

que hacen disposición, mediante transacción o cualquier forma de acuerdo en juicio laboral, de las medidas disciplinarias totalmente tramitadas, aplicadas en un sumario o investigación sumaria”.

## 2. Medidas disciplinarias en el Estatuto Administrativo general

**219. Enumeración de las medidas disciplinarias contempladas en la Ley N° 18.834.** Los artículos 122 a 125 del Estatuto Administrativo establecen las medidas disciplinarias que pueden aplicarse a un funcionario o incluso a un exfuncionario (según fuere el caso) en virtud de un procedimiento disciplinario. Estas son:

- A. La censura.
- B. La multa.
- C. La suspensión.
- D. La destitución.

### 2.1. Censura

**220. Concepto de censura.** De acuerdo con el artículo 122 del Estatuto Administrativo, “*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*”.

**221. Alcances sobre la censura.** Esta medida disciplinaria admite los siguientes alcances:

**A. Constancia en la hoja de vida.** Se trata de una *reprensión*, esto es, una reprimenda que se formula *por escrito* dejando constancia en su *hoja de vida*, mediante una anotación de *demérito de dos puntos* en el factor de calificación correspondiente o pertinente.

**222. Diferencia entre censura y anotación de demérito.** Ambas instituciones presentan algunas diferencias.

**A. En atención a la existencia de responsabilidad administrativa.** Mientras la censura es una medida disciplinaria, vale decir, una sanción

aplicada como consecuencia de haberse acreditado una responsabilidad administrativa. existiendo un proceso disciplinario previo, la censura constituye solo una media que repercute en las calificaciones del servidor, sin que importe responsabilidad disciplinaria y ausente, por cierto, de un proceso previo.

**B. En atención a su registro.** La censura constituye una medida que se anota en los registros de la hoja de vida del funcionario, que lleva la Contraloría General de la República, mientras que la anotación de demérito solo se incluye en la hoja de vida interna que lleva la institución donde se desempeña el funcionario.

**C. En atención a la rebaja en el puntaje de calificaciones.** Por último, la censura conlleva una rebaja en dos puntos de las calificaciones, en cambio la anotación de demérito no obedece a una rebaja específica, de manera que puede ser inferior.

### 2.2. Multa

**223. Concepto de multa.** Según el artículo 123 del Estatuto Administrativo, “*consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un 5% ni superior a un 20% de ésta*”. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

**224. Alcances sobre la multa.** Esta medida disciplinaria admite diversos alcances:

**A. Aplicación o pago de la multa.** Las penas de multa deben materializarse descontando el porcentaje que corresponda de cualquier contraprestación de dinero que el empleado castigado tenga derecho a percibir en razón de su empleo o función, como, por ejemplo, sueldo, asignación de zona, asignación profesional y otros, por una sola mensualidad (Dictamen N° 8.776, de 1992).

El pago de la multa debe enterarse por medio de un descuento realizado por el servicio en el cual se desempeñan, para lo cual la sanción deberá necesariamente ser comunicada al funcionario habilitado del organismo respectivo, a fin de privarlos de la parte de las remuneraciones que corres-

ponda, sin perjuicio de que los afectados puedan proceder al pago directo de la suma calculada según los criterios expuestos.

Finalmente, es dable añadir, según lo expresado por los Dictámenes N°s. 6.597, de 1996 y 29.179, de 1997, de la Contraloría, que la multa deberá aplicarse en una única oportunidad, esto se debe a que el referido artículo 123 del Estatuto Administrativo, al definir la medida disciplinaria, no contempla en parte alguna la posibilidad de imponerla en cuotas.

El Dictamen N° 29.179, de 1997, determina que la sanción en comento debe aplicarse por una sola vez afectando en una única oportunidad la remuneración mensual del sumariado. Esto obedece a que la Ley N° 18.834, al definir la medida disciplinaria de multa, no menciona en parte alguna la posibilidad de imponerla en cuotas.

**B. Cálculo del monto.** Sobre la aplicación de las multas, el Dictamen N° 35.175, de 2003, precisó que el monto específico a cancelar se calcula sobre la base de todos los emolumentos que los servidores reciben en razón del cargo que ejercen, los que, según el Oficio N° 28.137, de 1977, son aquellos que perciban a la fecha en que la resolución sancionatoria quede totalmente tramitada, esto es, notificada a los sancionados.

**C. Constancia en la hoja de vida.** 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 con la siguiente escala:

1. Si no excede del 10%, la anotación será de 2 puntos.
2. Si es superior al 10% y no excede del 15%, la anotación será de 3 puntos.
3. Si es superior al 15%, la anotación será de 4 puntos.

En cuanto a la rebaja del puntaje, cabe tener presente que debe realizarse en el “puntaje” ponderado del factor correspondiente y no en las “notas”. Ello, porque si bien es irrelevante realizar la rebaja de puntaje en un factor u otro, luego de la ponderación del promedio aritmético de las notas de cada subfactor, la tesis de efectuar dicha deducción directamente del

indicado promedio antes de aplicar el coeficiente de ponderación, puede significar para el servidor, por imposición de una sanción disciplinaria no expulsiva, quedar ubicado en una lista diversa de la que le correspondería sin dicha medida, pudiendo ello implicar, en algunos casos, la desvinculación del servidor al ubicarse en lista 4, o por segundo año consecutivo en lista 3. Lo anterior importaría otorgar a las anotaciones de demérito por aplicación de medidas disciplinarias consecuencias que exceden los efectos de estas, lo que no corresponde, pues la rebaja de puntaje es solo una consecuencia de la imposición de aquellas y, consecuentemente, no puede tener un efecto mayor que la propia sanción administrativa (Dictámenes N°s. 30.151 y 41.286, ambos de 2001).

Con todo, cabe precisar que el proceso calificadorio y el sumario administrativo persiguen finalidades distintas: evaluar el desempeño funcional y establecer responsabilidades por faltas cometidas, aplicando las sanciones correspondientes; por ello un funcionario puede ser sancionado disciplinariamente y experimentar una rebaja en su calificación, por los mismos hechos; pero estos solo pueden ser ponderados solo una vez en sus calificaciones, ya sea cuando acaecieron o cuando se sancionaron, tal como se indicó en el Dictamen N° 33.849 de 1993.

### 2.3. Suspensión del empleo

**225. Concepto de suspensión.** Conforme al artículo 124 del Estatuto Administrativo, “*consiste en la privación temporal del empleo con goce de un 50 a un 70% de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo*”.

**226. Alcances sobre la suspensión del empleo.** Esta medida disciplinaria admite los siguientes alcances:

**A. Aplicación de multa impide gozar de ciertos beneficios estatutarios.** Al respecto, resulta útil puntualizar que la suspensión del empleo implica una interrupción, por el lapso que indica, de los efectos del vínculo existente entre la Administración y el funcionario afectado por esa medida disciplinaria, circunstancia que lo inhabilita, durante dicho período, para ejercer los derechos que emanan del desempeño de su empleo y de su

condición de funcionario público, lo que lleva a sostener, por ende, que se encuentra privado de gozar de ciertos beneficios estatutarios (Dictamen N° 30.012, de 2000).

**B. Aplicación de suspensión del empleo no impide seguir cotizando.** Sin perjuicio de lo anterior, por aplicación directa del artículo 19 N° 18 de la Constitución Política, el Dictamen N° 30.012, de 2000, concluyó que la medida disciplinaria de suspensión del empleo 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.

**C. Constancia en la hoja de vida.** Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de 6 puntos en el factor correspondiente.

**D. No se puede imputar el tiempo de suspensión preventiva al período que dure la sanción de suspensión.** 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, no resulta procedente imputar el tiempo de la primera al período que dure la privación temporal del empleo a que se vea afecto un servidor como consecuencia de la segunda” (Dictamen N° 73.482, de 2011).

**227. Diferencias entre la sanción de suspensión y la medida de suspensión preventiva.** A continuación, resulta necesario distinguir entre, la sanción disciplinaria de suspensión y la medida de suspensión preventiva que el fiscal puede ordenar durante la sustanciación de un proceso disciplinario.

**A. En cuanto a su naturaleza jurídica, propósito y efectos.** Como hemos expresado, la suspensión consiste en una sanción disciplinaria de naturaleza correctiva, es decir, no expulsiva.

En cambio, la suspensión temporal constituye una medida especial que el Fiscal puede disponer durante un proceso disciplinario, 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 una sanción administrativa” (Dictamen N° 73.482, de 2011).

**B. En cuanto a su oportunidad.** La sanción de suspensión es aplicable una vez concluido el procedimiento disciplinario, en cambio la suspensión preventiva de funciones se puede disponer durante la etapa indagatoria.

**C. En cuanto a su duración.** La sanción de suspensión es definitiva, en cambio, la suspensión de funciones es transitoria.

## 2.4. Destitución

**228. Concepto de destitución:** De acuerdo con el artículo 125 inciso 1° del Estatuto Administrativo, “*es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento de poner término a los servicios de un funcionario*”.

**229. Alcances sobre la destitución.** Esta medida disciplinaria admite los siguientes alcances:

**A. La destitución siempre opera como sanción, pero no siempre como cese de funciones.** Lo anterior, debido a que puede acontecer que el funcionario sancionado se hubiere desvinculado del organismo durante la tramitación del procedimiento disciplinario, caso en el cual la destitución no opera como causal de cesación de funciones, sino como sanción en su hoja de vida y causal de inhabilidad para el reingreso del sujeto a la Administración del Estado durante el plazo de cinco años contados desde que se le aplicó la aludida medida.

Así lo ha entendido también la jurisprudencia contralora en su Dictamen N° 58.585, de 2015, concluyendo que “el único caso en que una medida disciplinaria aplicada a un exservidor genera un efecto jurídico más allá de su anotación en la hoja de vida funcionaria, consistente en la imposibilidad de reintegrarse a la Administración por un lapso de cinco años, es el de la destitución”.

**B. El fuero maternal no impide aplicar la destitución,** tal como se señaló en el Dictamen N° 11.938, de 2000, al expresar que la circunstancia de que uno de los afectados goce de fuero maternal, no incide en

la procedencia de la medida señalada, porque los ceses de servicios que dispone la ley operan con prescindencia de las normas de inamovilidad en el empleo contenidas en textos estatutarios o normas legales generales o especiales, dado que las disposiciones sobre estabilidad solo juegan en relación con la eventual facultad de poner término a funciones, pero no caben en los casos en que la ley ordena el alejamiento del funcionario, como ocurre tratándose de la aplicación de un castigo expulsivo.

Asimismo el fuero maternal tampoco impide aplicar la destitución, tal como se ha precisado en el Dictamen N° 37.273, de 2012, el cual concluyó “que el fuero gremial no constituye un impedimento para que la autoridad sustancie un procedimiento sumarial en contra de un empleado que se encuentra amparado por dicha protección, tal como implícitamente lo reconoce el inciso primero del artículo 25 de la Ley N° 19.296, al aceptar que un dirigente puede ser objeto de la medida disciplinaria de destitución, dado que ella requiere necesariamente la existencia de un proceso disciplinario”.

**C. No procede reincorporar a funcionario a la repartición de la cual fue alejado tras aplicársele la medida disciplinaria de destitución.** de acuerdo con el inciso 1° del artículo 120 del Estatuto Administrativo. Ello, porque esa norma exige, como requisito esencial para la reincorporación al Servicio, el haber sido absuelto o sobreseído definitivamente en el proceso criminal seguido por los mismos hechos por los cuales fue sancionado administrativamente, por no constituir delito los hechos denunciados, circunstancia que no se produce cuando en ninguno de los considerandos de la sentencia judicial correspondiente se establece, como fundamento de la resolución, que los hechos denunciados no constituían delito (Dictamen N° 19.029, de 2007).

**D. Los servidores regidos por el Código Laboral sólo de manera excepcional pueden ser objeto de destitución.** Los funcionarios de Instituciones, que contemplan contratos por el Código del Trabajo, son considerados funcionarios públicos, pero para efectos de su relación laboral se les aplica el Código del Trabajo (y su Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en algunos casos). Lo anterior ha sido señalado por la jurisprudencia de la CGR (Dictámenes N°s. 22.100, de 1998, 7.945, de 2001, y de 1993).

Es por esta razón que resulta ajustado a derecho que tras un proceso sumarial se los sancione con la medida de naturaleza expulsiva señalada en su estatuto laboral (Código del Trabajo en algunos casos, reglamento de orden, higiene y seguridad en otros), la que en el caso del Código del Trabajo es “terminación de su contrato de trabajo sin derecho a indemnización”.

Sin embargo, en el caso del Instituto Nacional de Deportes hay que hacer un tratamiento diferente. Dado que la Ley del Deporte señala en su artículo 27 que para efectos de responsabilidad administrativa se les aplica el título V del Estatuto Administrativo, debe aplicárseles las medidas disciplinarias señaladas en dicho título, por lo que en el caso de ser expulsiva corresponde aplicar destitución” (Dictámenes N°s. 19.556, de 2006 y 30.349, de 2008).

**230. Causales de destitución.** El artículo 146 letra d) de la Ley N° 18.834, dispone que el empleado cesará en el empleo, en el caso de “destitución”.

Sobre este particular el Estatuto Administrativo, en los artículos 119 y siguientes, establece las normas para hacer efectiva la responsabilidad administrativa de los funcionarios públicos. En definitiva, podemos distinguir tres grupos de causales.

**A. Vulneración grave al principio de probidad administrativa.** En primer lugar, el artículo 125 inciso 2° del Estatuto Administrativo reserva la medida disciplinaria de destitución para el caso de que los hechos constitutivos de la infracción vulneren gravemente el principio de probidad administrativa.

En este contexto, debemos recordar que atendido que las actuaciones de un funcionario que puedan implicar una vulneración del referido principio de probidad son múltiples, la calificación de la gravedad de la infracción compete a la Administración activa, tal como expresa el Dictamen N° 52.603, de 2009, de la Contraloría.

Ratifica lo anterior, el hecho de que el legislador solamente ha determinado las actuaciones que contravienen especialmente aquella directriz de desempeño, sin evaluar la gravedad de cada conducta, razón por la

cual la calificación efectuada por una Autoridad en el sentido de que la conducta se considere como "grave", configura de esa manera la hipótesis del inciso 2° del artículo 125 de la Ley N° 18.834, que permite, tal como indica el citado Dictamen N° 52.603, de 2009, aplicar la medida disciplinaria de destitución.

Lo anterior no significa entonces que la autoridad se encuentra en el imperativo de aplicar dicha medida expulsiva en caso de infracción a la probidad administrativa, salvo que ella misma la califique como una vulneración grave.

**B. Causales específicas previstas en la ley.** A continuación, el artículo 125 inciso 2° parte final, del Estatuto Administrativo, enumera causales a las cuales se asocia *específicamente* la sanción de destitución.

a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada.

b) Infringir las disposiciones de las letras i), j) y k) del artículo 84 del Estatuto.

c) Infringir lo dispuesto en la letra l) del artículo 84 del Estatuto.

d) Efectuar denuncias de irregularidades o de faltas al principio de probidad de las que haya afirmado tener conocimiento, sin fundamento y respecto de las cuales se constatare su falsedad o el ánimo deliberado de perjudicar al denunciado.

e) Condena por crimen o simple delito.

f) En los demás casos contemplados en el Estatuto Administrativo o leyes especiales.

– Atrasos y ausencias reiterados sin causa justificada (art. 72 inciso 3° Ley N° 18.834).

– No declarar una inhabilidad sobreviniente (art. 64 de la LOC N° 18.575).

– Funcionario que, sin expresa autorización de la Contraloría General, abre una cuenta bancaria a su nombre con fondos públicos, según el

**C. Ponderación por parte del Servicio.** Finalmente, por aplicación del principio de proporcionalidad consagrado en el artículo 121 del Estatuto Administrativo, la autoridad puede disponer la aplicación de una medida de destitución de acuerdo con la ponderación de las circunstancias atenuantes y agravantes que arroje el respectivo proceso disciplinario.

A este respecto, la jurisprudencia contralora ha precisado que, "atendida la magnitud de los efectos jurídicos y de hecho de la medida de destitución, para que pueda ser legítimamente aplicada 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" (Dictámenes N°s. 74.035, de 2010 y 13.337, de 2012).

#### IV. EXTINCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

**231. Causales de extinción de la responsabilidad disciplinaria.** El artículo 157 del Estatuto Administrativo contempla cuatro causales de extinción de la responsabilidad administrativa.

**A. Por muerte.**

**B. Por haber cesado en sus funciones.**

**C. Por el cumplimiento de la sanción.**

**D. Por prescripción de la acción disciplinaria.**

##### 1. Por muerte

**232. Por muerte.** De acuerdo con el artículo 157 letra a) Ley N° 18.834, una primera causal de extinción de la responsabilidad disciplinaria es la *muerte* del funcionario, vale decir, el fallecimiento o defunción.

En este caso, la multa cuyo pago o aplicación se encontrare pendiente a la fecha de fallecimiento del funcionario, quedará sin efecto (art. 157 letra a) Ley N° 18.834).