



TRIBUNAL PLENO

ACTA N° 19-2012

En Santiago, a treinta y uno de enero de dos mil doce, se deja constancia que el día nueve del mes en curso se reunió el Tribunal Pleno bajo la Presidencia de su titular señor Rubén Ballesteros Cárcamo y con la asistencia de los Ministros señores Juica, Oyarzún, Rodríguez, Muñoz, Dolmestch, Valdés, Carreño y Pierry, señora Pérez, señores Künsemüller, Brito y Silva, señoras Egnem y Sandoval, señor Fuentes y suplentes señores Escobar, Cerda y Pfeiffer.

REGULACIÓN PARA PERSONAL A CONTRATA DEL PODER JUDICIAL

Artículo 1°. Nombramientos:

- a. La persona designada en calidad de contrata debe dar cumplimiento a los mismos requisitos generales y específicos exigidos para desempeñar el cargo en propiedad.
- b. Si un empleado titular del Poder Judicial es designado en un cargo a contrata, debe renunciar previamente al cargo de la planta antes de la tramitación de la resolución de nombramiento a contrata.

Si la persona nombrada a contrata posee un nombramiento transitorio en otro cargo del Poder Judicial, pierde automáticamente esa calidad si acepta el nombramiento a contrata.

- c. En ningún caso el nombramiento de un empleado a contrata podrá tener una duración que exceda del 31 de diciembre del año en que se dicte la resolución.
- d. Los cargos vacantes a contrata deberán ser provistos con personas de la lista de habilitados para el nombramiento de personal transitorio o con personal a contrata que se desempeñe en tribunales.

De no ser posible nombrar a una persona del listado de habilitados, el tribunal deberá solicitar a la Corporación Administrativa la publicación de un llamado a concurso en la página web del Poder Judicial y en una bolsa electrónica de trabajo. El proceso de selección se regirá por las normas aplicables a concursos externos del Poder Judicial y la Política de Reclutamiento y Selección establecida por la Corte Suprema.



TRIBUNAL PLENO

Al momento de hacer la propuesta y el nombramiento deberá privilegiarse al personal a contrata que se desempeñe en el Poder Judicial.

El personal a contrata con nombramiento anual quedará excluido del proceso de habilitación para cargos transitorios.

e. En tribunales no reformados la designación la efectuará el Presidente de la Corte de Apelaciones, a propuesta unipersonal del Juez que corresponda.

En tribunales reformados la designación la efectuará el Juez Presidente, a propuesta unipersonal del Administrador. Corresponderá al Presidente de la Corte de Apelaciones dictar la resolución de nombramiento. Tratándose de cargos de Consejero Técnico, la designación la efectuará el Presidente de la Corte de Apelaciones, a propuesta unipersonal del Juez.

Artículo 2°. Prórroga de contrata:

a. La renovación de cargos a contrata debe tramitarse a más tardar el 30 de noviembre de cada año.

b. Deberá renovarse automáticamente el contrato a los empleados que registren nombramientos en cargos a contrata anual por cinco periodos consecutivos y figuren en lista de méritos durante ese plazo.

La Corporación Administrativa deberá tramitar las prórrogas de los contratos de todo el personal que cumpla esos requisitos.

c. La antigüedad del nombramiento se contabilizará desde el primer cargo a contrata, siempre que exista continuidad.

d. Se entiende como prórroga del contrato sólo cuando se mantienen las mismas condiciones inicialmente establecidas (grado, tribunal, persona); cualquier cambio en dichas condiciones implicará la tramitación de una resolución de nombramiento de empleado a contrata.

e. La renovación automática estará siempre condicionada a la disponibilidad presupuestaria de Poder Judicial y a la necesidad de existencia del cargo respectivo.

Artículo 3°. No renovación de contrata:

a. Las solicitudes de no renovación de contratos deberán ajustarse a los siguientes criterios:

- En caso de empleados que registren periodos inferiores a cinco consecutivos o no figuren en lista de méritos durante ese plazo, el Juez del respectivo tribunal podrá solicitar la no renovación del contrato por un nuevo período fundamentando su requerimiento en motivos de desempeño deficiente.



TRIBUNAL PLENO

- En caso de no renovarse el contrato, deberá evaluarse la necesidad mantener el cargo en el tribunal y su posible reasignación.

b. El Juez o Juez Presidente podrá solicitar la no renovación de contrato a personas con menos de cinco años de antigüedad o que no figuren en lista de méritos durante ese plazo. Las solicitudes deberán ser fundadas en antecedentes objetivos de desempeño deficiente.

Será responsabilidad del Secretario o Administrador del respectivo tribunal notificar al empleado afectado acerca de la solicitud de no renovación del contrato y los fundamentos en que se basa. El empleado tendrá un plazo de tres días hábiles para presentar sus descargos.

A más tardar el 10 de noviembre del año respectivo, el tribunal deberá remitir la solicitud al Presidente de la Corte de Apelaciones, incluyendo los fundamentos tenidos a la vista por el Juez y los descargos del empleado afectado.

El Presidente de la Corte de Apelaciones decidirá, dentro de un plazo de cinco días, acerca de la solicitud de no renovación de contrata, sobre la base de los fundamentos que envíe el Juez.

La resolución del Presidente de la Corte de Apelaciones deberá ser inmediatamente comunicada al empleado afectado, con copia al Juez del tribunal.

El empleado tendrá un plazo de tres días para apelar fundadamente de la decisión del Presidente de la Corte de Apelaciones ante el Tribunal Pleno de la misma Corte.

El Pleno de la Corte de Apelaciones deberá revisar y pronunciarse acerca de la apelación dentro de los tres días siguientes a la presentación.

El empleado deberá ser notificado de la decisión definitiva a más tardar el 30 de noviembre del año en que se extingue el contrato.

c. No corresponderá renovar el contrato a personas incluidas en lista condicional o deficiente.

Artículo 4°. Término anticipado de contrata:

a. En caso que un tribunal solicite poner término a una contrata antes del plazo establecido en la resolución de nombramiento, deberá fundar la petición en una investigación disciplinaria practicada según lo dispuesto en el Acta 129-2007 de la Corte Suprema, en que conste la responsabilidad administrativa del empleado.



TRIBUNAL PLENO

b. Si, como resultado de la investigación disciplinaria, se resuelve poner término al contrato, el tribunal deberá notificar al empleado afectado en el más breve plazo.

c. El término del contrato se hará efectivo a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de la resolución que pone término al contrato.

Artículo 5°. Reasignación de contrata:

a. Según las facultades delegadas, corresponde a los Consejos de Coordinación Zonal reasignar los cargos a contrata existentes en la respectiva jurisdicción de la Corte de Apelaciones.

b. Al disponer las reasignaciones los Consejos de Coordinación Zonal deberán dar cumplimiento de lo dispuesto en la Política de Redistribución y Solicitud de Creación de Cargos a Contrata y aplicar los siguientes criterios:

- Al momento de evaluar la reasignación de personal a contrata deberá comunicarse al personal de la jurisdicción que se interese en ser reasignado.

De no existir voluntarios interesados, deberá reasignarse al personal menos antiguo.

- En caso de reasignarse un cargo a contrata ocupado por un empleado con más de cinco años de antigüedad a una comuna distinta, deberá contarse con el consentimiento del afectado.

- El tribunal que reciba el cargo reasignado deberá respetar el nombramiento vigente del empleado e impartirle la capacitación necesaria para el desempeño de sus nuevas funciones.

Será responsabilidad del Secretario o Administrador del tribunal solicitar a la Corporación Administrativa o a la Academia Judicial la capacitación requerida por el empleado para desempeñar sus nuevas funciones. Sin perjuicio de lo anterior, el Secretario o Administrador deberá procurar entregar al empleado los conocimientos e información necesaria para el adecuado desempeño de las funciones que se le asignen.

Artículo 6°. Concursos para proveer cargos titulares del Poder Judicial:

a. En concursos para proveer cargos de planta del Escalafón de Empleados, el personal a contrata que cumpla los requisitos de renovación automática tendrá, en igualdad de condiciones, preferencia por sobre personas extrañas al Poder Judicial para ser incluido en terna y ser designado en calidad de titular.



TRIBUNAL PLENO

b. El personal a contrata con nombramiento anual quedará excluido de la evaluación psicolaboral, en caso de postular a los cargos de planta a que se refiere el párrafo que antecede.

Sin perjuicio de lo anterior, el personal a contrata deberá dar cumplimiento a los requisitos generales y específicos establecidos para el cargo respectivo.

Se previene que los Ministros señores Brito y Dolmestch no comparten la precisión del artículo 2°, apartado b., pues en su concepto la prórroga automática de la contrata debe darse al completar el empleado el periodo anual, siempre que haya obtenido calificación sobresaliente. Asimismo, no comparten los apartados a. y b. del artículo 3° por cuanto el desempeño deficiente es una cuestión que debe ser resuelta a través del sistema de calificaciones y no por la decisión de no renovar contratas, puesto que de esta última manera se altera gravemente la necesaria estabilidad en el empleo. No comparten, finalmente, los apartados a., b. y c. del artículo 4° porque a su juicio es claro que no toda responsabilidad disciplinaria ha de generar la sanción de exoneración.

Se previene, asimismo, que el Ministro suplente señor Cerda concurre a la aprobación, con las siguientes reservas: a) substituye el artículo 2° por el siguiente: “Las contratas se renovarán automáticamente, a más tardar el treinta de noviembre de cada año.”, b) prescinde de los artículos 3° y 5°, con la sola salvedad de la letra c. del primero de ellos, c) está por eliminar en la letra a. del artículo 4° la frase “antes del plazo establecido en la resolución de nombramiento,”, y d) es de opinión de suprimir en la letra a. del artículo 6° la oración “que cumpla los requisitos de renovación automática”. Para ello tiene presente que: 1°.- Según el artículo 89 de la Ley 18.834, todo funcionario tiene derecho a gozar de estabilidad en el empleo, prerrogativa de la que en parte alguna se exime a los que detentan la denominada condición “a contrata”. Esto significa que mientras transcurre el contrato, no puede legítimamente ponerse término sino en la forma que el propio Estatuto Administrativo contempla; 2°.- No cabe discriminar entre los empleados de planta y los contratados, porque el artículo 3 c) de dicha legislación aborda la definición del “empleo a contrata” para todos los efectos de la misma, luego de haberse referido a conceptos como “cargo público” y “planta de personal”, lo que permite concluir que la voz “empleo” que utiliza el artículo 89 es comprensiva del funcionario que se desempeña “a contrata”; 3°.- El trabajo es una institución amparada por la comunidad jurídica universal en documentos tales como el Pacto Internacional de Derechos



TRIBUNAL PLENO

Económicos, Sociales y Culturales. Cualquiera sea la modalidad que asuma -v. g. función pública en un Poder del Estado- le son aplicables principios que ogaño indiscutidamente lo informan, como el de la estabilidad, que el derecho chileno explicita y conforme al cual se regula su término y limita el ámbito de la voluntad unilateral para extinguirlo; 4°.- Es presentemente un verdadero axioma del derecho laboral, que si una relación supera el año o se renueva reiteradamente, se transforma en indefinida. Quien previene, no encuentra razón legítima para desconocerlo a los administrativos del escalafón de empleados del Poder Judicial, habida cuenta los mayores deberes que en este orden de materias impone al Estado el derecho internacional y el interno de rango superior, cuanto más si se trata de la máxima expresión de la justicia de la Nación; 5°.- No ignora esta reserva que el artículo 10 de la Ley N° 18.834 sostiene que los empleos a contrata durarán como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año y que quienes los sirvan expirarán en sus funciones en esa oportunidad, sólo por el ministerio de la ley. Pero considera que esta prescripción debe ser asumida en su contexto. De acuerdo con el artículo 146 de la misma legislación, son causales de cesación en el cargo, en lo que aquí interesa, la destitución (letra d) o el término del período legal por el cual se ha sido designado (f). La destitución -primera hipótesis- es la más extrema de las sanciones disciplinaria, según expresa el artículo 121 letra d); como en todo castigo de su clase, su fundamento factual debe ser acreditado mediante una investigación sumaria o sumario administrativo, como lo exige perentoriamente el inciso segundo del artículo 119, decisión que debe ser adoptada por la autoridad facultada para contratar; la procedencia de una eventual destitución queda supeditada a esa causalidad: responsabilidad funcionaria debidamente sumariada. La expiración del tiempo de designación -artículo 146 f)- vale, a la luz de las asunciones doctrinarias antes recordadas, para el periodo que media entre la contratación y el 31 de diciembre del año calendario en que ésa tiene lugar, empero no para el siguiente (en el evento que entonces se lo haya renovado y por mientras no cumpla un año de funciones). De ahí que en una necesaria hermenéutica contextual el discurso del artículo 10 de la Ley N° 18.834 en nada obste a lo anteriormente concluido; 6°.- Por otra parte, en virtud del principio que recoge el artículo 11 de la Ley N° 19.880, tampoco calificará de razonada una decisión que analogue o identifique la terminología legal “como máximo”, al mero arbitrio del empleador, como quiera que ningún mérito existe ni puede existir para considerar que el discurso legislativo “como máximo...hasta el



TRIBUNAL PLENO

31 de diciembre de cada año” pueda significar ni equivaler a otro que rece “hasta la mera voluntad del contratante”; 7°.- Lo expresado es congruente con la preceptiva orgánica que rige a los oficiales administrativos del Poder Judicial.

Comuníquese lo resuelto a las Cortes de Apelaciones del país, a fin de que éstas lo pongan en conocimiento de los tribunales de sus respectivos territorios jurisdiccionales, y a la Corporación Administrativa del Poder Judicial.

Para constancia se levanta la presente acta.

Sr. Ballesteros

Sr. Juica

Sr. Rodríguez

Sr. Oyarzún

Sr. Muñoz

Sr. Dolmestch

Sr. Valdés



TRIBUNAL PLENO

Sr. Carreño

Sr. Brito

Sr. Pierry

Sr. Silva

Sra. Egnem

Sra. Sandoval

Sr. Fuentes

Sr. Pfeiffer

ROSA MARIA PINTO EGUSQUIZA
Secretaria