



MINUTA DE ORIENTACIÓN ANEF EN CASO DE TÉRMINO ANTICIPADO DE CONTRATA

PROCEDIMIENTOS VIGENTES / NORMAS Y JURISPRUDENCIA APLICABLES

1. Todo despido de un/a funcionario/a a contrata debe ser formalizada, por medio de un acto administrativo, que señale los preceptos legales y fundamentos, antecedentes y/o motivos de hecho en los cuales se funda. El que siempre deberá ser notificar por escrito al afectado para producir efectos jurídicos, de acuerdo con el artículo 51° de la ley N°19.880. Por consiguiente, no existe ninguna modalidad válida de despido verbal y si se diera el caso, el/la funcionario/a deberá reclamar la validez del procedimiento y su efectividad jurídica.
2. El/la funcionario/a nunca puede sentirse obligado a presentar su renuncia, ni aún a requerimiento expreso de alguna autoridad. Por el contrario, corresponde a la autoridad determinar el despido por la vía formal antes descrita.
3. El acto administrativo correspondiente debe ser suscrito por el jefe de servicio o en su defecto por la autoridad que tenga facultades para contratar y desvincular personal y ser enviado para su toma de razón a la CGR, de lo contrario, se entiende que el despido adolece de vicios de legalidad y es susceptible de ser anulado por la vía del reclamo administrativo.
4. Lo anterior, se encuentra extensamente regulado por los Dictámenes CGR N°085700N17 y N°006400N18 sobre confianza legítima, así como la jurisprudencia, en casos particulares, que se ha basado en ellos.
5. Por su parte, la Corte Suprema ha acogido reiteradamente Recursos de Protección respecto de despidos ilegales de funcionarios/as a contrata del Sector Público. En un reciente fallo (Causa Rol N°38.681-2017), la Corte Suprema ha sostenido que tras dos años de continuidad, una contrata se transforma en una relación indefinida y que es requisito sustancial la expresión del motivo o fundamento de su terminación, de acuerdo con el artículo 11 de la Ley N°19.880, acogiendo el Recurso de Protección presentado, declarando ilegal el término de la contrata y ordenando la inmediata reincorporación del funcionario, así como la continuidad de sus remuneraciones.
6. De la misma forma, la Corte Suprema ha sostenido reiteradamente el criterio que garantiza el acceso al procedimiento de Tutela Laboral a los funcionarios/as públicos/as, dictando sentencias condenatorias en contra de organismos públicos por despidos de funcionarios/as a contrata. En fallos recientes (Causas Roles N°232-2017 y N°236-2017), ha sostenido que la no renovación de la contrata, a poco de asumir una nueva autoridad, basada exclusivamente en la transitoriedad del cargo, debe estimarse como arbitraria, por no estar motivada, y discriminatoria, vulnerando la salud e integridad síquica, así como la igualdad ante la ley, ratificando las condenas correspondientes al despido injustificado y la acción de nulidad del despido.



MINUTA DE ORIENTACIÓN ANEF EN CASO DE TÉRMINO ANTICIPADO DE CONTRATA

ACCIONES DISPONIBLES PARA EL TRABAJADOR

1. Como se ha hecho mención en el punto anterior, la Contraloría General de la República ha unificado su jurisprudencia respecto de las normas que deben regir el término anticipado de una contrata, con lo cual los/as funcionarios/as pueden recurrir a la vía administrativa para reclamar respecto de sus derechos vulnerados.
2. En el ámbito administrativo, el funcionario/a que se encuentra en dicha situación, puede iniciar las siguientes acciones:
 - (a) Recurso de Reposición: puede recurrir ante el mismo órgano que dictó el acto administrativo, dentro del plazo de 5 días hábiles administrativos desde que la fecha de notificación, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 15 y el párrafo 2° de la Ley N°19.880, impugnando la decisión de la autoridad.
 - (b) Reclamo ante la Contraloría General de la República: puede recurrir también, dentro del plazo de 10 hábiles administrativos, según lo prescrito en el artículo 160 del Estatuto Administrativo ante la Contraloría General de la República para corregir los vicios de legalidad que se hubieran producido en el proceso de desvinculación y requerir la restauración de sus derechos, exponiendo las razones por las que no se ajusta a lo establecido en los dictámenes anteriormente mencionados. Los dictámenes sobre confianza legítima han reafirmado las restricciones de la Administración en la materia, por lo que el uso de este recurso es altamente recomendable. Sin embargo, es necesario tener en cuenta los plazos para el ejercicio de los recursos judiciales no se suspenden, ni se interrumpen, y como la Contraloría General de la República puede extender su respuesta más allá de los mismos, es necesario evaluar su interposición en los plazos legales.
 - (c) La finalidad de estas acciones es hacer respetar los plazos de nombramiento de la contrata hasta el vencimiento original estipulado en el mismo, así como su continuidad de acuerdo con el criterio de confianza legítima, y por consiguiente busca el reintegro del funcionario/a.
3. En el ámbito judicial, el funcionario/a puede iniciar las siguientes acciones:
 - (a) Recurso de Protección ante Corte de Apelaciones: puede recurrir, ante la Corte de Apelaciones competente, en contra del despido en el plazo de 30 días corridos, contados desde que toma conocimiento del despido, por cualquier medio que se pueda constatar. Y aunque no es necesario estar patrocinado por un abogado, es aconsejable que así sea, siendo indispensable para efectos de los alegatos de la protección.



MINUTA DE ORIENTACIÓN ANEF EN CASO DE TÉRMINO ANTICIPADO DE CONTRATA

Atendiendo a la jurisprudencia vigente, esta acción judicial ha demostrado ser altamente efectiva en sus resultados y alcances. Sin embargo, cada caso debe ser evaluado jurídicamente, en su mérito y particularidades.

El recurso debe expresar los derechos vulnerados, siendo generalmente invocados en estas causas los descritos en los numerales 24° y 2° del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

La finalidad de esta acción es hacer respetar el nombramiento a contrata hasta el vencimiento original estipulado en el mismo o su continuidad, y por consiguiente busca el reintegro del trabajador/a a sus funciones habituales.

- (b) Tutela Laboral ante Juzgados de Letras del Trabajo: puede demandar, ante el Juzgado Laboral competente, en el plazo de 60 días hábiles (lunes a sábado) contados desde que se materializó el despido, para lo cual es necesario contar con el patrocinio de un abogado.

Los derechos vulnerados generalmente invocados en estas causas son: los actos de discriminación descritos en el artículo 2° del Código del Trabajo (opinión política, religiosa, orientación sexual, etc.).

La finalidad de esta acción es que se declare que el término de la relación laboral constituye un despido carente de causa legal y efectuada sin los requisitos y formalidades establecidas, vulnerándose de esta manera los derechos fundamentales objetos de protección, lo que se traduce en pagos de vacaciones, años de servicios y una posible sanción que va desde los seis hasta los once sueldos del trabajador.

- (c) Es de primera importancia tener presente que el Recurso de Protección y la Tutela Laboral son excluyentes entre sí, por ende, se debe optar por uno de ellos, lo que requiere ser evaluado en mérito del caso concreto.

4. Es altamente recomendable que el funcionario tenga a su alcance toda documentación relacionada con su hoja de vida, como también cualquier otro documento o medio que sirva para acreditar su desempeño dentro de la institución, tales como anotaciones de mérito, correos u hojas de felicitaciones, capacitaciones, etc. Todo esto con el fin de presentar elemento de prueba que permita acreditar la ilegalidad, arbitrariedad o discriminación del término de contrata en las instancias judiciales descritas.
5. Los tiempos de tramitación en cada una de estas acciones judiciales son variables. Por ejemplo, un Recurso de Protección, en su tramitación completa, que incluye apelación a la Corte Suprema puede finalizar en 3 meses. En cuanto a un juicio laboral, en su tramitación hasta la Corte Suprema, puede finalizar en 1 año a un 1 año medio.
6. Es necesario hacer presente, que el ejercicio de la acción judicial inhibirá a la Contraloría General de la Republica de emitir pronunciamiento, en consideración a lo dispuesto por el artículo 6° de la ley N° 10.336, Orgánica



MINUTA DE ORIENTACIÓN ANEF EN CASO DE TÉRMINO ANTICIPADO DE CONTRATA

Constitucional de la Contraloría General de la República, razón por la cual se sugiere accionar en el ámbito administrativo y luego, de ser necesario, presentar dentro de plazo la acción judicial escogida.

7. Para el efecto de cómputo de plazo pueden utilizar la página web <http://www.contadordedias.cl> y así saber cuándo vence el plazo para interponer cada acción, judicial o administrativa, descrita.

ROL DE LOS/AS DIRIGENTES/AS Y ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

1. En el marco de la definición política de la ANEF para este período, de poner la Defensa del Empleo y la Función Pública en el centro de nuestro accionar sindical, el rol de los/as dirigentes/as, ante casos de despidos será asumir la representación de los/as trabajadores/as con la finalidad de intentar reincorporarlos a sus funciones y constituir a la Asociación de Funcionarios como contraparte empoderada frente las autoridades de gobierno.
2. Otra tarea de primera importancia para las Asociaciones es la coordinación general efectiva de los procesos de defensa, orientando a los/as trabajadores/as en todo momento respecto de los pasos a seguir.
La defensa del principio de legalidad, en un primer momento; la representación de los/as trabajadores/as en los espacios de negociación; y el apoyo en la recopilación de la documentación y antecedentes que constituyan los medios de prueba para las presentaciones judiciales; la provisión de asesoría jurídica, incluyendo la derivación a un profesional que pueda representarlo en su causa, constituyen las tareas iniciales de un proceso de defensa efectiva del Empleo Público que debemos afrontar.
3. Asimismo, resulta indispensable que cada Asociación mantenga informada a sus bases respecto de estos procesos, así como a las ANEF Regionales y Nacional, para articular líneas de defensa comunes y colectivas, consolidando la capacidad de nuestras organizaciones de ir en apoyo de los/as trabajadores/as que de forma arbitraria y discrecional e injustificada sea vean afectados por el formato de instalación del gobierno.