los procesos disciplinarios regulados por el Estatuto Administrativo (12.081/2014, 57.131/2013).

El fiscal en su informe debe, entre otros presupuestos, hacer una relación de los hechos y las circunstancias que ha investigado, la participación y grado de culpabilidad que les cabe a los sumariados y la forma cómo ha llegado a comprobarlos, además de la proposición a la autoridad respectiva conforme al mérito de los elementos allegados al proceso (59.460/2012, 79.350/2013).

Dictamen del fiscal que solo hace una referencia general a los elementos en virtud de los cuales se habría establecido la responsabilidad del sumariado, así como la indeterminación de la que adolece la formulación de cargos, no cumplen los requisitos del inciso segundo del artículo 139 de la ley Nº 18.834,que previene, en lo que interesa, que el dictamen del fiscal debe contener la forma como se ha llegado a comprobar la existencia de los hechos investigados, ya que ninguna de

esas actuaciones precisan de qué manera permitieron al investigador obtener la convicción para efectuar la imputación o arribar a la conclusión respectiva (58.041/2015).

Respecto del actuar erróneo del investigador, en orden a proponer el sobreseimiento del sumariado por estimar que ya fue sancionado administrativamente con una anotación de demérito, cabe indicar que las anotaciones de demérito son parte del proceso calificatorio y deben ponderarse en esa instancia, puesto que aquí se evalúa el desempeño funcionario, en cambio el sumario administrativo tiene por finalidad establecer la responsabilidad por las faltas cometidas y la aplicación de las medidas disciplinarias contempladas en el Estatuto Administrativo, resultando plenamente válido que un empleado que ha sido objeto de una anotación de demérito, pueda ser además sancionado con una medida disciplinaria por el mismo hecho que dio origen a ella (51.852/2007).

Inciso 3º

De acuerdo con la obligación impuesta en el artículo 61, letra k), del Estatuto Administrativo, es obligación de los funcionarios denunciar, con la debida prontitud, ante el Ministerio Público, las policías, o ante cualquier tribunal con competencia criminal, los hechos de los que tome conocimiento en el ejercicio de sus funciones, y que revistan caracteres de delito. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 139 del mismo estatuto, conforme al cual, cuando los hechos investigados y acreditados en un sumario administrativo pudieren importar la perpetración de delitos, el informe o vista fiscal deberá contener, también, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria. La omisión de lo señalado no impide cursar la resolución de término, por lo que esta entidad fiscalizadora puede tomar razón de ella, con el respectivo alcance (48.033/2005, 60.519/2011).

Es menester indicar que según lo dispuesto en el artículo 139 de la ley Nº 18.834, si los hechos investigados y acreditados en un sumario administrativo pudieren importar la perpetración de un delito, el fiscal instructor deberá solicitar que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, lo cual no obsta a la denuncia que pueda ser procedente, de acuerdo a lo prevenido en los artículos 61, letra k), de dicha normativa, y 175, letra b), del Código Procesal Penal (28.325/2016).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 3º, 76 de la Constitución Política; 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 y 139 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 145, 157, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 175, letra b), del Código Procesal Penal; 58 y 137 de la ley Nº 18.883.

Artículo 140.- Emitido el dictamen, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso, quien resolverá en el plazo de cinco días, dictando al efecto una resolución en la cual absolverá al inculpado o aplicará la medida disciplinaria, en su caso. Tratándose de la medida de destitución, los antecedentes se elevarán a la autoridad facultada para hacer el nombramiento.

Ley 18.834, Art. 134.

No obstante, la autoridad correspondiente podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si de las diligencias ordenadas resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones.

Ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos.

La aplicación de toda medida disciplinaria deberá ser notificada al afectado. Con todo, cuando la autoridad determine la absolución o aplique cualquier medida disciplinaria respecto de los hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m), deberá notificar la resolución que afina el procedimiento a la persona denunciante dentro del plazo de cinco días, quien podrá reclamar de ella ante la Contraloría General de la República, en el plazo de veinte días contado desde que tomó conocimiento de aquella, sin perjuicio de lo establecido en el inciso tercero del artículo 131.

Ley 21643, Art. 3, Nº 10, letra a)

El acto que sobresee, absuelve o aplique la medida disciplinaria en contra de personas funcionarias del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos referidos en el artículo 84 letras l) o m) estará afecto al trámite de toma de razón por la Contraloría General de la República, el que no podrá realizarse antes del vencimiento del plazo de reclamación señalado en el inciso quinto de este artículo.

Ley 21643, Art. 3, Nº 10, letra b)

Interpretación:

Inciso 1º

Si bien el legislador ha radicado la potestad disciplinaria en la Administración activa, confiriéndole a la autoridad la facultad de determinar la absolución o la aplicación de alguna medida disciplinaria respecto del personal de su dependencia, el ejercicio de tal atribución debe ser ejercida con pleno sometimiento al ordenamiento jurídico, la Contraloría General de la República, en ejercicio de sus

facultades de control de legalidad, debe pronunciarse sobre las infracciones de ley que detecte en el acto sancionatorio de un proceso sumarial, resguardando que dicha autoridad cumpla con su obligación de aplicar las medidas disciplinarias considerando la gravedad de la falta cometida y las circunstancias agravantes y atenuantes del mérito procesal, como asimismo, velar porque esas decisiones de la Administración se ciñan al principio de juridicidad y estén desprovistas de arbitrariedad, de modo que la decisión que adopten sea justa y libre de discriminación. Debe vigilar, además, que se respete el derecho del funcionario inculpado a un racional y justo procedimiento, con arreglo a lo previsto en los artículos 19, Nº 3, de la Constitución Política de la República y 18, inciso segundo, de la ley Nº 18.575 (68/1992, 43.507/2000, 15.999/2001).

La facultad de ordenar la instrucción de investigaciones sumarias y sumarios administrativos y de aplicar medidas disciplinarias al personal afecto a la ley Nº 18.834, se encuentra radicada en el jefe Superior de la institución, el secretario regional ministerial o el director regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, respecto del personal de sus respectivas dependencias (2.629/1992, 16.664/1992, 72.885/2011, 25.000/2012).

De obrar en autos indicios de inimputabilidad que podrían influir decisivamente en la responsabilidad administrativa que se le atribuye a funcionaria, es necesario que antes de aplicársele sanción, se remitan los antecedentes a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez competente, a fin que emita un informe acerca del estado de salud mental de la inculpada durante la época en que incurrió en las irregularidades denunciadas y la influencia que aquel haya podido tener en su facultad de obrar con el suficiente juicio y discernimiento (22.927/2004).

Aunque la autoridad administrativa, usando su potestad disciplinaria, es soberana para determinar lo que sea conducente, en orden a sobreseer o aplicar medidas disciplinarias, su determinación debe someterse, en todo caso, al ordenamiento jurídico, por lo que igualmente debe resultar concordante con los antecedentes que le sirven de fundamento y que se contienen en el proceso respectivo (15.999/2001, 22.927/2004, 33.135/2005, 25.627/2010).

Según los artículos 140 y 141 de la ley Nº 18.834, el mérito que puedan tener los elementos de convicción y la ponderación de los hechos, son aspectos que deben ser apreciados por quien sustancia el procedimiento disciplinario y por la autoridad sancionadora, correspondiéndole a esta entidad de fiscalización impugnar la decisión del servicio si del examen del expediente se observa alguna infracción al debido proceso, a la normativa legal o reglamentaria que regula la materia, o bien, si se advierte una decisión de carácter arbitraria (81.343/2016).

De acuerdo con el Estatuto Administrativo la potestad sancionatoria está radicada en la autoridad administrativa y no en el fiscal sumariante, quien en su vista o informe efectúa una proposición de sanción, no vinculante para aquella,

susceptible de ser modificada por la superioridad del respectivo servicio, conforme lo estime y según el mérito de los antecedentes del sumario administrativo. En otras palabras, solo a la autoridad corresponde aplicar la medida disciplinaria sobre la base de criterios de racionalidad, no encontrándose obligada a atenerse a las conclusiones del fiscal. No obstante, cuando la ley señala una sanción específica para la falta acreditada, debe aplicar precisamente esa medida disciplinaria **(651/2010, 19.947/2010).**

De conformidad con lo previsto en los artículos 140, 141 y 142 de la ley Nº 18.834 y lo resuelto por esta entidad fiscalizadora, la absolución, el sobreseimiento o la aplicación de sanciones no expulsivas, al término de un proceso administrativo ordenado por la Dirección Regional de un servicio, es materia de resolución de la autoridad regional respectiva, sin perjuicio de las potestades del jefe superior del servicio para resolver las eventuales apelaciones **(44.792/2011, 56.293/2014).**

Según lo preceptuado en el artículo 140 de la ley Nº 18.834, la autoridad competente para determinar la sanción a un empleado sujeto a un procedimiento disciplinario que a la fecha de su término se encuentra subordinado a otra superioridad regional de un servicio nacional desconcentrado, es aquella que dispuso instruir el proceso respectivo, en tanto que la medida disciplinaria de naturaleza correctiva la debe hacer efectiva la jefatura regional de la cual depende el establecimiento u oficina en que se desempeña el servidor a la fecha de conclusión del proceso, a través del acto administrativo pertinente, no pudiendo esta autoridad modificar lo resuelto por la que ordenó incoar el sumario de que se trata. Lo anterior, por cierto, sin perjuicio que según lo dispuesto en el inciso primero del artículo 125, en relación con el artículo 140, ambos de la citada ley Nº 18.834, la aplicación de la medida disciplinaria de destitución corresponde a una decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento **(4.865/2012).**

No se ajusta a derecho resolución que impone la medida disciplinaria de destitución a exfuncionario de la institución, por cuanto no se cumplió con lo dispuesto en el artículo 140 de la ley Nº 18.834, en orden a dictar la resolución de carácter exenta que determina el castigo que la superioridad consideró aplicar al aludido exservidor, y que corresponde a un trámite interno y previo al afinamiento del proceso, con el objeto que el afectado pueda deducir, una vez notificado de ese instrumento, los recursos contemplados en el artículo 141 de dicho texto legal. En ese sentido, es dable precisar que el acto administrativo que, en definitiva, sanciona al inculpado debe dictarse luego que la autoridad competente se ha pronunciado respecto de las impugnaciones que procedan, o han vencido los plazos que establece la ley para interponerlas, sin que aquellas se hubieren presentado, acorde con lo prescrito en el citado artículo 141, en relación con el artículo 142, de esa misma ley **(75.019/2011, 67.060/2014, 71.261/2014, 79.184/2014).**

Aun cuando la potestad disciplinaria constituye una prerrogativa de la superioridad, esta supone tomar una determinación justa, racional y proporcional a la falta y al mérito del proceso, así como encontrarse debidamente fundada (388/2016).

Acorde lo dispuesto en los artículos 128 y 140 de la ley Nº 18.834, es atribución del secretario regional ministerial respectivo aplicar las sanciones de carácter no expulsivas a los servidores de su dependencia, sin perjuicio de las potestades del subsecretario, en su calidad de superior jerárquico de una secretaría de Estado, según lo previsto en el artículo 24 de la ley Nº 18.575, para pronunciarse respecto del recurso de apelación (1.003/2014, 22.668/2014, 23.128/2014).

Inciso 2º

En relación con las diligencias probatorias que fueron dispuestas por el secretario regional ministerial de Vivienda y Urbanismo del Maule, jefe superior de la dependencia en que ocurrió la infracción, cabe señalar que de conformidad con lo previsto en el inciso primero del artículo 140 de la ley Nº 18.834, tratándose de la medida de destitución, los antecedentes deben elevarse a la autoridad facultada para hacer el nombramiento, quien, acorde con lo dispuesto en su inciso segundo, podrá ordenar nuevas diligencias. En ese sentido, es necesario manifestar que esa última autoridad, al recibir la propuesta de la fiscal de destituir a un funcionario de su dependencia, debió abstenerse de haber dispuesto la realización de cualquier gestión en el proceso que no fuera elevar los antecedentes a la ministra del ramo, autoridad facultada para hacer el nombramiento. No obstante lo expresado, debe anotarse que las actuaciones ejecutadas por funcionarios incompetentes y luego ratificadas y convalidadas por el órgano competente, constituyen actos legítimos, puesto que la convalidación implica sanear los defectos del acto primitivo (10.909/2017).

Es improcedente que una vez cerrado el sumario, formulados los cargos y recepcionados los descargos, se realicen nuevas diligencias. Con todo, en caso de que ello se estime necesario, deben ordenarse por la autoridad correspondiente en la oportunidad señalada en el inciso segundo del artículo 140 de la ley Nº 18.834 (24.671/1991).

El artículo 140, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, faculta a la autoridad que deba resolver el sumario, una vez emitida la vista fiscal, para ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, por lo que el actuar de la superioridad al ordenar completar la investigación requiriendo un nuevo documento, se enmarca dentro de estas atribuciones (55.336/2015).

El artículo 137 de la ley Nº 18.834, en su inciso primero, establece que en el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes a la superioridad respectiva, quien estará facultada para aprobarlo o rechazarlo, y en este último caso, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días. Por su parte, el artículo 140, del mismo Estatuto Administrativo

estipula, en lo que interesa, que una vez emitido el dictamen y elevado los antecedentes a la jefatura pertinente, esta podrá ordenar la realización de nuevas diligencias, fijando un plazo para tales efectos. Cabe señalar que ambas disposiciones son una expresión de la potestad sancionadora que en materia administrativa posee la autoridad del servicio, quien en la oportunidad en que los antecedentes del proceso sean elevados para su conocimiento, tiene la facultad de aceptar o rechazar la propuesta del fiscal, y en este último caso, más allá de las conclusiones expuestas por el investigador, puede disponer que se complete la indagación, recabándose diversas declaraciones con dicho fin, formulándose cargos y proponiéndose una nueva sanción que es aplicada por la jefatura superior, no advirtiéndose irregularidad en ello (96.830/2015).

Corresponde a la autoridad administrativa mediante la reapertura del sumario, subsanar la irregularidad consistente en el hecho de no haber agregado al expediente los documentos acompañados por el inculpado a su escrito de descargos como fundamento de su defensa, omisión que eventualmente ha podido producir su indefensión al haberse impedido que esos antecedentes fueran ponderados en las instancias respectivas (39.133/1994).

Solo compete a la autoridad superior que aplicó la medida disciplinaria dar lugar a la reapertura de un proceso sumarial ya afinado, siempre que se eleve ante ella una petición en tal sentido y se aporten antecedentes que acrediten la existencia de hechos nuevos, no conocidos ni ponderados durante la investigación y que sean de tal entidad que alteren sustancialmente lo resuelto por la autoridad sancionadora para revertir la medida aplicada en virtud de un proceso disciplinario ya afinado (31.936/2007).

De conformidad con lo previsto en el artículo 140 del Estatuto Administrativo, la reapertura es una facultad que se encuentra radicada en la autoridad sancionadora, la que debe resolver si existe o no mérito suficiente para disponer tal medida, fundada en la necesidad de realizar nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento. Por otro lado, es menester recordar que el investigador, en su vista o informe efectúa solo una proposición, la que no es vinculante para la superioridad, pudiendo imponer una providencia distinta (66.442/2014, 42.563/2016).

Inciso 3º

En un proceso disciplinario los cargos deben indicarse en forma concreta, explicitando claramente la actuación anómala o los hechos constitutivos de la o las transgresiones en que ha incurrido el afectado, no siendo posible la imputación de conductas imprecisas o genéricas, pues ello vulnera lo ordenado por el artículo 140, inciso tercero, de la ley Nº 18.834, además de impedir al inculpado asumir adecuadamente su defensa (50.898/2006, 49.341/2009, 30.722/2014).

Cuando no se describe el hecho que configuraría la infracción administrativa que se le imputa al funcionario, se infringe lo preceptuado en el inciso tercero del artículo 140 de la ley Nº 18.834, que dispone que ningún funcionario podrá ser sancionado por hechos que no han sido materia de cargos. Asimismo, es improcedente que el fiscal de un sumario administrativo, conjuntamente con formular cargos al inculpado, señale la sanción que correspondería aplicársele, lo que importa tanto un prejuzgamiento de las actuaciones del empleado, desde el instante que aún no ha podido ejercer su derecho a defensa, como una transgresión de los principios de objetividad y de imparcialidad que debe observar el investigador (64.221/2011).

Cuando la transgresión administrativa ha sido materia de cargos, corresponde la absolución y no el sobreseimiento del procedimiento (47.398/2016).

Inciso 4º

La notificación de la medida disciplinaria tiene por objeto permitir al inculpado ejercer oportunamente las acciones que el ordenamiento jurídico le ha conferido (19.468/1993).

La toma de razón de un acto sancionatorio constituye el último trámite del proceso disciplinario y deja a firme la medida impuesta al funcionario sumariado, de modo que tanto la notificación de la sanción, como los recursos procedentes en contra de la resolución exenta que ordena aplicarla, deben producirse y quedar resueltos antes de dictarse y enviarse el respectivo documento de término a la Contraloría General. En otras palabras, una vez notificada la sanción impuesta al afectado, deberá dictarse una nueva resolución de término con una fecha posterior a las notificaciones, la que en definitiva deberá cumplir con el trámite de toma de razón (13.572/2000, 41.366/2004).

El acto administrativo que afine el sumario debe establecer si se aplica una medida disciplinaria o se absuelve, teniendo presente los antecedentes del proceso (80.316/2016).

Inciso 5º

Considerando que la jurisprudencia señala que en los casos de acoso sexual solamente procede la medida de destitución, y dada la modificación que incluyó al acoso laboral entre las hipótesis sancionables con destitución, el instructivo para la aplicación de la Ley Karin emitido por esta Entidad de Control extendió dicho criterio a este último. En ese contexto, debe precisarse que las modificaciones introducidas a los artículos 140 de la ley Nº 18.834 y 138 de la ley Nº 18.883, aluden, en lo que interesa, a las sanciones que pueden aplicarse en caso de vulnerarse las prohibiciones de incurrir en conductas de acoso sexual y laboral, por lo que, en estricto apego a la expresa regulación que actualmente contienen en la materia dichos preceptos -en el sentido de que las infracciones a tales prohibiciones pueden sancionarse con “cualquier medida disciplinaria”-, debe colegirse que con

las anotadas modificaciones el legislador permitió que la autoridad sancionara esas faltas con una medida que no solo corresponda a la destitución, conforme al mérito de los antecedentes recabados y a la entidad de la falta cometida. Por lo mismo, deberá tenerse presente que el acoso laboral puede sancionarse con cualquier medida disciplinaria que se contemple en las leyes Nºs 18.834 y 18.883, según corresponda, conforme al mérito del expediente, conclusión que también debe extenderse a los casos de acoso sexual (E516610/2022, E30538/2025).

Sin perjuicio de las exenciones de toma de razón, debe tenerse presente que el nuevo inciso final del artículo 140 del Estatuto Administrativo, agregado en la Ley Karin, dispone que el acto que sobresee, absuelve o aplica medidas disciplinarias en contra de funcionarios del primer nivel jerárquico de la institución o servicio, respecto a hechos mencionados en el artículo 84, letras l) o m), está sujeto a toma de razón, en las condiciones que indica (E516610/2024).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 3, 38, inciso segundo, de la Constitución Política; 15, 18, 24, 46, y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 145, 157, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 45 a 47 de la ley Nº 19.880; 138 de la ley Nº 18.883; ley Nº 21.643.

ARTÍCULO 141. En contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederán los siguientes recursos:

Ley 18.834, Art. 135.

a) De reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado, y

b) De apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria.

El recurso de apelación solo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el caso que esta no sea acogida.

Los recursos deberán ser fundados e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberán ser fallados dentro de los cinco días siguientes.

Interpretación:

Inciso 1º

Las resoluciones que se pronuncian acerca de los recursos interpuestos en un sumario administrativo constituyen actuaciones procesales internas de aquel procedimiento, revistiendo, por ende, el carácter de antecedentes que conforman el expediente que, junto con el acto terminal que aplique la pertinente medida disciplinaria, debe remitirse a esta entidad fiscalizadora para cumplir con el trámite de toma de razón, de ser procedente (21.139/1990, 34.977/2017).

La superioridad debe emitir la resolución interna y disponer su notificación a los inculpados a fin de que puedan ejercer los medios de impugnación previstos en el artículo 141 de la ley Nº 18.834 y, luego de vencido el término fijado para tal efecto sin que se hayan interpuesto los aludidos recursos, o una vez resueltos en el evento de haberse presentado, se emita el acto administrativo de término, remitiéndolo a este organismo fiscalizador para su control preventivo de legalidad (74.806/2012).

Tratándose de procedimientos en los que se sanciona a un funcionario, el acto de término es aquel que impone la medida disciplinaria luego de haberse resuelto los recursos del artículo 141 del Estatuto Administrativo o vencido el plazo para interponerlos sin que ello se hubiera verificado. Lo dicho, puesto que, a contar de la emisión de tal instrumento, ya no es posible impugnar dentro del procedimiento las actuaciones llevadas a cabo en este, como tampoco la determinación de la autoridad sancionadora. Lo mismo aplica en relación con otros estatutos de personal o normativas especiales que regulen procedimientos disciplinarios. En este contexto, se debe afirmar que antes de la emisión del acto de término el proceso disciplinario está pendiente, y en él se pueden o se han podido ejercer todos los medios de defensa e impugnación que otorga la normativa que regula

de manera específica el pertinente procedimiento, como es la comprendida en el Título V del Estatuto Administrativo. Entre esos medios se cuentan, por ejemplo, las recusaciones, los descargos, la presentación de pruebas y los recursos de reposición y apelación —este último, si es del caso—, pero no así el reclamo ante esta Contraloría General. Por ello, el reclamo regulado en el artículo 160 de la ley Nº 18.834 no procede mientras los procedimientos disciplinarios no estén afinados. Distinta es la situación una vez que aquellos se afinan, por cuanto luego de ese hecho ya no es posible para el inculpado cuestionar el procedimiento —o su resolución— dentro de aquel, por haber ejercido todos los medios y recursos que le concede la normativa que lo regula, o por haber transcurrido los plazos para ello sin interponerlos. En este sentido, se debe advertir que el artículo 160 de la ley Nº 18.834 y autoriza para reclamar contra vicios de legalidad que afecten los derechos que confiere dicho cuerpo normativo, sin excluir aquellos que puedan estar involucrados en la tramitación de un proceso disciplinario, lo que permite colegir que esa disposición es aplicable para objetar tales indagaciones una vez que se han agotado las vías consideradas dentro del procedimiento, es decir, una vez que este ha sido afinado. Además, de no otorgársele al sancionado la posibilidad de reclamar en virtud de la citada norma cuando el proceso está afinado, se le privaría del derecho de acudir ante este Organismo de Control para impugnar la decisión adoptada por la autoridad, generándose una diferencia arbitraria en relación con cualquiera otra vulneración que no se refiera a los procedimientos disciplinarios. Como puede advertirse, el reclamo establecido en el artículo 160 del Estatuto Administrativo resulta aplicable para impugnar un procedimiento disciplinario, una vez que se encuentre afinado y siempre que se interponga dentro de plazo **(E220260/2022).**

Para efectos de que el inculpado tome conocimiento de la dictación del acto de término que le aplica una medida disciplinaria, y así pueda ejercer el derecho a reclamo ante esta Entidad de Control, procede que la autoridad le notifique ese instrumento conforme con lo expresado en el artículo 131 del Estatuto Administrativo, esto es, personalmente o, en su defecto, por carta certificada una vez realizadas las búsquedas que esa norma señala, indicándole expresamente que la finalidad de la anotada comunicación previa es hacerle presente que, a partir de ese momento, puede ejercer la referida reclamación dentro del plazo de 10 días a que alude el recién citado artículo 160. Cabe puntualizar que dicha comunicación previa es distinta y no sustituye a la notificación del acto de término que debe realizarse una vez que este último sea tomado razón, momento a partir del cual se produce su total trámite y genera los efectos que le son propios. Precisado lo anterior, es pertinente anotar que una vez practicada esa comunicación previa, la autoridad debe adoptar las medidas para que el acto de término sea remitido a la brevedad a esta Contraloría General para su toma de razón, incluyendo entre los antecedentes que se acompañen la indicada comunicación, lo que será verificado por esta entidad fiscalizadora en el análisis de la legalidad del procedimiento disciplinario. Así, si el afectado reclama dentro

de plazo, esta Entidad de Control deberá considerar la reclamación en el examen de juridicidad del acto administrativo en cuestión y del procedimiento que lo sustenta, como también el informe al que hace mención el inciso tercero del artículo 160 del Estatuto Administrativo, el que será requerido al servicio para que se refiera a las alegaciones planteadas por el inculpado en esa impugnación. Luego, la resolución del reclamo formulado en virtud del citado artículo 160 se materializará a través de la emisión del respectivo oficio que atienda esa consulta y, de forma separada, se tomará razón o representará el acto sancionatorio afecto, teniendo a la vista, en ambos casos, los antecedentes referidos en el párrafo anterior, incluido el informe si este fue emitido. Cabe hacer presente que conforme con la normativa que regula la materia, el acto de término que afina un proceso sumarial será exento si aplica una medida disciplinaria no expulsiva de las contempladas en el Estatuto Administrativo, o cualquiera de las que contiene la ley Nº 18.883, casos en que tal instrumento debe ser remitido a este organismo de control para su registro. En esas circunstancias, no será necesario efectuar la comunicación previa exigida con anterioridad, ya que el total trámite del referido acto de término se produce con su notificación al inculpado, momento a partir del cual este último puede efectuar al respectivo reclamo, con independencia del registro del aludido instrumento. Así entonces, lo que corresponde es que esta Entidad de Control tenga a la vista el respectivo acto y su expediente al momento de analizar el reclamo del funcionario, junto con el informe que debe emitir el servicio en virtud del inciso tercero del artículo 160 del Estatuto Administrativo, o el equivalente en el texto estatutario que corresponda, destinado a referirse a las alegaciones planteadas por el inculpado **(E220260/2022).**

El reclamo previsto en el artículo 160 de la ley Nº 18.834 y su símil del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, así como los plazos para su ejercicio, no pueden quedar circunscritos exclusivamente a los funcionarios públicos regidos por esa preceptiva, sino que deben reconocerse de manera amplia a todo el personal de la Administración, cualquiera sea su forma de vinculación, salvo que la preceptiva que regule el empleo de que se trate fije un medio de reclamo y/o plazo diversos. Por consiguiente, cabe concluir que los plazos previstos en los artículos 160 de la ley Nº 18.834 y 156 de la ley Nº 18.883 resultan aplicables a las personas contratadas a honorarios en organismos de la Administración y se cuentan desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que alega. Asimismo, procede manifestar que, por aplicación del citado principio de impugnabilidad, los funcionarios sancionados en investigaciones sumarias y sumarios administrativos instruidos por la Contraloría General, conforme a la resolución Nº 510, de 2013, de este origen, podrán deducir el reclamo previsto en las precitadas disposiciones ante esta entidad fiscalizadora dentro del plazo de 10 días, una vez que el proceso haya sido afinado y tomen conocimiento de la dictación del acto de término que les aplica la medida disciplinaria, de acuerdo a lo manifestado por esta Entidad de Control **(E220260/2022, E364680/2023).**

La calificación de los hechos y la determinación del grado de responsabilidad administrativa que en ellos le cabe a los imputados son materias que, según se desprende de los artículos 140 y 141 de la ley Nº 18.834, se han entregado a los órganos de la Administración activa, correspondiéndole a la Contraloría General objetar la decisión del servicio si del examen de los antecedentes se aprecia alguna infracción al debido proceso, a la normativa legal o reglamentaria que regula la materia, o bien, si se observa alguna decisión de carácter arbitrario (73.080/2015, 80.129/2015, 81.343/2016).

El acto terminal que contiene la sanción que en definitiva se impone al inculpado debe dictarse luego de que la autoridad competente se ha pronunciado sobre los recursos que han sido interpuestos, o han vencido los plazos que establece la ley para esos efectos, sin que se hubieren deducido, según prescribe el artículo 141, en relación con el artículo 142, ambos de la ley Nº 18.834 (15.067/2017).

Letra a)

La decisión de acoger o denegar el recurso de reposición constituye un trámite interno del proceso disciplinario y, por ende, no susceptible de toma de razón (22.309/1990, 7.734/1991).

Desde el momento en que el legislador ha entregado a la autoridad competente el conocimiento y resolución del recurso de reposición que establece la letra a) del artículo 135 de la ley Nº 18.834, para pronunciarse directamente sobre la aplicación de la sanción y sobre la inocencia o culpabilidad del empleado, es evidente que también ha otorgado a la autoridad que resuelve como tribunal de alzada las mismas atribuciones y, por ende, la intervención de esta en la materia no se halla limitada solo a rebajar o mantener la medida disciplinaria apelada (1.086/2001).

No procede que el fiscal resuelva un recurso de reposición interpuesto por un funcionario que ha sido sancionado por el jefe superior del servicio con destitución, por cuanto es la autoridad ante quien se interpone el recurso la que debe resolverlo, que es quien posee la potestad disciplinaria. Ello vulnera el debido proceso, ya que además de no tener esa potestad y restar imparcialidad a su actuar como investigador, no se ha ejercido legalmente dicha atribución acorde con la normativa de un racional procedimiento conforme lo exige el artículo 18, inciso segundo, de la ley Nº 18.575. La circunstancia de que el fiscal sostenga que ha resuelto ese recurso en atención a que tiene atribuciones delegadas del director nacional del servicio, es asimismo contraria a derecho, toda vez que resulta contradictorio con la facultad de sancionar ejercida por la autoridad e improcedente con su designación como instructor del proceso (45.422/2007).

Letra b)

La apelación en subsidio no es procedente en servicios descentralizados, organismos en los cuales no concurre la doble instancia, en atención a que para

la procedencia del recurso de apelación previsto en el artículo 141, letra b), de la ley Nº 18.834, se requiere como presupuesto esencial que el jefe de servicio tenga "un superior jerárquico", exigencia esta última que no se cumple tratándose de estos servicios (7.571/1993, 1.182/1996, 26.677/1997).

Los servicios descentralizados se encuentran ligados al Presidente de la República por un vínculo de supervigilancia y no de subordinación jerárquica, como sucede tratándose de los servicios centralizados. En consecuencia, puede desprenderse que la jefatura de un servicio descentralizado, no obstante estar sujeta a la referida supervigilancia, carece de superior jerárquico por lo quo desaparece el presupuesto esencial para la procedencia del recurso de apelación previsto en la letra b) del artículo 135 de la ley Nº 18.834. Ahora, si bien el citado texto legal contempla el principio de la doble instancia, no puede ser aplicado, como es natural, en aquellos casos en que, tratándose de una medida aplicada por el jefe superior de un servicio descentralizado, no existe instancia jerárquica ante la cual reclamar de la misma por la vía de la apelación. Tratándose de un servicio público centralizado, que depende de un ministerio, existe el presupuesto necesario para la procedencia del recurso de apelación, esto es un superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria, correspondiendo que tal recurso sea conocido y resuelto por quien ostenta tal carácter, recibiendo de esta manera plena aplicación el principio de la doble instancia (2.670/1994).

Cuando las autoridades administrativas imponen medidas disciplinarias en virtud de una delegación de funciones del jefe superior del servicio, los afectados no pueden interponer el eventual recurso de apelación que ante esta última autoridad pueda existir, porque aquellas jefaturas, al suscribir los documentos que aplican las sanciones, están representando a la superioridad máxima de la institución, por lo que debe entenderse que quien las impone es esta última a través de un delegado (2.629/1992, 41.385/1994).

La ley Nº 18.834 no contempla la notificación de la resolución que rechaza la apelación de una medida disciplinaria en el respectivo sumario administrativo. Por lo demás, este trámite resulta inoficioso, por cuanto en contra de aquella decisión no procede recurso alguno, siendo la siguiente diligencia la dictación por parte de la autoridad administrativa competente del documento de término que afina el procedimiento disciplinario, sea sobreseyendo o aplicando la sanción que en derecho corresponda (37.363/1998).

El artículo 141 de la ley Nº 18.834 establece los recursos que procederán en contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria. Tratándose de la destitución, el artículo 125 del citado Estatuto Administrativo señala que es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario, determinación que corresponde adoptar a los ministros respecto de los empleados de su dependencia según lo previsto en el artículo 14 de ese mismo texto estatutario. Por su parte, el artículo 1º de la ley

Nº 19.880 prevé, en lo que atañe, que en caso de que la ley establezca procedimientos administrativos especiales, "la presente ley se aplicará con carácter de supletoria". Luego, el citado texto legal, en sus artículos 4º y 15 contempla la impugnación de los actos administrativos como uno de los principios del procedimiento, disponiendo este último que "todo acto administrativo es impugnable por el interesado mediante los recursos administrativos de reposición y jerárquico, regulados en esta ley, sin perjuicio del recurso extraordinario de revisión y de los demás recursos que establezcan las leyes especiales". En este aspecto, la citada ley Nº 19.880 simplemente reitera y complementa lo establecido en el artículo 10 de la ley Nº 18.575, que dispone que se podrá siempre impugnar un acto administrativo mediante el recurso de reposición y, cuando proceda, a través del recurso jerárquico. Ahora bien, en relación con el recurso jerárquico, el artículo 59 de la referida ley Nº 19.880 excluye su procedencia respecto de los actos emanados de los ministros de Estado. En ese contexto, en atención a que el artículo 141 de la ley Nº 18.834 se limita a establecer, en términos generales, la procedencia de los recursos de reposición y apelación o jerárquico contra las medidas disciplinarias, sin contener regla especial ni diversa a la fijada por el citado artículo 59, corresponde aplicar esta última disposición respecto de la procedencia del recurso jerárquico contra los actos de ministros de Estado. En atención a lo expuesto, cabe concluir que no procede el recurso de apelación respecto de las medidas de destitución aplicadas por un ministro de Estado —o por el Subsecretario por delegación— a los funcionarios de su dependencia y nombrados por aquella autoridad, en atención a que esta instancia recursiva se encuentra limitada por el inciso cuarto del artículo 59 de la ley Nº 19.880, precepto que resulta aplicable a falta de regla especial en el Estatuto Administrativo, y por ser compatible con la regulación contenida en este **(E30045/2020).**

El artículo 141, inciso primero, de la ley Nº 18.834, previene que en contra de la resolución que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, proceden los recursos de reposición, ante la misma autoridad que la hubiere dictado, y de apelación ante el superior jerárquico de quien impuso la medida disciplinaria. Así, cuando una sanción es aplicada por el jefe superior de un servicio público descentralizado no cabe apelación, ya que esta solo procede si existe subordinación jerárquica en los términos del citado artículo 141, letra b), del Estatuto Administrativo, de la cual carecen, por su naturaleza, esta clase de instituciones y su máxima autoridad. Así, no obstante que la ley Nº 18.834 contempla el principio de la doble instancia, ello no significa que este sea forzosamente aplicable en todos los procesos disciplinarios, ya que el mencionado recurso de apelación, por imperativo legal, solo es admisible en la medida que se cumpla la exigencia de la dependencia jerárquica referida, por lo que efectivamente no procederá el anotado medio de impugnación en contra de la resolución exenta a través de la cual el director nacional de un servicio descentralizado determine una medida disciplinaria en contra de funcionarios de la dirección nacional **(19.947/2010, 18.289/2019).**

En relación con la opción de agregar nuevos antecedentes o argumentos para que sean considerados por la autoridad llamada a conocer de la apelación deducida, corresponde expresar que el artículo 141 de la ley Nº 18.834, no establece la posibilidad de complementar o modificar dicho recurso una vez que este ha sido presentado (26.461/2014).

De acuerdo con lo previsto en los artículos 140, 141 y 142 de la ley Nº 18.834, la potestad para conocer del recurso de apelación que se deduzca en contra de la resolución que determine la aplicación de una sanción, al término de un proceso administrativo ordenado por una dirección regional de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, corresponde a la vicepresidencia ejecutiva de ese organismo, quien en definitiva lo resolverá (79.266/2016).

Inciso 2º

El recurso de apelación en los sumarios administrativos solo podrá interponerse con el carácter de subsidiario de la solicitud de reposición y para el evento de que esta no sea acogida (23.452/2011, 26.082/2014).

Inciso 3º

Una vez notificada la medida disciplinaria al inculpado, este dispone del plazo de cinco días hábiles, contados desde la fecha de esa notificación para interponer los recursos franqueados por la ley. Así, considerando que la toma razón del documento sancionatorio constituye el último trámite del proceso disciplinario y deja a firme el castigo impuesto a los funcionarios sumariados, de modo que tanto la notificación de la sanción como los recursos que procedan en su contra deben producirse y quedar resueltos antes de enviarse ese instrumento para su control preventivo de legalidad. Lo anterior determina la necesidad de que al remitirse a esta Contraloría General las resoluciones que ponen término a los procesos administrativos aplicando medidas disciplinarias, se adjunte a los antecedentes certificación en la que conste el hecho de haber transcurrido el plazo establecido por la ley para interponer los recursos correspondientes y la circunstancia de no haberse ejercido los mismos dentro del respectivo término legal. Por lo expuesto, no es posible tomar razón de una resolución que aplica una medida disciplinaria de destitución mientras se encuentre pendiente el término para interponer esos recursos (23.999/1990).

La toma de razón de un acto sancionatorio constituye el último trámite del proceso disciplinario y deja a firme la medida impuesta al funcionario sumariado, de modo que tanto la notificación de la sanción como los recursos procedentes en contra de la resolución exenta que ordena aplicarla, deben producirse y quedar resueltos antes de dictarse y enviarse el respectivo documento de término a la Contraloría General (19.266/1992).

Corresponde que se informe al inculpado acerca del derecho que tiene a interponer el recurso de reposición y a apelar subsidiariamente ante el superior jerárquico de

quien impuso la sanción. La omisión de esta información coloca al afectado en un eventual estado de indefensión, al impedirle ejercer los recursos que le franquea la legislación vigente **(9.339/1995, 21.797/2002).**

Cuando la resolución que aplica las medidas disciplinarias no fuere notificada en la forma dispuesta en el artículo 131 de la ley Nº 18.834 y aquello no impide que los afectados hagan uso de los recursos previstos en el artículo 141 del Estatuto Administrativo, se pueden tener por notificadas tácitamente conforme con lo prescrito en el artículo 47 de la ley Nº 19.880, importando, en último término, que no se vio afectado su derecho a defensa **(10.630/2015).**

Entre los principios que rigen los procedimientos sumariales, se encuentran el del debido proceso –recogido constitucionalmente– y el de derecho a defensa del inculpado. En ese orden de ideas, la jurisprudencia de esta Entidad de Control ha señalado que el debido proceso, en el ámbito administrativo, implica un racional y justo procedimiento, en el que se debe velar continuamente por el derecho de defensa o de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa que haya de emitirse, constituyendo así un sistema de garantías que procura la obtención de decisiones ecuánimes, coherente con las necesidades públicas. Luego, cabe recordar que el anotado artículo 15 de la ley Nº 19.880, establece el principio de impugnabilidad, precisando, en lo pertinente, que todo acto terminal es impugnable por el interesado mediante los recursos administrativos de reposición y jerárquico, regulación que, en definitiva, viene a tutelar en sede administrativa el derecho fundamental al debido proceso previsto en la Constitución Política. Enseguida, es dable destacar que, en el caso de los sumarios regidos por la ley Nº 18.834, dicho texto legal establece ciertas garantías procesales mínimas en favor del afectado, que persiguen materializar los aludidos principios, tales como las instancias de impugnación, las cuales se traducen en el derecho a interponer los recursos de reposición y apelación subsidiaria, asegurándole al inculpado una adecuada defensa. Así, cuando la autoridad que conoce de un recurso de apelación en un proceso sumarial resuelve imponer una sanción más gravosa que aquella dispuesta contra el recurrente en una primera instancia, debe reconocérsele a este el derecho a impugnar aquella decisión, ya que se trata de una nueva determinación que supone un detrimento en la situación en la que se encontraba antes de apelar y, por lo mismo, respecto de la cual no ha tenido la oportunidad de presentar una defensa. En consecuencia, debe concluirse que procede el régimen recursivo establecido en la ley Nº 18.834 en contra de la decisión de una autoridad que, resolviendo una apelación en un sumario, aplique una sanción más gravosa al recurrente **(4.473/2017, E582596/2024).**

Concordancias:

Artículos 19, Nº 3, y 38 de la Constitución Política; 10, 15, 18, 42 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 145, 157, 158, 159, 160 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 139 y 156 de la ley Nº 18.883; 1º, 4º, 15, 46, 47 y 59 de la ley Nº 19.880.

ARTÍCULO 142. Acogida la apelación o propuesta la aplicación de una medida disciplinaria distinta, se devolverá la resolución correspondiente con el sumario, a fin de que se dicte en el plazo de cinco días la que corresponda por la autoridad competente.

Ley 18.834, Art. 136.

Interpretación:

El artículo 142 del Estatuto Administrativo permite a la autoridad que conoce del recurso de apelación en un procedimiento disciplinario, determinar que procede aplicar una sanción de mayor entidad que la que fue dispuesta en primera instancia. Lo anterior, dado que las alternativas de resolución del recurso que plantea dicha norma legal son las de acoger la apelación o proponer la aplicación de una medida disciplinaria distinta, siendo la primera opción aquella que de manera implícita puede importar la determinación de absolver o de disminuir la sanción -en el entendido que el apelante puede pedir la absolución y, en subsidio, una medida menor-, por lo que la segunda solo podría referirse a aquellos casos en que la autoridad que conoce de la apelación, resuelve aplicar una medida de mayor entidad que la impugnada. No obsta a lo concluido, lo previsto en el artículo 41 de la ley Nº 19.880, toda vez que, en concordancia con el criterio expuesto en la jurisprudencia de este origen, dicho precepto excluye la reforma en perjuicio solo respecto de los procedimientos que se originan a requerimiento del interesado, condición que no satisfacen los procesos sumariales, a través de los cuales la autoridad con potestad disciplinaria, de oficio o con ocasión de una denuncia, resuelve ejercerla a fin de esclarecer los hechos y conductas que puedan constituir faltas administrativas del personal. En tal sentido, debe tenerse presente que el régimen recursivo en los sumarios forma parte de los mismos, por lo que la anotada disposición no resulta aplicable a su respecto (33.451/2019, E582596/2024).

El artículo 142 de la ley Nº 18.834, contempla el principio de reforma en perjuicio o reformatio in peius, conforme al cual, al conocer de una impugnación presentada en contra de una medida disciplinaria, la superioridad puede, según el tenor de la referida disposición, acoger la impugnación o resolver la aplicación de una medida distinta, de lo que se debe colegir que en esa instancia se puede absolver, disminuir o mantener la sanción, como también elevarla, haciéndola más perjudicial para el afectado (56.015/2010, 26.461/2014).

El instrumento que en esta oportunidad se somete al control de legalidad, esto es, el que resuelve la apelación presentada, constituye un trámite interno dentro del proceso sancionatorio, el que una vez efectuado debe remitirse conjuntamente con el sumario a la autoridad competente, para que dicte el acto administrativo pertinente, de acuerdo con lo establecido en el artículo 142 de la ley Nº 18.834. Dictada la mencionada resolución de término, dicha autoridad deberá remitirla al órgano de control para el trámite de toma de razón (86.437/2016).

La toma de razón del decreto o resolución que aplica la medida disciplinaria es el último trámite del sumario administrativo y deja a firme la sanción impuesta a un funcionario (12.354/2011).

El acto administrativo que en definitiva sanciona a un funcionario debe dictarse luego que la autoridad competente se ha pronunciado respecto de las impugnaciones que procedan, o han vencido los plazos que establece la ley para interponerlas, sin que aquellas se hubieren presentado, acorde con lo prescrito en el artículo 141, en relación con el artículo 142, de la ley Nº 18.834 (28.270/2014, 79.184/2014, 15.067/2017).

La propuesta de aplicación de medidas disciplinarias será hecha a través de una resolución exenta, la que deberá notificársele al inculpado para que este pueda ejercer sus derechos (36.176/2017, 41.713/2017).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 3 y 38 de la Constitución Política; 15, 18, 46 y 61 de la ley Nº 18.575; 10 a 10 C, y 60 de la ley Nº 10.336; 61 y 119 a 145, 157, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 140 de la ley Nº 18.883; 41 de la ley Nº 19.880.

Artículo 143.- Vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando éste afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal. En los casos referidos al incumplimiento de las prohibiciones consagradas en el artículo 84 letras l) o m), tales medidas deberán ser adoptadas en el plazo de veinte días contado desde el vencimiento de los plazos de instrucción.

Ley 18.834, Art. 137.

Ley 21.643, Art. 3, Nº 11

Interpretación:

La demora en la instrucción de un proceso disciplinario no constituye un vicio que afecte su validez, por cuanto no incide en aspectos esenciales del mismo, lo que no obsta a perseguir la responsabilidad administrativa de quien o quienes originaron tal dilación, mediante un proceso sumarial **(6.624/2014, 55.658/2014, 87.163/2015).**

El artículo 143 de la ley Nº 18.834, previene que vencidos los plazos de instrucción de un sumario y no estando este afinado, la autoridad que lo ordenó deberá revisarlo, adoptar las medidas tendientes a agilizarlo y determinar la responsabilidad del fiscal. En consecuencia, la función de velar porque los procesos disciplinarios se instruyan en los plazos fijados por la ley o en plazos razonables, en atención a la complejidad de los hechos y la cantidad de inculpados, le corresponde a la superioridad del servicio, lo que no impide que esta entidad contralora, al ejercer sus facultades de control de juridicidad de los actos administrativos, se pronuncie por la demora excesiva en su tramitación **(11.341/2010, 40.239/2010, 26.618/2015, 26.011/2016).**

Concordancias:

Artículos 19, Nº 3 y 38 de la Constitución Política; 8, 18, 46 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61 y 119 a 145, 157, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 141 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 144. Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad de la resolución que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario.

Ley 18.834, Art. 138.

Interpretación:

Se consideran trámites que tienen una influencia decisiva en los resultados del sumario administrativo aquellos cuya omisión priva al afectado del derecho a defenderse oportunamente, como ocurre con la declaración del inculpado, la formulación de cargos concretos o su formulación tardía, la notificación legal de los cargos o de la sanción que se pretende aplicar. En estos casos no procede dar curso a la resolución que aplica una medida disciplinaria por haberse omitido trámites que la ley considera esenciales. En consecuencia, la orden de sustanciar un sumario administrativo emanada de una autoridad incompetente, la omisión de los trámites de apercibimiento para recusar al fiscal y al actuario, y la circunstancia de no haberse decretado el cierre del sumario, son hechos que, por su naturaleza no esencial, no vician el procedimiento sumarial, y por ende, la legalidad de la resolución que aplica una sanción, siempre que esta haya sido impuesta por una autoridad competente (2.680/1999, 3.737/1999, 21.038/2010, 77.627/2013, 10.875/2014).

Sobre reclamaciones de que a la fecha en que se dedujo el recurso de reposición no existía ninguna constancia en el proceso del envío de la carta certificada que notifica la resolución que se pronunció y tuvo por presentados los descargos, como asimismo la omisión del envío de la notificación de la resolución que rechazó dicha reposición, resulta imperioso indicar que de ser efectivos los errores alegados sobre este punto, estos no revisten el carácter de esenciales, pues, como señala el artículo 144 de la citada ley Nº 18.834, los vicios de procedimiento no afectan la legalidad de la resolución que aplica la medida disciplinaria, cuando inciden en trámites que no tienen una influencia decisiva en los resultados del sumario, disposición que con mayor razón resulta aplicable en una investigación sumaria, procedimiento de menor formalidad que un sumario. Lo anterior, por lo demás, se encuentra reforzado por lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 13 de la ley Nº 19.880, en orden a que el vicio de procedimiento o de forma solo afecta la validez del acto administrativo cuando recae en algún requisito esencial del mismo (35.051/2010).

Aunque el cargo de actuario fuera ejercido por un profesional contratado sobre la base de honorarios en calidad de agente público y que la respectiva fiscal no acompañara el acto que le ordenó cumplir con esa comisión, lo cierto es que tales circunstancias no afectan la validez del sumario administrativo, pues no son vicios esenciales, ya que no constituyen un elemento decisivo para sus resultados ni impidieron que el inculpado ejerciera los medios de defensa pertinentes (11.307/2017).

No vicia el procedimiento la designación de un actuario ad hoc, por comisión de servicio en el extranjero del actuario titular (40.903/2014).

En cuanto a que a los afectados solo se les consultó si tenían alguna causal de implicancia o recusación en contra del fiscal o del actuario, sin informárseles que podían formular aquellas hasta el segundo día después de su primera declaración, es menester consignar, por una parte, que el ocurrente no indica los motivos que podrían haber alterado la imparcialidad de este último, y por otro, que en el expediente sumarial no hay antecedentes que permitan entender que ellos hubieren existido, de lo cual se sigue, en concordancia con lo preceptuado en el artículo 144 de la ley Nº 18.834, que esa omisión no incide en la legalidad del acto administrativo impugnado (82.059/2016).

El hecho de no haber apercibido a un funcionario para formular causales de implicancia o recusación en contra del fiscal o del actuario en la primera declaración indagatoria, no afecta la validez del proceso (19.986/1991).

No existe irregularidad en que una persona que haya sido citada a declarar en una primera instancia en condición de testigo adquiera posteriormente, en virtud del mérito del proceso, la de inculpada (75.298/2016).

Vicios de sustanciación del sumario alegados por funcionario, como que la segunda declaración que se le tomó se verificó sin la presencia del actuario, quien con posterioridad firmó el acta respectiva, como asimismo, que el documento de notificación que indica, no se suscribió por los funcionarios que tramitaron el proceso, omisiones que, corresponde aclarar, no invalidan la tramitación del expediente investigativo de conformidad a lo establecido en el artículo 144 de la ley Nº 18.834 (10.630/2015, 96.830/2015).

En cuanto a reclamo del inculpado que en la etapa indagatoria los funcionarios interrogados solo firmaron la última página de su declaración, correspondiendo, a su juicio, que se hiciera en todas ellas, acotando que en ciertos casos se les entregó copia de esta y en otros no, cabe advertir que tales situaciones no constituyen un vicio procedimental por cuanto el Estatuto Administrativo no contempla el cumplimiento de las formalidades que plantea (12.271/2015).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 3 y 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42, 46 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 143, 157, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 142 de la ley Nº 18.883; 13 inciso tercero de la ley Nº 19.880.

ARTÍCULO 145. Los plazos señalados en el presente título serán de días hábiles. Ley 18.834, Art. 139.

Interpretación:

La expresión "días hábiles" empleada por esta norma para referirse a los plazos que la ley Nº 18.834 contempla en materia de responsabilidad administrativa, no comprende los sábados, de modo que los términos relacionados con actuaciones propias de los sumarios regulados por el Estatuto Administrativo, que venzan en sábado, deben entenderse necesariamente prorrogados hasta el primer día hábil siguiente (12.186/1991).

Los plazos de días contenidos en el Título V del Estatuto Administrativo están relacionados no con las normas sustantivas relativas a la responsabilidad administrativa insertas en él, sino con aquellas regulatorias de la instrucción de los procesos disciplinarios que en dicho apartado se contemplan, y a la oportunidad en que los afectados pueden hacer valer su derecho a defensa, como por ejemplo, las que consultan los artículos 126, 131, 134, 135, 137, 138, 139 140, 141 y 142. Ello permite entender el alcance de la regla contemplada en el artículo 145, la cual solo resulta aplicable a estas disposiciones procesales, esto es, a las diligencias y recursos relativos al proceso sumarial, no pudiendo aplicarse a las sanciones administrativas propiamente tales (50.967/2004).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 3 y 38 de la Constitución Política; 15, 18, 42, 46 y 61 de la ley Nº 18.575; 60 de la ley Nº 10.336; 61, 119 a 144, 157, 158, 159 y 9º transitorio de la ley Nº 18.834; 25 y 26 de la ley Nº 19.880; 143 de la ley Nº 18.883.

*

6

TÍTULO VI

DE LA CESACIÓN DE FUNCIONES

TÍTULO VI. De la cesación de funciones

ARTÍCULO 146. El funcionario cesará en el cargo por las siguientes causales: Ley 18.834, Art. 140.

a) Aceptación de renuncia;

b) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público;

c) Declaración de vacancia;

d) Destitución;

e) Supresión del empleo;

f) Término del período legal por el cual se es designado, y

g) Fallecimiento.

Interpretación:

El goce de las licencias médicas no confiere inamovilidad en el empleo, ni tampoco obsta a la expiración de funciones cuando concurre alguna causa legal de cesación de funciones (6.195/2010).

El servidor que cesa en sus funciones por alguna de las causales previstas en el artículo 146 de la ley Nº 18.834, extingue los efectos de todos los actos administrativos dispuestos en relación con ese vínculo estatutario, por lo que el reintegro al respectivo servicio o la reincorporación a la Administración del Estado implica el comienzo de una nueva relación jurídica, no procediendo el pago de un beneficio que se percibía con anterioridad (33.378/2011, 61.001/2011, 1.325/2017).

Las causales de cese de funciones que señala el artículo 146 de la ley Nº 18.834, solo se aplican a quienes son designados en un cargo público en virtud de un acto administrativo afecto a toma de razón (34.398/2011).

Se debe dictar un acto administrativo de cese de funciones por fallecimiento de funcionaria cuya renuncia voluntaria se encontraba en trámite a la fecha de su deceso, puesto que el artículo 146, letra g), de la ley Nº 18.834 señala como causal de cesación el fallecimiento del funcionario. Los actos administrativos sobre personal afectos a toma de razón producen todos sus efectos a contar de su total tramitación, lo que incluye su toma de razón por la Entidad Fiscalizadora, y la notificación a la afectada, no cumpliéndose esta última exigencia en este caso, por lo que su nombramiento en el referido cargo de titular aún se encuentra vigente. Por ello la autoridad deberá dictar un nuevo acto administrativo que ordene el cese de funciones en virtud del fallecimiento de la referida servidora (38.453/2009).

Herederos de exfuncionario no tienen derecho a percibir el bono por retiro que otorga la ley Nº 19.882, ya que este no ingresó al patrimonio del causante, puesto que a la data de su muerte solo tenía una mera expectativa sobre este, toda vez que su cese no se debió a una renuncia voluntaria —tal como lo exige la ley Nº 19.882—, sino que a su fallecimiento, conforme a lo establecido en la letra g) del artículo 146 de la ley Nº 18.834, razón por la cual sus herederos no tienen derecho al beneficio consultado (63.017/2015, 31.825/2017, E207411/2022).

Causal de cese de funciones prevista en el artículo 146, letra a), de la ley Nº 18.834, aceptación de renuncia, solo puede hacerse efectiva en la medida que la persona tenga un vínculo vigente con la Administración (68.719/2015).

Causal de cese prevista en el artículo 146, letra g), de la ley Nº 18.834, por su naturaleza no se encuentra sujeta a ninguna modalidad, por lo cual es menester concluir que esta opera con anterioridad a la de dimisión voluntaria, la cual, pese a encontrarse contenida en un acto jurídico tomado razón por este Ente Contralor, quedó como una manifestación de voluntad que no produjo efecto (70.932/2015).

La renuncia requiere para su perfeccionamiento, tanto la manifestación de voluntad del empleado de abandonarlo, como la aceptación de aquella por parte de la autoridad competente (16.492/2017).

De acuerdo con los artículos 25, inciso segundo y 46, inciso segundo, de la ley Nº 19.880, el acto administrativo que declara la vacancia por salud incompatible produce sus efectos a partir de su notificación, la cual, si se realiza por carta certificada, debe entenderse practicada a contar del tercer día hábil siguiente a su recepción en la oficina de correos del domicilio del empleado de que se trate (20.634/2017).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 43, 46 y 49, de la ley Nº 18.575; 89, 121, 125, 128, 147 a 156 de la ley Nº 18.834; 25 y 46 de la ley Nº 19.880.

ARTÍCULO 147. La renuncia es el acto en virtud del cual el funcionario manifiesta a la autoridad que lo nombró la voluntad de hacer dejación de su cargo.

Ley 18.834, Art. 141.

La renuncia deberá presentarse por escrito y no producirá efecto sino desde la fecha en que quede totalmente tramitado el decreto o resolución que la acepte, a menos que en la renuncia se indicare una fecha determinada y así lo disponga la autoridad.

La renuncia sólo podrá ser retenida por la autoridad cuando el funcionario se encontrare sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser alejado de la institución por aplicación de la medida disciplinaria de destitución. En este caso, la aceptación de la renuncia no podrá retenerse por un lapso superior a treinta días contados desde su presentación, aun cuando no se hubiere resuelto sobre la aplicación de la medida disciplinaria.

Si se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un funcionario, y éste cesare en sus funciones, el procedimiento deberá continuarse hasta su normal término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del sumario determine.

Interpretación:

El desistimiento no permite enervar las consecuencias de la dimisión, si se ha señalado por el empleado una data específica para el cese y aquella fue admitida en esas condiciones, aun cuando ello se produzca con anterioridad a la total tramitación del pertinente acto administrativo (18.881/2015).

Para que la retractación de la renuncia voluntaria produzca efecto, deben concurrir copulativamente dos presupuestos: que el desistimiento se presente en forma oportuna y que el funcionario no haya abandonado la institución en el período respectivo. En relación con el primer requisito, es preciso manifestar que el desistimiento de la dimisión voluntaria tiene plena eficacia, si se formula antes de la época fijada como cese (4.290/2016, 72.647/2016).

La renuncia requiere para su perfeccionamiento tanto la manifestación de voluntad del empleado de abandonarlo, como la aceptación de aquella por parte de la autoridad competente. A su vez, el artículo 148 de la ley Nº 18.834, en lo que importa, señala que en los cargos de exclusiva confianza la remoción se hará efectiva por medio de la petición de renuncia que formulará el Presidente de la República o la autoridad llamada a efectuar el nombramiento, lo que no obsta a la aplicación de las restantes causales de cese de funciones, como ocurre con la renuncia voluntaria (16.492/2017).

Artículo 147 de la ley Nº 18.834 no resulta aplicable a la renuncia a un contrato a honorarios, el que se rige únicamente por lo pactado en la convención (64.594/2015).

Inciso 1º

La renuncia a un cargo público es un acto administrativo complejo que requiere para su perfeccionamiento de la manifestación de voluntad del empleado de abandonarlo, libremente expresada, vale decir, exenta de todo vicio, y de la aceptación de ella por parte de la autoridad competente. Por ello, esta causal se denomina aceptación de renuncia. De esta manera, un dimisionario está impedido de alejarse de sus funciones mientras no se produzca tal aceptación, bajo apercibimiento de incurrir en responsabilidad administrativa por abandono de funciones (3.149/2015, 44.480/2005).

Inciso 2º

La autoridad administrativa al aceptar la renuncia voluntaria de un funcionario que ha indicado una fecha a partir de la cual ella deberá regir, puede aprobarla en los términos señalados por el interesado o hacerlo a contar de la total tramitación del documento respectivo. Luego, si el empleado presenta la renuncia señalando una fecha determinada para hacer abandono de su empleo, no implica necesariamente que sea esa la data a partir de la cual operará esta causal de expiración de funciones, ya que para ello es preciso, además, que la autoridad competente acepte la renuncia presentada en tales términos. En caso contrario, el cese se producirá desde la data de total trámite del acto administrativo correspondiente (2.781/2007).

La autoridad administrativa al aceptar la renuncia voluntaria de un empleado que ha fijado una fecha para que ella rija puede aprobarla en los términos señalados por el interesado o hacerlo a contar de la total tramitación del decreto o resolución respectiva, no pudiendo modificar, en el primer caso, la fecha a contar de la cual comenzaría a regir el término de los servicios del recurrente (29.557/2011, 85.221/2016).

Al presentarse una renuncia desde una fecha determinada y ser aceptada de esta forma por la autoridad competente, conlleva que esa sea la data a partir de la cual operará la citada causal de expiración de funciones. De esta manera, en tales casos, será la fecha que se indique en los respectivos actos para hacer efectiva la renuncia, aquella desde la cual deberá entenderse que se produce el cese de funciones y, por tanto, se deberá aplicar el ordenamiento jurídico vigente a esa data, incluida la pertinente jurisprudencia administrativa que fije su sentido y alcance (10.775/2011).

La dimisión a un cargo público debe presentarse por escrito y no producirá efecto sino desde la data en que quede totalmente tramitado el pertinente decreto o resolución, a menos que en aquella se indicare una fecha determinada y así lo

disponga la autoridad. La renuncia requiere para su perfeccionamiento tanto la manifestación de voluntad del empleado de abandonarlo, como la aceptación de ella por parte de la superioridad competente (56.583/2009, 82.037/2013).

El artículo 147 de la ley Nº 18.834 preceptúa que la renuncia a un cargo deberá presentarse por escrito y no producirá efecto sino desde la fecha en que quede totalmente tramitado el decreto o resolución que la acepte, a menos que se indicare una data determinada y así lo disponga la autoridad. A ello corresponde agregar que para que la retractación de la dimisión sea procedente, se exige que ella sea manifestada de manera oportuna, es decir, antes de la total tramitación de la aceptación (39.178/2013, 1.808/2014, 72.980/2014).

Un funcionario puede desistirse oportunamente de su renuncia voluntaria al cargo que desempeña, si lo hace con anterioridad a la fecha en que la renuncia debe producir sus efectos, y siempre que el interesado no haya abandonado el Servicio. Asimismo, procederá después de dictarse la resolución o decreto que la acepta, pero solo hasta antes que se le notifique la toma de razón de dichos documentos. En el mismo orden de ideas, es menester precisar que excepcionalmente no puede atribuirse eficacia al desistimiento, cuando el funcionario haya indicado una fecha determinada en su renuncia voluntaria del cargo, la autoridad lo haya aceptado en esas condiciones y el interesado hubiere abandonado efectivamente el Servicio, con anterioridad a la total tramitación del acto administrativo que acepta la pertinente renuncia. El desistimiento realizado mediante correo electrónico, en lo que a su soporte y firma se refiere, es plenamente válido, íntegro y auténtico, e impide que opere la causal de cese de funciones por renuncia voluntaria presentada, siendo oportuno y plenamente eficaz para enervar los efectos de la renuncia voluntaria presentada. Sobre la eficacia jurídica del desistimiento efectuado mediante soporte electrónico, es menester consignar que el artículo 3º de ley Nº 19.799, sobre documentos electrónicos, firma electrónica y servicios de certificación de dicha firma, dispone, en lo pertinente, que los actos otorgados por personas naturales, suscritos por medio de firma electrónica, serán válidos de la misma manera y producirán los mismos efectos que los celebrados por escrito y en soporte de papel, agregando que se reputarán como escritos en los casos en que la ley exija que los mismos consten de ese modo y en todos aquellos casos en que la ley prevea consecuencias jurídicas cuando consta igualmente por escrito (49.679/2005, 51.275/2008).

Inciso 3º

No existe ninguna disposición que faculte a la autoridad para retener la renuncia de un funcionario no sometido a sumario administrativo, por lo que si la autoridad administrativa no cursa una dimisión, vulnera el principio de legalidad consagrado en los artículos 6º y 7º de la Constitución Política, y 2º de la ley Nº 18.575. La obligatoriedad de aceptar la renuncia por parte de la autoridad administrativa se fundamenta también en el Nº 16 del artículo 19 de la Carta Fundamental,

que consagra la libertad de trabajo y la consiguiente opción de cada persona de mantener o cambiar de oficio, garantía que deben considerar y respetar los órganos de la Administración Pública. En este contexto, cabe recordar que el inciso tercero del artículo 147 de la ley Nº 18.834, solo autoriza a retener la renuncia de un empleado sometido a un proceso disciplinario del cual emanen antecedentes serios de que puede ser alejado de la institución por aplicación de una medida expulsiva. En este caso, la aceptación de la renuncia no podrá retenerse por un lapso superior a treinta días contados desde su presentación aun cuando no se hubiere resuelto sobre la aplicación de la medida disciplinaria (241/2012, 72.672/2014, 57.531/2015, 17.452/2017).

La autoridad competente, no puede dejar transcurrir un tiempo más allá del razonable para aceptar la renuncia, pues en tal evento se configuraría, por una parte, una retención indebida y, por otra, se impondría al afectado la carga de continuar prestando servicios, la que, de acuerdo con el artículo 19, Nº 20, de la Constitución Política, solo procede establecer por ley, y por otra, vulnerar la libertad de trabajo que garantiza el Nº 16 de ese mismo precepto constitucional, derechos fundamentales que, por cierto, necesariamente deben tener presente y respetar los órganos de la Administración del Estado (5.428/1996, 39.998/2010).

De conformidad con lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 147 de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la renuncia podrá ser retenida por la autoridad cuando el funcionario se encontrare sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser alejado de la institución por aplicación de la medida disciplinaria de destitución. En este caso, la aceptación de la renuncia no podrá retenerse por un lapso superior a treinta días contados desde su presentación, aun cuando no se hubiere resuelto sobre la aplicación de la medida disciplinaria. En este sentido, se debe expresar que el lapso a que alude el aludido precepto estatutario, para que la autoridad ejerza la facultad que en él se contiene, debe contarse en días corridos (29.557/2011).

En relación con la hipótesis planteada en el inciso tercero del artículo 147 de la ley Nº 18.834 y en el artículo 145 de la ley Nº 18.883, se hace presente que, si bien se desprende que la retención de la renuncia constituye una potestad discrecional de la jefatura superior del servicio, se recuerda que el ejercicio de toda atribución, especialmente aquellas que dicen relación con la aplicación de medidas disciplinarias, debe hacerse teniendo en cuenta el debido proceso y también los principios de eficacia, coordinación y probidad administrativa, por lo que constituye un deber ineludible de la autoridad, el adoptar las prevenciones necesarias para impedir la extinción de la responsabilidad administrativa por motivo de una renuncia, cuando existen antecedentes serios que permitan suponer la infracción de obligaciones o prohibiciones funcionarias, aspecto que puede generar un incumplimiento de los deberes de las jefaturas y comprometer su propia responsabilidad administrativa (E89569/2025).

Inciso 4º

La expresión "sumario administrativo" que utiliza el inciso final del artículo 147 de la ley Nº 18.834 es genérica e incluye a la investigación sumaria con el fin de evitar que un funcionario público infractor de sus obligaciones eluda las consecuencias de su conducta mediante el alejamiento del servicio (26.082/2014).

Pese a que la destitución aplicada conforme a lo prevenido en el artículo 147 de la ley Nº 18.834 no genera la desvinculación del afectado, ello no implica que deje de producir los demás efectos que le son propios, como lo es la pérdida del requisito que contempla el literal e) del artículo 12 del Estatuto Administrativo (12.579/2014).

La posibilidad de instruir sumarios administrativos con posterioridad a renuncias ya aceptadas no ha sido consultada por el legislador y es contraria a los efectos propios del alejamiento del servicio (43.792/2009).

Corresponde perseguir la responsabilidad administrativa de una persona alejada del servicio durante la tramitación del proceso que le afecta, debiendo entenderse que la expresión "si se encontrare en tramitación", que emplea el artículo 147, inciso final, de la ley Nº 18.834, se refiere al instante en que se emite la resolución exenta que ordena su instrucción (26.182/2008, 28.705/2016).

El hecho de que un funcionario de exclusiva confianza ponga su cargo a disposición de la autoridad no es equiparable a la presentación formal de una renuncia, pues corresponden a situaciones diversas. En el primer caso, el servidor está pidiendo a la autoridad que tome una decisión sobre su permanencia en el cargo y, en el otro, está manifestando expresamente su voluntad de hacer dejación de este. En este contexto, si el sumario fue iniciado en forma previa a la presentación de la renuncia al cargo, dado que este era funcionario a la fecha de la instrucción de dicho proceso sumarial y podría estar implicado en los hechos indagados en este, recibiría plena aplicación lo dispuesto en el citado inciso final del artículo 147 de la ley Nº 18.834, en cuanto a que el procedimiento deberá continuarse hasta su normal término, anotándose en la hoja de vida del exfuncionario la sanción que el mérito del sumario determine, de modo que no se advierte alguna negligencia o falta de las autoridades. Al respecto, corresponde señalar que los organismos y servicios públicos deberán privilegiar investigar y hacer efectivas las eventuales responsabilidades administrativas por sobre una pronta tramitación de la renuncia de un funcionario, cuando existan indicios o sospechas de que este haya incurrido en infracciones al principio de probidad o faltas a las obligaciones funcionarias que ameriten, de acuerdo con los antecedentes de que se dispongan, que deba instruirse un sumario administrativo, procedimiento disciplinario que en tal evento deberá ordenarse antes de que se haga efectivo el cese por renuncia. La misma prevención debe realizarse respecto de la necesidad de investigar y hacer efectivas las eventuales responsabilidades administrativas de quienes están próximos a cesar en sus cargos por el término del periodo de sus designaciones

(E377053/2023).

La mera circunstancia que el funcionario presente la renuncia indicando una fecha precisa para abandonar el empleo, no implica necesariamente que desde esa data operará esta causal de expiración de funciones, ya que para ello se requiere, además, que la autoridad competente acepte la dimisión en esos términos. A su vez, si bien al funcionario se le faculta para indicar una fecha determinada para su renuncia, ésta no puede ser anterior a la data en que se presenta dicha dimisión. Existe abandono de funciones si el servidor público presenta su renuncia voluntaria y, sin esperar el pronunciamiento de la autoridad, deja de concurrir a prestar labores. Así, no procede que el afectado se favorezca con su renuncia, puesto que ello significaría aprovecharse de lo indebido de su actuación (24.253/2014).

Verificándose dos causales de alejamiento, por ejemplo, conclusión de la contrata por calificación deficiente y destitución, debe prevalecer la que opere en primer lugar en el tiempo. Si la desvinculación se produce por evaluación deficiente, para efectos de la aplicación de una medida disciplinaria, el funcionario tiene la calidad de exservidor, de manera que la sanción se le impone con arreglo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 147 de la antedicha ley Nº 18.834, a saber, con el objeto de anotarse en su hoja de vida funcionaria (71.603/2014).

La renuncia voluntaria de un servidor aceptada bajo los términos del artículo 147, inciso final, de la ley Nº 18.834, que luego fue sancionado con multa al término del correspondiente procedimiento sancionatorio, no permite efectuar su cobro al reincorporarse el afectado a un organismo público, pues la citada norma solo faculta para registrar la medida en la hoja de vida funcionaria (42.821/2015).

Perder la calidad de funcionario en el transcurso de un sumario administrativo, no constituye un impedimento para comprobar la responsabilidad en los hechos indagados, por lo que la medida disciplinaria, en el evento de ser procedente, debe hacerse efectiva, según lo dispuesto en el inciso final del artículo 147 de la ley Nº 18.834, para dejar constancia de ella en la hoja de vida (95.196/2015).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 16 y 20, y 38 de la Constitución Política; 2º y 46 de la ley Nº 18.575; 12, letra e), 146 y 157 de la ley Nº 18.834; 3º de la ley Nº 19.799.

ARTÍCULO 148. En los casos de cargos de exclusiva confianza, la remoción se hará efectiva por medio de la petición de renuncia que formulará el Presidente de la República o la autoridad llamada a efectuar el nombramiento.

Ley 18.834, Art. 142.

Si la renuncia no se presenta dentro de las cuarenta y ocho horas de requerida, se declarará vacante el cargo.

Interpretación:

La regla general relativa a que la renuncia a un empleo sólo produce efectos desde la fecha en que queda totalmente tramitado el decreto o resolución que la acepta o declara vacante el cargo, según el caso, salvo que en la renuncia se indique una data determinada y así lo disponga la autoridad, no es plenamente aplicable a los cargos de exclusiva confianza, porque quienes los ocupan no están amparados por el derecho a la función previsto en el artículo 89 de la ley Nº 18.834, por cuanto se mantienen en sus puestos mientras cuenten con la confianza de la autoridad correspondiente, dependiendo su remoción de la sola voluntad de esta. La petición de renuncia que se formula a esos dependientes, constituye el ejercicio de una facultad privativa que expresa la voluntad de la Administración —Presidente de la República o la autoridad llamada a efectuar el nombramiento— de removerlos del empleo que sirven, de modo que una vez presentada la renuncia o transcurrido el plazo sin que ella se presente, en el acto que la acepte o declare la vacancia del cargo, bien puede fijar una época distinta a la de su total tramitación, a contar de la cual puede producir efectos, siempre que esta fecha sea posterior a la petición de renuncia que le sirve de fundamento (25.928/1996, 15.405/2010, 8.223/2011, 36.575/2011, 16.492/2017).

Quienes desempeñan plazas de exclusiva confianza no se encuentran amparados por el derecho a la función previsto en el artículo 89 de la ley Nº 18.834, de modo que se mantienen en sus puestos mientras cuenten con la confianza de la autoridad correspondiente. Por dicha razón, no resulta procedente, que esos servidores, al serle requerida su renuncia, fijen una fecha distinta a la establecida por la máxima autoridad institucional para el cese de sus funciones, que es la llamada a determinar el término de sus labores. Por ello, no constituye una irregularidad la circunstancia de fijar en el documento que acepta la renuncia no voluntaria o la declaración de vacancia, como fecha para que produzca sus efectos, una anterior a la de total trámite de este (15.405/2010, 36.575/2011, 17.802/2019).

El artículo 148 de la ley Nº 18.834 no establece ninguna exigencia en relación con la forma en que debe solicitarse al funcionario hacer dejación de su cargo. Luego, la petición de renuncia que formula el Presidente de la República o la autoridad

llamada a efectuar el nombramiento al funcionario de exclusiva confianza, puede hacerse por escrito o verbalmente, sin que sea necesaria ninguna otra formalidad (40.430/2012, 31.794/2013).

Los empleados de la Contraloría General son de la exclusiva confianza del Contralor General, conforme al artículo 3º, inciso segundo, de la ley Nº 10.336, norma que se encuentra plenamente vigente porque no ha sido afectada con la dictación de la ley Nº 18.834, ordenamiento que sólo tiene aplicación supletoria respecto del personal de ese organismo, en lo no regulado por dicha ley orgánica. La atribución del contralor para pedir la renuncia no voluntaria no está restringida por la designación del titular en otro cargo de exclusiva confianza, según la regla de compatibilidad prevista en el artículo 87, letra e), en relación con el artículo 88 de la ley Nº 18.834 (853/1991, 24.818/2011).

Concordancias:

Artículos 32, Nºs. 7 y 8, y 38, de la Constitución Política; 49 de la ley Nº 18.575; 3º de la ley Nº 10.336; 6º, 7º, 87, 88, 89, 146, 148 y 150 de la ley Nº 18.834.

ARTÍCULO 149. El funcionario que jubile, se pensione u obtenga una renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo público, cesará en el desempeño de sus funciones a contar del día en que, según las normas pertinentes, deba empezar a recibir la pensión respectiva.

Ley 18.834, Art. 143.

Interpretación:

El artículo 146, letra b), de la ley Nº 18.834, dispone que los funcionarios cesarán en su cargo por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, precepto que es complementado por su artículo 149, al señalar que quien obtenga alguna de aquellas prestaciones, en relación a su cargo público, terminará en el desempeño de sus funciones a contar del día en que, según las normas pertinentes, deba empezar a percibirlas, por ende, tales servidores deben expirar en funciones desde que adquieren la calidad de pensionados, siendo el acto administrativo que se dicte al respecto meramente declarativo, ya que solamente está destinado a precisar el día en el cual se produjo el cese referido (49.424/2014).

El otorgamiento de una pensión antes de reunir los requisitos de edad establecidos en el decreto ley Nº 3.500, de 1980, hace aplicable la causal de cese de funciones prevista en el artículo 149 de la ley Nº 18.834, la que no distingue respecto de la naturaleza beneficio previsional que se concede (15.869/2010).

La ley Nº 18.834 agregó a la jubilación, como causal de término de servicios, la pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación con el respectivo cargo, con el exclusivo propósito de hacer equivalentes sus normas con las del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, en armonía con todos los beneficios que concede el decreto ley Nº 3.500, de 1980, sin que pueda distinguirse respecto de tales franquicias ni agregarse nuevas exigencias respecto de ellos (34.061/2006).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 17 y 18, y 38 de la Constitución Política; 46 de la ley Nº 18.575; 89 y 146, letra b), de la ley Nº 18.834; 146 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 150. La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales: Ley 18.834, Art. 144.

a) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo. El solo hecho de contar con una calificación y certificación de discapacidad de conformidad con lo dispuesto en la ley Nº 20.422 y/o ser asignataria de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, no configurará esta causal; Ley 21.690, Art. 2º, Nº 3

b) Pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de ingreso a la Administración del Estado;

c) Calificación del funcionario en lista de Eliminación o Condicional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50, y Ley 19.165, Art. 3º, letra b).

d) Por no presentación de la renuncia, según lo señalado en el artículo 148, inciso final.

Interpretación:

Letra a)

Salud irrecuperable

De declararse la invalidez de un funcionario, lo que le permitirá acogerse al beneficio contemplado en el artículo 152 de la ley Nº 18.834, su desvinculación deberá ajustarse a lo preceptuado en esta disposición, de modo que podrá producirse tanto por la aceptación de su renuncia voluntaria, en el evento de retirarse del Servicio dentro del plazo de seis meses a que allí se alude, como, en el caso que ello no acontezca, por la declaración de vacancia prevista en el artículo 150, letra a), de la aludida ley Nº 18.834, causal específica de cese de funciones que prevalece respecto de aquella contenida en el artículo 146, letra b), del mismo ordenamiento, en relación con su artículo 149 (47.118/2011).

Hacer uso del beneficio establecido en el artículo 152 de la ley Nº 18.834, esto es, que el funcionario cuya salud ha sido declarada como irrecuperable, durante el plazo de seis meses, implica que no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, pero no impide la aplicación de la medida disciplinaria de suspensión de su empleo por treinta días con goce del 50% de su remuneración mensual, por lo que la autoridad, al descontar los dineros a título de sanción administrativa, se ajustó a la normativa y jurisprudencia que regulan la materia. Enseguida, respecto de la renta en la que se puede hacer efectiva la precitada sanción, es dable sostener que las deducciones con ocasión de la aplicación de una medida disciplinaria se extienden a todos los emolumentos que el servidor percibe en razón del cargo que ejerce, correspondiendo a la autoridad determinar cuáles de estos ingresos revisten una naturaleza remuneratoria sobre la cual efectuar esos descuentos (74.166/2013).

Salud incompatible

Resulta improcedente declarar la vacancia de un cargo por la causal de salud incompatible con el mismo, cuando el funcionario a quien afecta esa medida, con anterioridad, ha presentado ante el organismo pertinente una solicitud de declaración de invalidez, pues ignorar tal situación implica vulnerar el derecho fundamental a la seguridad social. Dicha facultad se encuentra limitada en su ejercicio por la circunstancia de que no haya mediado declaración de salud irrecuperable **(25.036/2010).**

Procede reincorporar a una funcionaria, a quien, encontrándose embarazada, se le declaró vacante su cargo por salud incompatible, ya que las normas sobre inamovilidad como son las de fuero maternal, deben primar en los casos en que el término de funciones no depende en forma imperativa de la ley, sino de la eventual facultad de la autoridad respectiva para disponer el alejamiento del servicio **(12.659/2006, 42.160/2015).**

De acuerdo con los artículos 25, inciso primero y 46, inciso segundo, de la ley Nº 19.880, el acto administrativo que declara la vacancia por salud incompatible produce sus efectos a partir de su notificación, la cual, en el evento de verificarse mediante carta certificada, debe entenderse practicada a contar del tercer día hábil siguiente a su recepción en la oficina de correos que corresponda, esto es, la del domicilio del afectado **(85.936/2015, 20.634/2017).**

Los artículos 150, letra a) y 151 de la ley Nº 18.834, no son aplicables a funcionarios de Carabineros de Chile **(23.579/2017).**

El ejercicio oportuno del derecho a la seguridad social, concepto dentro del cual caben los beneficios por retiro y adicional de los artículos 1º y 9º de la ley Nº 20.921, debe prevalecer sobre el uso de la atribución discrecional de la declaración de vacancia del cargo por salud incompatible **(E715/2025).**

Letra b)

Funcionario sancionado con destitución en otro cargo, no puede permanecer en el cargo que ocupa, por haber perdido uno de los requisitos de ingreso a la Administración del Estado. Según lo preceptuado en el artículo 12, letra e), de la ley Nº 18.834, para ingresar a la Administración es necesario, en lo que interesa, no haber cesado en un cargo público por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones. El artículo 146, letra c), del citado cuerpo estatutario, dispone que una de las causales por las cuales el funcionario expira en su cargo, es la declaración de vacancia, la que procede, de acuerdo con su artículo 150, letra b), por pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de ingreso. En razón de lo prescrito en el artículo 147, inciso final, de la aludida ley, si se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un servidor, y este cesare en sus labores, el procedimiento deberá continuarse hasta su normal término,

anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del proceso determine. Dicho lo anterior, resulta oportuno precisar que, pese a que la destitución aplicada conforme a lo prevenido en el indicado artículo 147 no genera la desvinculación del afectado, ello no implica que deje de producir los demás efectos que le son propios, como lo es la pérdida del requisito que contempla el apuntado literal e) del artículo 12 del Estatuto Administrativo (12.579/2014).

Letra c)

El artículo 146, letra c), de la ley Nº 18.834, establece como causal de cesación en el cargo la declaración de vacancia, que, conforme con lo dispuesto en el artículo 150, letra c), procederá por calificación en lista de Eliminación o Condicional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 50, que prevé que el servidor calificado por resolución ejecutoriada en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3, deberá retirarse del servicio dentro de los 15 días hábiles siguientes al término de la calificación. Si así no lo hiciere se le declarará vacante el empleo a contar desde el día siguiente a esa fecha. Del tenor de las disposiciones anteriormente reseñadas se desprende que la exigencia contenida en el artículo 12, letra e), de la ley Nº 18.834, tiene como finalidad el impedir el ingreso a la Administración del Estado a aquellos servidores que hayan cesado en su cargo por calificación deficiente, entendiéndose por esta, el que hayan sido ubicados por una vez en lista de Eliminación o en dos años seguidos en lista Condicional (28.531/2009).

Concordancias:

Artículos 19, Nºs. 17 y 18 de la Constitución Política; 2º, 43, 46 y 47 de la ley Nº 18.575; 12, letra c) y e), 50, 112, 113, 146, letra c), 148, 149, 151, 152 y 16 transitorio de la ley Nº 18.834; 25 y 46 de la ley Nº 19.880; 12, Nº 9, del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; decreto Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud; 45 del decreto Nº 136, de 2004, del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 151. El jefe superior del servicio podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

Ley 18.899, Art. 63, letra c).

No se considerará para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 115 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.

Ley 18.834, Art. 145.

El jefe superior del servicio, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo.

Ley 21.050, Art. 63.

En caso de discapacidad sobreviniente, calificada y certificada según la ley Nº 20.422, la evaluación que realice la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez en cumplimiento de lo establecido en el inciso anterior deberá considerar la condición de salud de la persona en relación con el cargo específico que desempeña, indicando si podrá continuar realizando las labores respectivas.

Ley 21.690, Art 2º Num 4.

Interpretación:

Inciso 1º

El cese de funciones por salud incompatible con el desempeño del cargo otorga el derecho a jubilar de manera prematura, conforme al artículo 12 del decreto ley Nº 2.448, de 1978, siempre que se cumplan los requisitos exigidos por dicha disposición. Ello, porque esta norma ha quedado expresamente vigente, de acuerdo con el artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834 (27.158/1990).

Cómputo de licencias médicas, continuas o discontinuas, por más de seis meses en los últimos dos años debe realizarse desde que la jefatura superior del servicio requiere el informe de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez sobre la irrecuperabilidad del funcionario (E209173/2025).

Conforme al artículo 111 de la ley Nº 18.834, para que las licencias médicas produzcan los efectos que el ordenamiento legal vigente les atribuye, es requisito indispensable que sean aprobadas por la institución de salud correspondiente (59/2012).

La declaración de vacancia solo puede ser dispuesta por el jefe superior del servicio, lo que no obsta a que su comunicación pueda ser efectuada por algún

funcionario de la institución a quien se le encomiende dicha labor o haga las veces de ministro de fe (1.716/2014).

El artículo 151 de la ley Nº 18.834 no contempla la obligación para el servicio de comunicar con antelación su decisión, sino que solo debe notificar el acto respectivo una vez que se encuentre totalmente diligenciado por Contraloría General (22.698/2014).

El fuero maternal no impide que las licencias médicas otorgadas a una funcionaria mientras gozaba de dicho beneficio sean computadas para completar el plazo de seis meses requerido para declarar vacante el cargo que servía por salud incompatible, en la medida que ellas no se originen por una enfermedad o accidente laboral o se trate de licencias maternales (15.074/2015).

La potestad para declarar vacante un cargo por salud incompatible no se ve alterada por certificado que acredita alta médica del afectado (56.482/2015).

Las referencias que efectúa el artículo 15 de la ley Nº 18.020 deben entenderse realizadas, respectivamente, a los actuales textos normativos que contienen el Código del Trabajo y el Estatuto Administrativo. Por lo tanto, la autoridad puede poner término al contrato de trabajo de sus empleados a través de la declaración de vacancia de sus cargos, por la causal de salud incompatible (16.072/2017).

Las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública no forman parte de la Administración civil del Estado, por lo que no resulta posible aplicar a sus funcionarios regidos por el Código del Trabajo, lo dispuesto en los artículos 15 de la ley Nº 18.020 y 151 de la ley Nº 18.834, requiriéndose una modificación legal que así lo permita (18.457/2017).

El hecho de que un funcionario esté sometido a sumario no obsta a la declaración de vacancia por salud incompatible, sin perjuicio de que el proceso administrativo deba concluirse para los fines que correspondan (2.283/1994).

Las normas sobre inamovilidad en el empleo —entre ellas, las del fuero gremial—, prevalecen respecto de aquellas disposiciones en que el término de las funciones de los servidores públicos depende del ejercicio de una facultad discrecional de la autoridad. Distinta es la situación en que la propia ley ordena imperativamente el alejamiento del servicio, en cuyo caso tal normativa protectora no tiene aplicación (65.086/2015).

El cese de funciones por salud incompatible con el desempeño del cargo no constituye una medida disciplinaria, por lo que no es aplicable al afectado el beneficio que impide sancionar con una medida expulsiva a los funcionarios públicos desde treinta días antes y hasta sesenta días después de la elección de Presidente de la República, a que se refiere el artículo 156 de la ley Nº 10.336 (14.778/2000).

Criterio suprimido[1]

El artículo 151 de la ley Nº 18.834 establece que al jefe superior del servicio le compete privativamente calificar si el goce de una licencia médica durante el lapso señalado implica o no tener salud incompatible con el desempeño del cargo, por lo que se trata de una facultad discrecional para cesar los servicios por esa causa, la que debe ser ejercida con la debida racionalidad y fundamentación, teniendo en cuenta la particular situación funcionaria de que se trata (29.884/2001, 80.268/2016).

Inciso 2º

Las licencias médicas por accidente en actos del servicio y las que tienen como causa una enfermedad profesional deben excluirse del cómputo a que se refiere el artículo 151 del Estatuto Administrativo, para declarar vacante el empleo por salud incompatible. En estos casos, es necesario que el funcionario que se encuentra haciendo uso de esos reposos, lo comunique oportunamente a la autoridad del servicio que corresponda, a fin de que esta dé cuenta del hecho a la comisión de medicina preventiva e invalidez respectiva, organismo competente para determinar acerca del carácter profesional de una afección de la cual no hay constancia (77.122/2010).

Procede reincorporar a una funcionaria cuyo cargo fue declarado vacante por salud incompatible mientras estaba embarazada, ya que las normas sobre inamovilidad, como son las de fuero maternal, deben primar en los casos en que el término de funciones no depende en forma imperativa de la ley, sino de la eventual facultad de la autoridad respectiva para disponer el alejamiento del servicio (12.659/2006).

Para efectos de declarar la salud de un funcionario como incompatible con el desempeño del cargo, procede contabilizar las licencias médicas correspondientes al lapso en que estuvo suspendido preventivamente en el marco de un sumario administrativo. Ello, toda vez que, para el cálculo del reseñado período de seis meses, solo se excluyen los reposos expresamente exceptuados, esto es, los provenientes de accidentes en actos del servicio o enfermedades profesionales y los vinculados con la maternidad, sin que el artículo 151 de la ley Nº 18.834, permita realizar otro tipo de distinción para el cómputo de dicho plazo (37.401/2017).

1 **Nota editorial:** Se ha suprimido este criterio debido a un error detectado con posterioridad a la publicación de la edición de 2023 y de la primera edición de 2026, consistente en la incorporación del dictamen Nº 6.027, de 2015, el que no interpreta el presente artículo.

Inciso 3º

A partir del 7 de diciembre de 2017 —fecha de publicación de la ley Nº 21.050— rige el inciso tercero del artículo 151, que exige solicitar previamente a la comisión de medicina preventiva e invalidez respectiva un pronunciamiento acerca de la irrecuperabilidad de la salud de un funcionario, para que la autoridad pueda ejercer la facultad de declarar la salud de aquel como incompatible con el cargo (17.351/2018, E209173/2025).

El inciso tercero del artículo 151 de la ley Nº 18.834 exige para declarar la salud incompatible, una evaluación previa de la comisión de medicina preventiva e invalidez, la que no obsta a la atribución de las comisiones médicas de la Superintendencia de Pensiones para declarar la irrecuperabilidad de los servidores que se indican (17.351/2018).

El artículo 151 de la ley Nº 18.834 resulta aplicable al personal civil de los Astilleros y Maestranzas de la Armada contratado según el artículo 18 de la ley Nº 18.296. Ello, toda vez que, según el artículo 15 de la ley Nº 18.020, los trabajadores de la Administración civil del Estado que se rigen por las normas del decreto ley Nº 2.200, de 1978 —actual Código del Trabajo— y sus disposiciones complementarias, que se encuentren en la situación prevista en la letra c) del artículo 233 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960 —ahora el artículo 151 del Estatuto Administrativo—, incurrirán en causal de caducidad del contrato sin derecho a indemnización (E383526/2023).

La resolución de la evaluación que realice la comisión de medicina preventiva e invalidez constituye para la autoridad que lo solicita un antecedente sobre la irrecuperabilidad de la salud del servidor, ya que se trata de la valoración que un organismo técnico especializado realiza acerca de la condición de salud de ese empleado. Siendo así, no se advierte motivo que justifique no aplicar al personal de las plantas I y II de Gendarmería la exigencia relativa a la evaluación previa de la comisión de medicina preventiva e invalidez respecto de la irrecuperabilidad de la salud del servidor, debiendo precisarse que esto se encuentra circunscrito al ejercicio de la facultad de la autoridad de declarar la salud incompatible y que no reemplaza la competencia de la Comisión Médica Central de Carabineros en lo que atañe al examen de la capacidad física del funcionario para continuar en el servicio (E54202/2020, E209173/2025).

La declaración de irrecuperabilidad de la salud de un empleado público posee requisitos y efectos diversos de los establecidos para la declaración de salud incompatible, y se encuentra regulada principalmente en los artículos 112 y 152 de la ley Nº 18.834. Ahora bien, el legislador ha instituido, desde la fecha de publicación de la ley Nº 21.050 —7 de diciembre de 2017—, una nueva exigencia a la autoridad para ejercer la facultad de declarar la vacancia de un cargo por salud incompatible con su desempeño: solicitar previamente a la comisión de medicina preventiva e invalidez respectiva, que se pronuncie acerca de la irrecuperabilidad de la salud del empleado. La evaluación que realice dicho ente constituye para

la autoridad que la solicita un antecedente sobre la irrecuperabilidad de la salud del servidor, ya que se trata de la valoración que un organismo técnico especializado realiza acerca de la condición de salud de aquel. Si dicha comisión estima que la salud del funcionario es recuperable, la autoridad se encuentra facultada para declarar su incompatibilidad con el desempeño del cargo en los términos del artículo 151 de la ley Nº 18.834, mientras que, si informa que la salud es irrecuperable, procederá que el funcionario cese en sus funciones en virtud de tal causal, no resultando posible declarar la referida incompatibilidad. Siendo así, en lo sucesivo, la Policía de Investigaciones de Chile deberá requerir a la comisión de medicina preventiva e invalidez la evaluación previa respecto de la irrecuperabilidad de la salud de su personal, debiendo precisarse que el pronunciamiento que esta efectúe se encuentra circunscrito al ejercicio de la facultad de la autoridad de declarar la salud incompatible y que no reemplaza la competencia de la Comisión Médica de la Policía de Investigaciones de Chile en lo que atañe al examen de la capacidad física del funcionario para continuar en el servicio (E255502/2022, E209173/2025).

El legislador dispuso expresamente, en el inciso tercero del artículo 151 de la ley Nº 18.834, una instancia previa y necesaria que no existía con anterioridad dentro de la regulación de la salud incompatible, la que debe entenderse acotada a la situación que esa disposición especifica, esto es, como antecedente del ejercicio de la facultad del jefe de servicio de declarar la salud incompatible de un funcionario, sin que con ello se afecten las atribuciones que la Comisión Médica de la Policía de Investigaciones de Chile tiene respecto del personal respectivo. Compete a esta última el examen del personal de la entidad, a fin de determinar su capacidad física para continuar en el servicio o la existencia de una invalidez que lo imposibilite para ello, cumpliendo una labor similar a la de las comisiones médicas de la Superintendencia de Pensiones, en el caso de los funcionarios afectos al sistema previsional del decreto ley Nº 3.500, de 1980. En consecuencia, si la comisión médica institucional concluye que la salud del funcionario que ha estado por más de seis meses con licencia médica en dos años es recuperable —apta para que continúe en servicio—, el director general de la Policía de Investigaciones de Chile, si así lo estima, podrá declarar la salud incompatible de ese servidor, no obstante que la comisión de medicina preventiva e invalidez haya antes opinado que su salud es irrecuperable, produciéndose la vacancia de su cargo por esa causal, siempre y cuando se cumplan los demás requisitos legales (E377055/2023).

En el evento de que el informe de la comisión de medicina preventiva e invalidez estime que la salud del funcionario es recuperable, la autoridad se encuentra facultada para declarar su incompatibilidad con el desempeño del cargo. En cambio, si esa institución informa que la salud es irrecuperable, no resulta procedente declarar la referida incompatibilidad, pues en tal caso correspondería que la comisión médica pertinente conozca del asunto, a fin de ponderar declarar la salud irrecuperable de dicho empleado. La conclusión anotada permite darle

sentido a la modificación legal introducida por la ley Nº 21.050 al artículo 151 de la ley Nº 18.834. Ello, ya que entender que una declaración de salud recuperable que haga la comisión de medicina preventiva e invalidez impide al jefe de servicio declarar la salud incompatible de los funcionarios que se encuentren en los supuestos que esas normas indican, importa una interpretación que deja sin aplicación la causal de vacancia del cargo por salud incompatible (E188441/2022).

El ejercicio oportuno del derecho a la seguridad social, concepto dentro del cual caben los beneficios por retiro y adicional de los artículos 1º y 9º de la ley Nº 20.921, debe prevalecer sobre el uso de la atribución discrecional de la declaración de vacancia del cargo por salud incompatible (E715/2025).

A la comisión de medicina preventiva e invalidez, en el marco del procedimiento para la declaración de vacancia por salud incompatible, solo le corresponde ponderar la condición de irrecuperabilidad de la salud del funcionario, sin que el legislador le haya entregado la competencia para evaluar su "compatibilidad con el cargo" (E209173/2025).

La ley Nº 21.050 no estableció un plazo para que la comisión de medicina preventiva e invalidez emita su informe, sin perjuicio que ese cuerpo colegiado se encuentra en la obligación de emitir su pronunciamiento dentro de un término razonable, habida consideración de los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, probidad y debido cumplimiento de la función pública, contenidos en los artículos 3º, 5º y 8º de la ley Nº 18.575. Ello, pues una demora injustificada de la evaluación que la ley le encomienda podría impedir el oportuno ejercicio de la atribución de declarar la salud incompatible por parte de la autoridad competente, lo que no se ajusta a derecho. Así, una vez reunida la documentación necesaria para emitir su informe, habiendo o no asistido el funcionario a la evaluación personal respectiva, la comisión de medicina preventiva e invalidez debe necesariamente emitir el pronunciamiento requerido, dando cumplimiento a los principios de inexcusabilidad, celeridad y conclusivo consagrados en la ley Nº 19.880, resultando del caso hacer presente que la inobservancia de tal obligación, de manera oportuna, puede dar lugar a la responsabilidad administrativa de los funcionarios a quienes dicha omisión sea imputable (E209173/2025).

Concordancias:

Artículos 5º, 6º, 7º, 8º, 19, Nºs. 2º, 9º, 16, 17 y 18, y 38 de la Constitución Política; agregar los artículo 3º, 5º y 8º a la ley Nº 18.575; 194 y siguientes del Código del Trabajo; 15 de la ley Nº 18.020; 111, 115 y 150, letra a), 151 y 156 de la ley Nº 18.834; 25 de la ley Nº 19.296; ley Nº 21.050; artículos 12, Nº 9, del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 45 del decreto Nº 136, de 2004, del Ministerio de Salud.

ARTÍCULO 152. Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la Administración dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

Ley 18.834, Art. 146.

A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador.

Interpretación:

El ejercicio del derecho conferido por el artículo 152 de la ley Nº 18.834 supone la vigencia del vínculo jurídico que une al funcionario con el organismo respectivo, condición necesaria para que pueda percibir las remuneraciones correspondientes (19.986/2016).

El artículo 152 de la ley Nº 18.834, no resulta aplicable a Carabineros de Chile. Personal policial cuya salud sea declarada irrecuperable se rige por su normativa institucional (E583952/2024).

Inciso 1º

Mientras no transcurra el plazo de seis meses a que alude el artículo 152 de la ley Nº 18.834, existe la posibilidad de que el funcionario se desvincule de la Administración por una causal de cese distinta de la de salud irrecuperable —como la renuncia voluntaria— y, en tal caso, el término de sus servicios no se produciría por salud irrecuperable sino por dejación voluntaria de su cargo (17.452/2017).

Dado que, en nuestra legislación, no existe ningún requisito relacionado con la salud que impida prestar servicios en un organismo del Estado en virtud de un contrato a honorarios —a diferencia de lo que ocurre para desempeñar un cargo público, en que se requiere salud compatible, de acuerdo a lo establecido en el artículo 12, letra c), de la ley Nº 18.834—, no resulta procedente hacer extensiva tal exigencia a quienes cesaron en funciones en la Administración por haberles sido declarada su salud irrecuperable y sean posteriormente contratados sobre la base de honorarios, toda vez que estos no se rigen por el referido estatuto. Tampoco se encuentran sujetos a la limitación contenida en el artículo 113 del citado texto legal, pues ella dice relación, exclusivamente, con la reincorporación a la Administración del Estado, es decir, constituye una inhabilidad referida únicamente al ingreso a un cargo o empleo público, ya sea en calidad de planta o a contrata. No obstante, las autoridades respectivas deberán ponderar si, en cada

caso, las condiciones de salud que motivaron la declaración de irrecuperabilidad constituyen un impedimento para la prestación efectiva y oportuna de los servicios que se requiere contratar sobre la base de honorarios (14.396/2008).

El artículo 152 de la ley Nº 18.834 —que permite al funcionario cuya salud ha sido declarada irrecuperable continuar en la Administración por seis meses, sin obligación de trabajar y con derecho a todas sus remuneraciones— establece un derecho especial que debe aplicarse sin distinguir el origen que provoque ese estado de salud. Por lo tanto, corresponde efectuar esa declaración tratándose de una enfermedad profesional que causa un determinado porcentaje de disminución de la capacidad de ganancia del trabajador, con independencia de las prestaciones consultadas en el seguro social de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley Nº 16.744 (20.172/2006).

Una vez que el funcionario sea asignatario de una pensión de invalidez, deberá cesar en cargo que desempeña, sin perjuicio de que pueda reingresar a la Administración, en las condiciones que dispone el inciso segundo artículo 45 de la ley Nº 20.422. Para ello no será necesario que la comisión médica respectiva revierta la declaración de salud irrecuperable que da lugar a ella y bastará con un certificado otorgado por un prestador institucional de salud, que declare que posee una salud compatible con el desempeño del cargo respectivo, además de seguirse los procedimientos de provisión de cargos pertinentes (7.017/2020, E413235/2023).

La declaración de vacancia por salud incompatible no resulta válida cuando se ha reconocido la salud irrecuperable del servidor a contar de una fecha anterior a tal cese, por cuanto dentro de nuestro ordenamiento jurídico, los diversos sistemas de seguridad social protegen los estados de invalidez, haciéndolos prevalecer por sobre toda otra causal de término de funciones que eventualmente pueda ocurrir en relación con un determinado empleado. Consecuente con lo anterior, la autoridad deberá adoptar las medidas tendientes a regularizar la situación del afectado, dictando para tal efecto un acto administrativo en que, por una parte, se deje sin efecto la resolución que dispuso la vacancia del cargo por salud incompatible y, por otra, se le reconozca el derecho establecido en el artículo 152 del Estatuto Administrativo, enterando la totalidad de los estipendios que le corresponden a contar de la fecha de notificación del dictamen que declaró irrecuperable su salud (47.401/2016).

Declaración de vacancia por salud irrecuperable no otorga derecho a percibir el incentivo al retiro contemplado en el artículo séptimo de la ley Nº 19.882 (15.182/2014).

Exfuncionaria pensionada por invalidez tiene derecho al bono de retiro voluntario establecido en la ley Nº 20.921, por haber cumplido los requisitos necesarios para tal efecto, sin necesidad de renuncia de su parte. Ello, considerando que

es la propia ley la que determina cuándo se produce la vacancia del cargo y que, de no mediar su aplicación, la funcionaria se habría pensionado dentro del plazo reglamentario (E315754/2023).

Para perfeccionar la causal de declaración de vacancia de un cargo por salud irrecuperable, se requiere la existencia previa de un acto emitido por la autoridad de salud competente que declare la invalidez y que transcurran seis meses desde su notificación (18.275/2019).

La declaración de invalidez total o parcial del funcionario afecto al Código del Trabajo no impide a la autoridad hacer uso de la facultad contenida en el artículo 15 de la ley Nº 18.020 y cesarlo por vacancia por salud incompatible cuando haya tenido más de 180 días de licencia médica en el período de dos años, previo pronunciamiento de la comisión de medicina preventiva e invalidez. Lo anterior, por cuanto a dichos funcionarios se les aplica solo el artículo 151 de la ley Nº 18.834, quedando fuera lo estipulado en el artículo 152 del mismo estatuto, que regula la declaración de salud irrecuperable y sus efectos. Así entonces, la relación contractual de los funcionarios afectos al Código del Trabajo no termina por declaración de salud irrecuperable y en el evento de que se declare la salud incompatible con el cargo, se aplican las reglas generales al cese de funciones (E357186/2023).

Inciso 2º

El personal regido por el Estatuto Administrativo e imponente del sistema de pensiones del decreto ley Nº 3.500, de 1980, tiene derecho a percibir, por el plazo de seis meses, el total de sus remuneraciones de cargo de su empleador si debe retirarse de la Administración por haber sido declarada su salud irrecuperable por la comisión médica competente de la Superintendencia de Pensiones. Resulta suficiente la sola emisión del pronunciamiento de esa comisión, notificado en la forma que ordena la respectiva normativa, para que el empleado tenga derecho al beneficio estatutario en comento, porque el artículo 152 de la ley Nº 18.834 no distingue sobre la afiliación de los funcionarios. En este orden de consideraciones, conforme a lo previsto en el artículo 30 del decreto Nº 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando se trate de un dictamen ejecutoriado que aprueba la invalidez total de un servidor regido por la mencionada ley Nº 18.834, la comisión deberá notificarlo, entre otros, al interesado y a su empleador a más tardar a los tres días hábiles de ejecutoriado, por carta certificada, debiendo este último comunicarlo a la administradora de fondos de pensiones a la cual se encuentre afiliado el funcionario (1.821/2015).

En el caso de los funcionarios regidos por el Estatuto Administrativo, las pensiones se devengan desde el día siguiente a aquel en que termina la licencia de seis meses por salud irrecuperable, oportunidad a partir de la cual el trabajador debe retirarse del servicio o declararse vacante el cargo (304/2015).

La licencia de seis meses por salud irrecuperable solo libera al trabajador de la obligación de desempeñar el cargo, manteniendo las remuneraciones correspondientes al mismo, pero no le confiere inamovilidad. En consecuencia, puede ser alejado del servicio durante el señalado lapso si a su respecto se verifica alguna causal de término de funciones, como sería una medida expulsiva (37.185/2009).

La declaración de salud irrecuperable tiene ese carácter desde que la comisión médica respectiva emite dicho pronunciamiento, data desde la cual se entiende que el funcionario está afectado por una invalidez, sin perjuicio de que aquel pronunciamiento se formalice con posterioridad. Sostener una interpretación contraria llevaría al absurdo de desconocer, por una parte, la atribución de ese organismo para determinar la época exacta desde la cual salud del empleado se encuentra afectada por un impedimento para trabajar y, por la otra, los efectos que son propios de un acto administrativo. De este modo, una vez emitida la declaración de salud irrecuperable, el servidor debe ser notificado de dicho dictamen y, a partir de esa fecha, comienza a correr el indicado plazo de seis meses en que no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo. En relación con este beneficio, la autoridad administrativa se encuentra en el imperativo de adoptar las medidas que permitan el cabal ejercicio de los derechos estatutarios, particularmente, si se trata de beneficios de seguridad social, esto último, puesto que el inciso segundo del artículo 5º de la Constitución Política impone como un deber de los órganos del Estado el respeto a los derechos que esa Carta Fundamental garantiza, dentro de los que se contempla el derecho a la seguridad social. Por lo demás, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, los diversos sistemas de seguridad social protegen los estados de invalidez, haciéndolos prevalecer por sobre toda otra causal de cese de servicios que, eventualmente, pueda concurrir en la situación de un determinado funcionario (28.928/2005, E715/2025).

Hacer uso del beneficio del artículo 152 de la ley Nº 18.834 no impide la aplicación de la medida disciplinaria de suspensión de su empleo por treinta días con goce del 50% de su remuneración mensual. Las deducciones con ocasión de la aplicación de una medida disciplinaria se extienden a todos los emolumentos que el servidor percibe en razón del cargo que ejerce, correspondiendo a la autoridad determinar cuáles de estos ingresos revisten una naturaleza remuneratoria (74.166/2013).

La declaración de irrecuperabilidad de la salud de un empleado público posee requisitos y efectos diversos de los establecidos para la declaración de salud incompatible, y se encuentra regulada principalmente en los artículos 112 y 152 de la ley Nº 18.834. Ahora bien, el legislador ha instituido, desde la fecha de publicación de la ley Nº 21.050 —7 de diciembre de 2017—, una nueva exigencia a la autoridad para ejercer la facultad de declarar la vacancia de un cargo por salud incompatible con su desempeño: solicitar previamente a la comisión de medicina preventiva e invalidez respectiva que se pronuncie acerca de la irrecuperabilidad

de la salud del empleado. La evaluación que realice dicho ente constituye para la autoridad que la solicita un antecedente sobre la irrecuperabilidad de la salud del servidor, ya que se trata de la valoración que un organismo técnico especializado realiza acerca de la condición de salud de ese empleado. Si dicha comisión estima que la salud del funcionario es recuperable, la autoridad se encuentra facultada para declarar su incompatibilidad con el desempeño del cargo en los términos que lo permite el citado artículo 151 de la ley Nº 18.834, mientras que si informa que la salud es irrecuperable, procederá que el funcionario de que se trate cese en sus funciones en virtud de tal causal, no resultando posible declarar la referida incompatibilidad. Siendo así, en lo sucesivo la Policía de Investigaciones de Chile deberá requerir a la comisión de medicina preventiva e invalidez la evaluación previa respecto de la irrecuperabilidad de la salud de su personal, debiendo precisarse que el pronunciamiento que esta efectúe se encuentra circunscrito al ejercicio de la facultad de la autoridad de declarar la salud incompatible y que no reemplaza la competencia de la Comisión Médica de la Policía de Investigaciones de Chile en lo que atañe al examen de la capacidad física del funcionario para continuar en el servicio (E255502/2022).

Corresponde a la Comisión de Salud de la Policía de Investigaciones de Chile el examen de su personal, a fin de determinar su capacidad física para continuar en el servicio o la existencia de una invalidez que lo imposibilite para ello, cumpliendo una labor similar a la que le corresponde a las comisiones médicas de la Superintendencia de Pensiones, en el caso de los funcionarios afectos al sistema previsional del citado decreto ley Nº 3.500, de 1980. Si la Comisión Médica de la Policía de Investigaciones de Chile concluye que la salud del funcionario que ha estado por más de seis meses con licencia médica en dos años es recuperable —apta para que aquel continúe en servicio—, el director general de la institución, si así lo estima, podrá declarar la salud incompatible de ese servidor, no obstante que la comisión de medicina preventiva e invalidez haya opinado antes que su salud es irrecuperable, produciéndose la vacancia de su cargo por esa causal, siempre y cuando se cumplan los demás requisitos legales (E377055/2023).

Concordancias:

Artículos 5º, 7º, 8º, 19, Nºs. 2, 9, 16, 17 y 18, y 38 de la Constitución Política; 2º, 43, 46 y 47 de la ley Nº 18.575; 194 del Código del Trabajo; 15 de la ley Nº 18.020; 12, letra c), 112, 113, 146, letra c), 150, letra a), 151 y 16 transitorio de la ley Nº 18.834; 25 de la ley Nº 19.296; 12, Nº 9, del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 2005, del Ministerio de Salud; 45 del decreto Nº 136, de 2004, del Ministerio de Salud; 30 del decreto Nº 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

ARTÍCULO 153. El término del período legal por el cual es nombrado el funcionario, o el cumplimiento del plazo por el cual es contratado, produce la inmediata cesación de sus funciones.

Ley 18.834, Art. 147.

Con todo, el empleado continuará ejerciéndolas, con los mismos derechos y prerrogativas que los funcionarios en servicio activo, si fuere notificado, previamente y por escrito, de encontrarse en tramitación el decreto o resolución que renueva su nombramiento o contrato.

Interpretación:

Requirente que ha cesado en funciones por el cumplimiento del plazo establecido en la contrata sin que esta le haya sido renovada, podrá acceder al subsidio de cesantía, en la medida que cumpla con las demás exigencias necesarias para ello (45.069/2014).

Las licencias médicas no confieren inamovilidad en el empleo, por lo que procede la finalización de funciones de los servidores que se encuentran gozando de tales permisos, cuando respecto de ellos se produce una causal legal de extinción de sus labores, como es el cumplimiento del plazo por el cual es nombrado el funcionario (83.073/2015, 35.518/2016, 47.106/2016).

La concurrencia de alguna causal de alejamiento, como puede ser el término del período legal por el cual es nombrado el funcionario o el cumplimiento del plazo por el cual es contratado, implica necesariamente la extinción del feriado que tenía pendiente, ya que su goce supone mantener la condición de funcionario (68.489/2015).

Es improcedente poner término al contrato de un director de una asociación de funcionarios, pues goza de fuero gremial, el cual le otorga inamovilidad en el empleo de acuerdo con el artículo 25 de la ley Nº 19.296, sea que ocupen cargos de planta o sirvan empleos a contrata (22.130/1994, 31.127/1994, 7.660/1995, 21.842/1996, 27.087/1996, 45.814/2001).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 43 y 46 de la ley Nº 18.575; 3º, letra c), 4º, 10 y 146, letra f), de la ley Nº 18.834; 25 de la ley Nº 19.296.

ARTÍCULO 154. En los casos de supresión del empleo por procesos de reestructuración o fusión, los funcionarios de planta que cesaren en sus cargos a consecuencia de no ser encasillados en las nuevas plantas y que no cumplieren con los requisitos para acogerse a jubilación, tendrán derecho a gozar de una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes, por cada año de servicio en la institución, con un máximo de seis. Dicha indemnización no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

Ley 18.834, Art. 148.

Interpretación:

La supresión de un cargo o empleo es una facultad privativa de buena administración conferida por la ley a determinadas autoridades administrativas, sin condicionar su ejercicio a la concurrencia de determinados supuestos o causales, correspondiendo a dichas autoridades ponderar las circunstancias que aconsejan su adopción. Por ello, no procede que la Contraloría General califique en estos casos los aspectos de mérito, oportunidad o conveniencia inherentes a esas decisiones. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 154 de la ley Nº 18.834, puede advertirse que el legislador estableció una indemnización para aquellos funcionarios a los cuales se les suprimieron su empleo a consecuencia de procesos de reestructuración o fusión, siempre que no cumplieran con los requisitos para jubilar. Lo anterior, claramente tiene por objeto mitigar, de cierta forma, las consecuencias que para el servidor acarreará la pérdida de su trabajo, a consecuencia de las necesidades superiores de reestructuración del organismo o de fusión, cuando aquel no pueda acogerse a jubilación (17.565/1992, 38.136/2007).

La procedencia de la indemnización del artículo 154 de la ley Nº 18.834, presupone la existencia de un proceso de encasillamiento con motivo de la fijación de una nueva planta y que, en este, no se incluya al afectado de que se trate. De lo anterior se desprende que para obtener ese beneficio es necesario, primero, que exista una nueva planta de personal, segundo, que se efectúe un proceso de encasillamiento, tercero, que el funcionario de que se trate no sea encasillado en la nueva planta, y cuarto, que dicho servidor no cumpla con los requisitos para jubilar. Los servidores que cesaren en sus cargos a consecuencia de no ser encasillados en las nuevas plantas no son los únicos que pueden acceder a la aludida indemnización, toda vez que no todas las reestructuraciones o fusiones conllevan nuevas plantas, sino que en muchos casos, solamente se procede a suprimir o fusionar unidades, con las consecuentes supresiones de plazas. Luego, tendrán derecho a ese beneficio todos aquellos funcionarios a los que, no estando en condiciones de jubilar, se les han suprimido sus empleos a consecuencia de procesos de reestructuración o fusión (34.061/2006, 29.144/2007, 38.136/2007, 1.955/2013).

Para el cálculo de la indemnización que contempla el artículo 154 de la ley Nº 18.834, debe considerarse cada año de servicio en la institución respectiva, sin distinguir si ellos se desempeñaron o no en forma continua, siendo útil para ese fin todo el tiempo servido. Cabe señalar que en caso de un empleo de exclusiva confianza para efectos de su remoción, el cese de funciones originado en la petición de renuncia por parte de la autoridad de que se trate —siempre que no concurra una causal derivada de la responsabilidad de los funcionarios en los términos previstos por el artículo quincuagésimo octavo de la ley Nº 19.882—, habilita a quienes los servían para impetrar el beneficio económico de la especie, en la medida que se hayan desempeñado en calidad de altos directivos públicos a lo menos por un año en la respectiva entidad (37.474/2008, 34.842/2010, 75.887/2011).

El inciso segundo del mencionado artículo establece, respecto de los altos directivos públicos, que cuando el cese de funciones se produzca por petición de renuncia, antes de concluir el plazo de nombramiento o de su renovación, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, o cuando dicho cese se produzca por el término del período de nombramiento, sin que éste sea renovado, tendrán derecho a gozar de la indemnización contemplada en el artículo 154 de la ley Nº 18.834. De esta manera, si el cese referido no se verifica por alguna de esas causales el servidor no tiene derecho al pago de esta indemnización (9.601/2014, E285336/2022).

Indemnización del artículo 154 de la ley Nº 18.834 procede cuando la desvinculación del funcionario se ha producido como consecuencia de la supresión de su cargo y concurriendo los presupuestos previstos en la citada norma, situación que no acontece cuando la causal de término de desempeño del interesado operó por haber reasumido sus labores el titular (426/2015).

Montos percibidos por concepto de la asignación establecida en el artículo 12 de la ley Nº 19.041 no deben ser considerados en la base de cálculo de la indemnización prevista en el artículo 154 de la ley Nº 18.834 (E356011/2023).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 43 de la ley Nº 18.575; 15 y 146, letra e) de la ley Nº 18.834; 150 de la ley Nº 18.883 y quincuagésimo octavo de la ley Nº 19.882.

ARTÍCULO 155. El empleado que prolongare indebidamente sus funciones no podrá reincorporarse a la Administración, sin perjuicio de la responsabilidad penal en que pudiere incurrir. En este caso, la autoridad correspondiente comunicará el hecho a la Contraloría General de la República.

Ley 18.834, Art. 149.

Interpretación:

No puede considerarse como prolongación indebida de funciones el trabajo de quien, aunque ya se encontraba desvinculado del servicio, continuó desempeñando funciones con conocimiento de la autoridad respectiva y sin que se le objetara tal desempeño, por lo cual, y pese a su precariedad, procede el pago de remuneraciones por ese período, de acuerdo con el principio retributivo que caracteriza el desempeño de cualquier función pública (18.672/1991, 30.697/1994).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 3º y 7º de la ley Nº 18.575; 156 de la ley Nº 18.834; 151 y 152 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 156. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, el empleado podrá continuar actuando, aun cuando sus funciones hubieren terminado legalmente, si se tratare de un órgano o servicio que no pueda paralizarse sin grave daño o perjuicio y no se presentare oportunamente la persona que debe reemplazarlo. En tal evento, la autoridad correspondiente comunicará inmediatamente lo ocurrido a la Contraloría General de la República y adoptará las medidas pertinentes para dar solución a la situación producida, en un plazo no mayor de treinta días.

Ley 18.834, Art. 150.

El empleado que en virtud de lo establecido en el inciso precedente prolongare su desempeño, tendrá todas las obligaciones, responsabilidades, derechos y deberes inherentes al cargo.

Interpretación:

No procede aplicar la figura de la prolongación necesaria de funciones del artículo 156 de la ley Nº 18.834 cuando, para evitar la suspensión del servicio y el consecuente daño para los usuarios de este, sea posible recurrir, en primer término, al mecanismo de la subrogación, mientras se convoca al respectivo concurso público (4.189/2011).

Funcionario de exclusiva confianza cuya renuncia no voluntaria fue aceptada desde una determinada fecha, pero que debió permanecer en funciones por no haber quien subrogara o asumiera en propiedad dicho empleo, tiene derecho a percibir remuneraciones por esos días, conforme el inciso segundo del artículo 156 de la ley Nº 18.834, pues su actuación reporto provecho para la administración y al no otorgarse los estipendios correspondientes, se produciría un enriquecimiento sin causa para el Fisco. Lo anterior, no altera la circunstancia que la fecha en que el interesado dejó de ser funcionario fue aquella a contar de la cual se le aceptó la renuncia al cargo de exclusiva confianza del Presidente de la República, que desempeñaba, de modo que su prolongación de funciones solo produjo las consecuencias jurídicas que reconoce el artículo 156, citado (28.906/1990).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 3º, 7º y 49 de la ley Nº 18.575; 155 de la ley Nº 18.834; 151 y 152 de la ley Nº 18.883.

*

7

TÍTULO VII

EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

TÍTULO VII. Extinción de la responsabilidad administrativa

ARTÍCULO 157. La responsabilidad administrativa del funcionario se extingue: Ley 18.834, Art. 151.

a) Por muerte. La multa cuyo pago o aplicación se encontrare pendiente a la fecha de fallecimiento del funcionario, quedará sin efecto;

b) Por haber cesado en sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 147;

c) Por el cumplimiento de la sanción, y

d) Por la prescripción de la acción disciplinaria.

Interpretación:

La sola circunstancia de que un funcionario se encuentre gozando de permiso sin goce de remuneraciones no es obstáculo para hacer efectiva a su respecto la medida disciplinaria que en derecho corresponde aplicarle (4.325/1990).

No corresponde sobreseer a un funcionario que incurrió en una falta administrativa al hacer uso indebido de un teléfono celular, pues no puede considerarse como causal de extinción de la responsabilidad administrativa la circunstancia de que este se allane a devolver el costo que significó dicho uso, mediante facilidades que le otorgue la autoridad. Ello, porque este aspecto se refiere únicamente a la responsabilidad civil derivada de su infracción a los deberes funcionarios, la cual debe hacerse efectiva por la vía del juicio de cuentas o de los tribunales ordinarios de justicia, toda vez que las autoridades administrativas carecen de facultades legales para otorgar en este caso facilidades de reintegro (36.523/2001).

Letra a)

La muerte de un empleado causa el cese de sus funciones a partir del mismo día en que se produce el deceso. En este caso, aunque la vacancia del cargo la provoque el hecho del fallecimiento del funcionario, debe dictarse una resolución que la declare a contar del día siguiente al del deceso, correspondiendo a la autoridad que la emite su envío para registro y toma de razón (24.843/1990).

No resulta procedente que la autoridad administrativa haya dispuesto la aplicación de una medida disciplinaria en contra de una persona fallecida, correspondiendo en cambio su absolución, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 157, letra a), de la ley Nº 18.834 (10.431/2008).

Letra b)

No es posible instruir un sumario administrativo contra quien no inviste la calidad de funcionario público. El Estatuto Administrativo solo permite tramitar hasta su normal término el sumario que se hubiere iniciado mientras el empleado que ha cesado en funciones, se hallaba en posesión del cargo (2.670/2011, 47.577/2013, 2.875/2014).

La doctrina que establece que la cesación de funciones de un empleado de la Administración trae aparejada la expiración de la responsabilidad administrativa que pueda afectarle por las faltas cometidas en un cargo público, solo recibe plena aplicación, en los casos de reincorporación, en que haya mediado discontinuidad entre uno y otro desempeño funcionario. En cambio, si el servidor público se reincorpora al mismo servicio u otro, sin interrupción de funciones, la responsabilidad administrativa subsiste y corresponde hacerla efectiva por el organismo en el cual pasa a desempeñarse. Ello, aunque en la nueva repartición le sea aplicable otro Estatuto Administrativo (58.346/2004, 57.956/2010, 85.273/2013).

Según el inciso final del artículo 147 de la ley Nº 18.834, si durante la substanciación de un sumario administrativo el empleado involucrado cesa en funciones, el proceso disciplinario debe continuar hasta su normal término, esto es, con la emisión de un acto formal que afina el procedimiento respectivo (45.791/2013, 38.696/2014, 45.283/2014).

De acuerdo con el artículo 157, letra b), de la ley Nº 18.834, la responsabilidad administrativa de un servidor se extingue por haber cesado en sus funciones, por lo que no resulta posible disponer a su respecto un procedimiento disciplinario, sin que resulte aplicable lo previsto en el artículo 147, en cuanto permite sancionar a un exfuncionario, ya que para ello es necesario que el sumario se haya incoado antes del respectivo cese (47.577/2013, 26.631/2015).

Declaración contenida en el acto administrativo que acepta una renuncia voluntaria de que el recurrente no tenía cargos ni un sumario pendiente, no configura una causal de extinción de la responsabilidad funcionaria, las cuales se encuentran determinadas en el título VII del Estatuto Administrativo (28.705/2016).

La causal de extinción de responsabilidad administrativa de cese de funciones no opera respecto del servidor que habiendo cesado en un determinado cargo, asume, sin solución de continuidad, otro empleo en la misma entidad o en otro organismo de la Administración del Estado. Lo anterior, pues la renuncia voluntaria a un empleo presentada por un funcionario —cualquiera sea el estatuto jurídico que le resulte aplicable—, no puede ser un medio idóneo para eludir la responsabilidad administrativa, pues ello significaría que por esa vía el funcionario evitaría la efectividad de la sanción (58.869/2016, 84.225/2016).

Los servicios deben privilegiar investigar y hacer efectivas las eventuales responsabilidades administrativas por sobre una pronta tramitación de una renuncia, cuando existan indicios o sospechas de haberse incurrido en infracciones al principio de probidad o faltas a las obligaciones funcionarias (E377053/2023).

Letra c)

Sin jurisprudencia.

Letra d)

La prescripción de la acción disciplinaria priva a la Administración de la posibilidad de hacer efectiva la responsabilidad del funcionario por las infracciones de ese carácter en que hubiere incurrido. Se ha aceptado en el ámbito administrativo disciplinario, para los efectos de resolver situaciones no regladas expresamente, recurrir a los principios o instituciones del derecho penal. En este sentido, no existe una norma especial que autorice al órgano público para declarar de oficio la prescripción de la acción disciplinaria, por lo que procede recurrir a los principios y normas del Código Penal sobre la materia, en particular el artículo 102, que dispone que la prescripción será declarada de oficio aun cuando el imputado o acusado no la alegue y con tal que se halle presente en el juicio. Por otra parte, los fiscales y jefes superiores de servicio les corresponde efectuar un examen y ponderación de las circunstancias que modifican la responsabilidad de los sumariados, como también verificar la existencia de alguna de las causales de extinción de ella contempladas en el artículo 157 del Estatuto Administrativo. Así, sin perjuicio que la prescripción de la acción disciplinaria pueda ser alegada por el interesado ante la autoridad competente, y antes de emitirse la resolución de término, dichos órganos de la Administración, conforme a la letra d) del artículo 157, en armonía con los artículos 158 y 159 de la ley Nº 18.834, no solo pueden sino que deben declararla de oficio, dictando el acto administrativo correspondiente en todos aquellos casos en que de los antecedentes del procedimiento sumarial aparezca que ha transcurrido el plazo señalado por la ley para hacer efectiva la responsabilidad administrativa (34.407/2008, 63.697/2011, 4.601/2016).

Si bien la Contraloría General no puede declarar de oficio la prescripción de la acción disciplinaria en los sumarios administrativos, sí puede pronunciarse sobre la legalidad de los procedimientos sumariales una vez que estos se encuentran totalmente afinados, ya sea a propósito de la toma de razón del acto administrativo que los afina o con ocasión del control posterior —en caso que se trate de un acto exento—, oportunidad en la cual podrá referirse a las alegaciones sobre la prescripción de la acción disciplinaria formuladas por los afectados, cuando, dando cumplimiento a los requisitos legales, tales solicitudes no hubieren sido atendidas por la autoridad o hubieren sido denegadas por esta (37.846/2016).

En virtud de lo establecido en el artículo 153 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, en relación con los artículos 157,

letra d), y 158 de la ley Nº 18.834, la responsabilidad administrativa del personal de la Policía de Investigaciones de Chile se extingue en el plazo de cuatro años contado desde el hecho que le da origen, por prescripción de la acción disciplinaria (23.711/2009, 6.091/2015, 69.875/2016).

Prescrita la acción disciplinaria de la Administración, resulta improcedente ordenar la reapertura de un sumario, toda vez que, si eventualmente se dispusiera dicho trámite, y conforme a un nuevo análisis, esta mantiene la convicción de que al exfuncionario le asiste responsabilidad y que, por consiguiente, es merecedor de la aplicación de la destitución, aquella está impedida para confirmarla, ya que el plazo para ejercer la acción se ha extinguido. Del mismo modo, se encontraría imposibilitada para aminorar o dejar sin efecto la indicada sanción. Sin embargo, para la aplicación del criterio jurisprudencial antes expuesto, se deben tener en consideración las reglas de suspensión de la prescripción contempladas en el artículo 159 del Estatuto Administrativo (22.351/2015).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nºs. 3 y 17, y 38 de la Constitución Política; 2º, 4º, 15, 18, 43 y 46 de la ley Nº 18.575; 2.493 del Código Civil; 102 del Código Penal; 121 a 125, 146, 147, 158 y 159 de la ley Nº 18.834; 153 de la ley Nº 18.883; 153 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa.

ARTÍCULO 158. La acción disciplinaria de la Administración contra el funcionario, prescribirá en cuatro años contados desde el día en que este hubiere incurrido en la acción u omisión que le da origen.

Ley 19.653, Art. 5º, Nº 10.

No obstante, si hubieren hechos constitutivos de delito la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal.

Ley 18.834, Art. 152.

Interpretación:

Para que se interrumpa la prescripción de la acción disciplinaria es menester que el funcionario incurra en una nueva falta administrativa, circunstancia que tiene que determinarse a través de la investigación correspondiente, siendo insuficiente para estos efectos la sola ocurrencia de un hecho que pueda revestir caracteres de infracción a sus deberes estatutarios. Al respecto, una vez afinado el proceso disciplinario instruido con motivo de una nueva falta cometida por el mismo servidor y en el que se le aplique una sanción, el plazo de prescripción de que se trata se entenderá interrumpido a contar del día en que ocurrieron los hechos materia de esta nueva infracción y, si es necesario, se ordenará la reapertura del procedimiento en que el afectado fue absuelto o sobreseído por la mencionada forma de extinguir la responsabilidad administrativa que, en estricto rigor, se interrumpió por una infracción posterior (18.336/2017).

Inciso 1º

El plazo de prescripción que señala el artículo 158 del Estatuto Administrativo debe contarse desde el día en que el funcionario hubiere incurrido en la acción u omisión que motiva la responsabilidad administrativa y no desde la fecha en que se ordena instruir el proceso sumarial (24.221/2014, 37.846/2016).

Si el fiscal paraliza un sumario durante el tiempo establecido para la prescripción de la acción disciplinaria, corresponde sobreseer el respectivo proceso administrativo, sin desmedro de la responsabilidad que pueda afectarle por esa inacción (52.491/2012, 49.436/2016).

La prescripción de la acción disciplinaria priva a la Administración de la posibilidad de hacer efectiva la responsabilidad del funcionario por las infracciones en que hubiere incurrido. En el ámbito administrativo disciplinario y para los efectos de resolver situaciones no regladas expresamente por una norma legal, se permite recurrir a los principios o instituciones del derecho penal. De esta manera, si bien no existe una norma especial que autorice al órgano público para declarar de oficio la prescripción de la acción disciplinaria, resulta procedente aplicar los principios y normas del Código Penal que regulan la materia, en particular lo dispuesto en su artículo 102, en cuanto dispone que la prescripción será declarada de oficio aun cuando el imputado o acusado no la alegue y con tal que se halle presente

en el juicio. En consecuencia, así como a los fiscales y jefes superiores de servicio les corresponde efectuar un examen y ponderación de las circunstancias que modifican la responsabilidad de los sumariados, también deben verificar la existencia de alguna de las causales de extinción de la responsabilidad administrativa contempladas en el artículo 157 del Estatuto Administrativo, toda vez que, concurriendo cualquiera de ellas respecto de los servidores imputados, la infracción a los deberes funcionarios no puede ser objeto de sanción. Luego, y sin perjuicio que la prescripción de la acción disciplinaria pueda ser alegada por el interesado ante la autoridad competente, y antes de emitirse la resolución de término, dichos órganos de la Administración, conforme a lo dispuesto en la letra d) del artículo 157, en armonía con los artículos 158 y 159 de la ley Nº 18.834, no solo pueden sino que deben declarar de oficio la prescripción de la acción disciplinaria, dictando al efecto el acto administrativo que corresponda en todos aquellos casos en que de los antecedentes del procedimiento sumarial aparezca que ha transcurrido el plazo señalado por la ley para hacer efectiva la responsabilidad administrativa (34.407/2008, 52.491/2012).

El nuevo plazo de prescripción dispuesto por la ley Nº 19.653, que modificó el artículo 158 del Estatuto Administrativo, aumentó dicho término de dos a cuatro años, no concurre respecto de las faltas cometidas con anterioridad al 14 de diciembre de 1999, fecha de publicación de esa ley en el Diario Oficial. Ello, por cuanto en materia de sanciones administrativas rige plenamente el principio de irretroactividad de la ley consagrado en el artículo 19, Nº 3, inciso octavo, de la Constitución Política de la República, el cual establece que nadie puede ser castigado con otra sanción que la que señale una ley promulgada con anterioridad a la perpetración del hecho, a menos que la nueva ley favorezca al afectado (33.768/2005, 52.491/2012).

No procede ordenar la reapertura de un sumario, habiendo prescrito la acción disciplinaria de la administración, puesto que, si eventualmente se dispusiera dicho trámite y conforme una nueva ponderación de los antecedentes, la autoridad mantuviera la convicción de que al exfuncionario le asiste responsabilidad y que merece la destitución, tal autoridad estaría impedida para confirmar dicha sanción, ya que el plazo establecido por la ley para ejercer la acción disciplinaria se ha extinguido (49.192/2005, 16.670/2016, 37.714/2016).

La acción disciplinaria de la Administración prescribirá en cuatro años, contados desde el día en que el funcionario incurra en la acción u omisión que le da origen. (6.091/2015, 69.875/2016).

Una vez verificada una nueva falta cometida por el mismo servidor, el plazo de prescripción se entenderá interrumpido a contar del día en que ocurrieron los hechos materia de esta nueva infracción (72.958/2014, 4.476/2017).

Una vez prescrita la acción disciplinaria, resulta improcedente ordenar la reapertura de un sumario. En este sentido, conviene precisar que el artículo 158,

inciso primero, del Estatuto Administrativo, establece que la acción disciplinaria prescribe en cuatro años contados desde la ocurrencia del acto que le da origen, puntualizando su inciso segundo, que si hubieren hechos constitutivos de delito, aquella prescribirá conjuntamente con la acción penal. A su turno, es dable anotar que en aquellos supuestos en que hubieren hechos constitutivos de delito, el plazo de prescripción será el mismo que el ordenamiento jurídico contempla para la acción penal, vale decir, de cinco, diez o quince años, según el delito de que se trate, debiendo tenerse en consideración las interrupciones y suspensiones que hayan operado en sede penal y administrativa. Unido a lo anterior, corresponde puntualizar que en aquellos procedimientos en los que se hubieren formulado cargos en oportunidades distintas, se considera la época de la primera de las imputaciones para determinar los efectos suspensivos de la prescripción de la acción disciplinaria y no la última de ellas (26.902/2016).

Inciso 2º

El artículo 158 del Estatuto Administrativo consulta en su inciso primero la regla general en materia de prescripción de la acción disciplinaria. El inciso segundo de la misma disposición, contempla la excepción cuando se encuentra acreditado que dentro del sumario existen hechos constitutivos de delito, en cuyo caso la acción disciplinaria prescribe conjuntamente con la acción penal. Tratándose de hechos que revisten caracteres de simples delitos, este plazo es de cinco años contado desde su comisión, de acuerdo con los artículos 94 y 95 del Código Penal (22.814/2010, 1.077/2012, 77.185/2013).

Para invocar la prescripción de la acción disciplinaria en conformidad con el inciso segundo del artículo 158 de la ley Nº 18.834, no se requiere que el funcionario aparezca como el autor del presunto delito, pues solo basta que los hechos en que se vio involucrado y que originaron el sumario administrativo sean constitutivos de delitos, ya que es de competencia del tribunal correspondiente determinar las responsabilidades que a cada partícipe le pueda corresponder (66.295/2010).

La expresión "la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal", significa que la prescripción de la aludida acción disciplinaria se produce al mismo tiempo o en la misma data en que prescribe la acción penal. Luego, si prescribe la acción disciplinaria de la Administración, resulta improcedente ordenar la reapertura de un sumario administrativo, aun cuando de acuerdo con los antecedentes que posee la autoridad le asista la convicción de que un exfuncionario ha tenido responsabilidad administrativa y que, por consiguiente, es merecedor de la aplicación de una medida disciplinaria. De este modo, aquella está impedida para confirmar la sanción, ya que el plazo establecido por la ley para ejercer la acción disciplinaria, se ha extinguido. En consecuencia, la autoridad administrativa se encuentra imposibilitada para aminorar o dejar sin efecto dicha sanción, por cuanto en la situación en estudio la acción disciplinaria está prescrita (24.006/2005, 49.192/2005, 22.351/2015).

Respecto a la extinción de la responsabilidad administrativa, en aquellos supuestos en que hubieren hechos constitutivos de delito, el plazo de prescripción será el mismo que el ordenamiento jurídico contempla para la acción penal, vale decir, de cinco, diez o quince años, según el delito de que se trate, debiendo tenerse en consideración las interrupciones y suspensiones que hayan operado en sede penal y administrativa. De esta manera, no es atendible la hipótesis planteada por el recurrente, en el sentido de estarse solo a los cuatro años que se establecen para la prescripción de la acción disciplinaria, en el referido artículo 158, inciso primero, en caso de haberse hecho efectiva previamente la responsabilidad penal, pues ello contravendría el espíritu del inciso segundo de dicho precepto, consistente en que, atendida la gravedad de los sucesos, la Administración cuente con un lapso mayor para perseguir la responsabilidad administrativa de los servidores involucrados en acontecimientos que revistan caracteres de delito (22.814/2010, 44.039/2015, 50.366/2015).

El inciso segundo del artículo 158 de la ley Nº 18.834 establece que si hubieren hechos constitutivos de delito, la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal, es decir, en la misma data en que prescribe esta. A su turno, el artículo 96 del Código Penal dispone que la prescripción de la acción penal se suspende desde que el procedimiento se dirige en contra del imputado, por cualquiera de los medios que menciona el artículo 172 del Código Procesal Penal, es decir, no por la sola formalización de la investigación sino también por denuncia o querella. Esta suspensión solo surte efectos, en lo relativo a la acción disciplinaria, hasta el momento en que se encuentre ejecutoriada la sentencia criminal, data a partir de la cual continuará corriendo el plazo de prescripción de esa acción, que será de cinco, diez o quince años según el delito de que se trate (55.828/2011, 65.855/2012).

Concordancias:

Artículos 6º, 7º, 19, Nº 3º, y 38 de la Constitución Política; 2º, 4º, 15, 18, 43 y 46 de la ley Nº 18.575; 2.493 y 2.515 del Código Civil; 94, 95, 96, 102 y 239 del Código Penal; 239 y 172 del Código Procesal Penal; 157, letra d), y 159 de la ley Nº 18.834; 154 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 159. La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpe, perdiéndose el tiempo transcurrido, si el funcionario incurriere nuevamente en falta administrativa, y se suspende desde que se formulen cargos en el sumario o investigación sumaria respectiva.

Ley 18.834, Art. 153.

Si el proceso administrativo se paraliza por más de dos años, o transcurren dos calificaciones funcionarias sin que haya sido sancionado, continuará corriendo el plazo de la prescripción como si no se hubiese interrumpido.

Interpretación:

Inciso 1º

El plazo de prescripción para hacer efectiva la acción disciplinaria que contempla el artículo 158 de la ley Nº 18.834 debe contarse desde la fecha en que el inculpado incurrió por última vez en la conducta irregular que se le imputa, y se suspende, en todo caso, con la notificación de los cargos. Si desde esta notificación transcurren dos calificaciones sin que el afectado haya sido sancionado, de acuerdo con el artículo 159 del mismo estatuto, el plazo continúa corriendo desde la notificación del último proceso evaluatorio, de manera que si en él se completa el lapso de prescripción antes que se le notifique la sanción, la acción disciplinaria prescribirá, debiendo la autoridad ordenar su sobreseimiento en el proceso (19.688/2014).

Entre la fecha en que ocurrieron los hechos en cuestión, y la data en que se le formularon los cargos, se cumplieron dos años y diez meses del plazo de prescripción, produciéndose desde ese momento y conforme al artículo 159 de la ley Nº 18.834, su suspensión. Luego, desde la indicada formulación, transcurrieron al menos dos calificaciones funcionarias, sin que el inculpado hubiere sido sancionado, por lo que, al tenor de lo dispuesto en el inciso segundo del citado artículo 159, el término suspendido debió continuar corriendo a contar del 1 de enero del año siguiente al último período calificatorio. Ahora bien, atendido que la resolución que dispuso la medida expulsiva se dictó habiendo mediado a esta última data —considerando la referida suspensión—, un lapso de tres años, diez meses y diecisiete días, se concluye que la responsabilidad administrativa del funcionario no se encuentra extinguida (24.093/2014, 65.659/2014, 92.451/2016).

Una vez afinado el proceso disciplinario instruido por una nueva falta cometida por el mismo servidor y en el que se aplique una medida disciplinaria, el plazo de prescripción se interrumpirá a contar del día en que ocurrieron los hechos materia de la nueva infracción y, si corresponde, se ordenará la reapertura del proceso en que el afectado fue absuelto o sobreseído por una prescripción que en rigor se interrumpió por una infracción posterior (4.476/2017).

Aunque los cargos de un sumario sean formulados en diferentes ocasiones a lo largo del procedimiento, son los primeros los que producen el efecto suspensivo de la prescripción y sus eventuales reformulaciones, en la medida que se refieran a las mismas faltas, no restan valor suspensivo a la primera formulación de estos (25.203/2009, 38.764/2009, 89.242/2014).

Inciso 2º

En este sentido, es necesario tener presente que si bien el inciso segundo del artículo 159 de la ley Nº 18.834 dispone que si transcurren dos calificaciones funcionarías sin que el sumariado haya sido sancionado, seguirá corriendo el plazo de la prescripción como si no se hubiese "interrumpido", lo cierto es que del contexto del precepto en referencia y de las disposiciones estatutarias antes relacionadas aparece que en esa regla se ha empleado impropiamente la palabra "interrumpido" en lugar de "suspendido". En efecto, conforme al expreso mandato del artículo 159, la interrupción, por su propia naturaleza, importa la pérdida del tiempo transcurrido, de manera que no es posible que el periodo anterior al momento en que ella se produce pueda ser tenido en cuenta para completar el respectivo plazo de prescripción, a diferencia de lo que sucede, en cambio, con la suspensión, figura jurídica que sí permite considerar el lapso anterior al hecho que la provocara. En estas condiciones, la expresión final del inciso segundo del precepto en análisis no puede sino referirse a la suspensión de la prescripción, pues de entenderse lo contrario carecería de sentido la regla de que "continuará corriendo" el plazo, que el mismo contempla, por ser ella inconciliable con la figura de la interrupción, la cual, como ya se ha dicho, hace perder el tiempo anterior y, por cierto, no resulta posible concebir la continuación de algo que ya se ha perdido (17.865/1995).

Si desde la notificación de los cargos transcurren dos calificaciones sin que el afectado haya sido sancionado, de acuerdo con el artículo 159 del Estatuto Administrativo, el plazo de prescripción continúa corriendo desde la notificación del último proceso evaluatorio, de manera que si con este último periodo se completa el lapso de prescripción antes de que se le notifique la sanción, la acción disciplinaria prescribirá, debiendo la autoridad ordenar su sobreseimiento en el proceso (2.890/1998, 9.377/2000, 60.962/2009).

La regla de suspensión de la prescripción por haberse verificado dos calificaciones, contemplada en el artículo 159 de la ley Nº 18.834, no se aplica a Carabineros de Chile (25.667/2010, 12.874/2014).

Se interrumpe la prescripción, perdiéndose el tiempo transcurrido, al incurrirse nuevamente en falta administrativa, y se suspende desde que se formulan cargos. La comisión de una nueva falta administrativa que la interrumpa se determina mediante el sumario afinado, siendo insuficiente la sola ocurrencia de un hecho que pudiera constituir tal infracción ya que no se puede afirmar que ella existe y que ese empleado ha participado en ella. Afinado este último proceso en el

que se aplica una medida disciplinaria, el plazo de prescripción del anterior se interrumpe a contar del día en que ocurrieron los hechos materia de esta nueva infracción y, si es menester, se ordenará la reapertura de este (53.441/2010, 2.651/2016, 18.336/2017).

Concordancias:

Artículos 19, Nº 3 y 38 de la Constitución Política; 61 de la ley Nº 18.575; 157, letra d), y 158 de la ley Nº 18.834; 155 de la ley Nº 18.883.

*

8

TÍTULO FINAL

DISPOSICIONES VARIAS

TÍTULO FINAL. Disposiciones varias

ARTÍCULO 160. Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el presente Estatuto. Para este efecto, los funcionarios tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama. Tratándose de beneficios o derechos relacionados con remuneraciones, asignaciones o viáticos el plazo para reclamar será de sesenta días.

Ley 18.834, Art. 154.

Igual derecho tendrán las personas que postulen a un concurso público para ingresar a un cargo en la Administración del Estado, debiendo ejercerlo dentro del plazo de diez días contado en la forma indicada en el inciso anterior.

La Contraloría General de la República deberá resolver el reclamo, previo informe del jefe superior, Secretario Regional Ministerial o Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso. El informe deberá ser emitido dentro de los diez días hábiles siguientes a la solicitud que le formule la Contraloría. Vencido este plazo, con o sin el informe, la Contraloría procederá a resolver el reclamo, para lo cual dispondrá de veinte días hábiles.

Interpretación:

Inciso 1º

Corresponde a la Contraloría General de la República, de acuerdo con el artículo 160 del Estatuto Administrativo, conocer y pronunciarse sobre las presentaciones de los empleados públicos o de las asociaciones de funcionarios en su representación, que impugnen la resolución denegatoria de un derecho o reclamen por haberse omitido su dictación o dilatado una resolución por parte de la autoridad administrativa, habiéndola requerido el interesado, o bien cuando se reclaman vicios de legalidad que afecten los derechos reconocidos en la ley Nº 18.834 (23.623/1996, 20.034/2001, 1.447/2002).

Tratándose de alegaciones que puedan deducir los funcionarios públicos ante esta Contraloría General, las asociaciones de funcionarios solo cuentan con atribuciones para representar a sus asociados en el evento de que ellos requieran expresamente su intervención, siendo necesario tener presente, además, que esta informará dichos reclamos en la medida que se refieran a situaciones específicas que afecten a servidores determinados, cuando exista una resolución denegatoria del servicio acerca de un derecho que le correspondía, o se haya omitido o

dilatado una decisión por parte de la autoridad administrativa (15.012/2009, 37.070/2009, 66.154/2009).

Para interponer el reclamo de ilegalidad ante la Contraloría General se establece un plazo de diez días hábiles desde que se tuvo conocimiento de los hechos, resolución o actuación que dieron lugar al vicio que se reclama, dentro del cual no deben considerarse los días sábado. Una vez vencido este plazo el organismo contralor debe abstenerse de emitir el pronunciamiento que se le solicita (25.750/1993, 2.810/2001).

A la Contraloría General solo le corresponde intervenir en los procesos evaluatorios una vez que, notificado del fallo de la apelación deducida en contra de la resolución de la junta calificadora, el funcionario hace uso del recurso de reclamación dentro del plazo de 10 días hábiles (82.599/2013).

El reclamo previsto en el artículo 160 de la ley Nº 18.834 y el artículo 156 del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, así como los plazos para su ejercicio, no pueden quedar circunscritos exclusivamente a los funcionarios públicos regidos por esa preceptiva, sino que deben reconocerse de manera amplia a todo el personal de la Administración, cualquiera sea su forma de vinculación, salvo que la preceptiva que regule el empleo de que se trate fije un medio de reclamo y/o plazo diversos. Por consiguiente, cabe concluir que los plazos previstos en los artículos 160 de la ley Nº 18.834 y 156 de la ley Nº 18.883 resultan aplicables a las personas contratadas a honorarios en organismos de la Administración y se cuentan desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que alega. Asimismo, procede manifestar que, por aplicación del principio de impugnabilidad, consagrado en los artículos 10 de la ley Nº 18.575, 15 de la ley Nº 19.880 y las normas pertinentes de los respectivos estatutos, los funcionarios sancionados en investigaciones sumarias y sumarios administrativos instruidos por la Contraloría General, podrán deducir el reclamo previsto en las precitadas disposiciones ante esta entidad fiscalizadora dentro del plazo de 10 días, una vez que el proceso haya sido afinado y tomen conocimiento de la dictación del acto de término que les aplica la medida disciplinaria (E364680/2023).

Es posible efectuar ante esta Contraloría General el reclamo contemplado en el artículo 160 de la ley Nº 18.834, solo una vez que el proceso disciplinario haya sido afinado y se interponga dentro de plazo (E220260/2022).

En el caso que el reclamo del artículo 142 bis del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, sea rechazado en la materia por el Ministro del Interior y Seguridad Pública, una vez que el afectado sea notificado de ello nacerá su derecho a interponer el reclamo contemplado en el artículo 160 de la ley Nº 18.834. Igual prerrogativa le asiste inmediatamente de vencido el plazo para presentar el reclamo del artículo 142 bis si no lo hubiere ejercido (E368429/2023).

Los funcionarios solo pueden impugnar ante este organismo de control las anotaciones de demérito dispuestas en su contra, una vez notificados del fallo de la apelación a su calificación, aplicándose el plazo de diez días establecido en el artículo 160 de la citada ley Nº 18.834 (42.792/2000, 21.469/2010, 19.451/2014).

EL artículo 67 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile, en relación con el artículo 160 de la ley Nº 18.834, permite requerir que se revise la evaluación, siempre que se interponga, ante esta entidad fiscalizadora, el recurso que otorga ese último texto legal, dentro del término de diez días contado desde que se tuvo conocimiento de la decisión adoptada por el órgano calificador (5.931/2009).

El proceso calificatorio se caracteriza por ser reglado y formal, de modo que en él están establecidas pormenorizadamente las distintas etapas de desarrollo del sistema de evaluación. Por tal motivo, el reclamo de ilegalidad ante la Contraloría General, contemplado en el artículo 160 del Estatuto Administrativo, debe interponerse en dicho procedimiento después de notificado el fallo del recurso de apelación deducido en contra de la determinación de la junta calificadora, de acuerdo con los artículos 48 y 49 del mencionado ordenamiento (6.889/2001, 46.359/2003, 34.583/2009, 29.186/2010).

La facultad de esta entidad fiscalizadora para revisar los procesos evaluatorios de los servidores públicos, dice relación con la posible existencia de arbitrariedades o vicios de ilegalidad que pudieran presentarse en sus diferentes etapas, en contravención a las leyes y reglamentos que rigen la materia, y no sobre el mérito y desempeño de los empleados, pues es un ámbito que compete a las autoridades evaluadoras (27.132/2002, 39.653/2007, 42.914/2009).

Los vicios que puedan conducir a la invalidación del proceso calificatorio, deben alegarse todos en un solo acto, siendo inadmisible la interposición múltiple de reclamaciones sucesivas (37.870/2007, 37.003/2017).

Los funcionarios regidos por estatutos especiales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 162 del Estatuto Administrativo, cuyos reglamentos de calificaciones no contemplan o no regulan un reclamo ante la Contraloría General por los posibles vicios de legalidad que afecten sus derechos, deben sujetarse a las normas de la ley Nº 18.834, ordenamiento que les es aplicable supletoriamente, por lo que pueden formular el reclamo de ilegalidad previsto en su artículo 160 (17.316/1997, 34.345/2005).

Interpuesto el reclamo de ilegalidad contemplado en el artículo 160 del Estatuto Administrativo, la calificación de un funcionario no se encuentra ejecutoriada mientras la Contraloría General no emita un pronunciamiento sobre dicho reclamo (2.578/1996, 13.652/1999, 15.117/1999, 60.405/2008).

De conformidad con el artículo 160 de la ley Nº 18.834 —aplicable en virtud de lo establecido en el artículo 1º del decreto con fuerza de ley Nº 1.791, de 1979, del Ministerio de Justicia, estatuto de personal perteneciente a las plantas I y II—, los empleados de Gendarmería de Chile pueden pedir se invalide su cese de esa institución ante esta Entidad de Control, dentro del plazo de diez días hábiles contado desde que tuvieron conocimiento del acto que ordenó su eliminación (24.775/2014).

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 138 del Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, aquel está sujeto a los deberes y restricciones inherentes a la profesión militar contenidos en la ley Nº 18.948, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, en el referido Estatuto del Personal, en el Código de Justicia Militar, en el Reglamento de Disciplina respectivo y en la Ordenanza de la Armada, según corresponda, añadiendo que igualmente, el personal estará sujeto a las obligaciones y prohibiciones establecidas para los empleados de la Administración civil del Estado en la citada ley Nº 18.834, en cuanto fuere procedente. De lo anterior, es posible colegir entonces, que procede aplicar supletoriamente el Estatuto Administrativo a quienes se rigen por el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, en los aspectos no reglamentados por aquel como tampoco por la Ley Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, el Código de Justicia Militar, el Reglamento de Disciplina respectivo y la Ordenanza de la Armada, según corresponda. Luego, considerando que ninguno de esos cuerpos normativos contiene una disposición que establezca un plazo para deducir las impugnaciones en contra de las decisiones de la autoridad ante este ente de control, como sí lo establece el artículo 160 de la ley Nº 18.834, el que no resulta incompatible con esa preceptiva, corresponde aplicar supletoriamente esta última norma al personal que se rige por aquella (21.573/2019).

Si bien el personal de las Fuerzas Armadas y de la Policía de Investigaciones de Chile se rige por su propia preceptiva —distinta a la de Carabineros de Chile—, para la debida coherencia del ordenamiento jurídico fue necesario reconocer también a los funcionarios de la policía uniformada la posibilidad de reclamar ante esta Contraloría General en los términos previstos en el artículo 160 de la ley Nº 18.834, para impugnar los vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere su estatuto, teniendo para tal efecto el plazo de diez días hábiles contado desde que tuvieren conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que se alega, término que permite conferir certeza jurídica y evitar los problemas prácticos derivados de la ausencia de plazo de reclamación. Esta última norma, no obstante contemplarse en la ley Nº 18.834, regula una materia de carácter orgánico y transversal, por cuanto otorga a esta Contraloría General competencia expresa para conocer y resolver, a través del reclamo que prevé, los eventuales vicios de legalidad que afecten los derechos de los funcionarios, disposición que, por ser de naturaleza competencial, debe reconocer una aplicación general y supletoria más allá del personal regido por el aludido

estatuto en que se contiene. En este contexto, es dable señalar que al ejercer el control de constitucionalidad se declaró que la norma contenida en el artículo 160 está comprendida dentro de las materias que el constituyente ha reservado a la ley orgánica constitucional sobre el funcionamiento y atribuciones de esta entidad fiscalizadora y, en tal circunstancia, resolver el reclamo, corresponde a una función y atribución exclusiva de la Contraloría General de la República. Por último, conviene precisar que, en el ámbito disciplinario, el reclamo ante esta entidad fiscalizadora no constituye una instancia recursiva adicional a las previstas en la propia preceptiva de Carabineros de Chile, toda vez que corresponde al ejercicio de su función propia de revisar la legalidad de los procesos sumariales en su totalidad, una vez resueltos los recursos a que haya lugar, debiendo relevarse, por lo demás, que esta reclamación no se opone a la normativa que regula tales recursos (E318987/2023).

De conformidad con lo establecido en el artículo 160 de la ley Nº 18.834, los empleados pueden reclamar ante esta entidad fiscalizadora de los beneficios o derechos relacionados con remuneraciones, asignaciones o viáticos, dentro del plazo de sesenta días contado, desde que tuvieron conocimiento de la situación que les afecta (3.660/2020).

Se abstiene de emitir pronunciamiento sobre proceso calificatorio de funcionaria del Servicio Electoral por cuanto no corresponde que esta Contraloría General intervenga, en relación con el Servicio Electoral, sobre aspectos que no se encuentran sujetos a su fiscalización, como acontece con las materias de personal -en la especie, la calificación funcionaria-, pues si la intención del constituyente hubiese sido permitir que esta entidad de control conociese de tales asuntos, lo habría señalado en forma expresa. En este contexto, sostener que es el artículo 160 de la ley Nº 18.834 el que le asigna competencia a esta Contraloría General para conocer acerca de las materias reguladas en ese estatuto respecto del personal del Servicio Electoral, importa desconocer, por una parte, el texto expreso de la ley Nº 18.556 y, por la otra, que el Servicio Electoral ha dejado de integrar la Administración del Estado, por lo que la atribución fiscalizadora de este órgano de control ha de referirse necesariamente al examen y juzgamiento de sus cuentas de entradas y gastos (D112/2026).

Inciso 2º

Los funcionarios que postulen a un concurso pueden acudir ante la Contraloría General de la República de conformidad con el artículo 160 de la ley Nº 18.834, para reclamar los vicios de legalidad que pudieran afectar sus derechos, para lo cual tienen el término de diez días hábiles, contado desde que tuvieren conocimiento de la situación que dio lugar a la irregularidad que se alega (7.622/2014).

No procede que la Contraloría General revise genéricamente un concurso, porque solo le corresponde intervenir frente a reclamos que efectúen los funcionarios o particulares afectados por una decisión administrativa, de acuerdo con lo

dispuesto en el artículo 160 de la ley Nº 18.834, los cuales deben aducir las causales específicas que pudieren significar alguna infracción legal o reglamentaria en el proceso **(22.790/2009, 67.725/2009, 59.468/2011).**

El artículo 6º, inciso segundo, del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, prevé que las actas y todos los antecedentes deben estar a disposición de los concursantes durante el plazo establecido para la reclamación, vale decir, aquel a que se refiere el artículo 160 de la ley Nº 18.834, lo que resulta concordante con lo dispuesto en el artículo 8º de la Constitución Política de la República, y en el artículo 10 de la ley de transparencia de la función pública y de acceso a la información de la Administración del Estado, aprobada por el artículo primero de la ley Nº 20.285, por cuanto toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información de cualquier órgano del Estado de conformidad a la normativa que regula esa materia **(79.735/2010, 6.963/2011).**

El artículo 8º del decreto Nº 69, de 2004, del Ministerio de Hacienda, reglamento sobre concursos del Estatuto Administrativo, ha fijado como instancia de reclamo en materia de certámenes, la posibilidad de recurrir ante esta Contraloría General sobre la base del artículo 160 de la ley Nº 18.834 **(68.653/2013).**

Es improcedente que la Contraloría General de la República se pronuncie sobre la inobservancia de formalidades que pudieren haberse producido en un concurso público, si se encuentra vencido el plazo de diez días establecido en el inciso segundo del artículo 160 de la ley Nº 18.834 **(48.781/2000, 12.051/2007).**

Para que los postulantes en los procesos de selección de altos directivos públicos regulados por la ley Nº 19.882 puedan recurrir ante la Contraloría General, según el artículo 160 de la ley Nº 18.834, es requisito esencial que hayan previamente reclamado ante el Consejo de Alta Dirección Pública, dentro del plazo de cinco días, desde el cierre del proceso y una vez que la Dirección Nacional del Servicio Civil le haya notificado, por carta certificada o personalmente, el término del respectivo concurso, y que, además, dicho consejo se haya pronunciado respecto del mismo. Si el interesado no interpuso ese recurso ante el citado consejo, conforme a los fundamentos y plazos exigidos por el artículo quincuagésimo sexto de la ley Nº 19.882, la Contraloría General no puede pronunciarse respecto de la reclamación de que trata el citado artículo 160 **(40.015/2006, 29.770/2011, 50.650/2015, 12.002/2019).**

Para acudir a la Contraloría General a través del procedimiento del artículo 160 de la ley Nº 18.834, los postulantes de un concurso que necesiten requerir antecedentes tienen derecho, por sí o debidamente representados, a solicitar directamente a la autoridad la entrega de los documentos que señalen relativos al certamen. Ello, sin tener que recurrir al procedimiento para acceder a la información contemplado en la Ley de Transparencia, dado que la ley Nº 19.880, al conferir el derecho en comento a los interesados en el proceso, no sujetó su

ejercicio a un procedimiento especial. En ese sentido, es útil consignar que la superioridad se encuentra obligada a resolver oportunamente tales solicitudes y a disponer la entrega de los antecedentes requeridos a la brevedad, salvo que concurra una causal legal de reserva que lo impida, a fin de no retardar el ejercicio de la prerrogativa que les confiere el citado artículo 160 a los interesados. En consecuencia, dado que los postulantes a un concurso tienen derecho a solicitar directamente a la autoridad los antecedentes en comento, de acuerdo con lo previsto en la ley Nº 19.880 —sin estar sometido a los plazos y recursos de la Ley de Transparencia—, no se advierte que el requerimiento efectuado de acuerdo con ella menoscabe la posibilidad de formular oportunamente un reclamo ante esta Entidad de Control por los vicios de legalidad que pudieren afectar a un proceso concursal (E153671/2021).

Inciso 3º

En aquellos casos en que la Contraloría General de la República conoció la materia por la que se está reclamando, a través de la toma de razón, no procede solicitar el informe previsto en este inciso (19.736/1990).

Concordancias:

Artículos 8º, 19, Nº 14 y 38, de la Constitución Política; 8º y 10 de la ley Nº 18.575; 48, 49 y 52 de la ley Nº 18.834; 1º de la ley Nº 10.336; 156 de la ley Nº 18.883; 15, 22 y 59 de la ley Nº 19.880; quincuagésimo sexto de la ley Nº 19.882.

ARTÍCULO 161. Los derechos de los funcionarios consagrados por este Estatuto prescribirán en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hubieren hecho exigibles. Ley 18.834, Art. 155.

Interpretación:

Los plazos de prescripción se cuentan desde que la obligación o el derecho se torna legalmente exigible, lo cual, conforme a los principios que regulan la vigencia de los actos administrativos, se determina a partir del instante en que el funcionario es notificado de la total tramitación de los actos que lo afectan. En el caso del ascenso, se entiende que las diferencias de remuneraciones se han hecho exigibles desde la fecha en que se notifica al interesado la resolución que dispone su promoción (1.347/1993, 64.253/2014).

El artículo 161 se aplica a todos los beneficios que no tienen carácter remuneratorio, con excepción del sueldo, como son las asignaciones referidas en el artículo 98 de este mismo ordenamiento. La prescripción extintiva del artículo 99 se aplica a las remuneraciones adicionales o complementarias al sueldo, estipendio este último que no queda incluido en dicha disposición por no constituir una asignación, el cual se sujeta a la prescripción de dos años contemplada en el artículo 161 (33.109/2013, 84.907/2013, 62.712/2014).

El plazo para impetrar el beneficio del descanso complementario por trabajos extraordinarios es el contemplado en el artículo 161 de la ley Nº 18.834, esto es, de dos años contado desde la fecha en que se hizo exigible, pues este último precepto se aplica a todos los beneficios que no sean las asignaciones referidas en el artículo 99 del mismo estatuto (48.492/2008, 49.078/2008, 37.677/2014).

Se denomina prescribiente a quien puede alegar en su favor la prescripción del derecho que reclama y será este quien, al encontrarse en la situación consultada en el artículo 25 de la Ley de Efecto Retroactivo de las Leyes, elegirá entre el plazo de cinco años de prescripción previsto en el artículo 2515 del Código Civil y el de dos años consagrado en el artículo 161 del Estatuto Administrativo (1.347/1993, 35.492/1996, 4.055/1998).

En materia de prescripción la ley Nº 18.834, señala en sus artículos 99 y 161, que el derecho al cobro de las asignaciones contenidas en leyes especiales prescribe en el plazo de seis meses contado a partir de la fecha en que se hicieron exigibles, mientras que el sueldo, a su turno, lo hace en dos años, contabilizados de la misma manera. Cabe destacar que los organismos públicos no pueden renunciar a la prescripción extintiva, a menos que estén legalmente facultados para ello (65.801/2014).

La prescripción persigue dar certeza a las situaciones jurídicas y sancionar la inactividad de quien no ha ejercido sus derechos dentro de un determinado plazo. De este modo, normalmente interrumpen los períodos de prescripción los actos

que tienen el carácter de reclamaciones y que involucran el ejercicio de la acción pertinente, lo que ocurre cuando los interesados y los beneficios que solicitan se individualizan a través de documentos que formalizan ante la autoridad respectiva. Excepcionalmente, se produce dicha interrupción, mediante presentaciones de las asociaciones de empleados a nombre de sus asociados, en razón de la facultad que estas tienen de representar a sus afiliados, subsistiendo la necesidad que los titulares del beneficio, esto es, los interesados, y las franquicias que se reclaman, se especifiquen, considerando que la interrupción de la prescripción no tiene efectos generales, sino particulares, como expresa el artículo 2519 del Código Civil (25.983/1996, 74.559/2010).

Tratándose de los créditos que el Fisco tiene en contra de los funcionarios por estipendios mal percibidos, ni la ley Nº 18.834 ni ningún otro precepto del Estatuto Administrativo han alterado el régimen de prescripción que rige al respecto, de modo que tales créditos se rigen en esa materia por el artículo 2515 del Código Civil, que establece un plazo de prescripción de cinco años (1.347/1993).

La circunstancia de que peticionario estuviere privado de libertad no tiene la virtud de suspender el tiempo de prescripción de dos años que establece el artículo 161 del Estatuto Administrativo, toda vez que ello no constituye un impedimento para efectuar las diligencias necesarias para el cobro del beneficio a que pudiere haber tenido derecho (25.402/2012).

Reclamo en contra de un proceso de ordenamiento de personal se encuentra afecto al plazo de dos años que prevé el artículo 161 del Estatuto Administrativo, para la prescripción extintiva de los derechos de los funcionarios consagrados en ese cuerpo legal (76.852/2011, 278/2012, 3.685/2012).

Indemnización que contempla el artículo 154 del Estatuto Administrativo no tiene carácter remuneratorio, sino que corresponde a un beneficio de seguridad social, por lo que su reclamo queda sujeto al plazo de prescripción extintiva que contempla el artículo 161 del mismo cuerpo legal (74.017/2010, 68.169/2011, 32.679/2011).

En relación con el sueldo, procede aplicar el plazo de prescripción genérico de dos años que contempla el artículo 161 de la ley Nº 18.834, por cuanto su artículo 99, es de carácter excepcional, debiendo aplicarse en forma estricta y se refiere específicamente a las asignaciones establecidas en el artículo 98, las cuales tiene un carácter variado y solo poseen en común el ser asignaciones adicionales complementarias. A su vez, es útil indicar, a la luz del criterio contenido en la jurisprudencia de esta entidad fiscalizadora, la prescripción no afecta al derecho en sí mismo, sino que solamente a la procedencia de obtener el pago correspondiente a cada una de las sumas en que se traduce mensualmente la remuneración, de modo que el afectado puede impetrarla durante el plazo de prescripción que proceda aplicar, contado hacia atrás desde la solicitud que hiciera requiriendo el beneficio (12.567/2007, 7.753/2019).

En virtud del principio retributivo que caracteriza la función pública, la realización de un servicio para la Administración lleva aparejada una contraprestación a la que tiene derecho quien lo efectúa, la cual de no solucionarse, produciría un enriquecimiento sin causa para aquella. Sin embargo, lo anterior debe armonizarse con lo prescrito en el artículo 161 de la ley Nº 18.834, que dispone que los derechos de los funcionarios consagrados por ese estatuto prescribirán en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hubieren hecho exigibles (51.260/2014).

Los profesionales funcionarios sujetos a las leyes Nºs. 15.076 y 19.664 se rigen en materia de prescripción por las disposiciones de la ley Nº 18.834, cuerpo normativo que señala en sus artículos 99 y 161, que el derecho al cobro de las asignaciones contenidas en leyes especiales prescribe en el plazo de seis meses contado a partir de la fecha en que se hicieron exigibles, mientras que el sueldo, a su turno, lo hace en dos años, contabilizados de la misma manera (65.801/2014, 77.884/2014).

Según lo previsto en el artículo 66 de la ley Nº 18.834, los trabajos extraordinarios que disponga la autoridad serán compensados con descanso complementario, y si ello no fuere posible, por razones de buen servicio, con un recargo en las remuneraciones, siendo útil precisar que, de acuerdo con lo señalado en el artículo 161 del citado cuerpo estatutario, el derecho al goce del mencionado descanso compensatorio prescribe en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hizo exigible (80.270/2016).

La regla de prescripción del artículo 99 del Estatuto Administrativo, es aplicable a los trabajos extraordinarios cuando son retribuidos con un recargo sobre las remuneraciones, y no a través de descanso complementario, pues en tal hipótesis rige la regla del artículo 161 de ese cuerpo estatutario, norma que establece un plazo de prescripción de dos años desde la fecha en que el derecho se hubiere hecho exigible (75.617/2015).

En conformidad con el artículo 161 de la ley Nº 18.834, el derecho al descanso complementario del artículo 66 prescribe en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hizo exigible, no contemplando la normativa que regula la materia la posibilidad de que el plazo de prescripción del derecho al descanso complementario pueda suspenderse durante el periodo en que se hace uso de licencia médica, por lo que procede entender que los períodos de licencia médica deben considerarse para efectos del cálculo del plazo de prescripción del derecho al descanso complementario. En consecuencia, cumplido el aludido plazo de prescripción, no resulta procedente que las horas compensadas puedan ser utilizadas o, en su defecto, ser pagadas retroactivamente, puesto que su derecho a las mismas se encuentra prescrito (E276032/2022).

Los prestadores de servicios a honorarios que han pasado en el mismo organismo y sin solución de continuidad a desempeñar un cargo a contrata, a consecuencia de lo dispuesto en las leyes de presupuesto, pueden hacer uso de su descanso

complementario correspondiente a las horas extraordinarias trabajadas durante la vigencia de sus respectivos convenios, en exceso de una jornada ordinaria completa, toda vez que de no reconocerles tal beneficio se produciría un enriquecimiento sin causa en favor del pertinente organismo que, ya sea con ocasión de lo dispuesto en las leyes de presupuestos, o por cualquier otra causa, ha resuelto continuar contando con sus servicios, pero bajo la condición jurídica de funcionario a contrata. De ese modo, resulta procedente que los antedichos funcionarios utilicen o hayan utilizado en su nueva calidad jurídica el descanso complementario a que tenían derecho debido al tiempo extraordinario trabajado durante la vigencia de sus anteriores contrataciones a honorarios, en la medida que dicho descanso se otorgue o haya otorgado teniendo en consideración la prescripción de dos años a que se refiere el artículo 161 de la ley Nº 18.834 (10.277/2020).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 2515 y 2519 del Código Civil; 99 de la ley Nº 18.834; 157 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 162. Los funcionarios que ejerzan las profesiones y actividades que, conforme al inciso segundo del artículo 43 de la ley Nº 18.575, se regirán por estatutos de carácter especial, serán los siguientes:

Ley 18.834, Art. 156.

a) Académicos de las instituciones de Educación Superior;

b) Personal afecto a la ley Nº 15.076;

c) Personal del Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores. Asimismo el personal de la planta de Secretaría y Administración General del Ministerio de Relaciones Exteriores y de los servicios públicos sometidos a la dependencia del Presidente de la República, a través de este Ministerio, cuando cumplan funciones en el extranjero;

Ley 18.899, Art. 63, letra d).

Ley 21.080, Art. 64

d) Personal de la planta de oficiales y vigilantes penitenciarios de Gendarmería de Chile;

e) Personal que cumpla funciones fiscalizadoras en la Fiscalía Nacional Económica, el Servicio Nacional de Aduanas, el Servicio de Impuestos Internos, la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras, la Superintendencia de Valores y Seguros, la Superintendencia de Seguridad Social, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y la Dirección del Trabajo, y

f) El personal que desempeña actividades directamente vinculadas a la actividad televisiva en la Corporación de Televisión de la Universidad de Chile.

Ley 19.056, Art. 4º.

Dichos funcionarios se sujetarán a las normas de este estatuto administrativo en los aspectos o materias no regulados por sus estatutos especiales.

Interpretación:

Letra a)

El artículo 162 del Estatuto Administrativo indica que los académicos de las instituciones de educación superior se regirán por los estatutos de carácter especial, sujetándose a dicho cuerpo de normas en los aspectos no regulados por sus estatutos especiales. En ese mismo sentido, el artículo 42 de la ley Nº 21.094, sobre Universidades Estatales, expresa acerca del régimen jurídico de los académicos, que estos se regirán por los reglamentos que al efecto dicten las universidades y, en lo no previsto por dichos reglamentos, por las disposiciones del Estatuto Administrativo (E222855/2022, E371270/2023).

El artículo 4º de la ley Nº 20.880 —de probidad en la función pública y prevención de los conflictos de intereses—, establece los sujetos obligados a realizar declaración de intereses y patrimonio (DIP), mencionando en su Nº 10 a "Las demás autoridades y personal de planta y a contrata, que sean directivos, profesionales y técnicos de la Administración del Estado que se desempeñen hasta el tercer nivel jerárquico de la respectiva planta de la entidad o su equivalente". Añade esa norma que "Para establecer la referida equivalencia deberá estarse al grado remuneratorio asignado a los empleos de que se trate y, en caso de no tener asignado un grado, al monto de las respectivas remuneraciones de carácter permanente". Al respecto, y en concordancia con el criterio contenido en la jurisprudencia de este origen—, es útil hacer presente que el nivel de jefe de departamento corresponde a aquellos cargos o empleos que ocupan el tercer nivel jerárquico de la pertinente institución, o que posean un grado o remuneración igual o equivalente al asignado a ellos, cualquiera sea su denominación, y con independencia del estatuto funcionario que los rija. En este sentido, y en lo relativo al personal académico de una institución es dable anotar que si bien los cargos de tales funcionarios pueden no encontrarse asimilados a un grado como el que se contempla en el caso de los empleados no académicos, tal circunstancia no impide exigirles a dichos docentes el cumplimiento del mandato que ahora nos ocupa, toda vez que para determinar si resultan obligados a presentar la DIP, corresponde verificar si el empleo que sirven es equivalente, a lo menos, al de jefe de departamento que tenga asignado el último nivel o grado. Para ello, y en concordancia con el criterio jurisprudencial de esta entidad fiscalizadora, debe compararse el monto de las remuneraciones del académico con el correspondiente a quienes sirvan el grado más bajo de una plaza directiva del tercer nivel jerárquico del organismo respectivo. En todo caso, cuando en la pertinente planta no existan cargos con la denominación de jefe de departamento o calificados expresamente como de tercer nivel jerárquico, deben entenderse comprendidos dentro del referido nivel a todos aquellos empleos directivos que conforme a su planta o a la normativa legal que regula su orgánica, tengan a su cargo una unidad, cualquiera sea su denominación, que dependa directamente de quienes ocupan los empleos del segundo nivel **(5.288/2018, 6.845/2017).**

Actualmente el Liceo Experimental Manuel de Salas depende orgánicamente de la Universidad de Chile, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1º de la ley Nº 19.820. A su turno, de acuerdo con el artículo 3º de la referida ley, todo el personal de mencionado liceo tiene la misma calidad que poseen los funcionarios de la citada universidad. Por su parte, los académicos de esa institución de estudios superiores tienen la condición de empleados públicos y se rigen por sus estatutos especiales y en los aspectos o asuntos no regulados por estos, por la ley Nº 18.834. Así se desprende del artículo 59 del decreto con fuerza de ley Nº 3, de 2006, del Ministerio de Educación, y de los incisos primero, letra a), y final del artículo 162 de la anotada ley Nº 18.834 **(11.575/1994, 35.994/2001, 77.438/2013).**

Letra b)

Desde la vigencia de la ley Nº 18.834, los profesionales funcionarios afectos a la ley Nº 15.076, se rigen por esta en todos los aspectos que hayan sido expresamente regulados por ella, como lo es el horario máximo de trabajo, fijado en 44 horas semanales (22.312/1990, 29.011/2000).

En todas aquellas materias no contempladas por la ley Nº 15.076, se aplica a los profesionales funcionarios, supletoriamente, el Estatuto Administrativo, por lo que la declaración de irrecuperabilidad de la salud de uno de estos servidores, se rige por la ley Nº 18.834, afectando dicha medida, de acuerdo con su artículo 113, a todos los empleos compatibles que desempeñe el profesional funcionario. En este caso, la reincorporación de estos servidores a la Administración procederá solo si la comisión médica respectiva rectifica su pronunciamiento (20.418/1992).

Aunque los peritos del Servicio Médico Legal se rigen por la ley Nº 15.076, por aplicación supletoria del artículo 162, inciso segundo, de la ley Nº 18.834, poseen el derecho a defensa de los servidores públicos contemplado en el artículo 90 de ese estatuto, que prescribe que los funcionarios tendrán derecho a ser defendidos y a exigir que la institución a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma (34.343/2009).

Letra c)

El artículo 1º del decreto con fuerza de ley Nº 33, de 1979, del Ministerio de Relaciones Exteriores, estatuto del personal de ese organismo, dispone que la respectiva dotación "conforma un servicio especializado, profesional, jerarquizado y disciplinado" que se regirá por sus preceptos "y en subsidio por las normas que rigen a la Administración civil del Estado", esto es, por la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, en los aspectos o materias no regulados por aquel, tal como se desprende del artículo 162 de este último cuerpo legal (54.207/2011).

En materia de calificaciones, el reglamento de calificaciones del personal del Servicio Exterior del Ministerio de Relaciones Exteriores no contempla ni regula reclamos ante la Contraloría General de la República por los vicios de legalidad que afecten los derechos de estos funcionarios. Por lo tanto, considerando el carácter supletorio de la ley Nº 18.834, tratándose de estas materias se aplica su artículo 160, en cuya virtud estos servidores pueden recurrir ante la entidad fiscalizadora por el resultado de sus evaluaciones funcionarias, cuando se hayan producido vicios de legalidad en el respectivo procedimiento calificatorio que afecten los derechos que les confiere la ley (17.316/1997).

Letra d)

Desde el 23 de septiembre de 1989, el personal de Gendarmería de Chile está sometido a las normas de la ley Nº 18.834, con excepción de los oficiales y vigilantes penitenciarios, quienes, de acuerdo con lo señalado en los artículos 162, letra d), y 4º transitorio de esa misma ley, han continuado afectos a las disposiciones estatutarias que los regían a esa fecha, con las modificaciones derivadas de la aplicación de la ley Nº 18.575 y, en lo no previsto por aquellas, por la referida ley Nº 18.834, mientras no se dicten los nuevos estatutos especiales (5.466/1991).

De conformidad al artículo 2º, inciso tercero, del decreto ley Nº 2.859, de 1979, del Ministerio de Justicia, que fija la Ley Orgánica de Gendarmería de Chile, el personal perteneciente a las plantas de oficiales penitenciarios y de suboficiales y gendarmes estará afecto al estatuto especial a que se refiere la letra d) del artículo 162 de la ley Nº 18.834. Ese estatuto especial es el que se contiene en el decreto con fuerza de ley Nº 1.791, de 1979, del Ministerio de Justicia. Luego, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1º, inciso primero, de ese estatuto especial, la ley Nº 18.834, se aplica supletoriamente en lo no previsto y en aquello que no sea contrario a él (918/2020).

A partir de la entrada en vigencia de la ley Nº 18.834, el personal civil de Gendarmería de Chile pasó a regirse íntegramente por sus disposiciones, dejando de estar afecto, en los aspectos que esta regula, a las normas especiales que anteriormente lo reglaba, como el decreto Nº 235, de 1982, del Ministerio de Justicia, que solo sigue siendo aplicable a los funcionarios de la planta de oficiales y vigilantes penitenciarios, de acuerdo con lo establecido en el artículo 162, letra d), del aludido cuerpo legal (82.441/2015).

Letra e)

El artículo 162, letra e), de la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, dispone que al personal que cumple funciones fiscalizadoras en el mencionado servicio, se aplica un estatuto especial, el que se encuentra contenido en el decreto con fuerza de ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, no obstante que, respecto de aquellos aspectos o materias no regulados en este último texto normativo, rige supletoriamente el referido Estatuto Administrativo. Al tenor de lo expresado y en atención a que el mentado decreto con fuerza de ley no contempla normas que regulen la jornada de trabajo de los funcionarios de la indicada dirección, corresponde aplicar el artículo 65 de la ley Nº 18.834, sobre jornada de trabajo (9.939/2019).

El personal de la Dirección del Trabajo que no forma parte del escalafón de fiscalizadores se rige por la ley Nº 18.834. No obstante, en materia de requisitos de ingreso, de remuneraciones, incompatibilidades y prohibiciones se le aplican disposiciones del decreto ley Nº 3.551, de 1980. El personal de la planta de

fiscalizadores de la Dirección del Trabajo se rige íntegramente por estatutos de carácter especial y, supletoriamente, por el Estatuto Administrativo, de acuerdo con la letra e) de su artículo 162 **(4.411/1990).**

De acuerdo con los artículos 21 y 43 de la ley Nº 18.575, en relación con el artículo 162, letra e), de la ley Nº 18.834, los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos se rigen por las normas del Estatuto Administrativo, con excepción del personal que cumple funciones fiscalizadoras, el cual está afecto a estatutos especiales **(24.378/1990, 18.905/2002).**

El artículo 162, letra e), de la ley Nº 18.834, de acuerdo con lo establecido en el inciso segundo del artículo 43 de la ley Nº 18.575, señala que se regirán por estatutos de carácter especial , entre otros lo personales que cumplen funciones fiscalizadoras en el Servicio Nacional de Aduanas, los cuales, con arreglo al inciso final de la misma disposición "se sujetarán a las normas de este Estatuto Administrativo en los aspectos o materias no regulados por sus estatutos especiales", ides que reitera el artículo 4º transitorio del mismo ordenamiento, al disponer que mientras estos no se dicten , continuarán rigiendo las normas en actual vigencia **(30.568/1990).**

Según lo prescrito en el artículo 162, letra e), de la ley Nº 18.834, aprobatoria del Estatuto Administrativo, el personal que cumpla funciones de fiscalización en el Servicio de Impuestos Internos, entre otros, estará regido por un estatuto de carácter especial, según lo autoriza el inciso segundo del artículo 43 de la le y Nº 18.575. Ahora bien, el señalado estatuto especial que rige a esta clase de servidores está contenido en el decreto con fuerza de ley Nº 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, toda vez que en conformidad al artículo 4º transitorio de la ley Nº 18 .834, mientras no se dicten los nuevos estatutos especiales a que se refiere el artículo 162 del mismo cuerpo legal, continuarán rigiendo los que a la fecha de publicación de este se encontraban vigentes **(40.583/1995).**

El inciso primero del artículo 37 del decreto con fuerza de ley Nº 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, establece que el feriado de los funcionarios del Servicio de Impuestos Internos se regulará por las disposiciones establecidas en el artículo 88 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, de la misma cartera, remisión que debe entenderse efectuada a la ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo **(3.400/2016).**

Inciso 2º

De acuerdo con el inciso segundo del artículo 162, los funcionarios mencionados en esta norma están afectos al Estatuto Administrativo en aquellos aspectos o materias no regulados por sus estatutos especiales, de manera que si en estos se encuentra reglamentado específicamente el sistema de calificaciones de dicho personal, no resulta procedente la aplicación supletoria de las disposiciones pertinentes de la ley Nº 18.834 **(11.574/1994).**

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15 y 43 de la ley Nº 18.575; 4º transitorio de la ley Nº 18.834; 4º, número 10, de la ley Nº 20.880; 42 de la ley Nº 21.094.

ARTÍCULO 163. Derógase el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960. Ley 18.834, Art. 157.

Toda referencia que las leyes vigentes efectúen al decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, se entenderá hecha a las disposiciones correspondientes del presente Estatuto Administrativo.

Interpretación:

El inciso primero del artículo 163 fue aprobado con el carácter de ley orgánica constitucional (28.614/1989, 32.078/1990, 21.837/1991).

El criterio del legislador fue el de derogar pura y simplemente y en forma expresa el antiguo Estatuto Administrativo, considerando que resultaba jurídicamente muy inconveniente mantener en vigencia parcial —para determinadas entidades— dicho cuerpo legal (33.872/1989).

El descuento para el fondo de desahucio que establecía el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, quedó derogado a partir de la entrada en vigor de esta nueva normativa, esto es, desde el 23 de septiembre de 1989, la que abrogó íntegramente el régimen de desahucio aplicable a los funcionarios públicos, todo ello sin desmedro del derecho de aquellos personales a conservar esa franquicia de acuerdo con el artículo 14 transitorio de aquel texto, por serles aplicables las disposiciones sobre la materia dispuestas por el citado decreto con fuerza de ley Nº 338, a la vigencia del actual estatuto (14.781/2003, 4.185/2017).

La derogación orgánica a que hace alusión el artículo 163 del actual Estatuto Administrativo, se refiere única y exclusivamente al decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, razón por la cual ha debido establecer en su artículo 13 transitorio una norma de protección que haga aplicable determinadas disposiciones del antiguo ordenamiento estatutario a quienes se encontraban en funciones al 23 de septiembre de 1989, por lo que no puede hacerse extensivo a un beneficio previsional de naturaleza independiente al ordenamiento que se deroga (20.291/1995, 14.033/2007)

El desahucio fiscal a que se refería el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, antiguo Estatuto Administrativo, fue derogado por el artículo 163 de la ley Nº 18.834, sin perjuicio de lo cual los empleados públicos en funciones a la fecha de entrada en vigor del precitado texto legal, esto es, al 23 de septiembre de 1989, tuvieron la posibilidad de conservarlo, al tenor de lo previsto en el artículo 13 transitorio de ese cuerpo estatutario (68.646/2011, 20.093/2012).

Aun cuando un funcionario vuelva a ser cotizante de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, no podrá obtener un nuevo desahucio por una eventual segunda jubilación, toda vez que el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, fue derogado por el artículo 163 de la ley Nº 18.834, por lo cual las normas

de protección reseñadas no alcanzan a quienes se incorporan o reincorporan, a partir de la entrada en vigencia de este último cuerpo legal (38.431/2009, 2.414/2014).

Concordancias:

Artículos 38 de la Constitución Política; 15 y 43 a 51 de la ley Nº 18.575; 13 transitorio de la ley Nº 18.834; 159 de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO FINAL. El cambio de régimen jurídico que signifique la aplicación de este Estatuto, respecto de los trabajadores de órganos y servicios del Estado, regidos a la fecha de su vigencia por las normas del Código del Trabajo u otros estatutos especiales, no importará supresión de cargo o término de relación laboral, para ningún efecto legal, ni dará derecho al pago inmediato de beneficio alguno, incluidas las indemnizaciones por años de servicio que pudieren corresponder a tal fecha.

Ley 18.842, Art. Único.

Ley 18.834, Art. Final.

El pago de beneficios indemnizatorios que correspondieren al personal referido, se entenderá postergado hasta el cese de los servicios en la respectiva entidad empleadora, por causa que otorgue derecho a percibirlo. En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido hasta la fecha del cambio de régimen a que se refiere el inciso primero de este artículo y las remuneraciones que estuviere percibiendo el trabajador a la fecha del cese.

Interpretación:

Inciso 1º

La aplicación de la ley Nº 18.834 a los trabajadores de los organismos y servicios del Estado, regidos a la fecha de su vigencia por las normas del Código del Trabajo u otros estatutos especiales, no implica supresión de cargos o término de la relación laboral para ningún efecto legal. De este modo, quienes estaban en esa situación mantuvieron su vínculo funcionario, pero sometidos ahora a las disposiciones del nuevo cuerpo estatutario, las cuales, atendida su condición de preceptos de derecho público, rigen *in actum*, no obstante, las excepciones que ese mismo ordenamiento contempla (12.616/1990, 17.816/1990, 25.365/1990).

Cuando los contratos regidos por el Código del Trabajo o por estatutos especiales son renovados sin solución de continuidad, el personal no debe cumplir con los requisitos de ingreso a los diversos cargos de la Administración, pues la renovación constituye una prolongación de funciones y no un nuevo ingreso al servicio. No obstante, quienes ingresen a un empleo público con posterioridad a la fecha de vigencia del Estatuto Administrativo, deben cumplir con todas las exigencias previstas para ello, tanto en este ordenamiento como en estatutos especiales (12.501/1991).

Inciso 2º

Conforme el artículo final de la ley Nº 18.834, el cambio de régimen jurídico que afectara a quienes se regían por el Código del Trabajo al momento de entrar en vigor el estatuto administrativo, no da derecho al pago inmediato de beneficio

alguno, incluidas las indemnizaciones, pago que se entiende postergado hasta el término de los servicios en la respectiva entidad empleadora por "causa que otorgue derecho a percibirlo", expresión que debe estimarse referida a los ceses de funciones que no son imputables al trabajador (27.669/1991, 25.544/2014).

La supresión del empleo dispuesto por resolución de la autoridad no permite el pago de la indemnización del artículo 154 del Estatuto Administrativo, pero por tratarse de una causal de término de funciones no imputable al trabajador, procede aplicar el inciso segundo del artículo final de la ley Nº 18.834, que contempla una indemnización para el personal de los servicios regidos con anterioridad a su vigencia por el Código del Trabajo y que cambiaron de régimen jurídico como consecuencia de la entrada en vigor del nuevo Estatuto Administrativo (6.388/1992, 35.041/2001).

El cálculo de la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo final del Estatuto Administrativo se realiza computando todo el tiempo servido al amparo del Código del Trabajo o de estatutos especiales hasta la fecha del cambio de régimen estatutario, pero sobre la base de las remuneraciones que el servidor estuviere percibiendo al momento del cese de sus funciones (19.080/1992, 3.990/1995, 31.931/1996).

Un funcionario cuya salud fue declarada irrecuperable por la comisión de medicina preventiva e invalidez respectiva, y a quien luego de concedérsele seis meses de licencia se le declaró vacante el cargo, carece del derecho a la indemnización prevista en el inciso segundo del artículo final de la ley Nº 18.834, por cuanto su cese de funciones no se produjo como consecuencia de la manifestación de voluntad del empleador, sino que por aplicación de la ley, concretamente del artículo 152 del Estatuto Administrativo, precepto legal que ordena el retiro de los funcionarios declarados con salud irrecuperable (45.724/2000, 47.925/2001, 60.686/2005).

Cese en un cargo titular, en virtud del artículo 151 de la ley Nº 18.834, no origina para el empleado el derecho a impetrar una indemnización por años de servicio, por no contemplar ese beneficio (21.127/2017).

La petición de renuncia a un cargo de exclusiva confianza deriva de la voluntad de la autoridad, no siendo, por ende, imputable al trabajador. Por tal motivo, el interesado tiene derecho a la indemnización contemplada en el inciso segundo del artículo final de la ley Nº 18.834, por cuanto la expresión "por causa que otorgue derecho a percibirlo", que emplea el citado precepto, debe considerarse referida precisamente a los ceses de funciones que no son imputables al funcionario (31.931/1996, 26.465/2000).

La no renovación de los contratos constituye una causal de expiración de funciones basada en la voluntad del empleador y no en motivos imputables al trabajador, lo cual, en la situación que regula el artículo final de la ley Nº 18.834,

habilita al interesado para percibir la indemnización contemplada en su inciso segundo (26.465/2000).

Para acceder a la indemnización a que se refiere este artículo es preciso que el cese de funciones haya derivado de la voluntad del empleador por motivos no imputables al trabajador. No obstante, como la expiración de labores se produjo por deceso acaecido con anterioridad a la notificación de dicho cese, esto es, por la causal del artículo 146 letra g), del Estatuto Administrativo, lo que impidió que el derecho a la indemnización alcanzara a incorporarse a su patrimonio, la hija de la funcionaria fallecida no ha podido acceder a ese beneficio, toda vez que nadie puede adquirir más derechos que los que tenía el causante (49.386/2004).

Para percibir la indemnización por años de servicios de ley Nº 18.834 se exige que la causal de cese de funciones no sea imputable al funcionario, mientras que en caso de la bonificación por retiro de la ley Nº 18.882, se requiere para acceder a ella, el que el funcionario renuncie voluntariamente a la institución, de manera que al ser diversas las exigencias de ambos beneficios, son incompatibles entre sí (45.891/2004, 63.688/2012).

Concordancias:

Artículos 43 de la ley Nº 18.575; artículos 152 y 154 de la ley Nº 18.834; artículo septuagésimo de la ley Nº 19.882

*

9

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

ARTÍCULO 1º. Delégase en el Presidente de la República, por el plazo de seis meses contado desde la publicación de la presente ley, la facultad de adecuar las plantas y los escalafones establecidos por ley a lo dispuesto en el artículo 5º permanente de este Estatuto, mediante uno o más decretos con fuerza de ley. El o los decretos correspondientes deberán ser dictados por el Ministerio del ramo y suscritos, además, por los Ministros del Interior y de Hacienda.

Ley 18.834, Art. 1º transitorio.

Ley 18.899, Art. 63, letra e).

La facultad que otorga el inciso anterior comprende la de fijar los requisitos generales y específicos que deberán cumplirse para el ingreso y promoción en determinados cargos de las plantas que se adecuen. Los requisitos referidos no regirán para el encasillamiento que dispone el inciso final de este artículo.

Ley 18.834, Art. 1º transitorio.

Ley 18.899, Art. 63, letra f).

Tratándose de plantas y escalafones que no hayan sido fijados por ley, la autoridad administrativa correspondiente deberá adecuarlos a lo dispuesto en el artículo 5º permanente de este Estatuto, dentro del mismo plazo señalado en el inciso anterior. En uso de esta facultad se podrá establecer plantas separadas por unidades o establecimientos.

Ley 18.834, Art. 1º transitorio.

Los actuales escalafones se mantendrán vigentes, mientras el Presidente de la República o la autoridad administrativa correspondiente no haga uso de la facultad a que se refieren los incisos anteriores.

El encasillamiento del personal en actual servicio procederá de pleno derecho. Para el solo efecto de la aplicación práctica de este encasillamiento, el jefe superior de la institución, el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según corresponda, mediante decreto o resolución, dejarán constancia de la ubicación concreta que ha correspondido en las plantas a cada funcionario.

Interpretación:

Los decretos con fuerza de ley que se dicten en conformidad con el artículo 1º transitorio constituirán el texto legal que fije la planta de los servicios de la Administración del Estado regidos por el Estatuto Administrativo, de modo que ellos deberán incluir todos los cargos que a la época integran ese ordenamiento (7.252/1990).

El Presidente de la República no puede transformar cargos directivos en empleos de profesionales en los casos de plazas unipersonales que no tienen funcionarios bajo su dependencia y que no corresponden a una unidad de la estructura, o de cargos que han quedado obsoletos, pues son servidos por personas que ejercen tareas exclusivamente profesionales, sin tener atribuciones directivas. Ello, porque del tenor de este artículo 1º transitorio se desprende que los actuales cargos deben incorporarse en las plantas que contempla el artículo 5º, sin que pueda alterarse la naturaleza que poseen y que se encuentra determinada por la denominación del escalafón de que forman parte (4.016/1990, 27.065/1996).

La facultad otorgada por este precepto no autoriza para cambiar el grado de los empleos, alteración que, por otra parte, obsta al encasillamiento por el solo ministerio de la ley que en él se prevé (11.890/1990).

Como el artículo 5º de la ley Nº 18.834 reconoce para fines de la carrera funcionaria solo las cinco plantas que indica, sin establecer requisitos ni fijar posiciones relativas en razón de determinadas profesiones u oficios, ni distinguir otras especialidades que las que menciona, no procede que hayan otros escalafones como tampoco que se consideren las distintas profesiones u oficios que puedan existir dentro de cada planta, pudiendo solamente tener cabida en ese ordenamiento los escalafones de directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares (18.647/1992).

Para la adecuación de las plantas y escalafones a lo establecido en el artículo 5º permanente, dispuesta por el artículo 1º transitorio de la ley Nº 18.834, las normas sobre requisitos para el ingreso y promoción a determinados empleos deben establecerse en términos claros que hagan posible su aplicación (11.790/1990).

Es improcedente la norma de un decreto con fuerza de ley que adecúa las plantas y escalafones de un servicio, en cuya virtud se exige título profesional otorgado por una universidad o instituto profesional del Estado para el ingreso o promoción a los cargos de profesionales que indica, excluyendo a las personas tituladas en establecimientos privados reconocidos por el Estado, pues ello infringe la Constitución Política, artículo 19, Nºs. 2 y 16, sobre igualdad ante la ley y libertad de trabajo, respectivamente, que prohíben las discriminaciones que no se basen en la capacidad o idoneidad personal (16.941/1990).

Conforme al artículo 1º transitorio de la ley Nº 18834, los requisitos fijados en la nueva planta adecuada al artículo 5º permanente deben cumplirse por los empleados para poder ser promovidos a cargos superiores, exigencias que no se necesitaron satisfacer para el encasillamiento dispuesto en inciso final de esta norma transitoria. Es improcedente, entonces, proveer un cargo por vía del ascenso si el interesado no se ajusta a las exigencias que la nueva planta ha señalado para ocuparlo al momento de producirse la vacante. Ello, puesto que se requiere que el funcionario reúna las condiciones para el desempeño de la respectiva plaza, aunque el legislador no las haya contemplado expresamente,

ya que el cumplimiento de las mismas constituye la situación normal para la provisión de empleos y solo de manera excepcional, en virtud de una norma legal, un cargo puede ser servido por quien no las acredite, disposición que, por su carácter, debe interpretarse en sentido estricto (24.111/1990, 24.157/1991, 21.653/1992, 22.989/1992).

Para determinar cuáles son las exigencias referidas a las personas que poseen un título profesional para optar a cargos de su especialidad en la Administración del Estado, es necesario estarse a la normativa que rige a cada servicio. Así, las condiciones para desempeñar los cargos contemplados en los escalafones de los distintos servicios se contienen principalmente en los decretos con fuerza de ley dictados de acuerdo con el artículo 1º transitorio de la ley Nº 18.834, sobre adecuación de plantas, requisitos que pueden ser diferentes según el estamento a que pertenezca la respectiva plaza. En consecuencia, menester será examinar en cada caso los requisitos que prevé la normativa pertinente y las características del título, según la entidad que lo otorgó, para así determinar si los interesados tienen o no la calidad de profesionales (37.780/1994).

La adecuación de la planta y escalafones al artículo 5º de la ley Nº 18.834, dispuesta por el artículo 1º transitorio de ese ordenamiento, debe ordenarse por decreto supremo cuando se trate de plantas y escalafones que no han sido fijados por ley (29.279/1991).

En los organismos que no adecuaron sus plantas, el personal sujeto al Código del Trabajo ha continuado afecto al sistema de nombramiento previsto en dicho código, sin perjuicio de que dichos servicios puedan recurrir al concurso para la provisión de empleos. En estas entidades mientras esté pendiente el señalado procedimiento de adecuación, el régimen de ascensos o promociones de la ley Nº 18.834 no tiene cabida, por cuanto este opera sobre la base de las plantas que menciona su artículo 5º permanente. En materia de feriados, licencias, calificaciones y cese de servicios, los funcionarios de esos organismos han quedado, en términos generales, sometidos al nuevo Estatuto Administrativo, cuyas normas por ser de derecho público, rigen *in actum* (21.837/1991).

Los requisitos legales para acceder a un cargo de grado superior son los generales y específicos que deben cumplirse para el ingreso y promoción a los cargos contemplados en las nuevas plantas de los servicios de la Administración del Estado, adecuadas al artículo 1º transitorio de ley Nº 18.834, norma que facultó, además, al Presidente de la República, para fijar dichos requisitos en decretos con fuerza de ley (12.029/1992).

Conforme al artículo 1º transitorio de la ley Nº 18.834, debieron adecuarse las plantas de los servicios públicos a los estamentos previstos en dicho estatuto, oportunidad en la cual quienes desempeñaban plazas de jefatura, de acuerdo con la naturaleza que es propia de tales cargos, debían ser encasillados en empleos directivos (16.195/2016).

El proceso de adecuación de plantas y escalafones de los servicios al artículo 5º de la ley Nº 18.834, establecido en el artículo 1º transitorio del mismo texto legal, solo pudo significar que los cargos de los escalafones vigentes deben incorporarse a las nuevas plantas según la naturaleza que investían y sin que pudiera modificarse su número y grado, ni crearse nuevas plazas para designar en ellas a otros empleados que no fueran los de planta y en funciones al 23 de septiembre de 1989, fecha de publicación de la citada ley Nº 18.834 (11.300/1990, 27.564/1992).

Los requisitos de ingreso y de promoción que se fijen en el acto de adecuación de las plantas no regirán para el encasillamiento contemplado en este artículo. No procede que, a través del encasillamiento, se efectúen designaciones en cargos de mayor jerarquía, porque el mismo no puede significar variación en el grado de los funcionarios (12.195/1991).

La regla que señala que el encasillamiento del personal en actual servicio procederá de pleno derecho se refiere exclusivamente al personal de planta en funciones al 23 de septiembre de 1989, no siendo factible nombrar a servidores contratados aun cuando existieren plazas vacantes, ya que para ello se habría requerido una disposición expresa en tal sentido (31.461/1990).

Los encasillamientos constituyen mecanismos generales de provisión de empleos que se rigen especialmente por la normativa que los ordena, por lo que la autoridad administrativa debe atenerse a ella al disponerlos, correspondiendo a la Contraloría General velar por su cumplimiento mediante la toma de razón de los actos administrativos que los materializan (30.352/1992, 38.842/1995).

El artículo 1º transitorio de la ley Nº 18.834 delegó en el Presidente de la República la facultad de adecuar las plantas y escalafones establecidos por la ley al artículo 5º permanente de ese cuerpo legal, estableciendo que el encasillamiento del personal procedería de pleno derecho y que para el solo efecto de la aplicación práctica de ese encasillamiento, mediante decreto o resolución de la autoridad competente, debería dejarse constancia de la ubicación concreta que ha correspondido a cada funcionario (37.199/1994).

El encasillamiento con motivo del artículo 1º transitorio del Estatuto Administrativo, en relación con el artículo 5º del mismo texto, no ha tenido el alcance de los encasillamientos que ordinariamente derivan de la creación de nuevas plantas, ya que solo ha consistido en la adecuación de las plantas y escalafones preexistentes, a aquellos creados por el citado estatuto, operando de pleno derecho, conforme a lo que ordena el inciso cuarto del artículo 1º transitorio antes mencionado (13.423/1996).

El cargo de jefe de sección farmacia de un hospital puede continuar siendo desempeñado por una persona que carece del título de químico farmacéutico, no obstante que el decreto con fuerza de ley Nº 23, de 1992, del Ministerio de Salud,

exige que la referida plaza deba ser servida por quien posea dicho título profesional. Ello, porque quien desempeña ese cargo fue designado según los requisitos exigidos con anterioridad a la vigencia del citado decreto con fuerza de ley y lo ha podido seguir sirviendo conforme al inciso quinto del artículo 1º transitorio, precepto que expresa que el encasillamiento del personal en servicio a la fecha de la adecuación de los cargos opera de pleno derecho. Una vez que el aludido funcionario cese en funciones, el servicio de salud deberá llamar a concurso para proveer el mencionado cargo, en el cual solo podrán participar profesionales que estén en posesión del título de químico farmacéutico (2.872/1998).

Concordancias:

Artículos 5º, 15 y 5º transitorio de la ley Nº 18.834; 8º de la ley Nº 18.959; 1º y 2º transitorios de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 2º. El personal en actual servicio que no desempeñe funciones propias de la institución, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2º permanente, continuará en el desempeño de sus cargos.

Ley 18.834, Art. 2º transitorio.

Las nuevas plantas que se creen en conformidad a esta ley incluirán los cargos que no correspondan a funciones propias de la institución, los que llevarán la denominación de "cargo suplementario", cuando quienes los desempeñen no hayan podido ser encasillados en cargos que correspondan a funciones propias de la institución. Quienes desempeñen dichos cargos tendrán derecho a ascender, con arreglo a las normas vigentes, en la respectiva planta. La supresión del cargo suplementario, operará de pleno derecho desde la fecha en que quede vacante.

Interpretación:

La adecuación de escalafones al artículo 5º de la ley Nº 18.834, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 1º y 2º transitorios de la misma ley, comprendió para la autoridad administrativa actuar conforme a derecho al encasillar dentro de una planta al personal que no cumpliesen los requisitos educacionales para ello, por constituir un mandato legal del que no podía válidamente prescindir. Los encasillamientos constituyen mecanismos generales de provisión de empleos que se rigen especialmente por la normativa que los ordena, por lo que la autoridad administrativa debe atenerse a ella al disponerlos, correspondiendo a la Contraloría General velar por su cumplimiento mediante la toma de razón de los actos administrativos que los materializan (27.564/1992).

Concordancias:

Artículos 2º, 16 y 1º transitorio de la ley Nº 18.834; 3º transitorio de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 3º. La aplicación de las normas contenidas en la presente ley no podrá significar disminución de remuneraciones ni pérdida de cualquier otro derecho para el personal en actual servicio.

Ley 18.834, Art. 3º transitorio.

Interpretación:

Los funcionarios que han continuado desempeñando las mismas tareas que realizaban con anterioridad a la vigencia de la ley Nº 18.834 y que, por las nuevas exigencias, se han visto privados del derecho a percibir la asignación de pérdida de caja de que gozaban, debido a las mayores exigencias que este texto dispone para tener derecho a ella, esto es, manejar dinero efectivo como función principal, se encuentran amparados, de conformidad con lo prevenido en el artículo 3º transitorio de la misma ley, por una norma de protección de sus remuneraciones. Por esta razón, los emolumentos que han dejado de percibir por tal motivo deben serles compensados mediante una planilla suplementaria, que se mantendrá mientras continúen ejerciendo las mismas funciones que les dieron derecho al pago de la asignación. Para ello, es preciso que el empleado haya percibido efectivamente la asignación, lo que es esencial para que opere la protección del artículo 3º transitorio de la ley Nº 18.834 (6.357/1992, 24.721/1992, 4.111/1994).

Esta norma de protección no ampara el derecho a ascender de los empleados que no cuenten con los requisitos que actualmente exige un determinado cargo en la Administración, pero que pudieron ser promovidos antes de la vigencia del nuevo Estatuto Administrativo, toda vez que la posibilidad de ascender constituía para aquellos servidores una mera expectativa (18.574/1991, 24.157/1991, 22.989/1992).

El tiempo trabajado a honorarios no puede considerarse para determinar los días de feriado de los funcionarios del Instituto Nacional de Estadísticas, porque solo son útiles para ese propósito los desempeños en los sectores público o privado, efectuados como "dependiente", carácter que no poseen las labores remuneradas sobre la base de honorarios —de acuerdo con el artículo 103 de la ley Nº 18.834 y el artículo 43 de la ley Nº 18.575, en relación con el artículo 21, inciso primero, del mismo ordenamiento—. Luego, es improcedente aplicar la ley Nº 18.834, artículo 3º transitorio —norma de protección de las remuneraciones y demás derechos que tenían los empleados en servicio a la fecha de vigencia del nuevo Estatuto Administrativo— a los funcionarios de ese organismo, a quienes el artículo 54 del decreto Nº 1.062, de 1970, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, les permitía computar para el feriado todos los años servidos al Estado, sean de planta, a contrata o a honorarios, siempre que estos últimos se prestaran regularmente y con un horario fijo. Lo anterior, por cuanto el aludido personal por expreso mandato del decreto ley Nº 249, de 1973, artículo 28, en concordancia con el artículo 1º del mismo texto legal, desde el 5 de enero de 1974, quedó afecto en materia de feriado anual al decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, artículos

88 y siguientes, preceptos que no contemplaban la posibilidad de considerar para tal fin, el tiempo trabajado a honorarios. De este modo, la entrada en vigor de la ley Nº 18.834 no significó respecto de aquellos empleados la pérdida de su derecho a computar los lapsos servidos en esa condición (20.956/1994).

Funcionario de Gendarmería no tiene derecho a percibir, mediante planilla suplementaria, sumas que compensen la disminución de sus remuneraciones líquidas como consecuencia del traspaso desde la Caja de Ahorros de Empleados Públicos a la Dirección de Previsión de Carabineros. Ello, porque según el artículo 1º de la ley Nº 19.195, el personal de las plantas de oficiales y vigilantes penitenciarios de esa institución, como el de las plantas profesionales, directivos, administrativos, técnicos y auxiliares destinados permanentemente a prestar servicios dentro de una unidad penal, quedó sujeto al régimen previsional y término de carrera del personal de Carabineros, con excepción del desahucio. No obstante, aun cuando disposiciones como el artículo 3º transitorio de la ley Nº 18.834, posibilitan compensar por planilla suplementaria las disminuciones de remuneraciones que generan su aplicación, estas son franquicias excepcionales que deben interpretarse restrictivamente, pues la ley Nº 19.195, en sus disposiciones permanentes y transitorias, no considera mecanismo que compense esas disminuciones generadas de su aplicación (25.281/1997).

Como esta disposición no establece normas especiales respecto de la planilla suplementaria, esta no es reajustable, ni se absorbe con el posterior aumento de las remuneraciones (44.550/1998, 21.312/1999).

Persona que posee el diploma de Técnico Topográfico, otorgado por la Universidad de Concepción, el cual tiene la calidad de título de técnico de nivel superior, no puede acceder a un empleo como titular de la planta de profesionales por carecer del diploma profesional exigido para el desempeño de dicha plaza. Lo anterior no se altera por el hecho de que su contrata haya sido prorrogada asimilada al grado 14º, profesional, toda vez que ello tuvo solo por objeto dar cumplimiento a la norma de protección del artículo 3º transitorio de la ley Nº 18.834, que previene que la aplicación de las disposiciones contenidas en ese cuerpo legal no podrá significar disminución de remuneraciones ni pérdida de cualquier otro derecho para el personal en servicio al momento de entrar en vigencia ese Estatuto, precepto que no autoriza para eximir del requisito educacional que actualmente exige la planta de personal para desempeñar un cargo contemplado en ella (28.896/2009).

Concordancias:

Artículos 5º, 12, 98, 99, 163 y 1º, 13, 14 y 15 transitorios de la ley Nº 18.834; 4º transitorio de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 4º. Mientras no se dicten los nuevos estatutos especiales a que se refiere el artículo 162 continuarán rigiendo los actualmente en vigencia, aplicándose supletoriamente las normas del presente Estatuto.

Ley 18.834, Art. 4º transitorio.

Interpretación:

Como el decreto con fuerza de ley Nº 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, y la ley Nº 18.834 no contienen reglas precisas en cuanto a la forma en que deben realizarse los concursos para proveer empleos públicos, corresponde a la propia autoridad administrativa determinar las bases y condiciones en que han de desarrollarse dichos certámenes, tratándose del personal de fiscalizadores, pautas que si bien pueden preestablecerse libremente y según se estime más adecuado para el mejor desenvolvimiento del respectivo proceso, obligan a la autoridad que las fija a proceder conforme a ellas y aplicarlas de manera general a todos los candidatos, debiendo en todo caso observarse las disposiciones previstas en los artículos 18 y siguientes de la referida ley Nº 18.834 (3.182/1991).

El personal de la planta de oficiales y vigilantes penitenciarios de Gendarmería de Chile seguirá regido por sus normas especiales y, supletoriamente, por la ley Nº 18.834, mientras no se dicten nuevos estatutos especiales a su respecto, de modo que, en materia de calificaciones, queda excluido de la aplicación del procedimiento regulado por el nuevo Estatuto Administrativo, al serle aplicable en esas materias el decreto con fuerza de ley Nº 1.791, de 1979, del Ministerio de Justicia, Estatuto del Personal de Gendarmería, y el decreto Nº 819, de 2001, del Ministerio de Justicia (28.871/1990, 18.812/1991, 32.050/1993).

El artículo 113 de la ley Nº 18.834, precepto que expresa que la declaración de irrecuperabilidad afectará a todos los empleos compatibles que desempeñe el funcionario y le impedirá reincorporarse a la Administración del Estado, es aplicable a los profesionales funcionarios regidos por la ley Nº 15.076, porque, según los artículos 162, letra b), y 4º transitorio de la ley Nº 18.834, los profesionales funcionarios se rigen por el nuevo Estatuto Administrativo en los aspectos no regulados por la citada ley Nº 15.076, lo que ocurre con la materia indicada. Luego, declarada irrecuperable la salud de algún profesional funcionario que estaba prestando servicios en la Administración, esa medida afecta a todos los empleos compatibles que esté desempeñando y en el futuro, a menos que la comisión médica correspondiente rectifique su pronunciamiento (20.418/1992).

No procede aplicar supletoriamente al personal regido por ley Nº 15.076 el artículo 109 de la ley Nº 18.834, que permite fraccionar por días o medios días tales permisos, porque el artículo 25 de la primera ley citada regula el otorgamiento de los referidos permisos y, conforme al artículo 156 y 4º transitorio del Estatuto Administrativo, los profesionales funcionarios sometidos a la ley Nº 15.076 se

rigen por el estatuto en los aspectos o materias no regulados expresamente por la ley médica (42.633/1994, 48.220/2003).

Concordancias:

Artículos 43 de la ley Nº 18.575; 45, 21 y 162 de la ley Nº 18.834.

ARTÍCULO 5º. El personal que actualmente cumple funciones en calidad de interino, podrá conservar dicha calidad hasta el 31 de diciembre de 1990.

Ley 18.899, Art. 63, letra g).

Ley 19.103, Art. 15.

Ley 19.182, Art. 15.

Ley 18.834, Art. 5º transitorio.

Interpretación:

Los nombramientos de interinos que, al amparo del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, constituían empleos de planta, han dejado de poseer tal calidad en los servicios estatales regidos por la ley Nº 18.834, pasando a constituir cargos sujetos a un régimen especial determinado por el artículo 5º transitorio del actual Estatuto Administrativo. Desde su entrada en vigencia, el desempeño de los cargos de planta solo puede desarrollarse en calidad de titulares, suplentes o subrogantes, habiendo desaparecido el interinato (16.722/1990, 29.527/1990, 29.827/1991).

Es improcedente aplicar el artículo 3º transitorio de la ley Nº 18.834 al personal que, a la fecha de su entrada en vigor, tiene la calidad de interino y mantiene la titularidad de su cargo, no obstante que, conforme al artículo 5º transitorio y su modificación posterior, ha podido conservar dicha condición hasta el 31 de diciembre de 1990, para volver a ejercer el empleo titular al cumplirse el mencionado plazo. Ello, porque el referido artículo 3º transitorio persigue proteger el monto de las remuneraciones de los empleados, cualquiera sea la situación jurídica que ostenten, pero no tiene la virtud de mantener los estipendios de un empleo que se sirve en una calidad precaria más allá del término de su desempeño, considerando que la propia normativa ha excluido esta modalidad de provisión de empleos (5.734/1990).

Concordancias:

Artículos 63 de la ley Nº 18.899; 6º transitorio de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 6º. El límite de personal a contrata establecido en el artículo 10 permanente, inciso segundo, se aplicará a partir del 1º de enero del año 2000. No podrá aumentarse la dotación actualmente existente de este personal que exceda de dicho límite.

Ley 19.103, Art. 16.
Ley 19.182, Art. 16.
Ley 19.259, Art. 17.
Ley 19.356, Art. 17.
Ley 19.430, Art. 17.
Ley 19.486, Art. 17.
Ley 19.540, Art. 17.
Ley 19.596, Art. 17.
Ley 18.834, Art. 6º transitorio.

Interpretación:

El número total de empleados a contrata de un servicio no podrá exceder de una cantidad equivalente al 20% del total de los cargos de su planta de personal, limitación que debió entrar en vigencia el 1 de enero de 1992, pero que, por sucesivas postergaciones a través de leyes de presupuesto, rige actualmente a contar del 1 de enero de 2000 (22.037/1990, 16.376/2000).

Concordancias:

Artículos 2º, 3º, letra c), 10 de la ley Nº 18.834.

Ley 18.834, Art. 7º transitorio.

ARTÍCULO 7º. El requisito de haber aprobado la educación básica o de poseer el nivel educacional o título profesional o técnico, establecido en el artículo 12 permanente, letra d), no será exigible al personal en actual servicio.

En tanto no se adecuen las plantas de personal a lo dispuesto en el artículo 5º permanente, la validación de cursos se ceñirá a las disposiciones de los artículos 3º y 4º del decreto con fuerza de ley Nº 90, de 1977, del Ministerio de Hacienda.

Interpretación:

Esta norma protege a los funcionarios en servicio al 23 de septiembre de 1989 que no cumplían los requisitos de estudio exigibles para desempeñar un empleo determinado, con el objeto de que puedan continuar ocupando sus cargos. Los favorecidos con esta disposición no están habilitados para servir plazas distintas por la vía del ascenso, respecto de las cuales no cumplen las exigencias correspondientes, por lo que deben permanecer en sus cargos titulares (19.020/1990, 24.767/1990, 14.405/1991).

Para acceder a un cargo de grado superior en la línea jerárquica de una misma planta, se requiere que el empleado reúna las respectivas exigencias para poder desempeñarlo, aunque el legislador no lo haya señalado expresamente, pues el cumplimiento de las mismas es la situación normal para la provisión de empleos y solo de manera excepcional y en virtud de una disposición legal que así lo disponga, un cargo puede ser servido por quien no esté en posesión de los requisitos pertinentes para ello (24.111/1990, 15.441/1993).

Cuando los funcionarios que están protegidos por este precepto se han acogido a retiro temporal o desvinculado del servicio, al reincorporarse a este deberán acreditar el cumplimiento de los requisitos del cargo al cual postulan (6.600/1994).

Concordancias:

Artículos 5º, 12, letra d), 14 y 59 de la ley Nº 18.834; 7º transitorio de la ley Nº 18.883; decreto con fuerza de ley Nº 90, de 1977, del Ministerio de Hacienda.

ARTÍCULO 8º. Las viviendas ocupadas actualmente por funcionarios que, de acuerdo al presente Estatuto, no tengan derecho a utilizarlas, deberán ser restituidas en el plazo de un año a contar de la fecha de vigencia de la presente ley. Durante dicho período, el funcionario deberá cumplir las obligaciones que le imponía la legislación bajo cuyo amparo sustenta la tenencia de la vivienda.

Ley 18.834, Art. 9º transitorio.

Interpretación:

El Estatuto Administrativo contenido en la ley Nº 18.834 agregó como causal de cese del beneficio a ocupar vivienda fiscal, la circunstancia de que el funcionario o su cónyuge sean propietarios de una vivienda en la localidad en que trabajan. Quienes se encuentren en esta situación tendrán la obligación de restituir la vivienda en los términos establecidos en esta norma (20.547/1990, 22.039/1990).

Carecen de la protección del artículo 8º transitorio de la ley Nº 18.834 los funcionarios que perdieron su calidad de tal luego de ser traspasados a servicios que administran las municipalidades como son las corporaciones municipales, entidades privadas que se encuentran al margen del Estatuto Administrativo y que se rigen por las normas del Código del Trabajo (2.812/1991).

Concordancias:

Artículos 91 de la ley Nº 18.834; 9º transitorio de la ley Nº 18.883.

Ley 18.834, Art. 10 transitorio.

ARTÍCULO 9º. Las investigaciones y sumarios administrativos en tramitación a la fecha de entrada en vigencia de este Estatuto, se ceñirán a las normas de procedimiento contenidas en la legislación vigente al momento de su inicio, pero en lo relativo a las sanciones aplicables se ajustarán a lo dispuesto en el presente Estatuto.

Las sanciones administrativas de suspensión del empleo y traslado, aplicadas con anterioridad a la vigencia del presente Estatuto, producirán respecto del ascenso igual efecto que la medida disciplinaria de multa prevista en el artículo 121 b).

Interpretación:

Las investigaciones sumarias y los sumarios administrativos iniciados antes del 23 de septiembre de 1989, fecha de entrada en vigencia de la ley Nº 18.834, se ceñirán a las normas de procedimiento contenidas en la legislación vigente al momento de su inicio y no al nuevo Estatuto Administrativo, no obstante lo cual, se aplicarán las sanciones establecidas en este (25.597/1990, 8.615/1991).

El que los procesos administrativos iniciados antes de la vigencia de la ley Nº 18.834 deban ceñirse a las normas de procedimiento contenidas en la normativa vigente al momento de ser incoados, se refiere a las reglas de tramitación del proceso disciplinario, como son los plazos, notificaciones y otros aspectos procedimentales (1.091/1990).

La causal de extinción de la responsabilidad administrativa por prescripción de la acción disciplinaria no se aplica en los procesos disciplinarios iniciados antes de la vigencia de la ley Nº 18.834, porque el antiguo estatuto no establecía norma al respecto, de manera que los plazos de prescripción deben contarse desde el 23 de septiembre de 1989, pues lo contrario implicaría vulnerar el principio de irretroactividad de las leyes. Así, el tiempo transcurrido antes de la data indicada no es útil para la aplicación de la antedicha causal (10.972/1990, 32.600/1993, 39.391/1997).

Concordancias:

Artículos 119 a 145, 158 y 159 de la ley Nº 18.834; 10 transitorio de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 10. Los concursos pendientes a la fecha de vigencia de este Estatuto, se regirán por las normas legales aplicables a la fecha de publicación del respectivo llamado.

Ley 18.834, Art. 11 transitorio.

Interpretación:

Respecto de este artículo no se ha emitido jurisprudencia.

Concordancias:

Artículos 44 de la Nº 18.575; 14 de la ley Nº 18.834; 11 transitorio de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 11. No obstante lo dispuesto en el artículo 86 los funcionarios que actualmente desempeñan empleos compatibles que no se encuentren considerados en el artículo 87, mantendrán el derecho de continuar ejerciéndolos en las mismas condiciones.

Ley 18.834, Art. 12 transitorio.

Interpretación:

Desde la vigencia de la ley Nº 18.834, quienes desempeñaban cargos que, conforme a la antigua normativa estatutaria, eran compatibles, pero que posteriormente dejaron de serlo, han conservado el derecho a continuar ejerciéndolos. Este es el caso de los profesionales funcionarios que servían un empleo de exclusiva confianza y que, de acuerdo con esa calidad, se les solicitó su renuncia no voluntaria, optando por continuar ocupando un cargo adscrito, el que cumplían en conjunto con un empleo de horas, dado que el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, permitía, a quien desempeñaba un cargo para el cual se exigía título profesional universitario, servir otro remunerado por horas, siempre que no excediera de dos horas diarias, norma que actualmente no contempla la ley Nº 18.834 (2.790/1996).

No obstante que el artículo 86, inciso primero, del Estatuto Administrativo, hace incompatibles entre sí los empleos regidos por sus normas con todo otro que se preste al Estado, aun cuando no se rija por sus disposiciones, el artículo 11 transitorio de ese mismo ordenamiento permitió mantener sus trabajos a las personas que, al 23 de septiembre de 1989, desempeñaban cargos que eran compatibles al tenor del artículo 170, letra a), del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960 (30.288/1990).

Concordancias:

Artículos 56 de la Nº 18.575; 86 y 87 de la ley Nº 18.834; 12º transitorio de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 12. Lo dispuesto en la letra a) del artículo 7º de este Estatuto, referente a los Ministerios, solo se aplicará a contar de la fecha en que se produzca la adecuación de plantas, en conformidad con el artículo 1º transitorio.

Ley 18.834, Art. 13 transitorio.

Ley 18.972, Art. 2º, Nº 2.

Interpretación:

Con motivo del proceso de adecuación de las plantas de los ministerios, necesariamente deben establecerse los cargos de jefes de división, medida indispensable para dar cumplimiento al mandato de esta norma y de la ley Nº 18.575, referente al régimen de exclusiva confianza que sirve de fundamento a aquellas disposiciones (4.016/1990).

No corresponde designar funcionarios en cargos de exclusiva confianza con anterioridad a la fecha de la adecuación de las plantas y escalafones del servicio si tales empleos no tenían, hasta esa data, dicha calidad (13.612/1990, 19.533/1990).

Es improcedente solicitar la renuncia no voluntaria antes de la adecuación de plantas y escalafones del servicio, a un funcionario que ocupa un cargo que, con anterioridad a ese momento, no tenía la calidad de exclusiva confianza (14.000/1990, 15.813/1990).

Un funcionario a quien se le aceptó la renuncia no voluntaria carece del derecho a la indemnización de la ley Nº 18.575, artículo 2º transitorio, agregado por la ley Nº 18.972 —actualmente derogado por el artículo septuagésimo de la ley Nº 19.882—, porque la opción prevista en ese artículo solo correspondía a servidores que, a la fecha de vigencia de esta última ley, ocupaban cargos que no eran de exclusiva confianza y que pasaron a tener ese carácter por la modificación que también dicho texto hiciera del artículo 7º de la ley Nº 18.834. Esta no es la situación del interesado, cuyo cargo era de exclusiva confianza, según el texto primitivo de dicho artículo 7º. No obsta a lo anterior el que este artículo 12 transitorio señale que el artículo 7º, letra a) —actual letra b)— de la ley Nº 18.834, solo se aplicará desde la fecha de la adecuación de plantas y que la aceptación de renuncia no se hubiese materializado al entrar a regir la ley Nº 18.972, pues su artículo 2º transitorio confirió el derecho de opción a los funcionarios que, con motivo de la modificación del artículo 7º, pasaron a ser de exclusiva confianza, sin vincularlo con la adecuación de las plantas ni con la modificación del artículo 49 de la ley Nº 18.575 (28.710/1990).

Concordancias:

Artículos 49 de la Nº 18.575; 7º y 1º transitorio de la ley Nº 18.834.

ARTÍCULO 13. Las normas del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, y el artículo 12 del decreto ley Nº 2.448, de 1978, que actualmente rigen los derechos de desahucio, de jubilación y otros beneficios considerados en el régimen previsional antiguo, seguirán vigentes respecto de las personas a las cuales se apliquen dichas disposiciones a la fecha de vigencia de la presente ley.

Ley 18.834, Art. 14 transitorio.

Interpretación:

La protección del artículo 13 transitorio del Estatuto Administrativo no se extiende a quienes se incorporan o reincorporan a partir de la fecha de vigencia de la ley Nº 18.834 **(4.069/1999, 14.781/2003, 47.613/2013).**

Para acogerse a las normas de protección del artículo 13 transitorio del Estatuto Administrativo, se requiere que, a la fecha de entrada en vigencia de la ley Nº 18.834 —23 de septiembre de 1989—, el interesado se encuentre regido por el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960. No son aplicables sus preceptos, en consecuencia, a quienes a esa fecha se hallaban acogidos al Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias **(34.901/1995, 27.616/2003).**

Los artículos 102 y 103 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834, previenen que el desahucio es un derecho patrimonial equivalente a una indemnización que, al expirar en funciones, se concede al empleado en relación con su tiempo servido en la Administración, el que no puede exceder el monto correspondiente a veinticuatro veces de la remuneración sobre las que haya efectuado imposiciones a la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas y al Fondo de Seguro Social, por cada año o fracción superior a seis meses de servicios prestados **(32.901/2012).**

El artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834 mantuvo vigentes las normas que regían el desahucio fiscal solo respecto de quienes se encontraban en servicio al 23 de septiembre de 1989, data de publicación de la referida ley. Al ser este precepto de derecho estricto, no puede hacerse extensivo a otras situaciones, sea por similitud o analogía, conforme al principio de la interpretación restrictiva de las disposiciones de esa naturaleza, debiendo entenderse que la protección que otorga es útil solamente para los desempeños que estuvieren en curso a la fecha antes citada **(2.414/2014, 39.023/2014, 4.185/2017).**

Aunque una persona vuelva a ser cotizante de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, no podrá obtener un nuevo desahucio por una eventual segunda jubilación, toda vez que el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, fue derogado por el artículo 163 de la ley Nº 18.834, por lo cual las normas de protección reseñadas no alcanzan a quienes se incorporan o reincorporan, a partir

de la entrada en vigencia de este último cuerpo legal **(38.431/2009, 2.414/2014, 39.023/2014).**

Solo respecto de aquellos funcionarios que se hallaban en servicio al 23 de septiembre de 1989 y mantuvieron tal calidad en forma ininterrumpida, pudieron efectuarse descuentos para el Fondo de Desahucio. En cambio, a los servidores que comenzaron a desempeñarse en la Administración con posterioridad a la indicada fecha, no les asistió el derecho a realizar aportes a ese fondo, aun cuando se reincorporaron al régimen previsional antiguo, conforme a la ley Nº 18.225 **(68.646/2011).**

La bonificación por retiro establecida en el artículo 4º de la ley Nº 20.044 es compatible con el desahucio previsto en el artículo 102 y siguientes del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960 **(36.648/2007).**

El desahucio previsto en el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, artículo 102 —norma vigente según el artículo 13 transitorio— es compatible con la bonificación para el retiro establecida en el artículo séptimo de la ley Nº 19.882 **(46.387/2003).**

Funcionaria podrá acceder al bono de la ley Nº 20.305, si presenta la solicitud y cesa en funciones en el plazo previsto en esa ley, y percibirá el desahucio contemplado en el antiguo estatuto administrativo si cumple las exigencias legales aplicables. Ello, toda vez que el artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834, que abrogó definitivamente el aludido régimen de desahucio, estableció una norma protectora que lo mantuvo en aplicación solo respecto de quienes se encontraban en servicio activo al 23 de septiembre de 1989, data de entrada en vigencia de la referida ley **(60.730/2011).**

Los funcionarios afectos al antiguo régimen previsional reincorporados a la Administración después de la vigencia de la ley Nº 18.834, no tienen derecho a efectuar aportes para el Fondo de Seguro Social, pues el artículo 102 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, que regula la materia, ha continuado vigente solamente para aquellos empleados que, cumpliendo los requisitos pertinentes, se encontraban en servicio al 23 de septiembre de 1989 **(24.006/1993, 57.081/2004, 58.700/2010).**

El artículo 13 transitorio del Estatuto Administrativo protege únicamente los desempeños en plazas que estaban afectas a cotizaciones en el Fondo de Seguro Social a la vigencia de la ley Nº 18.834 y que se han proyectado ininterrumpidamente luego de su dictación. En consecuencia, dicha protección incluye solo a las extensiones horarias de esos mismos cargos o funciones servidas al 23 de septiembre de 1989 con horario parcial, no pudiendo comprender situaciones funcionarias consolidadas bajo la vigencia del nuevo Estatuto Administrativo, como son los nuevos empleos paralelos asumidos después de esa fecha **(24.006/1993).**

Exfuncionario de la Administración Pública, reincorporado con posterioridad al 23 de septiembre de 1989, tiene derecho a la devolución de las cotizaciones efectuadas en forma indebida al Fondo de Seguro Social, por todo el período de desempeño posterior a la vigencia de la ley Nº 18.834, en que se le efectuaron descuentos, cualquiera fuere el servicio de desempeño, una vez acreditados estos, sin considerar el plazo de prescripción. Al efecto, deben tenerse en cuenta las especiales circunstancias que concurren en la especie y los principios protectores que informan nuestro ordenamiento jurídico en materias ligadas a la seguridad social, por lo que resulta procedente devolver al peticionario las sumas incorrectamente descontadas por el anotado concepto. Así, ante el hecho de una deducción indebida que ha sido realizada por una manifiesta equivocación de la respectiva autoridad, que indujo al afectado a estimar que estaba en condiciones de ser titular de un derecho inexistente, corresponde proceder a su resarcimiento. Ello, toda vez que un error de la Administración no puede provocar un perjuicio —en este caso, de alcance patrimonial—, al funcionario que ha actuado de buena fe y con el convencimiento de haber procedido dentro de un ámbito de legitimidad. Lo contrario, por lo demás, representaría un enriquecimiento sin causa para aquella, que no debe aprovecharse de sus propios errores, teniendo en consideración que las cotizaciones fueron descontadas de las remuneraciones del funcionario y no constituyeron aportes del servicio empleador **(50.025/2010, 26.418/2011, 86.185/2016).**

Una vez destinado el desahucio establecido en el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, a la compra de acciones de propiedad de la Corporación de Fomento de la Producción, según el artículo 30 de la ley Nº 18.681, cesó la obligación de cotizar en el Fondo de Seguro Social **(65.193/2014).**

El artículo 382 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, establece un plazo de cinco años, contado desde la cesación del empleo, para exigir el cobro del desahucio, precepto legal que se encuentra plenamente vigente al tenor de lo dispuesto en el artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834 **(1.604/2011, 28.200/2015, 69.924/2015).**

En virtud del artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834, se encuentra vigente la norma del artículo 389 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, que disponía que los auxiliares de la administración de justicia que indica se encontraban regidos por los párrafos 18, 19 y 20 del título II de ese estatuto, circunstancia que les confería el derecho a desahucio en relación con los años de servicios e imposiciones efectuadas al Fondo de Seguro Social, de acuerdo con los artículos 102 y siguientes del mismo ordenamiento **(29.646/1989, 14.734/2005).**

El artículo 389 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, disponía que a los empleados de notarías y conservadores les serían aplicables los párrafos 18, 19 y 20, del título II, de dicho cuerpo normativo. No obstante, según el artículo 13

transitorio de la ley Nº 18.834, ello se permitió únicamente a quienes ingresaron a prestar servicios con anterioridad al 23 de septiembre de 1989 **(26.196/2014).**

La norma del artículo 128 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, solo puede utilizarse en el cálculo de las pensiones de los servidores públicos que se encontraban en servicio al 23 de septiembre de 1989, fecha en que se derogó el texto legal en comento, reemplazándose por la ley Nº 18.834, que no establece ninguna disposición similar a la contenida en el referido artículo 128, no siendo aplicable, en la especie, lo expresado en el artículo 13 transitorio del aludido cuerpo estatutario **(36.230/2008, 50.093/2009).**

A contar del 23 de septiembre de 1989 quedó derogado el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, y con él, la incompatibilidad entre sueldo y pensión que consultaba el artículo 172 de ese cuerpo estatutario. Ello tiene su fundamento en la historia fidedigna del establecimiento de la ley Nº 18.834, en especial del informe técnico que se acompañó al mensaje respectivo, el cual expresa que "el nuevo texto estatutario no considera la actual incompatibilidad entre remuneraciones y pensiones que afecta a los empleados públicos. El Gobierno ha resuelto proponer la eliminación de esta incompatibilidad en atención a que la pensión deriva de un ahorro previsional del propio funcionario, por lo que resultaría injusto que si se dedica a una nueva actividad pública, se le prive de parte del ingreso que corresponda a la función". El artículo 13 transitorio del Estatuto Administrativo no puede servir de argumento para mantener esa incompatibilidad, porque se trata de una norma de protección de beneficios previsionales, carácter que no reviste el régimen que establecía el citado artículo 172 **(28.035/1989).**

Las pensiones de jubilación se determinan de acuerdo con las disposiciones legales vigentes y requisitos cumplidos a la fecha de expiración en funciones **(29.524/1989).**

Para solicitar el integro de imposiciones por hacer uso de un permiso sin goce de remuneraciones, los funcionarios afectos al régimen previsional antiguo tienen el plazo señalado en el artículo 91, inciso final, del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, disposición que se encuentra vigente, según el artículo 13 transitorio del Estatuto Administrativo, pues reviste el carácter de beneficio previsional, en cuanto autoriza un integro de imposiciones fijando el plazo y la forma de pago al respecto **(14.604/1990, 13.473/2000).**

Los empleados de la Policía de Investigaciones de Chile que ingresaron antes del 23 de septiembre de 1989 se rigen por el artículo 132 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional. Este expresa que el desahucio a que tienen derecho continuará rigiéndose por las normas aplicables al personal de la Administración civil del Estado, contenidas en el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, o que se dicten en el futuro. Este último texto normativo prescribe en el inciso final de su artículo 91 —vigente en virtud de lo previsto en el

artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834—, que "Para los efectos del desahucio y de la previsión social y por el tiempo que haya estado alejado del servicio con permiso sin goce de remuneraciones, el empleado podrá efectuar de su peculio las imposiciones que correspondan, tanto las que sean de su cargo como las que sean de cargo del Fisco o del organismo en el cual sirve, dentro del plazo de seis meses, contados desde la fecha de término del permiso" (77.624/2013).

De acuerdo con esta norma, el reconocimiento de servicios previstos en el artículo 261 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, reviste el carácter de un beneficio del régimen previsional antiguo, quedando incluido dentro de las disposiciones a que se refiere el artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834 y, por ende, se encuentra plenamente vigente para las personas actualmente afectas al antiguo régimen previsional y que lo estaban a la fecha en que comenzó a regir el nuevo Estatuto Administrativo (24.882/1990).

El procedimiento para acreditar servicios mediante información para perpetua memoria contemplado en el artículo 261, inciso tercero, del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, que solo era útil para los efectos jubilatorios según el artículo 113 del mismo texto, ha mantenido su vigor luego de la derogación de ese decreto con fuerza de ley por la ley Nº 18.834, artículo 163, para aquellos personales aludidos en el artículo 261, inciso primero —dependientes de las direcciones de educación—, de dicho decreto con fuerza de ley Nº 338, afectos al antiguo régimen previsional y que lo estaban a la data en que comenzó a regir el nuevo Estatuto Administrativo (24.882/1990, 27.867/1990).

La mención realizada en el artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834 al artículo 12 del decreto ley Nº 2.448, de 1978, resulta innecesaria, toda vez que la derogación orgánica a que hace alusión el artículo 163 del actual Estatuto Administrativo, se refiere única y exclusivamente al decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, razón por la cual ha debido establecer, en el mencionado artículo transitorio, una norma de protección que haga aplicable determinadas disposiciones del antiguo ordenamiento estatutario a quienes se encontraban en funciones al 23 de septiembre de 1989, por lo que no puede hacerse extensivo a un beneficio previsional de naturaleza independiente al ordenamiento que se deroga (14.033/2007).

Según este precepto transitorio, la norma del artículo 12 del decreto ley Nº 2.448, de 1978, continúa vigente y se aplica solo tratándose de trabajadores del régimen previsional antiguo en servicio al 23 de septiembre de 1989, fecha de vigencia de la ley Nº 18.834 (17.661/1990, 27.158/1990, 25.855/2000).

Un trabajador afecto al Código del Trabajo, que cesa en su empleo por estimarse innecesarios sus servicios, no tiene derecho a jubilar conforme al artículo 12 del decreto ley Nº 2.448, de 1978, que confiere derecho a pensionarse por expiración obligada de funciones originada en el término del respectivo período legal, por

supresión dispuesta por la autoridad competente o en la renuncia no voluntaria no motivada por calificación insuficiente o medida disciplinaria y que tengan 20 o más años de imposiciones o tiempo computable **(5.555/1997, 12.255/2011).**

Los funcionarios que ocupan cargos de exclusiva confianza pueden jubilar por expiración obligada de funciones de acuerdo con el artículo 12 del decreto ley Nº 2.448, de 1978, si han mantenido el régimen previsional antiguo y en los términos del artículo 131 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960 **(3.837/2001).**

Pugna con las premisas de la seguridad social la consideración de períodos simultáneos destinados a la obtención de un mismo beneficio previsional o que hayan sido previamente compensados para generar esa franquicia. Esta situación ha sido reconocida por la ley, como ocurre con el artículo 113, letra m), del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960 —vigente conforme al artículo 13 transitorio del Estatuto Administrativo— **(12.026/1991, 12.863/1991).**

No corresponde reconocer para un encasillamiento los períodos servidos ad honorem y acreditados mediante información para perpetua memoria, ya que estos solo resultan útiles para obtener beneficios previsionales. Además, el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960 —régimen estatutario aplicable, en virtud del artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834— no contempla expresamente la posibilidad de prestar servicios en tal calidad. Solamente son computables para la antigüedad en la Administración civil del Estado los servicios reconocidos o declarados computables de un modo expreso por la ley, lo cual no ocurre con los servicios prestados ad honorem **(31.669/1992).**

Funcionario que registra dos líneas previsionales independientes se encuentra habilitado para obtener las pensiones correspondientes a los cargos compatibles que desempeña y a que alude el artículo 126 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, en la medida que, optando por esta especial modalidad, acredite una causal jubilatoria en su línea de afiliación principal y se produzca el cese simultáneo en ambas plazas compatibles. Ello, puesto que está protegido por el artículo 13 transitorio del Estatuto Administrativo, siempre que cumpla con el requisito de tener los seis años de servicios paralelos que establece el referido artículo 126 **(1.987/1993, 21.618/1995, 4.588/2004).**

Personal a contrata que se desempeñare en dicha condición desde antes del 23 de septiembre de 1989, fecha de vigencia de la ley Nº 18.834, no pueden acceder a la franquicia previsional contemplada en el artículo 132 del decreto con fuera de ley Nº 338, de 1960. Esto, en razón de que no les favorece lo norma protectora contemplada en el artículo 13 transitorio del nuevo Estatuto Administrativo, toda vez que sus empleos, por definición legal, son aquellos de carácter transitorio consultados en la dotación del Instituto de Normalización Previsional que, por carecer de un grado específico propio, tienen asignado un grado de equivalencia a cargos de la respectiva planta del personal y a los que no les son aplicables las reglas sobre carrera funcionaria **(35.867/1997).**

En virtud del artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834, a los empleados públicos afectos al decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, les corresponde el desahucio fiscal que fija dicho texto normativo y no puede aplicárseles simultáneamente, ni en su lugar, el beneficio del artículo 40 de la ley Nº 15.386, ya que el establecimiento de esta prestación se hizo bajo el supuesto de que no beneficiaría a quienes contaran con un régimen de desahucio propio, como acontece con los servidores del Estado (76.287/2010, 40.234/2015).

Tienen derecho a percibir el desahucio contemplado en el decreto con fuerza ley Nº 338, de 1960, los funcionarios que se encontraban en servicio activo al 23 septiembre de 1989, fecha de entrada en vigencia de la ley Nº 18.834, actual Estatuto Administrativo, respecto de quienes el artículo 13 transitorio de ese texto legal mantuvo en vigor ese beneficio y los afiliados al sistema de pensiones del decreto ley Nº 3.500, de 1980, que pudieron optar por percibirlo al cambiarse a dicho régimen, expresando su voluntad en tal sentido, en atención a lo dispuesto el Nº 1 del artículo 13 del decreto ley Nº 3.501, de 1980. Así, los servidores que no cumplen los requisitos de las situaciones precedentemente expuestas no tienen derecho a percibir la citada indemnización como tampoco a la devolución de sus respectivos aportes, como lo ha expresado la jurisprudencia. Sin embargo, por aplicación de los principios protectores que informan nuestro ordenamiento jurídico en materias ligadas a la seguridad social, esta entidad fiscalizadora ha permitido la devolución de las cotizaciones en los casos en que aquellas fueron integradas por error, pero solamente en su valor histórico o nominal. No obstante, si bien el empleo de algún reajuste en la devolución de los montos que por equivocación se impusieron no tiene como fuente la ley, la aplicación de un sistema de actualización del valor de la moneda al momento en que aquella fue cotizada no resulta contraria a derecho. Ello, porque esa nivelación no altera el monto aportado y porque de la aplicación de los principios generales de justicia y equilibrio económico de las prestaciones se infiere que la única forma real y efectiva de restituir el perjuicio económico del funcionario que erróneamente y de buena fe cotizó en un fondo que no le correspondía, sin producir un enriquecimiento sin causa para la Administración, es a través del reintegro de una cantidad que tenga el mismo valor adquisitivo de lo que se cotizó. En consecuencia, la devolución de los aportes que erróneamente han sido destinados al fondo de desahucio del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, no debe efectuarse en su monto nominal sino en cantidades reajustadas según la variación del índice de precios al consumidor que se hubiere producido entre el momento de su integro y el de su restitución (E316720/2023).

Concordancias:

Artículos 91, 102 a 108, 109 a 137, 169, 261, 389, del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960; 14 y 15 transitorios de la ley Nº 18.834; decreto con fuerza de ley Nº 1.340 bis, de 1930; 12 del decreto ley Nº 2.448, de 1978; 13 transitorio de la ley Nº 18.883.

Ley 18.834, Art. 15 transitorio.

ARTÍCULO 14. Los funcionarios de los órganos o servicios públicos regidos por esta ley, que a la fecha de su entrada en vigencia hubieren cumplido veinte años de servicios computables para jubilación y se hubieren desempeñado en el grado máximo de su respectivo escalafón de especialidad durante un período de a lo menos un año, mantendrán estas condiciones habilitantes para los efectos de lo dispuesto en el artículo 132 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, no obstante las modificaciones que pudieren producirse en su ubicación en el respectivo escalafón como resultado de la aplicación de los artículos 5º permanente y 1º transitorio.

Interpretación:

El artículo 14 transitorio es una norma excepcional de orden público y, por tanto, de aplicación estricta, al proteger solo a los funcionarios en el evento de perder el grado tope de escalafón al readecuarse las plantas de acuerdo con el artículo 1º transitorio de la ley Nº 18.834, en virtud de la facultad otorgada al Presidente de la República para adecuar las plantas y escalafones establecidos por la ley. Ello, por cuanto la disposición examinada es eminentemente transitoria, lo que impide consolidar a su amparo situaciones que no regula y, además, porque ha sido concebida para aplicarse respecto de determinadas normas, o sea, su sentido y alcance únicamente han debido referirse a los efectos jurídicos originados en las alteraciones que pudieren producirse en la ubicación de los interesados en el respectivo escalafón por la aplicación de los artículos 5º permanente y 1º transitorio de la ley Nº 18.834. Luego, los nuevos cambios de planta experimentados como consecuencia de leyes posteriores o de ascensos, no están amparados por esta disposición y no habilitan para conservar el beneficio del artículo 132 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, salvo en caso de textos legales que dispongan nuevos encasillamientos y esos se hubieren remitido expresamente a ello (22.389/2004).

Un servidor amparado por el artículo 14 transitorio de la ley Nº 18.834 puede renunciar o rechazar el ascenso que le correspondería con el objeto de conservar la posibilidad de acogerse a jubilación en la plaza protegida (22.389/2004).

La mantención del beneficio contemplado en el artículo 132 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, si se cumplen las condiciones señaladas en el artículo 14 transitorio del Estatuto Administrativo, favorece a los empleados de planta que ocupaban un cargo tope de escalafón y que, a causa del encasillamiento o modificaciones de la planta producidas por aplicación de los artículos 5º permanente y 1º transitorio de la ley Nº 18.834, queden ubicados en un empleo que no da derecho a jubilar con la última renta de actividad (7.564/1994, 4.731/1996, 22.389/2004).

El artículo 14 transitorio opera respecto de las adecuaciones de plantas de personal derivado de la aplicación de los artículos 5º permanente y 1º transitorio de la ley Nº 18.834, pero no en cuanto a las nuevas ubicaciones producto de ascensos o encasillamientos, en razón de normas generales (16.405/1992, 3.185/1993, 24.379/1993).

La norma del artículo 14 transitorio se relaciona solamente con el cargo que se ocupaba antes de producida una reubicación por encasillamiento o modificaciones de plantas ordenadas por los artículos 5º permanente y 1º transitorio de la ley Nº 18.834. Por ello, no es aplicable a las modificaciones de escalafones que se produzcan con arreglo a una ley posterior (1.395/1992, 12.206/1992, 22.389/2004).

La especial fórmula de cálculo del artículo 132 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, protegida por el artículo 14 transitorio de la ley Nº 18.834, no resulta aplicable respecto de los beneficios del personal a contrata, puesto que su finalidad es recompensar toda una carrera funcionaria dentro del marco natural de las promociones a que tienen derecho los empleados públicos, como integrantes de la planta permanente del servicio, y no la de aquellos cuya estabilidad es esencialmente transitoria, como es el caso de los contratados. Aunque se haya servido un cargo de una planta municipal, no procede determinar la jubilación de conformidad con el artículo 14 transitorio de la ley Nº 18.834, porque el interesado no tuvo la calidad de funcionario al 1 de septiembre de 1989, fecha de entrada en vigencia de la ley Nº 18.834, razón por la cual no pudo quedar amparado por la norma de protección aludida (36.362/2013).

Concordancias:

Artículos 132 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960; 5º y 1º, 13 y 15 transitorios de la ley Nº 18.834; 14 transitorio de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 15. Los funcionarios afectos al régimen previsional antiguo que hagan uso de permiso sin goce de remuneraciones podrán efectuar de su peculio, para los efectos del desahucio y de la previsión, las imposiciones que correspondan.

Ley 18.834, Art. 16 transitorio.

Interpretación:

El plazo para solicitar el integro de imposiciones que tienen los funcionarios afectos al régimen previsional antiguo, que hacen uso de permiso sin goce de remuneraciones, es el señalado en el inciso final del artículo 91 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, disposición que, según el artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834, debe estimarse vigente, pues reviste el carácter de beneficio previsional, en cuanto autoriza un integro de imposiciones fijando el plazo y forma de pago al respecto **(14.604/1990, 13.473/2000).**

Los funcionarios de la Policía de Investigaciones, imponentes de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, se encuentran facultados para enterar, con cargo a su peculio, las cotizaciones previsionales correspondientes a los períodos en que se encuentren haciendo uso de un permiso sin goce de sueldo. En lo que atañe a las cotizaciones para el fondo de desahucio, es necesario hacer presente que deben distinguirse dos situaciones, considerando la fecha de ingreso del servidor a esa entidad. Así, los empleados que ingresaron antes del 23 de septiembre de 1989, quedan sujetos al artículo 132 del decreto con fuerza de ley Nº 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, que expresa que el beneficio a que tienen derecho continuará rigiéndose por las normas aplicables al personal de la Administración civil del Estado, contenidas en el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, o que se dicten en el futuro. Al respecto, este último texto normativo prescribe en el inciso Final de su artículo 91 —vigente en virtud de lo previsto en el artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.834—, que, para "los efectos del desahucio y de la previsión social y por el tiempo que haya estado alejado del servicio con permiso sin goce de remuneraciones, el empleado podrá efectuar de su peculio las imposiciones que correspondan, tanto las que sean de su cargo como las que sean de cargo del Fisco o del organismo en el cual sirve, dentro del plazo de seis meses, contados desde la fecha de término del permiso". Por su parte, los servidores incorporados a partir del 23 de septiembre de 1989 se rigen, en lo referido al desahucio, por las disposiciones del artículo 133 del Estatuto del Personal de Policía de Investigaciones de Chile, el que no se refiere a la posibilidad de enterar cotizaciones para el fondo que financia ese beneficio por el período en que se utiliza un permiso sin goce de sueldo, por lo que, en esta situación, resulta procedente la aplicación del artículo 15 transitorio del Estatuto Administrativo, debiendo precisar que la expresión "régimen previsional antiguo" que emplea la disposición citada debe entenderse referida al administrado por entidades de previsión bajo un sistema de reparto, como ocurre en el caso de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile **(77.624/2013).**

Concordancias:

Artículos 110 y 13 y 14 transitorios de la ley Nº 18.834; 91,102 a 107, 110 a 137 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960; decreto ley Nº 3.501, de 1980; decreto con fuerza de ley Nº 1.340 bis, de 1930; decreto ley Nº 2.448, de 1978; 15 transitorio de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 16. Corresponderá a la respectiva Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez pronunciarse acerca de si el estado de salud de los funcionarios afectos a los regímenes de previsión a que se refiere el decreto ley Nº 3.501, de 1980, es o no recuperable. Si no lo fuere, el funcionario deberá retirarse de la Administración dentro del plazo de seis meses contados desde que el jefe superior de la institución le notifique mediante la transcripción de la resolución de irrecuperabilidad que le afecta, emitida por dicha Comisión, la que deberá ser comunicada a la respectiva entidad.

Ley 18.834, Art. 17 transitorio.

A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del empleador.

Interpretación:

Corresponde otorgar a un funcionario imponente de la ex Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile, que fue declarado en 1989 incapacitado en forma absoluta y permanente para desempeñar su empleo por la comisión de medicina preventiva e invalidez pertinente, la licencia de seis meses establecida en el decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, artículo 94. Es procedente declarar la vacancia de su cargo únicamente a contar del día siguiente a la data de expiración de su descanso, porque si bien el derecho a esa licencia no se contempla en la ley orgánica de esa institución de previsión, estaba contenido en el citado decreto con fuerza de ley Nº 338, normativa aplicable al afectado como complementaria de las disposiciones atingentes a su régimen previsional (13.264/1990).

La resolución de la comisión de medicina preventiva e invalidez respectiva que declara el estado de salud irrecuperable debe estar suscrita por el presidente y el secretario de dicha comisión y no solamente por este último (31.799/1990).

El artículo 112 de la ley Nº 18.834 preceptúa que la declaración de irrecuperabilidad de los funcionarios afiliados a una administradora de fondos de pensiones será resuelta por la comisión médica competente, en conformidad con las normas legales que rigen a estos organismos, disposiciones a las que se sujetarán los derechos que de tal declaración emanan para el funcionario. Complementa lo anterior su artículo 16 transitorio, que indica que corresponderá a la respectiva comisión de medicina preventiva e invalidez pronunciarse acerca de si es o no recuperable el estado de salud de los funcionarios afectos a los regímenes de previsión a que se refiere el decreto ley Nº 3.501, de 1980, esto es, aquellos correspondientes a las antiguas cajas de previsión actualmente fusionadas en el Instituto de Previsión Social (17.351/2018).

El cómputo del plazo de seis meses que, conforme al artículo 152 de la ley Nº 18.834, tiene el funcionario declarado irrecuperable producto de un accidente laboral para retirarse de la Administración, debe iniciarse con la notificación de la decisión de la comisión médica de la mutual correspondiente, sin exigir la intervención de la comisión de medicina preventiva e invalidez. Ello, por así establecerlo el artículo 58 de la ley Nº 16.744, aplicable a los funcionarios conforme a la ley Nº 19.345, precepto que, dado su carácter especial, prevalece por sobre lo indicado por los artículos 112 y 16 transitorio de la citada ley Nº 18.834. Lo anterior, sin desmedro de las instancias de reclamo contempladas en la ley Nº 16.744 (21.770/2007).

Artículo 152 de la ley Nº 18.834, no resulta aplicable a Carabineros de Chile. Personal policial cuya salud sea declarada irrecuperable se rige por su normativa institucional (E583952/2024).

Concordancias:

Artículos 112 y 152 de la ley Nº 18.834; 94 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960; 58 de la ley Nº 16.744; 16 transitorio de la ley Nº 18.883.

ARTÍCULO 17. En el caso de fallecimiento de un funcionario con derecho a desahucio, el cónyuge o conviviente civil sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir el desahucio que habría correspondido al funcionario si se hubiere retirado a la fecha del fallecimiento. Si no existieren las personas indicadas, el derecho al desahucio integrará el haber de la herencia.

Ley 20.830, Art. 32, Nº ii).

Interpretación:

En el caso de que el desahucio integre el haber de la herencia, los interesados deben presentar ante la Contraloría General una copia autorizada del auto de posesión efectiva junto con el formulario de solicitud del desahucio (16.465/2002).

El artículo 17 transitorio del Estatuto Administrativo no expresa porcentajes, cuotas o proporciones del desahucio que le corresponda a cada uno de los hijos, por lo que debe distribuirse en partes iguales entre ellos (19.978/2004).

Los herederos de funcionarios de Carabineros de Chile, ya sea que fallezcan o no en actos de servicio, tienen derecho a la indemnización de desahucio aunque no sean asignatarios de montepío. Ello, porque dicho beneficio tiene una naturaleza indemnizatoria y como tal representa un derecho de contenido patrimonial, especialmente si se considera que se forma, en parte, con el aporte económico del propio causante, por lo que es perfectamente transmisible por causa de muerte y, para que no lo fuera, sería necesario un texto legal que así lo dispusiera. En relación con beneficios similares, el artículo 17 transitorio de la ley Nº 18.834 señala que, cuando no existan las personas indicadas en dicha norma, el derecho a desahucio integrará el haber de la herencia, reconociendo así expresamente la transmisibilidad del desahucio analizado. Asimismo, el artículo 1º de la ley Nº 7.390 —sustituido por el artículo 1º de la ley Nº 11.531—, vigente conforme al artículo 13 transitorio de la ley Nº 18.883, indica que, en caso de fallecimiento del funcionario, el desahucio será percibido por sus herederos. Por ende, este tipo de beneficios sea que se refiera al estatuto de los funcionarios públicos o municipales o al de las filas de Carabineros, al ser una indemnización, no puede sino tener el carácter de transmisible en cualquier régimen, considerando que donde existe la misma razón debe existir la misma disposición, además que negar su otorgamiento o no devolver las cotizaciones que representa significarían un enriquecimiento sin causa en favor del Estado (39.773/2008).

Concordancias:

Artículos 17 transitorio de la ley Nº 18.883; 102 y 382 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960.

ARTÍCULO 18. No obstante lo dispuesto en el artículo 76 estarán exceptuados del límite del inciso primero de dicho artículo, los funcionarios que estaban en comisión de servicios, para realizar estudios, al 23 de septiembre de 1989.

Ley 18.899, Art. 63, h).

Ley 18.834, Art. 19 transitorio.

Interpretación:

Es improcedente exigir actualmente las obligaciones de permanencia y de rendir informes contempladas en el artículo 149 del decreto con fuerza de ley Nº 338, de 1960, a un exfuncionario que cumpliera una comisión de estudios en el extranjero entre 1987 y 1990, quien luego presentara su renuncia voluntaria que le fue aceptada y, por ende, tampoco cabe hacer efectiva la caución constituida para garantizar tales deberes que esa norma exigía. Ello, porque la ley Nº 18.834 rige in actum y su artículo 18 transitorio se limita a exceptuar del plazo establecido en el artículo 76 del nuevo Estatuto Administrativo a los dependientes que, al 23 de septiembre de 1989, estaban en comisión de servicios para realizar estudios, lo que significa que esos empleados solamente en aquel aspecto quedaron al margen de la normativa sobre dichas comisiones previstas en este último ordenamiento (13.029/1992, 21.351/1992).

Concordancias:

Artículo 76 de la ley Nº 18.834.

ARTÍCULO 19. El tope máximo a que se refiere el inciso cuarto del artículo 10 permanente será el de sus respectivos escalafones en los órganos o servicios que no hayan efectuado la adecuación dispuesta en el artículo 1º transitorio.

Ley 19.154, Art. 2º, Nº 10.

Ley 18.834, Art. 21 transitorio.

Interpretación:

Respecto de este artículo no se ha emitido jurisprudencia

Concordancias:

Artículos 10 y 1º transitorio de la ley Nº 18.834.

*

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA
UNIDAD DE PUBLICACIONES Y BASES DE JURISPRUDENCIA

LEY N° 18.834

ESTATUTO ADMINISTRATIVO

INTERPRETADO Y CONCORDADO

CONTRALORIA.CL