

Valparaíso, nueve de junio de dos mil veintitrés.

Vistos:

A folio 1, se interpone recurso de protección en favor de **Jaime Cano Carrasco**, profesor, ex funcionario a contrata en redacción de sesiones del Senado, en contra el **Honorable Senado de la República**, por el acto ilegal y arbitrario de incluirlo en Lista 4 de eliminación en el último proceso de calificaciones que abarca el período de septiembre 2021 a agosto de 2022 y ordenarle presentar su renuncia dentro de 30 días bajo apercibimiento de declararse la vacancia de su cargo. Denunció vulneradas sus garantías de la propiedad y debido proceso.

En síntesis, el recurrente no controvierte que las normas del Reglamento dispongan que el funcionario incluido en Lista 4 o dos años seguidos en Lista 3 deba presentar su renuncia. Sin embargo, sí impugna la calificación obtenida y la forma en que se ha determinado su la inclusión en Lista 4 de eliminación.

Como contexto, precisó que en abril de 2022 fue objeto de una sanción disciplinaria de suspensión de 3 meses con goce del 50% de sus remuneraciones, fundada en un sumario administrativo instruido por haber obtenido el “Bono de clase media” en agosto de 2020, no obstante restituirlo en octubre de igual año, lo que conllevó su suspensión preventiva de funciones por 1 año y 4 meses, mientras se desarrollaba el referido procedimiento sumarial, destacando también que prestó declaración en la causa penal por fraude al Fisco iniciada por los mismos hechos.

Agregó que el 2021, Claudia Jorquera Flores, funcionaria del Senado, lo denunció en sede penal por el delito de amenazas, causa en la que resultó sobreseído en el mismo año. Añadió que la mencionada servidora pública, en agosto de 2021 también lo denunció por acoso sexual laboral en el Senado, instruyéndose un procedimiento disciplinario que, no obstante ser sobreseído en diciembre de 2021, se reabrió con los nuevos antecedentes presentados por la denunciante, concluyendo con la imposición de una nueva sanción de suspensión de 3 meses con goce del 50% de sus remuneraciones, que se le notificó el 1 de septiembre de 2022.

Por último, respecto de los hechos, puntualizó que el 23 de octubre de 2022, mientras cumplía la nueva suspensión decretada en el segundo sumario, vía telefónica se le comunicó que la Comisión Calificadora lo dejó en Lista 4, pues fue calificado en 3 de los 6 rubros evaluados, con nota 1, a saber, “Cumplimiento de normas; Habilidad para relacionarse y; Calidad de trabajo”; decisión que siendo apelada por el recurrente, fue confirmada por el Tribunal de Apelaciones.



En cuanto a la forma en que se vulneraron sus garantías, el actor explica que se le evaluó y calificó respecto de un periodo en el que no estuvo presente, ya que se encontraba bajo la medida preventiva de suspensión de funciones –esto es el periodo de septiembre de 2021 a agosto de 2022- y se le disminuyó a la nota mínima 3 ítems de calificaciones, pese a que ya fue sancionado por los mismos hechos en 2 procedimientos sumariales. Agregó que en cuanto al segundo factor evaluado y calificado se pidió la baja en su nota por actos de hostigamiento sexual, desconociendo que ellos fueron sobreseídos definitivamente en el sumario administrativo. En este punto, además, reclamó que la funcionaria que propuso dicha disminución era la jefa de la denunciante de acoso, quien además declaró como testigo en el expediente disciplinario.

Se refiere al Reglamento del Personal del Senado, en particular el artículo 35 que establece que “*El funcionario que dentro del respectivo periodo calificador no haya desempeñado, efectivamente su cargo, por un lapso superior a seis meses, será calificado siempre que hubiese sido objeto, a lo menos, de la evaluación parcial del desempeño, o de la pre calificación por cuatro meses. No obstante, la comisión calificadora podrá determinar que el lapso servido es insuficiente para formarse opinión, y en consecuencia se abstendrá de calificarlo*”. Así, entendiendo que se encuentra dentro de la hipótesis de ausencia en el cargo por más de seis meses, y contar siquiera con calificación parcial, debía entenderse insuficiente el lapso servido para formarse opinión, debiendo abstenerse de calificarlo. Luego, el mismo artículo dispone que en estos casos, el funcionario conservará la última calificación, si la hubiere.

Argumenta que en los hechos, existe un doble castigo a su respecto, puesto que existen dos sumarios administrativos seguidos en su contra en los que fue castigado.

Solicita, en definitiva, que se ordene a la recurrida que deje sin efecto el Oficio DP y DO N° 325 de 28 de noviembre de 2022, mediante el cual el Departamento de Personas y DO del Senado le comunicó la nota de calificación definitiva y, en consecuencia, le aplique el artículo 35 del Reglamento del Personal del Senado (en adelante, el Reglamento) y con ello le registre la última calificación, ordenando que permita la continuidad del ex servidor por un nuevo periodo, con costas.

A folio 25, comparece el Secretario General del Senado en representación del **Honorable Senado de la República** solicitó rechazar este arbitrio, con costas.

En primer término, en su informe el Senado dio cuenta resumida de los 2 sumarios administrativos que derivaron en la sanción de suspensión de funciones con goce parcial de remuneraciones. Enseguida, en cuanto al proceso calificadorio, explicó que la Comisión tuvo presente y debatió respecto de que algunos funcionarios que fueron objeto de sanciones ejecutoriadas en sumarios administrativos no cumplían con el período mínimo para ser calificados, acordando finalmente que el inciso segundo del artículo 32 del Reglamento, que dispone: “*Las calificaciones*



sólo considerarán la actividad desarrollada por el funcionario durante el período sujeto a evaluación. La infracción de obligaciones funcionarias que dé origen a un sumario o investigación sumaria sólo podrá considerarse en aquel período en que la sanción quede ejecutoriada”, constituye un mandato categórico, en cuanto ordena que la infracción de obligaciones funcionarias que origine responsabilidad administrativa deba considerarse dentro del período calificadorio en que aquellas quedaron ejecutoriadas.

Por lo anterior, en atención al artículo 35 del Reglamento, la referida Comisión entendió que debían aplicarse las dos reglas mencionadas. Primero, aquella del artículo 35, esto es, aplicar al funcionario la calificación del último período en el que fue calificado; luego, observar la regla del artículo 32, vale decir, ponderar la sanción aplicada en el procedimiento disciplinario en el o los factores o rubros que correspondan. Para alcanzar la mencionada finalidad y en uso de la remisión supletoria que el artículo 1° del Reglamento efectúa a las disposiciones aplicables al personal de la Administración Pública, la Comisión recurrió a lo dispuesto en los artículos 117, 118 y 118-A de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, relativo a los efectos de las sanciones administrativas en el proceso calificadorio, dependiendo del tipo de sanción que se trate.

El Senado, reiteró que la solución alcanzada por la Comisión es la que se ajustó a Derecho, porque la sola aplicación del artículo 35 del Reglamento permitiría que todos aquellos funcionarios que se encuentran suspendidos preventivamente en un proceso disciplinario se beneficien de las consecuencias de su actuar, ya que las sanciones de los sumarios administrativos no podrían considerarse en los períodos en que ellas quedasen firmes, por no contar con el tiempo mínimo de evaluación, ni podrían considerarse en otro período calificadorio, porque la norma citada sólo permite considerar dichas infracciones en el período en que quedaron ejecutoriadas. No haberlo hecho, en este caso, habría implicado vulnerar el sentido y espíritu de todo proceso evaluatorio y su normativa aplicable.

Ahora bien, en cuanto la específica situación de la calificación aplicada al recurrente, la Comisión consideró que si se atienden individualmente cada uno de los hechos que motivaron sus 2 sanciones de suspensión por el período máximo de 3 meses con goce de 50% de remuneraciones que se le habían impuesto, debía aplicarse lo previsto en el artículo 118-A del Estatuto Administrativo: *“La suspensión consiste en 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.*

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente”.

Destacó en su informe la recurrida, que los miembros de la Comisión estimaron correctamente, que la conducta funcionaria del



actor, que motivó las sanciones ya señaladas, era de suma gravedad, atendida la obtención indebida de un beneficio fiscal para el que no cumplía los requisitos y la realización de actos de acoso laboral contra otra funcionaria del Senado, por lo que decidió rebajar la nota aplicada en tres aspectos: Cumplimiento de normas; Compromiso por el trabajo y Habilidad para relacionarse. De modo tal que al obtener nota 1 en tres rubros, quedó incluido en Lista 4 de Eliminación, procedimiento calificadorio que se ajustó a las normas que regulan la materia y no fue objeto de ningún actuar caprichoso o irracional.

Finalmente y rectificando su informe, la recurrida precisó que correspondió a la Comisión Calificadora asumir la tarea de calificar al recurrente en los términos expresados en las Actas de las sesiones de los días 6 y 13 de octubre de 2022, en las que resolvió unificar el criterio para realizar la calificación de los funcionarios objetos de medidas disciplinarias, concordando ajustadamente a Derecho, una aplicación compatible de las normas de los artículos 32 y 35 del Reglamento, de manera de evitar soluciones fuera de toda lógica interpretativa jurídica, que vulnere el sentido y la aplicación práctica de las normas aplicables al proceso evaluatuario y al fin u objetivo que dicho proceso persigue.

Se trajeron los autos en relación.

Con lo relacionado y considerando:

Primero: Que, por esta vía se recurre de lo resuelto por el Departamento de Personas y Desarrollo Organizacional del Senado, en Oficio N° 325, de fecha veintiocho de noviembre de dos mil veintidós, que calificó al recurrente en lista 4 de eliminación durante el periodo comprendido entre el 1° de septiembre de 2021 y el 31 de agosto de 2022, solicitando su renuncia dentro del plazo de 30 días a contar de la fecha del acto impugnado. Se alega que de conformidad a la normativa pertinente, no pudo ser evaluado durante dicho por periodo, por encontrarse suspendido de sus funciones según lo dispuesto en dos sumarios administrativos seguidos en su contra.

Segundo: Que, es un hecho no controvertido que el actor fue sancionado en dos sumarios administrativos. En el primero de ellos, con fecha 16 de mayo de 2022, se resolvió aplicar al recurrente la sanción de suspensión en el cargo por tres meses y suspensión del 50% de su remuneración en igual periodo, asimismo, durante este procedimiento fue suspendido preventivamente de sus funciones por un año y cuatro meses. Por otro lado, en el segundo caso, con fecha 31 de agosto de 2022, se le aplicó la misma sanción.

Tercero: Que, del mérito de autos aparece que la controversia suscitada dice relación con la interpretación y aplicación de dos normas del Reglamento del Personal de Senado, para determinar si es procedente la evaluación realizada al actor en el periodo señalado y el mérito de la misma. Estos son, el artículo 32 del mencionado Reglamento que dispone *“Las calificaciones sólo considerarán la actividad desarrollada por el funcionario durante el período sujeto a evaluación. La infracción de obligaciones funcionarias que dé origen a un*



sumario o investigación sumaria sólo podrá considerarse en aquel período en que la sanción quede ejecutoriada”. Y el artículo 35 que señala “El funcionario que dentro del respectivo período calificadorio no haya desempeñado efectivamente su cargo por un lapso superior a seis meses será calificado siempre que hubiese sido objeto, a lo menos, de la evaluación parcial del desempeño o de la precalificación por cuatro meses. No obstante, la Comisión Calificadora podrá determinar que el lapso servido es insuficiente para formarse opinión y, en consecuencia, se abstendrá de calificarlo.

En todos los casos en que un funcionario no pudiere ser calificado conservará la última calificación, si la hubiere”.

Cuarto: Que, a juicio de esta Corte, lo sostenido por la Comisión Calificadora y que consta en las actas de sesiones de fecha 6 y 13 de octubre de 2022, acompañada en autos, en cuanto a la aplicación de ambas normas para la calificación de funcionarios sujetos a medidas disciplinarias, esto es, aplicar primero el artículo 35 y, luego, el artículo 32, ambos citados, resulta ajustado a derecho, en especial a la regulación de la responsabilidad administrativa contenida en el Título V de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, cuyo artículo 119 dispone que *“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.*

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”.

Así, realizando una interpretación sistemática de las normas referidas, resulta más acorde con ella la realizada por la recurrida, relevando de este modo los principios que informan la función pública, entre ellos, el de probidad administrativa consagrando en el artículo 8° de la Constitución Política de la República, en relación al 52 de la Ley 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado.

Quinto: Que, en cuanto al cuestionamiento del mérito de la calificación del actor, se debe tener presente que el artículo 124 de la Ley N° 18.834 señala: *“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.*

Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente”.

Sexto: Que, conforme a la normativa transcrita, las dos sanciones que se impusieron al actor importan una anotación de demérito de seis puntos, lo que fue considerado por la respectiva Comisión para la evaluación del desempeño del actor, así, no es posible vislumbrar una ilegalidad en este sentido y no siendo esta la vía para cuestionar el mérito



de lo resuelto, se debe desestimar también la existencia de ilegalidad o arbitrariedad en este sentido.

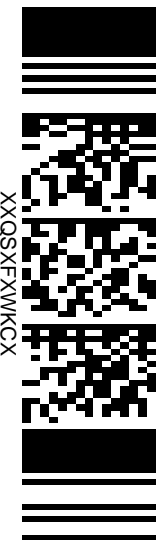
Por estas consideraciones y lo establecido en los artículos 19 y 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, **se rechaza, sin costas**, el recurso de protección deducido por **Jaime Cano Carrasco**, en contra el **Honorable Senado de la República**.

Regístrese, comuníquese y, en su oportunidad, archívese.
N°Protección-173064-2022.



Pronunciado por la Primera Sala de la Corte de Apelaciones de Valparaíso integrada por Ministra Silvana Juana Aurora Donoso O., Fiscal Judicial Mario Enrique Fuentes M. y Abogado Integrante Raul Eduardo Nuñez O. Valparaiso, nueve de junio de dos mil veintitrés.

En Valparaiso, a nueve de junio de dos mil veintitrés, notifiqué en Secretaría por el Estado Diario la resolución precedente.



Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa.
A contar del 02 de abril de 2023, la hora visualizada corresponde al horario de invierno establecido en Chile Continental. Para la Región de Magallanes y la Antártica Chilena sumar una hora, mientras que para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar dos horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>