



UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE DERECHO

DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD  
SOCIAL

# DESVINCULACIONES DEL SECTOR PÚBLICO EN LOS CAMBIOS DE GOBIERNO

Memoria para optar al grado de Licenciada en Ciencias Jurídicas y Sociales

LORENA DE LAS MERCEDES BARAHONA CANCINO

Profesor Guía:  
Víctor Ricardo Juri Sabag

Santiago de Chile

2024

## Índice

### Contenido

Resumen.....	6
Introducción .....	7
I. LA POTESTAD ADMINISTRATIVA .....	8
1. Origen del Derecho Administrativo .....	8
2. La potestad administrativa, la desviación de poder y la discrecionalidad. ....	8
3. Ejercicio real del poder administrativo: la autoridad y los funcionarios públicos	9
II. MARCO NORMATIVO DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS CHILENOS .....	15
1.- Antecedentes generales .....	15
2.- Tipo de vinculaciones .....	16
Planta .....	17
Contrata.....	17
A prueba .....	18
A honorarios .....	18
De confianza:.....	20
3. Evolución estatutaria del empleado público.....	20
4. Tipos de desvinculaciones actuales, según naturaleza jurídica de la contratación .....	23
4.1. Destitución.....	23
4.2. Aceptación de renuncia .....	24
4.3. Declaración de vacancia.....	24
4.4. Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional 25	
4.5. Término del período legal por el cual se es designado .....	26
4.6. Fallecimiento .....	27
4.7. Término anticipado del contrato .....	27
4.8. Regularización de Honorarios .....	29
III. DESVINCULACIONES DURANTE EL PRIMER AÑO DE LOS CAMBIOS DE GOBIERNO.....	31
1. Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL) .....	33
2. Servicio de Impuestos Internos (SII) .....	37
3. Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEGOB) .....	39
4. Instituto Nacional de Estadísticas (INE).....	43
5. Subsecretaría de Servicios Sociales .....	47
6. Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) .....	51
7. Ministerio de Educación .....	54
8. Ministerio del Trabajo (MINTRAB) .....	58

9. Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU).....	62
10. Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género.....	66
<b>IV. SOBRE LA JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA .....</b>	<b>70</b>
1.- Rol de la Contraloría General de la República.....	70
2.- Ministerios, servicios públicos y municipalidades .....	71
3.- Particularidad de la realidad de las municipalidades, en relación con el personal vinculado a la educación.....	72
4.- Fuerza Armadas.....	76
<b>V. EVOLUCIÓN CRONOLÓGICA DE LAS PRESENTACIONES PUBLICADAS POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CON OCASIÓN DE LAS DESVINCULACIONES, DURANTE EL PRIMER AÑO DEL CAMBIO DE GOBIERNO ESTUDIADO.....</b>	<b>78</b>
1.- Cronología de los pronunciamientos publicados por la Contraloría General de la República, respecto del primer año de gobierno de la presidenta Michelle Bachelet Jeria (11 de marzo de 2006 a 11 de marzo 2007) .....	79
2.- Jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, referida a desvinculaciones laborales, correspondiente al primer año de gobierno del presidente Sebastián Piñera Echenique (11 de marzo de 2010 a 11 de marzo de 2011).....	87
3.- Jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, referida a desvinculaciones laborales, correspondiente al primer año del segundo gobierno de la presidenta Michelle Bachelet Jeria (11 de marzo de 2014 a 11 de marzo de 2018).....	94
4. Jurisprudencia administrativa, referida a desvinculaciones con el estado, publicadas por la Contraloría General de la República, durante la primera anualidad del segundo gobierno del presidente Sebastián Piñera Echenique (11 de marzo de 2018 a 11 de marzo de 2019) .....	98
5. Jurisprudencia administrativa, referida a desvinculaciones con el estado, publicadas por la Contraloría General de la República, durante la primera anualidad del gobierno del presidente Gabriel Boric Font (11 de marzo de 2022 a 11 de marzo de 2023) .....	107
<b>VI. CONCLUSIONES .....</b>	<b>113</b>
<b>VII. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>119</b>

*“(...) Quisiera daros vida, provocar nuevos actos,  
y calculo por eso con técnica que puedo.*

*Me siento una ingeniera del verso y una obrera  
que trabaja con otros y otras a Chile, a Chile en sus aceros...”*

*(Parafraseando a Gabriel Celaya)*

## **Agradecimientos**

A mi familia, en particular, a mi hija, hijo y hermanas, quienes son mi principal fortaleza.

A mi profesor guía, quien sin conocerme aceptó este desafío; y,

A todas y todos quienes trabajan en el servicio público, con verdadero espíritu de servicio.

## Resumen

La presente tesis de pregrado tiene por objeto analizar cómo es afectado el vínculo laboral de las y los trabajadores de los servicios públicos, cuando existen cambios de gobiernos en el aparato estatal. Registrar y analizar las conductas laborales que se originan, modifican o reinterpretan al interior de las culturas de los servicios públicos. Dicha información fue recopilada a través de las respuestas entregada por ministerios o servicios que fueron requeridos mediante la plataforma de Transparencia Pasiva, de conformidad a la Ley N°20.575.

De acuerdo a la normativa, a lo menos, cada cuatro años existe cambio de jefe o jefa de servicio en los ministerios, lo que conlleva jefe o jefa de gabinete -de hecho o de derecho- o personal de confianza de quien asuma en la nueva administración, cuya dependencia jurídica sería a contrata o a honorarios, según el presupuesto asignado, la necesidad y la voluntad declarada de la autoridad en ejercicio.

De acuerdo a lo informado, quienes rotan en los servicios estatales serían el personal de confianza, a contrata y a honorarios; lo que llevaría a cuestionar la razón de no aprovechar el conocimiento y expertis aprendido o desarrollado en un determinado período. Asimismo, reflexionar si son útiles los parámetros aplicados en cuanto a la evaluación de dicho personal, para los efectos analizados en esta propuesta, en el entendido de mejorar el desempeño laboral de las y los funcionarios, ya sea producto de la aplicación de los procedimientos legales o protocolos de los organismos, tales como calificaciones o capacitaciones ofrecidas. Con ello, comprobar si efectivamente hay mejoramientos, tanto en la entrega de los servicios como en los espacios laborales, una vez que se realizan las respectivas retroalimentaciones de las evaluaciones u observaciones de la autoridad pertinente, ya sean desde una perspectiva individual o colectiva, que sea medible respecto de los productos recibidos o de los planes y programas ejecutados.

Para los efectos señalados, no sólo se tendrá en cuenta la información de los organismos, sino la aplicación de la legislación y lo decidido por la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República (CGR).

En este contexto, se comenzará mencionando brevemente la evolución del derecho administrativo, particularmente el origen y modificaciones del Estatuto Administrativo, para luego examinar cómo se han aplicado los principios de dicho derecho, los fundamentos legales que han permitido las desvinculaciones a través de distintas administraciones, así como a través de la recopilación de los dictámenes administrativos en estos períodos, han sido interpretadas y reinterpretadas las normas por parte de la C.G.R, atendido el principio de realidad y, en algunos casos, de recontractaciones ordenadas por la jurisprudencia judicial.

De este modo, recopilada la jurisprudencia administrativa, se mostrará el estado actual de la materia, identificando el sentido actual de las normas vigentes y los principios jurídicos invocados que fundamentan las desvinculaciones en la actualidad.

## Introducción

A través del presente trabajo de investigación, se busca sistematizar y visibilizar la realidad de las y los trabajadores del sector público, durante el primer año de un cambio de gobierno.

En este contexto, se muestra la realidad actual de algunos órganos del Estado que respondieron la información solicitada a través de sus respectivos portales de Transparencia Pasiva, en relación con la dotación de funcionarios y funcionarias contratados en sus distintas calidades jurídicas y las desvinculaciones producidas durante el primer año de los últimos cambios de gobiernos, es decir, durante los años 2006, 2010, 2014, 2018 y 2022. Asimismo, se pretende, por una parte, identificar las recurrentes causales legales que se invocan para fundamentar tales desvinculaciones y, por otra, identificar cuál ha sido la jurisprudencia construida a lo largo de los años por la Contraloría General de la República, con ocasión de las presentaciones, denuncias, reclamos, solicitudes de revisión y reconsideración, etc., presentadas por las y los afectados, dado que el Órgano de Control ha sido la principal herramienta a la que han acudido las y los funcionarios afectados y, con ello, la entidad que ha generado los fundamentos y mecanismos jurídicos, tanto para el Estado que desvincula, como para la o el servidor que defiende su fuente laboral en el sector público chileno.

A continuación, se estudiarán y analizarán los fundamentos esgrimidos por las distintas administraciones, al momento de generarse los cambios de administraciones; identificando las similitudes y diferencias que se han producido en los distintos años mencionados, principalmente, comparando la cantidad y calidad de los fundamentos esgrimidos para tales desvinculaciones. Asimismo, se examinará la evolución de la legalidad y los principios aplicados en el proceso de desvinculación, motivados por los cambios interpretativos de la jurisprudencia y la influencia de ellas en las entidades analizadas y si esto ha sido un aporte a la carrera funcionaria, en un Estado democrático que pretende modernizar y profesionalizar la Administración.

## I. LA POTESTAD ADMINISTRATIVA

### 1. Origen del Derecho Administrativo

Sin pretender abarcar un exhaustivo tratamiento histórico del derecho administrativo, a modo de contexto, cabe hacer una somera referencia a lo que la doctrina ha consignado en sus escritos, en relación con su evolución en Chile.

El derecho administrativo, en cuanto conjunto de normas jurídicas positivas que regulan la relación del Estado con los administrados, ha existido desde el nacimiento del Estado, aunque en sus inicios no habría existido conciencia que en dicha relación concurrían sujetos diferenciados, según Agustín Gordillo<sup>1</sup>. Sin embargo, de hecho, en todo tiempo han concurrido dos partes, quien administra y el administrador.

En sus inicios, Chile no habría tenido un periplo distinto al de los demás países, esto es, una administración extendida de la monarquía absoluta, que comprendería un derecho ilimitado para administrar, en cuanto a los fines que podía perseguir y medios que podía emplear, agotándose en un solo precepto jurídico que no reconocería ninguna clase de derechos al individuo frente al soberano. En síntesis, el primero sería un objeto del poder Estatal, en vez de un sujeto que se desenvuelve en él o que otros llamarán Estado Policial.

A fines del siglo XVIII, a consecuencia del nacimiento del constitucionalismo, la revolución francesa y la Declaración de los Derechos del Hombre, la política administrativa habría sufrido un primer cambio que, paulatino y a lo largo de muchos años, permitió avanzar desde la indemnidad total del poder del soberano que no podía causar daño ni llevarse a juicio, hasta un soberano que respondiera por los perjuicios ocasionados a las personas, con ocasión de los actos emanados u ordenados por dicha autoridad.

En consecuencia, el germen del derecho administrativo se encontraría en la toma de conciencia de los derechos del individuo frente al poder del Estado, que habría hecho nacer la necesidad de analizar el contenido entre los sujetos que formaban partes de la mencionada relación.

### 2. La potestad administrativa, la desviación de poder y la discrecionalidad.

*“...no hay en Derecho (...) ningún espacio franco o libre de la ley en que la administración pueda actuar con un poder jurídico y libre...”*<sup>2</sup>

Las potestades públicas constituyen un poder jurídico, pero el que no se ejerce libremente por la Administración, sino en función del interés al cual está sujeta. Es decir, se ejercen para el cumplimiento de un fin, de un objetivo, de una función; en síntesis, no hay estimaciones arbitrarias, sino cumplimiento de las hipótesis planteadas en la norma o subjetividades autorizadas en la norma. Al efecto, si hablamos desde los órganos del Estado, dicha función no puede ser otro más que el interés público, que debe estar revestida de legitimidad normativa; no es arbitraria ni discrecional o

---

<sup>1</sup> GORDILLO, Agustín. Tratado de Derecho Administrativo, Tomo I, Parte General, Fundación de Derecho Administrativo, p.88, Buenos Aires, Argentina, 2003.

<sup>2</sup> GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo y FERNÁNDEZ, Tomás-Ramón, Curso de Derecho Administrativo (n.6)1, p.417, Madrid, 1987



irracional. En consecuencia, en los actos de contrataciones o desvinculaciones de las instituciones que se rigen en un Estado de Derecho, cabe considerar que siempre debe contenerse un acto cuyas motivaciones sean fundadas en el interés público, sean estas facultades de cumplimiento de requisitos externos a la autoridad o facultades otorgadas al órgano para decidir conforme a su voluntad y criterio como autoridad. Por el contrario, si no existe el cumplimiento de la finalidad perseguida -desviándose el poder- dichos actos serían ilegales o nulos, por transgredir el principio de juridicidad.

En este contexto, cabe cuestionarse la natural relación –a veces tensión-, que naturalmente se pueda generar entre el poder político y el poder administrativo en cada cambio de gobierno. Por una parte, la administración tiene su cultura propia como institución, amparada por un marco jurídico por el cual debe regirse y, por otra parte, cada gobierno llega con su legitimidad política a intentar ejecutar los programas propuestos, con sus concepciones ideológicas y por las cuales sus electores le han depositado la confianza. Al efecto, las y los funcionarios públicos, como servidores de una institucionalidad se ven en la necesidad ética de relacionarse con la autoridad bajo lo que se ha llamado principio de neutralidad política de la administración, en el sentido de garantizar el servicio a los ciudadanos con objetividad y en post de los intereses generales con un espíritu funcionario profesional y, por su parte, los gobiernos deben garantizar el ejercicio de su hacer político bajo los parámetros del marco normativo que la Constitución y las leyes dictadas conforme a ella -en sentido amplio-, les demandan.

En las democracias surge la preocupación por independizar la marcha de los servicios públicos frente a las oscilaciones de los asuntos de gobierno determinadas por la mutación de los partidos políticos en el poder, dado que cabe la posibilidad de instalarse en la administración desde una perspectiva en la cual habrá una asignación de cargos al partido o coaliciones que llegan al poder (spoils system), persistir cabalmente en la profesionalización de la repartición pública, accediendo a través de un sistema de mérito (merit system) o permitir la combinación de ambos.

En este marco, se estima que para una democracia moderna “es conveniente salvar una parte de los asuntos públicos del país, al menos aquellos cuya necesidad y forma neutra de gestión se considere compatible con las diversas ideologías de los partidos”<sup>3</sup>, convirtiendo a las y los funcionarios en elementos permanentes, creadores de una cultura administrativa estabilizadora, subordinada a la ley y al Derecho.

### **3. Ejercicio real del poder administrativo: la autoridad y los funcionarios públicos**

Dado que no es el tema principal de esta tesis, pero está vinculado a él, me referiré sintéticamente, a la trayectoria del derecho administrativo chileno, según lo expresado en la literatura sobre el Derecho Administrativo.

Se señala que, en sus orígenes, la trayectoria jurídico-institucional estuvo vinculada a las convicciones y acontecimiento históricos hispánicos y europeo continental, presentando una

---

<sup>3</sup> PANTOJA Bauzá, R. (2012). El Derecho Administrativo y la Administración del Estado de Chile en los doscientos años de vida republicana. [En línea] <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/126765>

administración pública y un Derecho Público, tanto en su doctrina administrativista como en su jurisprudencia.

En este contexto, los orígenes de la administración chilena habrían estado regidos por las normas y principios vigentes en la España Imperial, atendidas las circunstancias que los conquistadores fueron instalando en el territorio, como el diseño levantado en la fundación de Santiago, conforme a lo preceptuado en la Ley I, título VII, del libro IV de la Recopilación de las Leyes de Indias o la forma de instituirse el primer cabildo, compuesto de dos alcaldes autorizados para administrar justicia, de seis regidores, de un mayordomo y de un procurador, encargados de dictar las ordenanzas de buen gobierno y de velar por los intereses de la ciudad. Ajustado a estos parámetros, la administración chilena de los tiempos hispánicos se habría ajustado al modelo que le imprimía la metrópoli, siendo polisinodial bajo los Austrias y ejecutiva, radicada en órganos unipersonales, bajo los Borbones, sujeta a la organización y a la regulación que establecía el derecho del Imperio español. Desde los comienzos del siglo XIX, con los acontecimientos ocurridos en España que culminaron con la Constitución de Cádiz de 1812, se habría evidenciado en la península la recepción de un nuevo orden constitucional que habían proclamado como propio de las naciones civilizadas las revoluciones libertarias de 1776 y 1789, para organizar el Estado no absolutista, iniciando el período jurídico institucional moderno, en el sentido que no puede haber libertad ni seguridad, ni por lo mismo justicia ni prosperidad en un estado en donde el ejercicio de la autoridad esté reunido en una sola mano, entrando en la polémica de los límites entre la autoridad legislativa y ejecutiva, en post de un justo y estable equilibrio, reconociendo el valor de la estructura garantizadora, esto es, una Constitución que distinguiera tres clases de poderes: el poder legislativo, el poder ejecutivo de las cosas relativas al derecho de gentes y el poder ejecutivo de las cosas que dependen del derecho civil, como lo consagrara la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789.

En este contexto, la administración y el Derecho Administrativo en Chile, durante el siglo XIX, recurriría, en sus actividades, al claustro de la Real Universidad de San Felipe, instituida bajo el lema del respeto a Dios y al Rey, en un piadoso clima de catolicidad y un hondo sentimiento de obediencia a la potestas de la autoridad y un establecimientos análogos de España y de las otras colonias, enseñándose en latín, dándose importancia capital al estudio de la teología, de los cánones y de la jurisprudencia, impartida entre profesores clérigos o frailes y doctores laicos, partidarios de la revolución social y política que venía preparándose, pero que no era de general aceptación, tanto por la falta de educación como las restricciones al tráfico de obras impresas que limitaban el acceso a dicho conocimiento. Al efecto, conocida en Chile la invasión de España por las tropas napoleónicas a comienzos de 1800, se elevaran voces que aceptaron el desafío de la época y postularon incorporar en el país las nuevas ideas del naciente constitucionalismo, como Fray Camilo Henríquez quien presentaría al Congreso Nacional en 1811, un Plan General de Estudios para Chile, incluyendo en él una asignatura de “Derecho Constitucional” que se ocupara de desarrollar las obligaciones y prerrogativas del hombre en todos los estados, buscando inculcar en los alumnos el conocimiento de sus derechos, dignidad, moral y ciencia del gobierno u otros intelectuales que tuvieron oportunidad de vivir la modernidad en la Europa misma, asimilando sus modos de pensar, como el primer Decano de Derecho de la Universidad de Chile, don Mariano Egaña, quien pudiera

conocer y comparar con lo que se estaba viviéndose en Inglaterra y Francia; búsqueda institucional que derivaría en la Constitución Políticas de 1833 y aquellas que le siguieron.

Así, entonces, bajo la presidencia de don Manuel Montt, habría de surgir, en 1859, la primera obra de Derecho Administrativo, acogida a la matriz hispana establecida por don Manuel Colmeiro en su “Derecho Administrativo Español”, bajo el título “Principios elementales de Derecho Administrativo chileno”, escrita por don Santiago Prado Bustamante, profesor y luego rector del Instituto Nacional.

Bajo la rectoría de la Universidad de Chile, don Andrés Bello, al llamar la atención del Consejo Universitario sobre la necesidad de establecer el curso de estudios administrativos con aplicación a Chile, en que, a más de darse las nociones generales sobre la materia se enseñe el mecanismo de todas las oficinas públicas y sus atribuciones y la organización del impuesto. En esos años, los cursos universitarios no se impartían directamente en aulas universitarias, sino se daban a través de la Sección Universitaria del Instituto Nacional, bajo la superintendencia de la Universidad de Chile, con el objeto de ejecutar las leyes para toda la sociedad, conservando el orden, protegiendo a los asociados y fomentando el desarrollo en todas las esferas de la sociedad, bajo un prisma subyacente que administrar era equivalente a gobernar, es decir, ejercer el poder ejecutivo y la ley sería la fuente de la acción: mandaría o prohibiría, pero no obraría. Por ello, el Derecho Administrativo, en tanto normativa reguladora de la Administración, será, por consiguiente, “el conjunto de leyes que determinan las relaciones de la administración con los administrados.

El triunfo de las ideas liberales en la segunda mitad del siglo XIX mantendrá esta óptica jurídico-institucional, de modo que este concepto de administración y de Derecho Administrativo, con el paréntesis que significó la inserción de la tendencia sociológica en los estudios de derecho, a fines del siglo, habría de mantenerse hasta los primeros años del 1900, cuando se vio impactada por la escuela social, ampliamente recepcionada en la sociedad occidental post Primera Guerra Mundial, sostenido públicamente por los académicos Valentín Letelier, Eugenio M. Hostos y J. Bañados Espinosa.

Al comenzar el siglo XX fue perceptible en el país el cambio experimentado por el escenario sociopolítico, provocando una nueva cultura, que sucedía al liberalismo individualista; fundiéndose con ello, los principios del derecho, los principios de justicia, los principios de igualdad y los moldes del pasado con una humanidad completamente nueva. Esta concepción se impulsaría desde la Presidencia de la República a partir de 1920, haciendo que el Estado asumiera los riesgos del trabajo por medio de servicios públicos encargados de cubrir las eventualidades de la cesantía, enfermedad, incapacidad, edad, etc., a través de las instituciones semifiscales.

De este modo, con don Pedro Aguirre Cerda, en 1939, se habrían de expandir los límites de la Administración del país hacia el ámbito económico, con la creación de empresas públicas, servicios públicos personificados y de sociedades de economía mixta, para avanzar hacia la conquista de la democracia económica de la nación, según palabras del presidente mencionado.

Como había ocurrido en el mundo occidental de fines del 1800, comenzando por Alemania, estas transformaciones darían una connotación diferente a la que hasta entonces había tenido la expresión servicio público, para significar con ella, ahora, una específica categoría institucional, orientada a realizar los nuevos fines del Estado posmoderno: la satisfacción de las necesidades públicas a través

de la administración por parte del Estado; lo que suponía la existencia de un régimen jurídico especial que permitiera tales satisfacciones en forma amplia, sin las trabas ni restricciones que imponía a veces el derecho privado en las relaciones civiles entre particulares y cuyo principal motor radicaría en la misión del Presidente de la República, quien las administraría a través del conjunto de servicios públicos del Estado, orgánicamente considerados y formados por servicios fiscales, semifiscales y empresas del Estado, según dictaminara la Contraloría General de la República, ya desde 1960 (dictamen N°50.423).

Hasta el último tercio del siglo XX, el medio nacional habría mantenido esta visión solidaria predominante, lo que habría cambiado con la visión castrense que asumió el país desde 1973 a 1990, invocando la tradición hispánica y cristiana, imponiendo una política basada en la libertad personal y, por lo mismo, una orientación individualista y antiestatal. Desde entonces, se priorizará una visión de responsabilidad patrimonial de la Administración, mediante la cual se vinculará jurídicamente el Poder público con los administrados, indicando la manera como los actos de la Administración son imputables u oponibles directamente al Estado. Esta llamada escuela personalista individualista, aportaría la profundización en los campos de los derechos de las personas, del control de la Administración Pública, de la competencia judicial sobre sus actos y omisiones, y de la responsabilidad patrimonial del Estado y, por definición, no se ocupará de aspectos administrativos relacionados con las estructuras administrativas y con la implementación de sus formas directivas de actuar del gobierno y de la administración, relegándolas al ámbito de la ciencia de la administración.

Recuperada de la democracia, desde 1990 se mira una nueva institucionalidad, en el sentido que la civilidad reasumió el mando supremo de la nación, abriendo un período de gobiernos democráticos, que concretaron una fructífera política exterior mantenida por todos ellos, abierta al mundo y coincidente con las grandes ideas aceptadas por los países desarrollados, que culminó con la incorporación de Chile a la OCDE en 2010 y en el impulso dado a la democratización vertical de las instituciones públicas, dentro de la concepción de un Estado democrático y social de derecho e, internamente, se tradujo en el diseño y aplicación de una política comercial de vastos alcances, conforme a la cual se privilegió la exportación, la construcción de carreteras longitudinales y transversales a lo largo del país y del Pacífico al Atlántico, y la modernización de puertos, incluyendo el macropuerto de Mejillones y aeropuertos, que debería ser consecuentemente acompañada de las correspondientes modificaciones intra administrativas, aún en proceso de concreción, bajo el discurso de conciliar el avance del desarrollo con el de la justicia social. Sin embargo, según el autor citado, este predicamento no habría tenido concreción efectiva en el campo de la Administración, donde no sólo no hubo innovaciones mayores, sino incluso contradicciones, por una parte, porque las primeras administraciones habían centrado su quehacer en la recuperación de la democracia, sin ocuparse del análisis y perspectiva de la Administración del Estado y, por otra parte, no habría tenido un domicilio oficial esta temática, en el sentido de ocuparse de ella y la coordinación de diversos Ministerios, según cuales fueren las materias a tratar, lo que habría restado unidad de visión para abordar la problemática administrativa y su adaptación a la realidad del país, determinando un carácter continuista, descuidando la innovación.

Finalmente, el autor concluye que, hasta entonces, la matriz estructural y funcional de la Administración chilena es la misma aprobada bajo el Gobierno Castrense: en lo organizacional, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, con su sentido jerárquico y formal; en lo funcional, un *ars administrandi* basado en políticas, planes, programas y acciones administrativas, incorporado en la época militar en reemplazo de las fórmulas hasta entonces conocidas y mejor o peor aplicadas por los gobiernos nacionales que lo habían precedido: la concepción decimonónica de la administración como actividad de ejecución de ley y la convicción social del 1900, de la administración como actividad prestadora de servicios públicos, que había dominado la escena pública chilena hasta 1973. Ello, con la evidencia de que el Gobierno Castrense tenía capacidad operativa suficiente para desenvolverse así, ya que como castrense que era, dominaba y se basaba en la organización y la jerarquía como bases de su política, lo que le facilitaba la implementación fidedigna de sus directivas superiores, formas de actuar que no fueron las que animaron a la Administración democrática, que tendió más bien a la distribución organizativa de las potestades públicas, si se quiere hacia la descentralización.

En efecto, la subordinación al Presidente de la República de todos los órganos de la Administración del Estado se hizo manifiesta durante el Gobierno Militar. Así, la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, reconocía una vez más el alcance del mandato constitucional que atribuía al Presidente la titularidad exclusiva de las funciones de gobierno y de administración, refiriéndolo en el texto de ese proyecto, “a los órganos de la Administración del Estado *latu sensu*”, en cuanto abarcaba a “todos los órganos administrativos, centralizados o descentralizados, que ejerzan función administrativa”, considerando inconveniente reducir este amplio campo de acción sólo a algunos de ellos, porque “la estructura y elementos organizativos de la Administración no es sino una herramienta importante para que el Presidente de la República pueda llevar a cabo aquella función” que privativamente le estaba asignada en el Código Fundamental.

En opinión del profesor Pantoja, de aquí que las grandes directivas gubernativas no tuvieran el éxito esperado, como lo demostró, por ejemplo, bajo la Presidencia Lagos, la gran transformación frustrada del funcionamiento del Ministerio de Obras Públicas, cuyo proyecto de funciones críticas terminó siendo rechazado por el Tribunal Constitucional y dispersado en escándalos funcionarios y, bajo la Presidencia Bachelet, con la mala implementación de la puesta en marcha del Transantiago -sistema de transporte diseñado para la Región Metropolitana-, que comprometió infructuosamente y hasta hoy compromete muchos millones de dólares del erario nacional, incluso recibiendo críticas a las bases aprobadas por el Estado para aceptar la concurrencia de los particulares, sin alcanzar un funcionamiento satisfactorio.

En la actualidad, el país ha vivido una época tumultuosa, que registra descontento social por parte de diversos sectores sociales que, producto de la inequidad, abogan por la satisfacción de dichas necesidades sociales, no aceptadoras de los argumentos del pasado, como posibles déficits presupuestarios, turbulencias internacionales o de repercusiones inflacionarias, que hoy se ven como excusas, frente a la basta información, referida a las altas inversiones de algunas empresas, como Codelco que la consolida como la principal minera de cobre del mundo o las altas utilidades de las empresas que administran los fondos de pensiones (AFP) de las y los trabajadores, pero sin

alcanzar concreción jurídica alguna que diera viabilidad a la participación ciudadana en los temas que le concernían e interesaban. A este foco de insatisfacción habrá de sumarse la serie de engaños colectivos que se publicitaron durante el año 2011, como las ganancias ilícitas y excesivas, obtenidas por años por una financiera informal, que redundó en el remate de las viviendas de muchas familias entre 1993 y 2000, el hecho de que las Administradoras de Fondos de Pensiones manejaran un capital de millones de dólares, sin riesgo para ellas y con cargo a los afiliados; el concierto de precios de cadenas farmacéuticas, las millonarias ganancias obtenidas por el Sistema de Instituciones de Salud Previsional y por el Sistema Bancario, que una conocida multitienda haya acudido a incrementar desmesuradamente sus ganancias empleando una repactación ilícita de las deudas de sus clientes, etc., lo que llevó a la conclusión que el país avanzaba en regular la probidad pública, pero no en supervisar la probidad de negocios privados y, por tanto, a evidenciar la infértil acción estatal en muchos ámbitos y, con ello, la necesidad de revisión de la legalidad respectiva.

Hoy, el Derecho Administrativo centra su atención en el mundo de la Administración del Estado. Por ello, para efectos de esta tesis, es importante identificar la estabilidad o movilidad laboral de quienes efectivamente ejercen el poder frente al administrado, es decir, la cara visible del poder estatal frente al usuario: el personal de un servicio público, cualquiera sea su dependencia jurídica –titular, contrata u honorario- ; personal que es cuantitativamente importante a lo largo de todo nuestro país y cualitativamente determinante, en la eficiencia y eficacia, tanto de los actos administrativos totalmente tramitados -exentos o tomados de razón por la Contraloría General de la República, según corresponda<sup>4</sup>, como de la consecuente ejecución de dichos actos y servicios programáticos, planificados anualmente por cada gobierno, en el marco de la ley de presupuesto del período que les toque administrar y por la cual será evaluada su gestión y, en consecuencia, se juegan una eventual reelección.

Cabe hacer el análisis de la realidad de las y los trabajadores públicos, dado que ya se ha detectado en los hechos que, el Sistema de Alta Dirección Pública (ADP) – creado el 2003, a través de la Ley N°19.882 que regula nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que indica-, el cual pretendía profesionalizar los cargos directivos de primer y segundo nivel jerárquico -entre otros, a través de cargos concursados- se ven fuertemente impactados durante los cambios de gobierno, según señala, Paris Horvitz<sup>5</sup>. De hecho, señala que las más altas tasas de remoción de Altos Directivos Públicos son con ocasión de los cambios de gobierno, agregando que, durante el 2010, al asumir un gobierno de signo político distinto al anterior, aumentaron fuertemente las renuncias no voluntarias; fenómeno que se repitió durante el 2014 y se volvió a producir en el 2018, con mayores tasas de desvinculación en los cargos de primer nivel jerárquico que en los de segundo nivel. Al efecto, según Enrique Paris, las desvinculaciones incluyeron causales como renuncias voluntarias, renuncias no voluntarias –principalmente, motivada por razones políticas, en el sentido de tener una baja o nula identificación política entre el directivo y el gobierno que inicia-, término

---

<sup>4</sup> Dependerá de las Resoluciones N°6 y N°7, de 2019, de la Contraloría General de la República que Fijan Normas de Exención del Trámite de Toma de Razón.

<sup>5</sup> PARIS Horvitz, Enrique y RODRÍGUEZ C, Jorge. Apurando el paso: 10 experiencias de reforma y modernización del Estado de Chile, Editorial Universitaria-Flacso, Santiago de Chile, pp.244.

del periodo, fallecimiento u otros, estableciéndose la causal de “renuncia no voluntaria” como determinante del número de remociones motivadas principalmente por razones políticas.

En consecuencia, si el objetivo de profesionalizar los servicios a través del mecanismo de asignar los altos cargos públicos a profesionales idóneos se ve afectado cada cuatro años, parece conveniente dar una mirada a qué acontece, en la misma situación, el resto de funcionarias y funcionarios de la Administración, que se encuentran más precarizados en su calidad jurídica.

## II. MARCO NORMATIVO DE LOS ORGANISMOS PÚBLICOS CHILENOS

### 1.- Antecedentes generales

De conformidad con los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, los servicios y ministerios, como órganos del Estado, deben someter su acción al principio de juridicidad y a las normas dictadas conforme a dicha Carta fundamental.

En el entendido general que el Derecho Administrativo es el conjunto de normas, criterios, metodologías, lineamientos y sistemas, que establecen la forma en que deben desarrollarse las acciones para alcanzar los objetivos propuestos por la Administración, la Constitución Política de la República, establece para cada institución ministerial su determinación, ya sea por su propia ley - autorizada por la Carta Fundamental - o, en lo no comprendido en ella, por el Decreto con Fuerza de Ley N°29, de 16 de marzo de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo (en adelante, Estatuto Administrativo o ley estatutaria).

Por su parte, la ejecución de los objetivos propuestos o las líneas de trabajo son realizadas e implementadas a través de diversos decretos reglamentarios, que la propia ley mandata y/o a través de decretos exentos respecto de materias que han sido autorizadas por el legislador al órgano competente o que la propia ley faculta a los jefes de servicio o jefe administrativo. A modo de ejemplo, lo mandatado en la Ley N°18.956, que Reestructura el Ministerio de Educación Pública:

*“El Subsecretario es el colaborador inmediato del Ministro y el Jefe Administrativo del Ministerio. Tendrá a su cargo la coordinación de las Subsecretarías que componen el Ministerio, y el control interno de las unidades integrantes de la Subsecretaría; actuará como ministro de fe del Ministerio, y le corresponderán las atribuciones y obligaciones establecidas en la ley (...).”<sup>6</sup>*

En este marco, como todo el derecho público, tanto el inicio, la permanencia y el término del vínculo laboral entre una persona y un organismo del Estado tiene una estricta normativa de origen legislativo. Es así como el Estatuto Administrativo ha mantenido su dominio en la materia, complementado por la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado y la Ley N°19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado y sus respectivas modificaciones.

---

<sup>6</sup> Art.6°, Ley N°18.956, que Reestructura el Ministerio de Educación Pública, [www.bcn.cl](http://www.bcn.cl), <https://bcn.cl/2a007>

Sin perjuicio de lo anterior, según los avances, las distintas necesidades y la conveniencia de cada servicio, se fueron actualizando las normativas y, con ello, incorporando servidoras y servidores que colaboraran al quehacer público, como es del caso la incorporación de autorizaciones para agregar trabajadoras y trabajadores que, no teniendo la calidad de funcionarios públicos, pudieran colaborar en la prestación de servicios. De este modo, la misma normativa fue incorporando las facultades y los requisitos que debían cumplir las personas que apoyarían la labor estatal, como se expresaran en las leyes de presupuesto de cada año o integrándose en la normativa vigente, como se puede observar en el Decreto Ley N°1263, Orgánico de Administración Financiera del Estado:

*“El sistema presupuestario elaborado en conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° del presente cuerpo legal, estará constituido por un programa financiero a tres o más años plazo y un presupuesto para el ejercicio del año, el que será aprobado por ley.*

*Los presupuestos anuales de las municipalidades que se aprobarán de acuerdo con la normativa de su ley orgánica deberán ajustarse en lo relativo a dotaciones máximas y gasto en personal a lo dispuesto en el artículo 67 de la ley N°18.382.*

*En los presupuestos de los servicios públicos regidos por el Título II de la ley N°18.575 se deberán explicitar las dotaciones o autorizaciones máximas relativas a personal. Para estos efectos, las dotaciones máximas de personal que se fijen incluirán al personal de planta, a contrata, contratado a honorarios asimilado a grado y a jornal en aquellos servicios cuyas leyes contemplen esta calidad. Los aportes presupuestarios para empresas estatales que otorgue la ley deberán incluirse en forma específica.”<sup>7</sup>*

De este modo, el aparato administrativo empezó a distinguir calidades de trabajadores y trabajadoras los que, normativa e interpretativamente, se diferencian en su ingreso, derechos, responsabilidad administrativa, en su permanencia y desvinculación; lo que ha variado a lo largo del tiempo de la mano con las necesidades que fueron presentándose, según la realidad de cada servicio. Esto último, tiene directa relación con la naturaleza jurídica de la contratación, el desempeño de la función, la calificación –cuando procede- y, para los efectos de esta tesis, la voluntad política de mantener, variar o reestructurar las líneas programáticas propuestas por cada gobierno que asumía el poder, en nuestro caso, cada cuatro años.

## **2.- Tipo de vinculaciones**

Previo a entrar de lleno en la materia referida a la forma de cómo las y los funcionarios pueden terminar con una relación laboral respecto de una institución estatal en Chile, me referiré brevemente a los tipos de vinculaciones contractuales que se mantienen vigentes, dado que la naturaleza jurídica de ingreso y permanencia en un servicio tiene directa relación con el mecanismo que permite por fin a dicho vínculo laboral. Principalmente, para los trabajadores del Estado se define legalmente de la regulación establecida en el Título I del Decreto con Fuerza de Ley N°29,

---

<sup>7</sup> Art.9°, Decreto Ley 1263, Decreto Ley Orgánico de Administración Financiera del Estado, <https://bcn.cl/2e163>.



de Hacienda, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, en los siguientes términos:

### **Planta**

De acuerdo con el artículo 3° letra b), en relación con el artículo 5° y 6° estatutario, planta es el conjunto de cargos permanentes asignados por ley a cada institución, que se conformará de acuerdo con lo establecido en el artículo 5°, esto es, directivos, profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares. A este grupo de servidores se les aplica el sistema integral de regulación del empleo público, es decir, la carrera funcionaria. En consecuencia, un funcionario o funcionaria pasa a ser de la planta, cuando se le asigna en calidad de titular un cargo de dicha planta.<sup>8</sup>

### **Contrata**

De conformidad al artículo 3°, letra c) del Estatuto Administrativo, es aquel “empleo de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución.”

Cabe hacer presente que lo transitorio dice relación con la duración que tienen los servidores y servidoras en esta calidad jurídica, esto es, hasta el 31 de diciembre de cada año, de conformidad al artículo 10° de la misma ley, expirando en sus funciones en esa misma fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a lo menos - materia que se desarrollará en extenso en el capítulo respectivo-.

Sin perjuicio de la definición legal anterior, se puede armonizar y completar con las normas del mismo texto estatutario, pudiéndose agregar que, además de consultarse en una institución, es concebido como un funcionario o funcionaria pública (art 3°), a quienes la ley mandata que sólo pueden desempeñar funciones propias que deben realizarse en las instituciones regidas por la ley administrativa (art. 2°), como los jefes de departamento y los niveles de jefatura jerárquicos equivalentes de los ministerios y servicios públicos, que cumplan con los requisitos exigidos para dicha provisión del cargo vacante, de acuerdo al procedimiento concursal señalado en el artículo 8° del Estatuto y que, de acuerdo con la legalidad, en una institución no puede exceder de una cantidad equivalente al veinte por ciento del total de los cargos de la planta de personal de ésta (art.10°).

Parafraseando el artículo 10 ya mencionado, el funcionario o funcionaria a contrata tiene, además, la particularidad de poder servir en jornada parcial y, en consecuencia, remunerarse en proporción a la jornada servida. Asimismo, la importancia de la función desempeñada, determina la asignación a un grado; lo que, sumado al sistema de calificación anual realizado por la Junta Calificadora Central, determina el sueldo y demás remuneraciones de dicho grado, sin poder exceder el tope máximo que se contempla para el personal de planta de los distintos escalafones profesional, técnico, administrativo y auxiliar o, donde no exista alguna de estas plantas, no puede ser superior al máximo asignado a la planta respectiva.

---

<sup>8</sup> De acuerdo al Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central 2012-2021, el personal de planta corresponde al conjunto de funcionarios designados para desempeñar alguno de los cargos permanentes signados por ley a cada institución. Este personal puede tener la calidad de titular, suplente o subrogante, desempeñándose en funciones directivas, profesionales, fiscalizadoras, técnicas, administrativas o auxiliares. Al personal titular de planta, por acceder a la carrera funcionaria, se le garantiza la estabilidad en el empleo. En línea : [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-282404\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-282404_doc_pdf.pdf)

Por último, cabe hacer presente que, excepcionalmente, la calidad de contrata es compatible con el desempeño de los cargos establecidos en el artículo 87 del Estatuto Administrativo, como, entre otras, ejercer docencia por un máximo de doce horas; sin perjuicio de establecerse claramente que tal compatibilidad no libera al funcionario o funcionaria de las obligaciones propias de su cargo; lo que implica que debe prolongar su jornada para que, en caso de desempeñar alguno de estos trabajos autorizados, compense el tiempo de desempeño con el empleo compatible.

### **A prueba**

El funcionario o funcionaria “a prueba”, es una empleada o empleado a contrata, asimilado al mismo cargo a proveer, en aquellos casos que la jefa o jefe superior del servicio respectivo, decida incorporar esta modalidad para que forme parte de un proceso de selección de personas para ingresar a la administración pública; lo que debe ser comunicado a las y los postulantes. Por ejemplo, los concursos dirigidos a fiscalizadores, en el Servicio de Impuestos Internos.

El período de prueba se extiende de 3 a 6 meses y durante este tiempo se mantiene la vacante correspondiente. El personal en esta condición constituye dotación (art. 25) y se desempeña válidamente con todos los derechos y obligaciones funcionarios del cargo vacante, pudiendo llegar a ser designado titular en el cargo, en los casos que apruebe satisfactoriamente.

### **A honorarios**

De conformidad a los artículos 11 y 87 b), son aquellos 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. Son contratadas mediante resolución de la autoridad correspondiente.

En esta calidad pueden ser contratados: extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera; prestaciones de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales.

Las personas contratadas a honorarios se rigen por las reglas que establezca el respectivo contrato, no siéndole aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo.

Dadas las características establecidas en la ley estatutaria, este tipo de trabajo es compatible con algunos trabajos que se desempeñen con titularidad o a contrata, siempre que se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

Cabe agregar que, de acuerdo al artículo 5º, en relación al artículo 9º del Decreto Ley N°1263, Orgánico de Administración Financiera del Estado, emanado del Ministerio de Hacienda, mandata que el sistema presupuestario esté constituido por un programa financiero a tres o más años plazo y un presupuesto para el ejercicio anual, para los municipios, sean ajustados a las dotaciones máximas y gasto en personal a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N°18.382, de Normas Complementarias de Administración Financiera, Personal y de Incidencia presupuestaria, en el sentido que las normas establecidas en los artículos 1º permanente y 2º transitorio de la Ley N°18.294, respecto de las Municipalidades de la Región Metropolitana de Santiago, rigen para todas las Municipalidades del país.

En el caso de los presupuestos de los servicios públicos regidos por la Ley N°18.575, se deben explicitar las dotaciones o autorizaciones máximas relativas a personal. Para estos efectos, las dotaciones máximas de personal que se fijan incluyen al personal de planta, a contrata y contratados a honorarios asimilados a grado y a jornal en aquellos servicios cuyas leyes contemplan tal calidad. En este contexto, originalmente, los servicios públicos y las municipalidades aplicaban estos criterios de máximos normativo, incorporados en las leyes generales. Sin embargo, poco a poco se fueron autorizando, a través de la ley de presupuesto respectivo, aumentos de financiamiento que permitieron incrementar la dotación a honorarios.

Para estos efectos cabe tener presente que no sólo la legislación fue cambiando, sino que, tanto la jurisprudencia judicial como la jurisprudencia administrativa, fue reconociendo y amparando el vínculo jurídico generado por el personal sin titularidad en el cargo, es decir, entre trabajadoras y trabajadores a contrata y a honorarios con la autoridad gubernamental. Es del caso que, en la actualidad –como se verá en los distintos dictámenes, más adelante–, la misma Contraloría General de la República, fue reconociendo en las personas contratadas a honorarios por la Administración del Estado la necesidad de un amparo jurídico, recogiendo y aplicando a su respecto el principio de realidad. De este modo, en sus dictámenes declara que la normativa regulatoria había sido concebida originalmente con el objeto de que las entidades públicas contrataran a profesionales o expertos para que colaborasen transitoriamente con la gestión de la Administración y así contribuyeran al ejercicio de una mejor función pública específica, lo que suponía que esa pericia no se encontraba entre los funcionarios y funcionarias que prestaban servicios de manera permanente en la institución, o bien, que se trataba de un conocimiento específico que no era propio de la gestión habitual del organismo. Sin embargo, tales funciones se habían convertido en permanentes, precarizando a un tipo de servidora o servidores del Estado. Es decir, si bien es cierto la legislación había previsto la contratación a honorarios para apoyar transitoriamente al personal cuando este se enfrentara a situaciones excepcionales que impidieran hacerse cargo de las labores habituales con la dotación de planta y a contrata, ya fuera porque resultaba insuficiente frente a ese aumento coyuntural de la actividad administrativa o requiriera de una determinada expertis, en los hechos, estos se convertían en trabajadoras y trabajadores bajo subordinación y dependencia como las y los funcionarios titulares o a contrata.

A mayor abundamiento, los dictámenes de la Contraloría General de la República, comprendidos hasta el año 2012 (Nos 28.161, de 1987; 23.325, de 1998; 7.023, de 2005 y 70.929, de 2012, entre otros), se ceñían a lo mandatado en los artículos 2° y 11° de la Ley N°18.834 - artículos 2° y 4° de la Ley N°18.883, para los municipales-, ratificando el criterio legislativo, en el sentido de confiar la ejecución de las tareas necesarias para cumplir las funciones públicas asignadas a las instituciones, en primer lugar, a la dotación permanente de las mismas, constituidas por los funcionarios de planta; luego, a aquella dotación configurada originalmente como transitoria, según año calendario, es decir, a los empleados a contrata y, finalmente, de manera excepcional y restringida, a quienes servían labores en calidad de contratadas o contratados a honorarios.

**De confianza:**

Son cargos que puede nombrar el Presidente de la República o la autoridad facultada expresamente por la ley para efectuarlo, como por ejemplo, en los ministerios, los secretarios regionales ministeriales, jefes de división o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura ministerial, cualquiera sea su denominación, de acuerdo al artículo 7º, letra c del Estatuto Administrativo.

**3. Evolución estatutaria del empleado público**

Previo al Estatuto Administrativo que hoy rige a los funcionarios de la administración del Estado, desde abril de 1960 se contaba con el Decreto con Fuerza de Ley N°338, Estatuto Administrativo, promulgado bajo el gobierno de Jorge Alessandri Rodríguez, con el propósito de uniformar las disposiciones que dijieran relación con las relaciones jurídicas que vinculaban al Estado con las y los funcionarios empleados por la Administración Civil del Estado.

Se infiere del mismo Decreto con Fuerza de Ley, que la necesidad de su creación surgió a partir que el legislador constatará que del estudio de las normas que regían a dicho personal, se desprendía una falta de concordancia o bien diferencias en cuanto a obligaciones y derechos, con el objetivo de uniformar todas las normas, obtener mejor y mayor rendimiento del personal, por considerar que se resguardaban mayormente sus derechos y se nivelaban sus obligaciones.<sup>9</sup>

Por su parte, la Ley N°18.834, publicada en el Diario Oficial de 23 de septiembre de 1989 aprobó el nuevo Estatuto Administrativo. El artículo 157 del Estatuto Administrativo, derogó el Decreto con Fuerza de Ley N°338, de 1960, disponiendo que toda referencia que las leyes vigentes, hasta entonces, efectuaran al D.F.L. 338, de 1960, se entendieran hechas a las disposiciones correspondientes del nuevo Estatuto Administrativo.

En este contexto, con fecha 18 de julio, de 1988, a través de Mensaje Presidencial, se remitió para la consideración de la Junta de Gobierno el proyecto de ley que aprobaba el Estatuto Administrativo, cuya iniciativa daba cumplimiento a lo dispuesto en la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en lo relativo al ámbito de aplicación y la obligación de regular la carrera funcionaria, especialmente en lo relativo al ingreso, deberes y derechos, responsabilidad administrativa y cesación de funciones.

Según dicho Mensaje, en lo atinente al tema tratado, el proyecto procuraba reflejar fielmente el mandato constitucional en orden a garantizar la carrera funcionaria, mediante la aplicación de principios técnicos y profesionales y asegurar tanto el ingreso a ella, como la capacitación y perfeccionamiento de integrantes, desarrollando todos y cada uno de los aspectos que con ese fin se requerían.

Asimismo, señalaba que, concordante con ese criterio, la iniciativa aseguraba efectivamente el ingreso a la función pública de toda persona, que manifestase la voluntad de hacerlo, mediante un concurso público basado en procedimientos técnicos, idóneos e imparciales, con lo cual, junto con darse cumplimiento al derecho constitucional de admisión a todas las funciones y empleos públicos,

---

<sup>9</sup> Art. 1. Decreto con Fuerza de Ley N°338, Estatuto Administrativo, del Ministerio de Hacienda, 1960

sin otros requisitos que los necesarios para el desempeño del cargo, permitiría una adecuada selección de los postulantes, fundado sólo en sus méritos.

Además, con la finalidad de comprobar en la práctica la idoneidad de la persona seleccionada se establece un periodo de prueba al término del cual, si la evaluación correspondiente era positiva, se procedería al nombramiento definitivo del empleado o empleada en el cargo.

Asimismo, se estableció un sistema que permitiera al funcionario o funcionaria ascender desde el primer nivel de ingreso hasta los cargos tope de la carrera, en la medida que su esfuerzo, dedicación y capacitación tuviera un rendimiento meritorio y adquiriera la preparación necesaria para desempeñarlos. En consecuencia, el ascenso no sólo debería operar, como ocurría hasta la fecha de presentación del Mensaje, en los escalafones de la especialidad, sino que él se aplicaría en relación con todos los cargos de carrera; decisión que permitiría su ampliación en una forma nunca considerada y menos materializada en nuestra Administración. Concordante con ello y conforme al marco establecido en la Ley de Bases, sólo a los dos primeros niveles jerárquicos, de cada organismo, se les asignaba la calidad de cargos de exclusiva confianza siendo, por lo tanto, los únicos excluidos de la carrera.

Junto con pretender el establecimiento de una auténtica carrera funcionaria, el proyecto determinaba los derechos que ella conllevaba y, del mismo modo, especificaba las obligaciones de los funcionarios, individualizando, por primera vez, la efectiva responsabilidad de quienes ejercían las jefaturas de los organismos, comprometiéndolos directamente en el cumplimiento de los objetivos institucionales y, en especial, obligándolos a velar de manera permanente por la eficiencia y eficacia de la organización, pues se estimaba que ellos debían dar el ejemplo a los restantes funcionarios, en el sentido de demostrar una real vocación de servicio público.

Un vez tramitado el proyecto, se convirtió en ley, promulgándose el 15 de septiembre y publicándose el 18 de marzo, ambos del año 1989.

Sin perjuicio de que ambas conservaron grandes similitudes, cabe mencionar algunas distinciones que existieron entre ellas, como el que, en sus orígenes, el empleado público cumplía una función pública que podía ser remunerada o no remunerada; que la función se realizaba en lo que se conocía como servicios fiscales o semifiscales; que algunos servicios se especificaban por su cometido y remunerado con cargo al Presupuesto General de la Nación o del respectivo servicio; que los ministros de Estado no quedaban comprendidos en esta denominación, salvo ley expresa o que el empleo a contrata se consultan en calidad de transitorios en la organización de un servicio, ya sea en forma nominada o en forma global, por mandato de la ley o de autoridad expresamente facultada para ello; que, para ingresar, se requería una “idoneidad cívica necesaria”, esto era, acreditar que se había cumplido con las leyes de inscripción electoral y de reclutamiento, cuando fuere procedente o derecho “al sueldo” asignado a la categoría o grado determinado por la ley o derecho a la asignación familiar como carga de descendientes y ascendientes legítimos e hijos y padres naturales o que los funcionarios del Servicio Exterior no podían contraer matrimonio con personas extranjeras sin autorización del Presidente de la República o se sancionaba disciplinariamente al o los culpables de deberes morales, entre otros.

En sus orígenes, la ley estatutaria contemplaba formas de cesar en el cargo, muy similares a las que continúan vigentes.

*“Artículo 177°.- Las medidas disciplinarias, por orden de gravedad, son las siguientes:*

- a) Amonestación;*
- b) Censura por escrito;*
- c) Multa de uno a treinta días de sueldo;*
- d) Suspensión del empleo, que puede fluctuar entre treinta días y tres meses;*
- e) Traslado;*
- f) Petición de renuncia, y*
- g) Destitución*

Al efecto, a modo de ejemplo:

- a) Atendiendo a la asunción ante un nombramiento, una vez cumplida la fecha indicada en el respectivo decreto o resolución o desde cuando quedara totalmente tramitado por la Contraloría General de la República, ante una observación del Órgano de Control respecto de la resolución o decreto y comunicada la determinación al o a la interesada, si no se asume el cargo dentro de tercero día, el nombramiento quedaba sin efecto. (art.14, inciso segundo)
  
- b) En el marco de los factores de evaluación y su ponderación fijada en los reglamentos respectivos a que se refería el artículo 32, también ellos contemplaban la posibilidad de cesar en funciones. (art.42)
  
- c) Notificada una deficiente calificación de la Junta Calificadora, practicada por el Secretario de ésta o por el funcionario que ésta hubiere designado, la servidora o servidor tenía derecho a la respectiva apelación –recurso que hoy continúa vigente- de la resolución, por regla general, dentro del plazo de cinco días y, excepcionalmente, hasta 10 días, para ser resuelta en 15 días contado su presentación, teniendo a la vista la hoja de vida, la precalificación y la calificación, para efectos de tomar la decisión. Mantenido el puntaje –nunca rebajado- y una vez notificada la decisión, la funcionaria o el funcionario sólo puede reclamar directamente a la Contraloría General de la República, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 154 del Estatuto; ratificada la decisión por el ente Contralor y ejecutoriada (venza el plazo para reclamar o desde que sea notificada la resolución), en lista 4 o por dos años consecutivos en lista 3, debe retirarse del servicio dentro de los 15 días hábiles siguientes al término de la calificación. Si así no lo hace, se declara vacante el empleo a contar desde el día siguiente a esa fecha. (arts.43, 44 y 45).
  
- d) Por su parte, los atrasos y ausencias reiteradas, sin causa justificada, también fueron sancionadas con destitución, previa investigación sumaria (artículo 66)
  
- e) También, el contexto de un debido proceso sumarial, se considera la sanción administrativa de destitución del cargo que desempeña una funcionaria o un funcionario –sin perjuicio de existir sanciones civiles o administrativas-, a consecuencia exclusiva de hechos que revistiesen caracteres de delito los hechos denunciados y en el proceso judicial penal hubiere sido condenada o condenado. (art. 115).

#### **4. Tipos de desvinculaciones actuales, según naturaleza jurídica de la contratación**

##### **4.1. Destitución**

En la actualidad, de acuerdo a lo expresado en el artículo 125 estatutario (anteriormente 119), la destitución es la decisión de la autoridad facultada para hacer el nombramiento, de poner término a los servicios de una funcionaria o de un funcionario; lo que procederá sólo cuando los hechos constitutivos de la infracción vulneran gravemente el principio de probidad administrativa y en los siguientes casos:

- “a) Ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada;*
- b) Infringir las disposiciones de las letras i), j), k) y l) del artículo 84 de este Estatuto;*
- c) Condena por crimen o simple delito, y*
  - 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) En los demás casos contemplados en este Estatuto o leyes especiales.”*

Cabe hacer presente que este artículo fue modificado en el año 2012, en el sentido transcrito. Asimismo, cuando hace mención a las letras del artículo 84, se refiere a prohibiciones que tiene toda funcionaria y funcionario, tales como deteriorar o destruir bienes de la institución pública o realizar actos atentatorios contra la dignidad de otra u otro funcionario.

Lo anterior en atención no sólo de la gravedad de la falta cometida, si no, además, considerando las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes contenidos en procedimiento sumarial, esto es, por hechos que hayan sido materia de cargos, a propuesta del fiscal investigador del caso respectivo, quien elevará los antecedentes al jefe superior de la institución o en quien esté delegada esta competencia, como el Secretario Regional Ministerial o el Director Regional de servicios nacionales desconcentrados, según el caso (140), quien tendrá la facultad de ordenar nuevas diligencias, la corrección de vicios de procedimiento –fijando un plazo para ello- o ratificar la medida del fiscal, notificando sin más trámite a la afectada o afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones.

Para efectos de la destitución cabe recordar, como se dijo anteriormente, sólo se aplicará a aquellas servidoras y servidores, cuyo vínculo jurídico corresponde a la condición de funcionaria o funcionario, es decir, que tengan la calidad de planta o contrata.

Como se verá más adelante, las instituciones invocan esta causal como “Destitución artículo 125 de la ley N°18.834, Estatuto Administrativo”. Por su gravedad, sólo procede previo sumario administrativo, cuando los hechos constitutivos de una infracción vulneran gravemente el principio de probidad administrativa y, de conformidad con los casos del artículo 125.

#### **4.2. Aceptación de renuncia**

Para conformarse esta hipótesis, cabe previamente que una autoridad determinada haya nombrado a una servidora o servidor. En este contexto, la funcionaria o funcionario nombrado, a través de un documento escrito manifiesta, a dicha autoridad, su voluntad de hacer dejación de su cargo.

Dicho acto, sólo produce efecto jurídico 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.

Tal renuncia puede ser retenida por la autoridad en caso de que la o el renunciante se encuentre 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 norma prevé que no podrá ser retenida por la autoridad en un plazo no superior a treinta días contados desde su presentación, aun cuando no se hubiere resuelto sobre la aplicación de la medida disciplinaria. Es decir, la funcionaria o funcionario que mantenga un sumario en las condiciones señaladas, será cesado, sin perjuicio que la tramitación sumarial en el que esté involucrada o involucrado, por ley, el procedimiento debe continuarse hasta su normal término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del sumario determine. (art.141)

En los casos de cargos de exclusiva confianza, la remoción se hace efectiva por medio de la petición de renuncia que formulará el Presidente de la República o la autoridad llamada a efectuar el nombramiento.

#### **4.3. Declaración de vacancia**

En el caso de las funcionarias y funcionarios señalados anteriormente (de confianza), por el hecho de haber sido nombrados por la autoridad respectiva, como se dijo, estos están en la obligación de hacer cese de sus funciones si se lo solicita la autoridad que le nombró, pues como se infiere de la petición, han perdido tal atributo que la autoridad les ha conferido. En consecuencia, el legislador ha previsto un plazo desde que haya sido solicitado la renuncia por quien les ha nombrado, esto es cuarenta y ocho horas de requerida. En esta hipótesis si el servidor o servidora no presenta dicha renuncia, se considera vacante el cargo en el cual se desempeñaba y, de este modo, cesa de facto en la función respectiva. (art. 142)

Sin perjuicio de lo señalado por el cuerpo legislativo, como se verá más adelante y atendiendo agravantes de salud, la Contraloría General de la República ha dictaminado excepciones a esta forma de desvinculación, para el personal de confianza.

Esta forma de desvinculación, en virtud del artículo 144, además, se puede aplicar por causales que, en los hechos, impiden el servicio del cargo respectivo de manera eficiente y eficaz. Estas son: a consideración del jefe de servicio, tener salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo, como la presunción de haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses -salvo excepciones legales, referidas a licencias médicas otorgadas en los casos del artículo 110 del Estatuto Administrativo y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo-, en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable, a consideración del Jefe superior del servicio; pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de ingreso a la Administración del Estado (falta de probidad, haber cumplido con la ley de reclutamiento, salud



compatible con el cargo, ser ciudadano o extranjero residente, no estar inhabilitado legalmente, etc., es decir, cumplir con los requisitos generales del artículo 12 del Estatuto Administrativo y los demás requisitos que exijan las leyes especiales) y la Calificación de la funcionaria o funcionario en lista de Eliminación o Condicional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45, es decir, dejándose constancia de los fundamentos de la misma y agregada a su hoja de vida.

Cabe hacer presente que, cuando se declara irrecuperable la salud de la funcionaria o del funcionario, deben 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 la trabajadora o trabajador público no se retira, se procede a la declaración de vacancia del cargo.

#### **4.4. Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional**

Esta hipótesis de desvinculación, se da en los casos en que, cumplido el período de tiempo estipulado para la actividad laboral, las trabajadoras o trabajadores públicos (titulares o a contrata, legalmente), de manera voluntaria pueden decidir retirarse de su cargo, ya sea para pensionarse o para obtener una renta vitalicia en el régimen previsional vigente. En tal caso, cesan en el desempeño de sus funciones a contar del día en que, según las normas pertinentes, deban empezar a recibir la pensión o renta respectiva. En el caso de las mujeres, a la edad mínima de 60 años y 65 años los hombres.

En estos casos, dada la voluntariedad del retiro, las bajas pensiones o rentas que provocan una mala tasa de reemplazo, la longevidad y la vitalidad de las personas adultas mayores, hacen que el sistema de jubilación se haya visto muy retardado. Al efecto, con el ánimo de modernizar el Estado, la legislación ha otorgado beneficios monetarios, conocidos como incentivos al retiro, para las y los integrantes del sector público y municipal, con el objetivo de motivar el recambio generacional. Por ejemplo, las leyes N°20.059, Sobre Modernización y Rediseño Funcional del Ministerio de Educación y la N°20.948 que Otorga una Bonificación Adicional y Otros Beneficios de Incentivo al Retiro para los Funcionarios y Funcionarias de los Servicios Públicos que se Indican y Modifica el Título II de la Ley N°19.882, que Regula Nueva Política de Personal a los Funcionarios Públicos que Indica, se motiva la salida de antiguas generaciones y el ingreso de población laboral joven. A saber:

*“ARTÍCULO SÉPTIMO.- Establécese una bonificación por retiro, en adelante "la bonificación", para los funcionarios de carrera y a contrata de las entidades señaladas en el artículo octavo, que hicieren dejación voluntaria de sus cargos y que cumplan con los demás requisitos establecidos en la presente ley.*

*Los beneficiarios tendrán derecho a percibir una bonificación equivalente a un mes de remuneración imponible por cada dos años de servicio en las entidades afectas al presente.*

*La bonificación no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal (...).”*

Al respecto, la ley N°19.937, en su Art. 7° señaló que la bonificación por retiro establecida en el Título II de la ley no sería aplicable al personal perteneciente a los establecimientos de salud de carácter experimental. Dicho personal quedaba adscritos a la normativa establecida en el artículo primero transitorio de la Ley N°19.937, Modifica el D.L.N°2.763, de 1979, con la Finalidad de

Establecer una Nueva Concepción de la Autoridad Sanitaria, Distintas Modalidades de Gestión y Fortalecer la Participación Ciudadana.

Por su parte, el artículo octavo planteó que serían bonificados los funcionarios de carrera o a contrata de las entidades afectas a la asignación de modernización de la Ley N°19.553, que Concede Asignación de Modernización y Otros Beneficios que Indica y aquellos que se desempeñaran en el Servicio de Impuestos Internos, Servicio Nacional de Aduanas, Fondo Nacional de Salud, Consejo de Defensa del Estado, Comisión Chilena de Energía Nuclear, instituciones afectas al artículo 17 de la ley N°18.091, que Establece Normas Complementarias de Incidencia Presupuestaria, de Personal y de Administración Financiera (asignación a personal de ciertas instituciones) y al artículo 9° del decreto ley N°1.953, de 1977, que Establece Normas de Carácter Presupuestario y Financieras (sobre forma de fijar las modificaciones presupuestarias de ciertas entidades) y Contraloría General de la República que tuvieran 65 o más años de edad y que comunicaran su decisión de presentar la renuncia voluntaria a sus cargos ( dentro de los tres primeros meses del primer semestre del año en que cumplieran la edad exigida, indicando la fecha en que harían dejación de su cargo o empleo, para no quedar afecto a las disminuciones establecidas en la ley; de igual forma, quienes cumplan las edades en el segundo semestre).

Cabe hacer presente que, en este contexto, los años servidos en calidad jurídica “a honorarios” son útiles para la contabilización de años de servicios, en consecuencia, para efecto del cálculo indemnizatorio. Al efecto, el artículo 2° final de la Ley N°20.948 -ya individualizada-, fue promulgada el 25 de agosto de 2016 y publicada el 03 de septiembre de 2016. A saber:

*“Los funcionarios podrán completar la antigüedad requerida para efectos del artículo 1, con hasta diez años servidos en calidad de honorarios, sujetos a jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales, prestados con anterioridad al 1 de enero de 2015, en servicios que integran la Administración Central del Estado.”*

#### 4.5. Término del período legal por el cual se es designado

De conformidad al artículo 147 del Estatuto, el cumplimiento del plazo por el cual es contratada o contratado el funcionario, produce la inmediata cesación de sus funciones.

Con todo, la servidora o el servidor continúa ejerciendo sus funciones, con los mismos derechos y prerrogativas que los funcionarios en servicio activo, si es notificada o notificado, previamente y por escrito, de encontrarse en tramitación el decreto o resolución que renueva su nombramiento o contrato.

Cabe observar que, por práctica habitual se remite carta a todas y todos los funcionarios, no sólo los que están en esta situación, sino también a quienes trabajan a honorarios y a contrata.

Se puede observar, en estricto rigor que la ley pública expresamente señala lo contrario a lo mandado para el sector privado, para los casos de trabajadoras y trabajadores a contrata. Es decir, no se les avisa que su trabajo ha terminado, sino que su trabajo continúa, como se aprecia en el siguiente cuadro comparativo:

Código del Trabajo	Estatuto Administrativo
<i>“Art. 159. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:</i>	<i>“Artículo 10.- Los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y</i>

<p>(...)</p> <p>4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato...”</p> <p>“Art. 162. <b>Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.</b>”</p>	<p><i>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 (...)</i>”</p>
--	---

En los casos de supresión del empleo de trabajadoras y trabajadores a honorarios y a contrata no procede indemnización alguna por el tiempo servido. A diferencia de las y los funcionarios de planta, ante el evento de procesos de reestructuración o fusión. En estos casos, las y 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 es imponible ni constituye renta para ningún efecto legal, de acuerdo con el artículo 154 de la Ley Estatutaria.

#### 4.6. Fallecimiento

Por razones obvias, el caso de fallecimiento está mencionado dentro de las causales de supresión del empleo. Ante esta eventualidad, el legislador prevé, en el artículo 17, el evento de una funcionaria o funcionario con derecho a desahucio. Si la o el fallecido tuviese cónyuge sobreviviente o conviviente civil sobreviviente, hijos o padres vivos –en ese orden de prelación-, estos tendrán derecho a percibir el desahucio que habría correspondido a la funcionaria o funcionario que se hubiere retirado a la fecha del fallecimiento. En caso de que no existieren las personas indicadas, el derecho al desahucio integra el haber de la herencia.

Por la naturaleza de los tipos de vinculación laboral, el eventual derecho a desahucio sólo procede en casos de servidoras y servidores titulares y a contrata.

#### 4.7. Término anticipado del contrato<sup>10</sup>

De conformidad a lo dictaminado por la Contraloría General de la República, el término anticipado de contrato, corresponde su aplicación a la contratación de servicios a honorarios, de los que

<sup>10</sup> La Dirección de Presupuestos, incorpora esta y otras categorías en sus anuarios, definiéndolo dentro de otros: “*agrupa toda renuncia no voluntaria al servicio. Incluye los ceses por término del período legal por el cual se es designado, por no renovación de contratos, por declaración de vacancia, por aplicación del artículo 125 del DFL N°29, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, y otras causales*”

establece el artículo 11°, de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, en la que se establecen obligaciones y derechos a que da origen esa clase de prestación de carácter transitorio como ya se dijo anteriormente y, en razón que se rigen por las reglas que establecen en el respectivo contrato, esta forma de despido se estipula en una de las cláusulas, sin aplicárseles el Estatuto Administrativo.

A saber:

*“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.*

*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.”*

Desde el año 2010, la entidad fiscalizadora mantuvo el criterio, en el sentido que una trabajadora o trabajador a honorarios, aunque desempeñara funciones bajo supervisión de una jefatura, cumpliendo un horario de trabajo y bajo su subordinación y dependencia, ello no constituía un acuerdo de voluntades, en los términos previstos en los artículo 7° y siguiente del Código Laboral, sino que correspondía a la contratación de servicios establecidos en el artículo 11° transcrito más arriba de la Ley N°18.834, en donde se establecen las obligaciones y derechos a que da origen esa clase de prestación. En consecuencia, no daba origen a ningún tipo de los derechos contemplados en el Código del Trabajo, como uno de los más demandados en la época: indemnización<sup>11</sup>.

Sin perjuicio que el órgano fiscalizador reconocía a las autoridades administrativas la facultad de celebrar contratos a honorarios, tempranamente, estableció la imposibilidad de pactar beneficios que excedieran en su naturaleza y cuantía a los que el ordenamiento concedía a los funcionarios públicos (titulares y a contrata) o, más aún, conceder franquicias que ni siquiera se contemplaran en la normativa para dichos funcionarios públicos, por constituir diferencias arbitrarias en perjuicio de los empleados de planta y a contrata. Lo anterior, acorde, además, con la jerarquía normativa puesto que, de acuerdo a los artículos 62, N°s. 4 y 6, de la Constitución Política, en relación con al artículo 60, N°14, de esa Carta Fundamental, mediante una disposición legal se otorgan los beneficios económicos o de seguridad social a las y los funcionarios públicos. De este modo, se resguardaba que las cláusulas convenidas entre personal a honorarios y el órgano del Estado, produjera mejores beneficios a estos últimos, en desmedro del personal público, produciéndose un contrasentido, es decir, que un acuerdo de voluntades con la autoridad administrativa pudiera otorgar mejores beneficios que los reconocidos por la ley a trabajadores de planta o contrata. Por tal fundamento, en su oportunidad, dichas cláusulas contractuales fueron dejadas sin efecto.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Contraloría General de la República, dictamen N°18.074, de 2010, en: <https://www.contraloria.cl/pdfbuscador/dictamenes/046198N13/html>

<sup>12</sup> Contraloría General de la República, dictamen N°018314 bis y 25694, ambos de 2005, en: <https://www.contraloria.cl/web/cgr/#>

#### 4.8. Regularización de Honorarios

Aunque la ley no señala el concepto, cabe hacer presente que la Contraloría General de la República, desde el dictamen N°57.504 de 16 de diciembre de 2003, empezó a mencionar la “regularización de honorarios”, a raíz de hacer la distinción entre las personas que desempeñaban funciones en calidad de honorarios sujetos a subordinación y dependencia, de aquel personal contratado a honorarios a suma alzada que cumplía, efectivamente, servicios transitorios y esporádicos para la organización. Es decir, respecto de la primera, en aquellos casos en que una contratación derivaba de la necesidad imperativa de mantener la continuidad de las funciones del servicio y se volvieron permanentes, solicitó regularizar dichos contratos y regirlos por el Código del Trabajo. En consecuencia, adscribirlos al régimen previsional que en derecho le correspondiera a la o el interesado.

Sin duda, debido a las circunstancias, en los hechos, la calidad jurídica que ha sufrido mayores transformaciones en el Estado es, justamente, la de los honorarios, desde su reconocimiento y extensión en las respectivas leyes de presupuesto hasta el reciente dictamen de la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, contenido en el Dictamen N°E173.171 de 10 de enero de 2022<sup>13</sup>, el cual señalaba el Fiscalizador que, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, y con ocasión de un reestudio de la normativa y jurisprudencia que rigen las contrataciones a honorarios, efectuada a la luz de los hechos y la jurisprudencia emanada de los tribunales de justicia, estimó necesario realizar una reinterpretación del artículo 11 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo y su equivalente del artículo 4° de la Ley 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales (artículos que habilitan la contratación sobre la base de honorarios), por constatar que la situación de los contratados a honorarios por la Administración del Estado devino en experimentar cambios a lo largo del tiempo, que paulatinamente se fueron traduciendo en una precarización de la condición de quienes servían en tal calidad jurídica, al tenor de una normativa que nació en un sentido y que no fue debidamente actualizada a una realidad que fue variando ostensiblemente desde la época de su dictación; lo anterior, dado que se habría ido constituyendo una figura precaria, puesto que, a pesar de ser esencialmente transitoria, en la mayoría de los casos terminaba por extenderse en el tiempo de manera tal que la persona contratada a honorarios se tornó en una servidora o servidor permanente, pero sujeto a un régimen jurídico normalmente más desventajoso que el resto de quienes se desempeñaban en el pertinente organismo, a pesar de cumplir idénticas funciones.

Esta determinación del Órgano de Control se alineó con la jurisprudencia unificada de la Excelentísima Corte Suprema, respecto de sentencia judiciales, emitidas en favor de recurrentes que habían sido desvinculados de sus servicios; tribunales que fundaron sus sentencias en la acreditación del carácter laboral del vínculo entre las partes, estimando que en verdad eran trabajadores dependientes del servicio, es decir, que eran trabajadores bajo subordinación y dependencia a los que, en la mayoría de los casos se le disponían sucesivas renovaciones de tales convenciones, lo que

---

<sup>13</sup> Este dictamen fue de máxima significancia en el ámbito de las desvinculaciones, puesto que impartió instrucciones respecto de las contrataciones a honorarios en los órganos de la Administración del Estado, en atención a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N°21.516, de Presupuestos del Sector Público para el año 2023; unificando de manera irrefutable el sentido de la aplicación de lo dispuesto en la normativa, respecto de la contratación a honorarios.

implicaba que el órgano público, a través de dichos prestadores de servicios y bajo esa modalidad contractual terminaban desarrollando en forma permanente sus labores habituales; desvirtuando el carácter excepcional y eminentemente transitorio de tales contrataciones al igualarlas así con los empleos de planta y a contrata. Al efecto, teniendo tales características y habiendo sido ellas acreditadas, debían ser regulados por el Código del Trabajo. De este modo los servicios públicos empezaron a ser condenados al pago de indemnizaciones por años de servicio, mes de aviso y cotizaciones previsionales, en virtud del trámite de un procedimiento de despido injustificado establecido en dicha normativa laboral.

Consecuencia de lo anterior, dado que las funciones permanentes de algunos honorarios no se encontraban en alguna de las hipótesis que autorizaba la ley, este personal debía ser asimilado a las del personal a contrata, es decir, vinculación que también es transitoria y que supone que luego de una segunda renovación anual, goza de confianza legítima. Asimismo, las y los servidores a honorarios que se encontraran en los supuestos de ser designados a contrata, podían considerar sus prestaciones otorgadas previamente en tal calidad para efectos de invocar dicha confianza legítima. Por tanto, al 1 de enero de 2023, la autoridad administrativa debía proceder a la designación a contrata de todas aquellas y aquellos servidores a honorarios que contaran con tal hipótesis, sin poder invocar condiciones presupuestarias para ello pues, de lo contrario, en virtud del artículo 5º inciso segundo de la Constitución Política de la República, Chile no solo estaría incumpliendo la legislación nacional, sino que, además, se encontraría incumpliendo compromisos internacionales, en virtud de resoluciones o convenios ratificados y vigentes de nuestro país, sobre la materia.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Con ello se hace referencia a compromisos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el sentido que el Estado violaría derechos esenciales por estar enunciados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos o en las resoluciones o convenios de la OIT, en las cuales haya participado Chile, como el Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación (entrada en vigor: 15 junio 1960, Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998, en su versión enmendada en 2022).

### III. DESVINCULACIONES DURANTE EL PRIMER AÑO DE LOS CAMBIOS DE GOBIERNO

En este contexto, establecida la calidad jurídica de las y los funcionarios de los organismos públicos y sus diversas formas de desvinculación de la institución respectiva, en general, cabe analizar cuál es la realidad que se presentada ante un cambio de gobierno. Para estos efectos, el presente trabajo se focaliza en el primer año de dichos cambios, correspondiente a los últimos cinco mandatos. Es decir, se analizarán los antecedentes que abarquen desde el 11 de marzo al 31 de diciembre del primer año presidencial, 2006, 2010, 2014, 2018 y 2022. Para el análisis se toman en cuenta los antecedentes aportados por los mismos organismos públicos, a través del Portal de Transparencia. Al efecto, comprenderán el año 2006, correspondiente al primer periodo presidencial de doña Michelle Bachelet Jeria; el año 2010, período presidencial del primer gobierno de don Sebastián Piñera Echenique; al año 2014 del segundo período presidencial de doña Michelle Bachelet Jeria; al año 2018, que comprende el segundo período presidencial de don Sebastián Piñera Echenique y al año 2022 que corresponde al presidente en ejercicio, don Gabriel Boric Font.

Como señalé anteriormente, para efectos de esta muestra, y con el objeto de tener antecedentes fidedignos de la realidad experimentada en los años señalados, se solicitó información a través de Transparencia Pasiva a distintos ministerios y servicios del Estado; información referida a la dotación de la institución, al número de desvinculaciones, correspondientes a los años 2006, 2010, 2014, 2018 y 2022, diferenciados por género y, de manera general, señalar las causales invocadas. Además, se solicitó el número de recontratadas o recontratados, ya fuera por reconsideración de la autoridad que ordenó la desvinculación o hubiera sido ordenada por la autoridad administrativa, es decir, el Órgano Contralor o por orden judicial, especificándose que sólo se requerían los datos numéricos, salvo las causales, para fines estadísticos. Tal información se solicitó en formato de planilla Excel que se adjuntó a la solicitud.

En este contexto, cabe hacer presente que, ante la misma solicitud, los organismos contestaron de diferente manera: algunos acusaron reserva de la información, es decir, no entregaron antecedentes; otros, aportaron información total o parcial, según se verá a continuación.

En consecuencia, la información entregada por los ministerios y/o servicios no es exactamente igual. Sin embargo, para efectos del análisis, se aprovechan las muestras que se consideraron útiles, para identificar las realidades numéricas, de género, contractuales y las causales legales que se invocaron para estos efectos, en los años consultados.

Los organismos aparecen según su dependencia, en el orden asignado por el Decreto con Fuerza de Ley N°7.912, que Organiza las Secretarías del Estado, del Ministerio del Interior, en el siguiente orden:

- 1.- Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL)
- 2.- Servicio de Impuestos Internos (SII), dependiente del Ministerio de Hacienda
- 3.- Ministerio Secretaría General de Gobierno
- 4.- Instituto Nacional de Estadísticas (INE), se relaciona con el presidente de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo
- 5.- Subsecretaría de Servicios Sociales, dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia

- 6.- Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), sometido a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia
- 7.- Ministerio de Educación (MINEDUC)
- 8.- Ministerio del Trabajo (MINTRAB)
- 9.- Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU)
- 10.- Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género, dependiente del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género



## 1. Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL)

La misión de este ministerio es contribuir a la formulación de la política exterior de Chile, conduciendo y coordinando su implementación a través de su estructura organizacional y la interacción de actores públicos y privados, para velar por los intereses del país y sus connacionales en su relacionamiento con el mundo.<sup>15</sup>

En respuesta a solicitud N°AC001T0004320, ingresada 20 de julio de 2022, el Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL) entregó toda la información solicitada, es decir, a contar del año 2006, mediante Carta respuesta, fechada 02 de agosto de 2022, del Director de la División de Atención Ciudadana y Transparencia, de dicha Cartera de Estado, quien señala que habiéndose consultado a la División de Personas de la Cancillería, dependiente de la institución, los antecedentes serían los siguientes:

En el periodo **2006** se disponía de una dotación de titulares, de 553 hombres y 275 mujeres, de los cuales habrían sido desvinculados 7 hombres y 2 mujeres. No habiendo ninguna recontractación.

Respecto a las personas a contrata, serían 174 personas (76 hombres y 98 mujeres), de los cuales habrían sido despedidas 18 hombres y 9 mujeres, es decir, 27 funcionarias y funcionarios a contrata, equivalentes al 15,5% del total. Por su parte, había una contratación de 24 funcionarios a honorarios y 16 funcionarias en dicha calidad, es decir, 40 personas, de las cuales no hubo despidos.

Las razones invocadas para fundamentar los despidos son “renuncia voluntaria con bonificación por retiro” o “renuncia voluntaria”.

En el periodo **2010** se disponía de una dotación de 812 titulares (540 hombres y 272 mujeres), de las cuales fueron desvinculados 38 hombres y 12 mujeres.

En relación al personal a contrata, se informan 209 personas, 107 hombres y 102 mujeres. En ese período fueron desvinculados 29 hombres y 23 mujeres, es decir, 55 personas, equivalentes al 24,9%, mientras que el personal a honorarios estaba compuesto por 35 hombre y 20 mujeres, haciendo un total de 55 personal en total. De ellos, no hubo desvinculaciones.

Durante este año, las razones invocadas para los despidos son “renuncia voluntaria con bonificación por retiro”, “renuncia voluntaria” y “término del plazo legal por el que fue contratado”.

Por su parte, el año **2014**, se contaba con una dotación de 478 hombres y 196 mujeres titulares, haciendo un total de 674 personas. De ellas, fueron desvinculadas 43 hombres y 9 mujeres.

---

<sup>15</sup> En: <https://www.minrel.gob.cl/minrel/ministerio/mision-objetivos-y-valores>

Respecto de la dotación a contrata y honorarios, se disponía de 375 (154 hombres y 221 mujeres) y 63 (36 hombres y 27 mujeres) personas, respectivamente. De ese número, fueron despedidas 39 personas a contrata (26 hombres y 13 mujeres), equivalentes al 10,4%. Asimismo, las personas con calidad jurídica a honorarios eran 63, correspondientes. Cabe destacar que, en el desglose de los datos a honorarios, las personas desvinculadas fueron 37 hombres y 26 mujeres, lo que da casi el 100 por ciento del total.

Adicionalmente, las razones señaladas para los despidos fueron “renuncia voluntaria con bonificación por retiro”, “renuncia voluntaria”, “término del plazo legal por el que fue contratado”, “fallecimiento” y “Declaración de vacancia por salud irrecuperable”.

Durante el **2018**, se contaba con 448 hombre y 198 mujeres en calidad de titulares. De ellos, 45 hombres y 16 mujeres fueron desvinculadas.

En el mismo período, la dotación a contrata y honorarios era de 367 (146 hombres y 221 mujeres) y 47 (25 hombres y 22 mujeres) personas, respectivamente. De ese número, fueron despedidas 48 personas a contrata (24 hombres y 24 mujeres) y 80 a honorarios (45 hombres y 35 mujeres), equivalentes al 13,1% y 170,2%. Llama la atención que el número de desvinculados a honorarios sea considerablemente mayor a la dotación señalada, según los antecedentes oficiales informados.

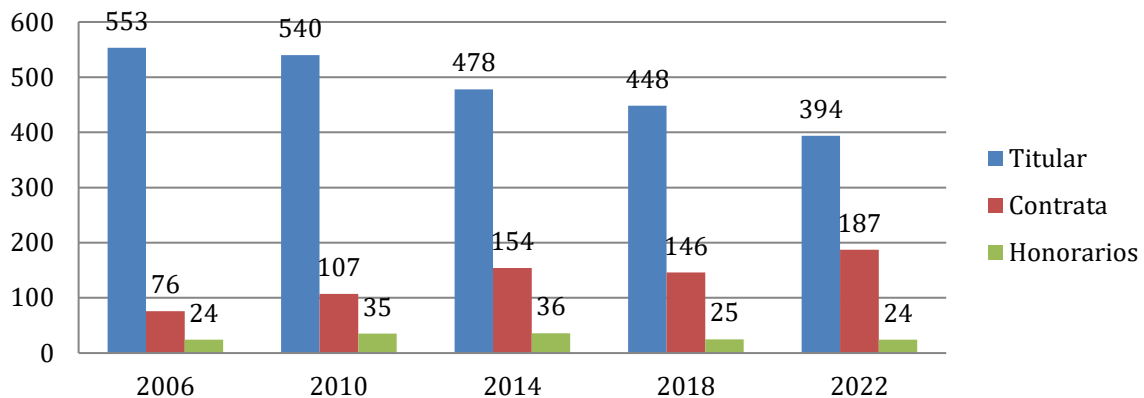
Respecto a las causales de desvinculación señaladas, además de las razones ya invocadas en periodos anteriores (“renuncia voluntaria con bonificación por retiro”, “renuncia voluntaria”, “término del plazo legal por el que fue contratado”, “fallecimiento” y “Declaración de vacancia por salud irrecuperable”), aparecen las causales de “Termino anticipado de contrato”, “Destitución artículo 125 de la ley N°18.834, del Estatuto Administrativo” y “Regularización de honorarios”. De las anteriores, la primera pudiese explicar la diferencia entre la dotación a honorarios y las desvinculaciones. Sin embargo, no permite señalar con certeza la diferencia en las cifras ni fue aclarada por la institución.

Finalmente, en el periodo **2022**, **la Cancillería contaba con 394 hombres y 234 mujeres titulares, de las cuales 41 hombres y 13 mujeres fueron desvinculadas en esta calidad jurídica.**

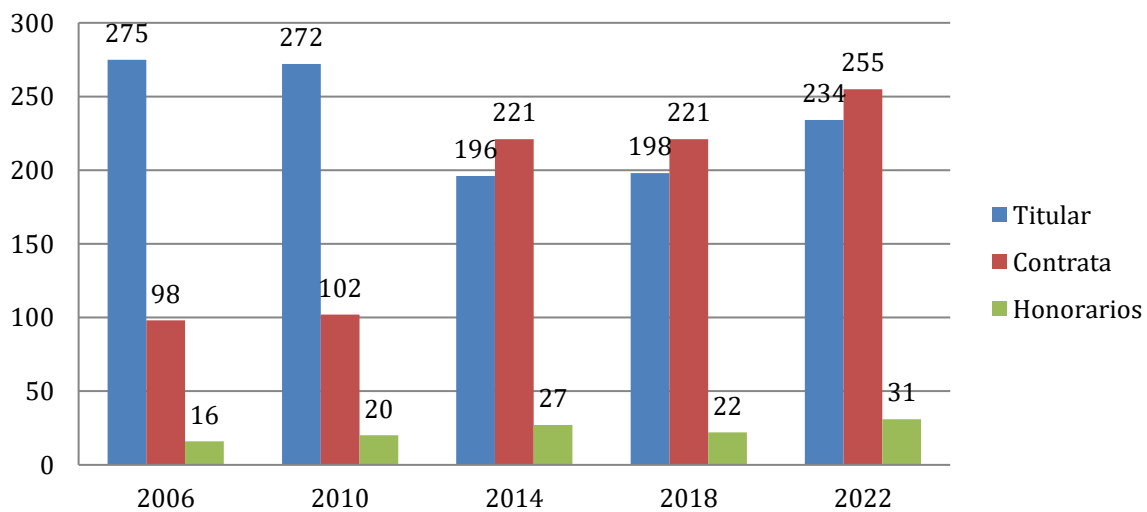
A la fecha de consulta, se disponía de una dotación a contrata y honorarios de 442 (187 hombres y 255 mujeres) y 55 personas (24 hombres y 31 mujeres), respectivamente. De ese número, fueron despedidas 21 personas a contrata (15 hombres y 6 mujeres) y 26 a honorarios (12 hombres y 14 mujeres), equivalentes al 4,8% y 47,3%.

Las razones señaladas para tales desvinculaciones fueron “renuncia voluntario con bonificación por retiro”, “renuncia voluntaria”, “término del plazo legal por el que fue contratado” y “Termino anticipado de contrato”.

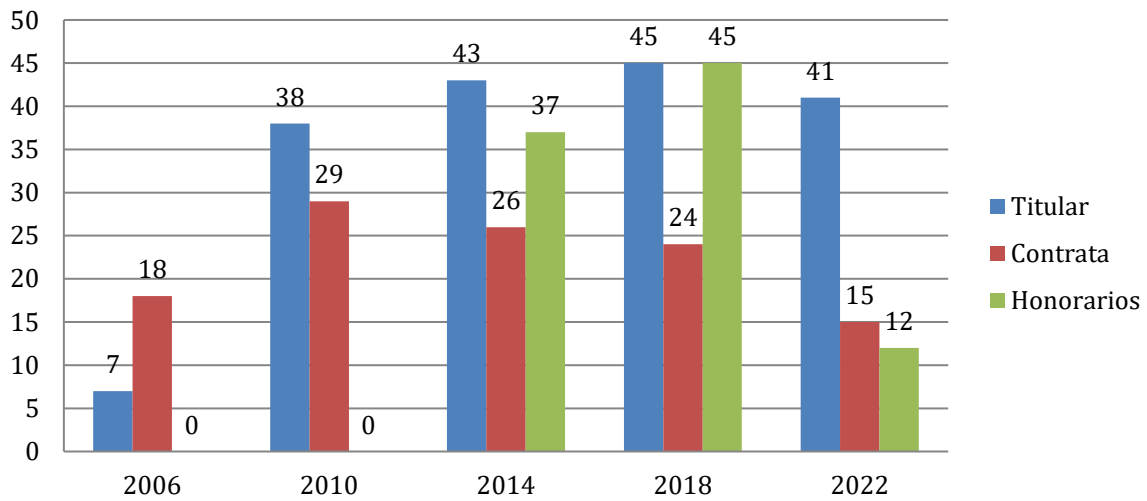
### Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL) Dotación Hombres



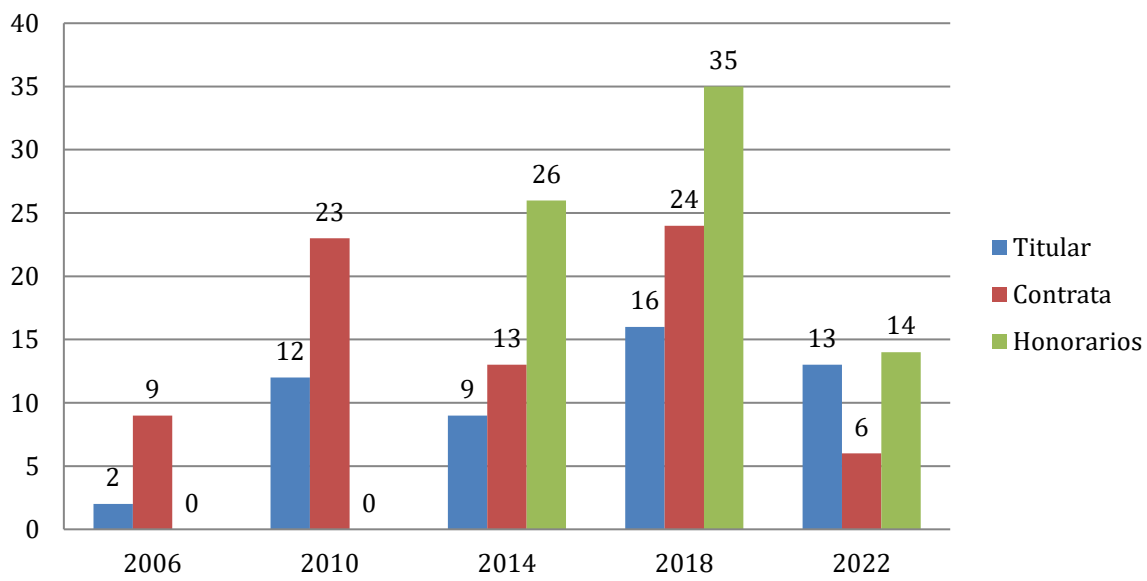
### Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL) Dotación Mujeres



## Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL) Despidos Hombres



## Ministerio de Relaciones Exteriores (MINREL) Despidos Mujeres



## 2. Servicio de Impuestos Internos (SII)

De acuerdo con su ley orgánica, le corresponde al S.I.I. la función de aplicar y fiscalizar todos los impuestos internos actualmente establecidos o que se establecieron, fiscales o de otro carácter, en que tenga interés el fisco y cuyo control no esté especialmente encomendado por la ley a una autoridad diferente. Es dependiente del Ministerio de Hacienda.

Más específicamente, le corresponde interpretar administrativamente las disposiciones tributarias, fijar normas, impartir instrucciones y dictar órdenes para la aplicación y fiscalización de los impuestos. Además, debe supervisar el cumplimiento de las leyes tributarias encomendadas al Servicio, así como conocer y fallar como tribunal de primera instancia los reclamos tributarios que presenten los contribuyentes.<sup>16</sup>

Este organismo emitió la Resolución Exenta Nro:LTNot 0023215 de 2022, nominada Entrega Parcial y Comunica Inexistencia de la Información Requerida, responde a la consulta N°AE006W50023215, ingresada a través del Portal de Transparencia, previniendo la inexistencia respecto a la dotación del año 2006, por cuanto no se dispone de los datos solicitados.

En este contexto, para el año **2010**, se contaba con una dotación de 1108 hombres y 1289 mujeres titulares. De ellas, ninguna fue desvinculada.

Respecto de la dotación a contrata y honorarios, se disponía de 1606 (840 hombres y 766 mujeres) y 28 (12 hombres y 16 mujeres) personas, respectivamente. De estas dotaciones, ninguna fue despedida en este período

Durante el año **2014**, el SII contaba con una dotación de 2523 (1171 funcionarios y 1352 funcionarias) titulares. De ellos, ninguno fue desvinculado.

Por su parte, en el mismo período existía una dotación a contrata de 866 hombres y 848 mujeres, de los cuales no existieron desvinculaciones

Respecto de las y los contrataos a honorarios, 4 hombres y 10 mujeres, ninguno fue desvinculado.

En consecuencia, durante este período no se desvinculó a ninguna calidad jurídica, es decir, el 100 por ciento de los funcionarios continuó contratado.

Durante el **2018**, el SII contaba con una dotación titular de 3880 personas (1682 hombres y 1880 mujeres); a contrata, de 1341 personas (657 mujeres y 684 hombres) y 11 contratados a honorarios (4 hombres y 10 mujeres). En este período, nadie fue desvinculado.

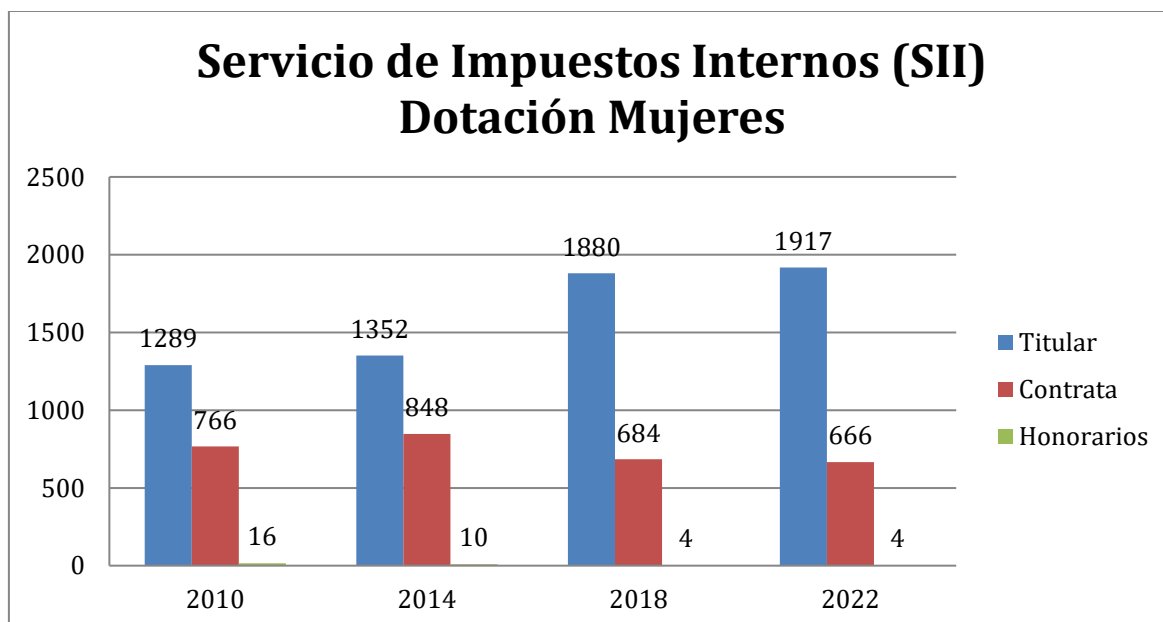
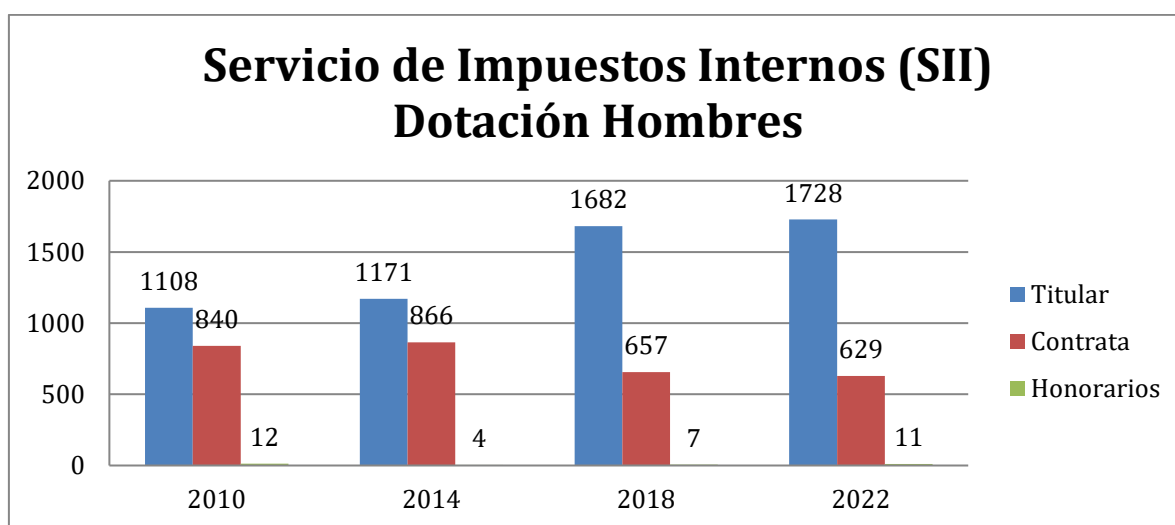
---

<sup>16</sup> En: [https://www.sii.cl/sobre\\_el\\_sii/acerca/estudios/resumen.htm](https://www.sii.cl/sobre_el_sii/acerca/estudios/resumen.htm).

Respecto al **año 2022**, informaron una titularidad de 1728 hombres y 1917 mujeres, es decir, 3645 personas. Durante este período, nadie fue desvinculado.

Por su parte, señalan haber tenido una dotación a contrata de 1295 personas a contrata (629 hombres y 666 mujeres). Asimismo, las personas en calidad jurídica a honorarios correspondían a un total de 15 personas (11 hombres y 4 mujeres).

Al igual que en casos anteriores, nadie fue desvinculado.



### 3. Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEOB)

La Misión de este ministerio es entregarnos a las principales autoridades de gobierno asesoría comunicacional que permita identificar necesidades estratégicas y coyunturales y orientar la toma de decisiones para apoyar coordinadamente la gestión del Ejecutivo<sup>17</sup>

En respuesta a solicitud N°AG001T0002062, la SEGEOB entregó información correspondiente a todos los períodos, es decir, del 2006 hasta el gobierno actual.

En el contexto del año **2006**, correspondiente al primer gobierno de la presidenta Bachelet, se informó una dotación titular de 80 hombres y 59 mujeres, no habiendo despidos en tal período.

En relación a las contrata y a honorarios, se informa una dotación de 215 (128 hombres y 87 mujeres) y 292 (177 hombres y 115 mujeres) personas, respectivamente. Destaca que no hubo despidos informados para este período.

Por su parte, durante el período **2010**, correspondiente al primer gobierno del presidente Piñera, se señala una dotación de 95 titulares (50 hombres y 45 mujeres), de las cuales fueron desvinculados 2 personas, correspondientes a una mujer y un hombre.

Respecto a la dotación restante existían 257 (144 hombres 113 mujeres) funcionarios a contrata y 322 (183 hombres y 139 mujeres) personas a honorarios. Del personal a contrata, se despidieron a 41 personas (17 hombres y 24 mujeres), correspondiente al 16% de la dotación y 90 personas a honorarios desvinculadas (73 hombres y 17 mujeres, correspondiente al 28%.

De todas las desvinculaciones, se señala como como causal, para los funcionarios de planta, la renuncia no voluntaria y para los contrata y honorarios a suma alzada, como única razón el “término anticipado del plazo establecido en el contrato”.

Cabe destacar que un hombre a contrata que había sido desvinculado, tuvo que ser recontratado por orden de la Contraloría General de la República.

En el período **2014**, informaron una dotación titular de 66 personas (32 hombres y 24 mujeres), de las cuales un hombre fue desvinculado.

Por su parte, a contrata y a honorarios existía una dotación de 43 y 95 personas, respectivamente. Del personal a contrata, se despidieron a 16 personas (7 hombres y 9 mujeres), mientras que se desvincularon a 21 personas a honorarios (11 hombres y 10 mujeres). Al efecto, en este caso los porcentajes de desvinculaciones corresponden a 37,2% y 22,1%, respectivamente.

---

<sup>17</sup> En: <https://msgg.gob.cl/wp/que-hacemos/>

Nuevamente se señala como causal invocada de desvinculación, la renuncia no voluntaria, para los titulares y para las contratas y honorarios el “término anticipado del plazo establecido en el contrato”.

Durante este período no hubo recontractación de ninguna persona desvinculada.

Respecto del año **2018**, informaron una dotación titular de 51 personas (26 hombres y 25 mujeres). De ellos, fueron desvinculados 2 hombres y 1 mujer.

En relación con el personal a contrata y a honorarios, señalan una dotación de 268 (128 hombres y 140 mujeres) y 57 (30 hombres y 27 mujeres) personas, respectivamente. Del personal a contrata, se despidieron a 34 personas (16 hombres y 18 mujeres), mientras que fueron desvinculadas 94 personas a honorarios (58 hombres y 36 mujeres). En consecuencia, los porcentajes de despido fueron 12,7% y 164,9% respectivamente.

Nuevamente, se señala como razones de desvinculación la renuncia no voluntaria para los funcionarios de planta y el “término anticipado del plazo establecido en el contrato”, para los funcionarios a contrata y honorarios.

Cabe destacar que en este periodo fueron recontractadas 3 personas por orden de la Contraloría General de la República (un hombre y dos mujeres).

Asimismo, destaca que la cantidad de personas despedidas a honorarios es superior a la dotación señalada en el informe.

Finalmente, para el período entre marzo de **2022** y la fecha informada, correspondiente a la presidencia de Gabriel Boric, se señala una dotación de 47 titulares (25 hombres y 22 mujeres, de las cuales fueron desvinculadas 2 hombres, por renuncia no voluntaria.

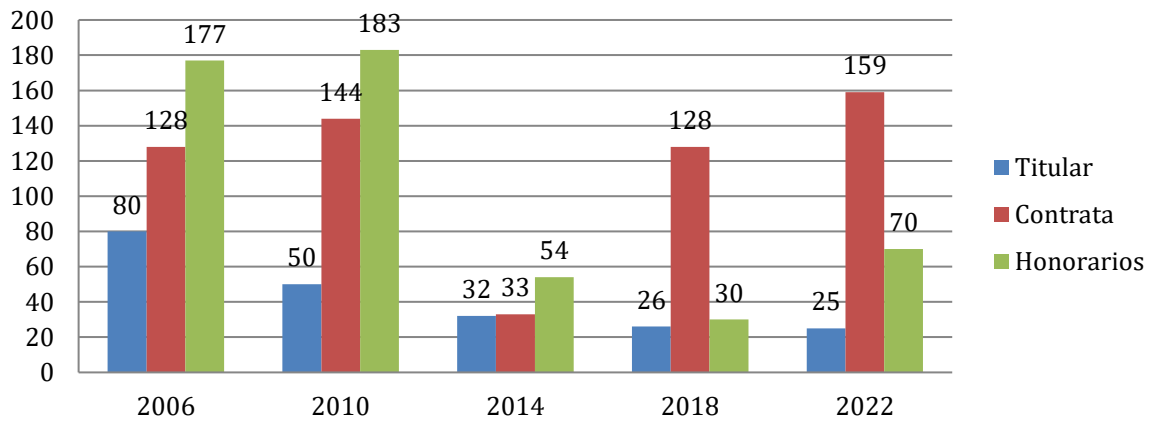
Por su parte, se informa una dotación de 330 personas a contrata (159 hombres y 171 mujeres) y 142 a honorarios (70 hombres y 72 mujeres). De esta dotación se habrían despedido a 14 hombres y 3 mujeres a contrata y a 15 hombres y 16 mujeres a honorarios, equivalentes al 5,2% y 21,8% respectivamente.

Las causales invocadas en ambos casos corresponden a Término anticipado del plazo establecido en el contrato.

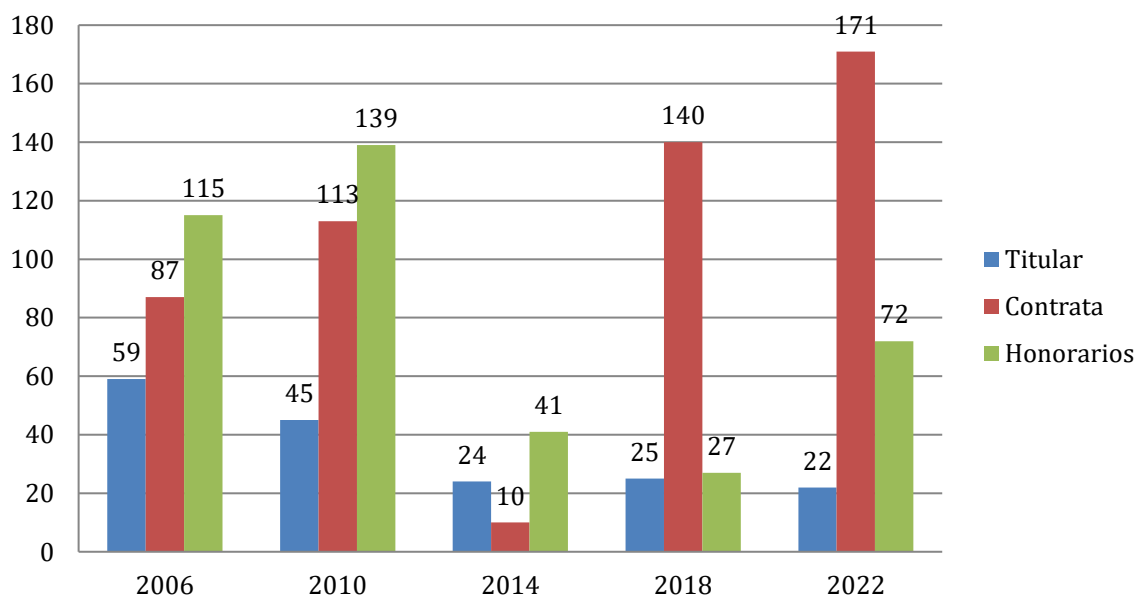
En este período se mencionan 3 recontractaciones, 1 hombre a contrata y dos mujeres (una a contrata y otra a honorarios).



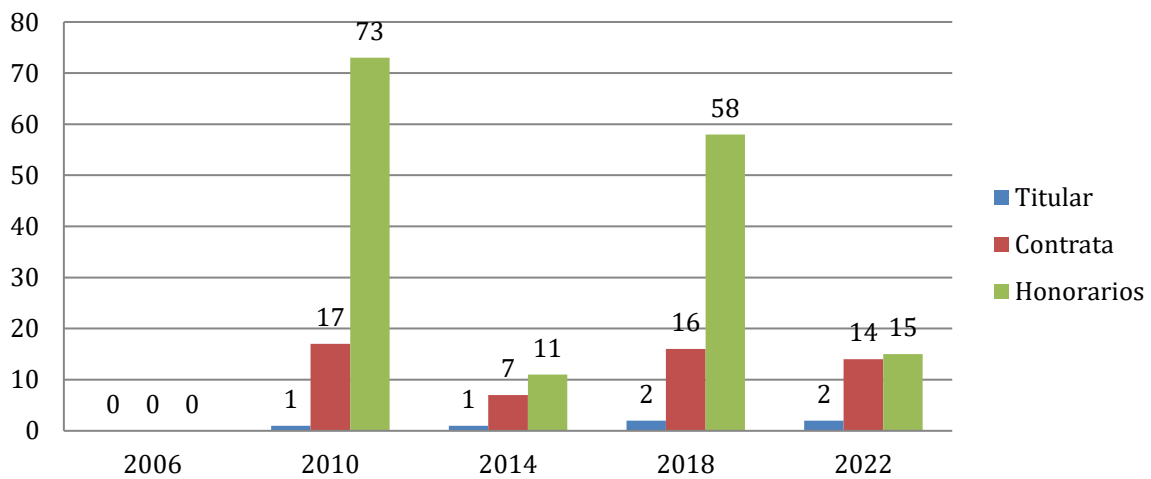
### Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEOB) Dotación Hombres



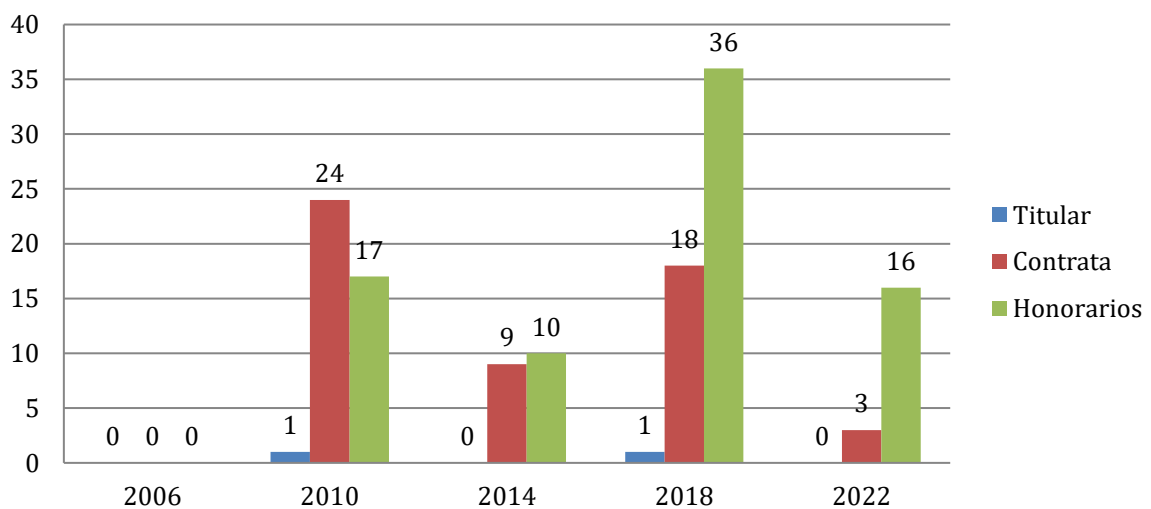
### Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEOB) Dotación Mujeres



### Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEOB) Despidos Hombres



### Ministerio Secretaría General de Gobierno (SEGEOB) Despidos Mujeres



#### 4. Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

“El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) es un organismo técnico estatal chileno creado en 1843 (bajo el nombre de «Oficina de Estadística»), con personería jurídica de derecho público, funcionalmente descentralizado y con patrimonio propio, encargado de realizar los censos generales de población y vivienda, y producir, recopilar y publicar las estadísticas oficiales del país, además de otras tareas específicas que le encomienda la ley. Estas tareas la realiza a través de la elaboración y difusión de información confiable, oportuna, accesible, de relevancia y comparable a nivel nacional e internacional; se relaciona con el presidente de la República a través del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo”<sup>18</sup>

Mediante Ordinario N°1329 de 17 de agosto de 2022, el Instituto Nacional de Estadísticas dio respuesta a lo solicitado<sup>19</sup> comentando que, sólo disponía de la información relativa a los periodos 2014, 2018 y 2022.

Sobre lo consultado, aclara que el actual sistema de gestión de información en materia de personal corresponde a SIGPER (Sistema Integrado de Gestión de Personas), plataforma que habría sido implementada en el servicio, en el periodo 2014 y que cuenta con registros actualizados a contar del periodo 2015, conforme al proceso de implementación progresivo a nivel nacional. Previo a ello, la información para efectos del pago de remuneraciones de personal se efectuaba mediante el aplicativo ICON, el cual, sólo contenía antecedentes de la Región Metropolitana y actualmente se encuentra en desuso.

Finalmente, precisa que, si bien existe información respecto de la dotación para los periodos aludidos, esta considera fecha de corte al 31 de diciembre de dichas anualidades; no, a la fecha solicitada (11 de marzo de cada año). Por este motivo el dato informado no sería preciso. Asimismo, tampoco se encontró información de términos anticipados para los periodos 2006 y 2010. Al efecto, remitieron acta de búsqueda para los periodos no encontrados.

En este contexto, del período **2014**, es decir desde el segundo período de Michelle Bachelet, refiere una dotación titular de 101 hombres y 67 mujeres, de los cuales ninguno habría sido desvinculado.

En relación con el personal a contrata y a honorarios, se informa una dotación de 740 (325 hombres y 415 mujeres) y 781 personas (326 hombres y 455 mujeres), respectivamente. No se habrían realizado despidos en relación con los primeros, en consecuencia, cero (0) por ciento. Por su parte, respecto del personal a honorarios, se habrían desvinculado a 11 personas (4 hombres y 7 mujeres), equivalentes a uno coma cuatro (1,4) por ciento.

---

<sup>18</sup> <https://www.ine.gob.cl/institucional/nuestra-institucion/marco-normativo>

<sup>19</sup> Instituto Nacional de Estadísticas (INE), solicitud N°AH007T0009606 del Portal de Transparencia

La única causal de desvinculación mencionada es “cláusula vigésima del convenio a honorarios suscrito entre las partes, que dispone las causales de término anticipado del convenio; sin expresión de causa”.

Del período **2018**, correspondiente al segundo gobierno de la presidenta Bachelet, se señala una dotación titular de 124 personas (63 hombres y 61 mujeres), respecto de las cuales no se realizaron desvinculaciones.

Por su parte, informan una dotación a contrata de 1.227 personas (481 hombres y 746 mujeres) y a una dotación a honorarios de 600 personas (265 hombres y 335 mujeres).

En este período se despidió a un funcionario de calidad jurídica a contrata, equivalente al 0,08 por ciento. De este total, el funcionario fue recontratado por orden de la CGR.

La causal invocada para la desvinculación fue Término anticipado por informe particular de desempeño.

Respecto a las personas a honorarios, se desvincularon a 11 funcionarios y 14 personas funcionarias, correspondiendo a 25 personas, equivalente 4,2 por ciento de la dotación, de las cuales ninguna fue recontratada.

La única razón señalada para las desvinculaciones fue la “Cláusula décimo tercera del convenio a honorarios suscrito entre las partes, que dispone las causales de término anticipado del convenio; sin expresión de causa”.

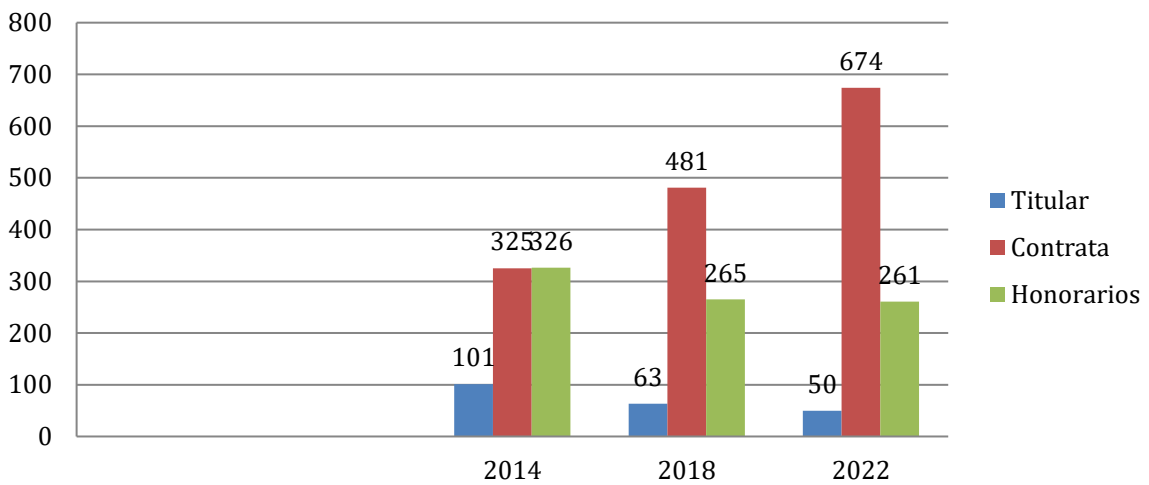
En cuando al período **2022**, correspondiente al gobierno vigente, se indica una dotación titular de 50 hombres y 45 mujeres, de las cuales ninguna de ellas fue desvinculada y una dotación total de 1.697 contrata y 603 personas contratadas a honorarios.

A la fecha de la consulta, la dotación a contrata contaba con 674 hombres y 1023 mujeres. Al igual que el personal de planta, a la fecha informada, ninguna había sido desvinculada.

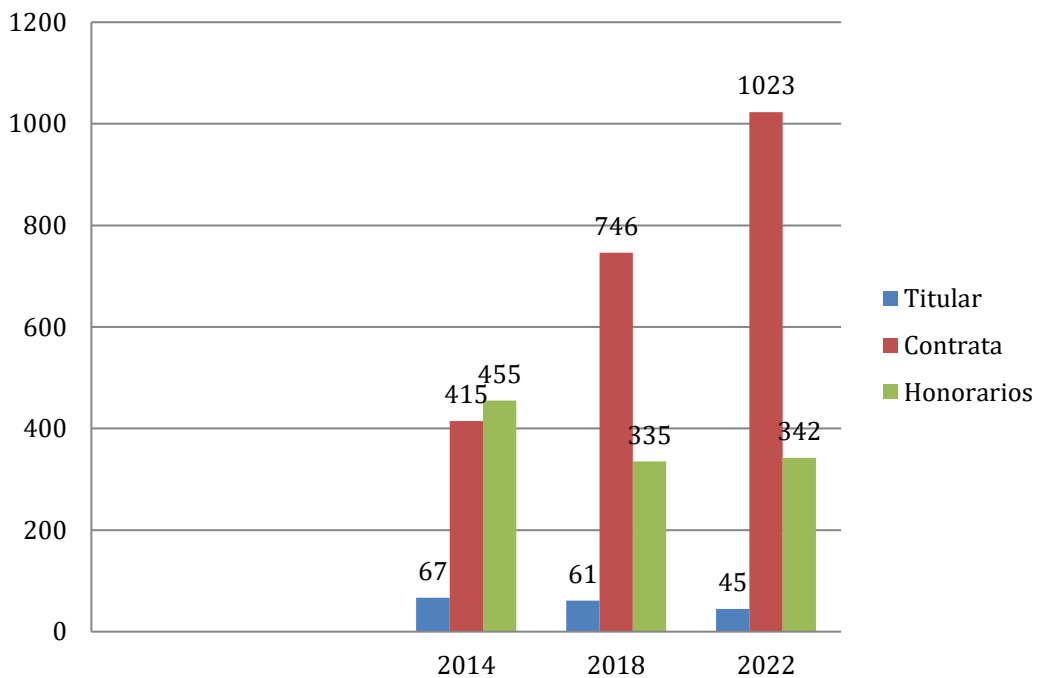
Respecto de los honorarios, esta institución contemplaba una dotación de 261 hombres y 342 mujeres contratados a honorarios. De estas últimas, 2 mujeres fueron desvinculadas, equivalente al cero coma treinta y tres (0,33) por ciento y ninguna de ellas fue recontratada.

La razón señalada para las desvinculaciones fue la “cláusula decimotercera del convenio a honorarios suscrito entre las partes, que dispone las causales de término anticipado del convenio; sin expresión de causa”.

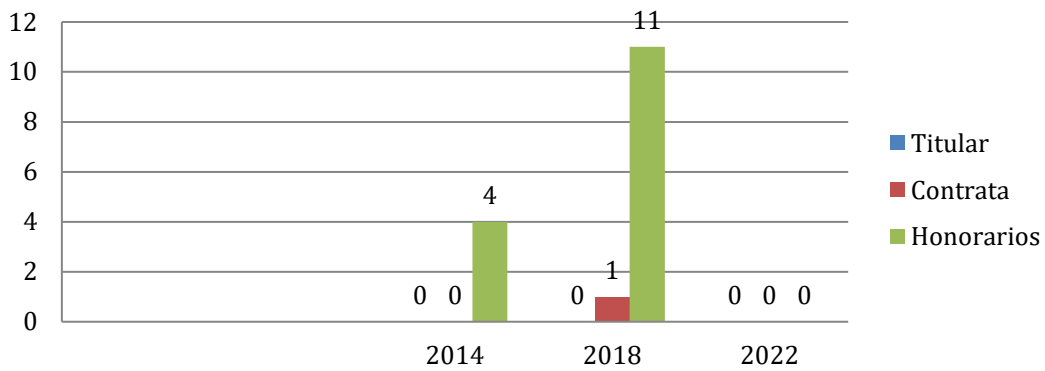
### Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Dotación Hombres



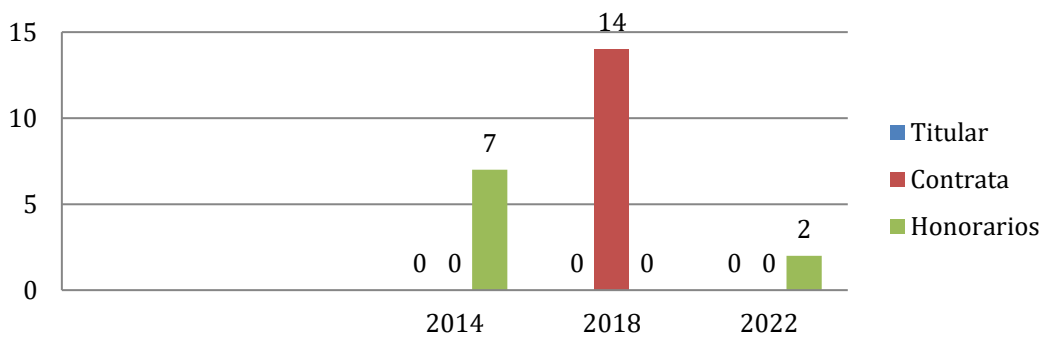
### Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Dotación Mujeres



### Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Despidos Hombres



### Instituto Nacional de Estadísticas (INE) Despidos Mujeres



## 5. Subsecretaría de Servicios Sociales

La Subsecretaría de Servicios Sociales de Chile es dependiente del Ministerio de Desarrollo Social y Familia. Entre las principales funciones está la de liderar la División de Promoción y Protección Social, que coordina gran parte de las políticas sociales de dicho ministerio, entre ellas, el Ingreso Ético Familiar. Además, es la que se encarga de contribuir y supervigilar la labor y sugerir lineamientos estratégicos de sus servicios relacionados, los cuales son: la Corporación Nacional de Desarrollo Indígena (Conadi), el Fondo de Solidaridad e inversión Social (Fosis), el Servicio Nacional de la Discapacidad (Senadis), el Servicio Nacional del Adulto Mayor (Senama) y el Instituto Nacional de la Juventud (Injuv).<sup>20</sup>

Esta Subsecretaría, en respuesta a solicitud N°AI008T0003259, mediante Carta SSSN°53/2022, fechada 17 de agosto de 2022, informó lo que se detalla a continuación, señalando previamente que la fecha de corte era al 30 de junio del año 2022.

Del período correspondiente al año **2006**, referido al primer gobierno de la presidenta Bachelet, se señala una dotación Titular de 143 hombres y 121 mujeres; a Contrata, de 306 personas y de 515 personas contratadas a Honorarios. Sólo se informaron 3 despidos de titulares, correspondientes a 2 hombres y 1 mujer. No se consignaron las causales invocadas.

Del periodo **2010**, correspondiente al primer gobierno del presidente Piñera, se informa una dotación Titular de 111 hombres y 91 mujeres, de los cuales se habrían desvinculado a 2 de ellas.

Por su parte, refiriéndose a los funcionarios a Contrata, se señalan 244 funcionarios y 257 funcionarias. De estos, se desvincularon a 21 hombres y 19 mujeres, es decir, 40 personas, correspondiendo a un 8 %.

En relación a los contratados a Honorarios, se consigna un total de 135 hombres y 123 mujeres. De los cuales no se habría desvinculado a ninguna persona.

Cabe hacer presente que la institución no señaló causales de desvinculación para ninguna de las calidades jurídica en este período. Asimismo, tampoco hace referencias a contrataciones.

Respecto al año **2014**, de la segunda presidencia de la señora Bachelet, se indica una dotación titular de 92 hombres y 59 mujeres, es decir, un total de 151 personas, de los cuales se desvincularon a 2 hombres.

Sobre los funcionarios a Contrata, se informaron 197 hombres y 245 mujeres, haciendo un total de 442 personas. Las desvinculaciones para esta calidad jurídica corresponderían a 6 hombres y 15 mujeres, dando un total de 21 personas, equivalente a un 4,8 por ciento; y, en relación con el

---

<sup>20</sup> En: <https://www.desarrollosocialyfamilia.gob.cl/mision>

personal a honorarios, se informaron un total de 808 personas, correspondientes a 236 hombres y 572 mujeres. De esta población, se habrían desvinculado 51 hombres y 81 mujeres. Es decir, 132 personas, equivalentes a un 16,33 por ciento del total.

Cabe señalar que, al igual que en casos anteriores, no se consignaron las causales invocadas ni si existió alguna reconsideración u orden administrativa o judicial de reincorporación.

Por su parte, en el año **2018**, referido al segundo año del presidente Piñera, se informan 124 titulares, siendo 74 hombres y 50 mujeres, de los cuales nadie habría sido despedido.

Asimismo, el total de la dotación a contrata correspondería a 679 personas y la contratación a honorarios, correspondería a 54 personas.

Del total de servidoras y servidores a contrata, se habrían despedido a 30 personas (21 hombres y 9 mujeres), correspondiente al 4,4 por ciento de la dotación. Asimismo, se habrían despedido 30 personas a honorarios (19 hombres y 11 mujeres), equivalente al 55,6 por ciento.

La causal genérica para los despidos, tanto a contrata como a honorarios sería *“Por proceso de evaluación de desempeño”*

Además, se informó que en esta calidad jurídica se habrían realizado 9 contrataciones por voluntad de la institución (4 hombres y 5 mujeres) y 4 contrataciones por orden de la Contraloría General de la República (3 hombres y 1 mujer).

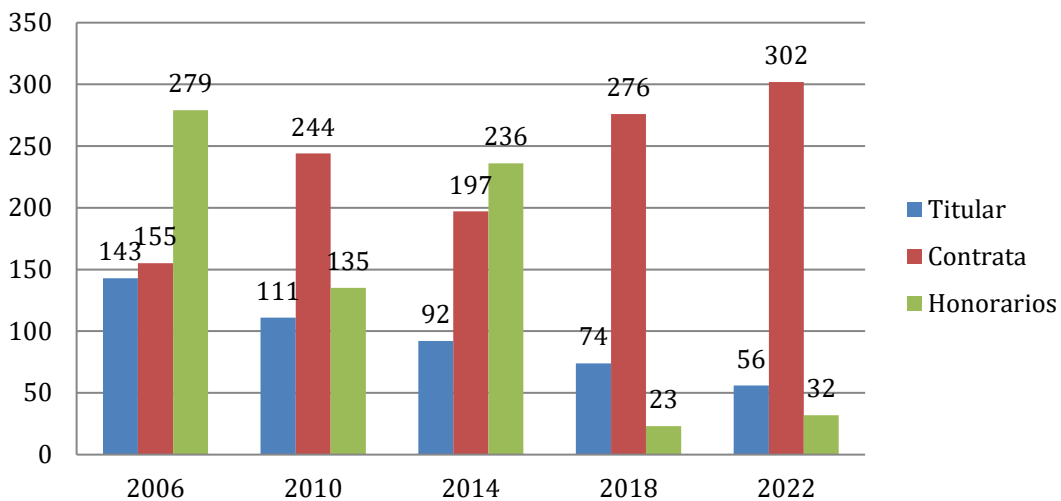
Finalmente, respecto del período **2022**, se señala la existencia de una dotación titular de 102 personas (56 hombres y 46 mujeres); de 745 personas en calidad jurídica a contrata (302 hombres y 443 mujeres) y un total de 85 honorarios (32 hombres y 53 mujeres).

A la fecha de la consulta, se habrían despedido a 4 personas a contrata (3 hombres y 1 mujer), correspondiente al 0,5 por ciento de dicha dotación y el despido de 13 personas a honorarios (4 hombres y 9 mujeres), lo que equivaldría al 15,3 por ciento de tal dotación.

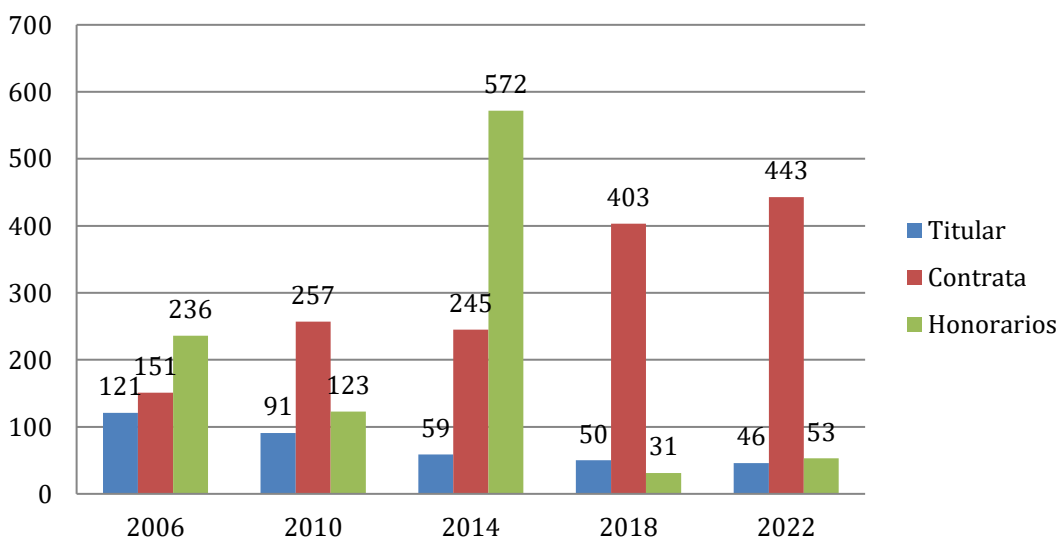
No se consignan desvinculaciones en este período. En consecuencia, tampoco causales de desvinculación ni contrataciones.



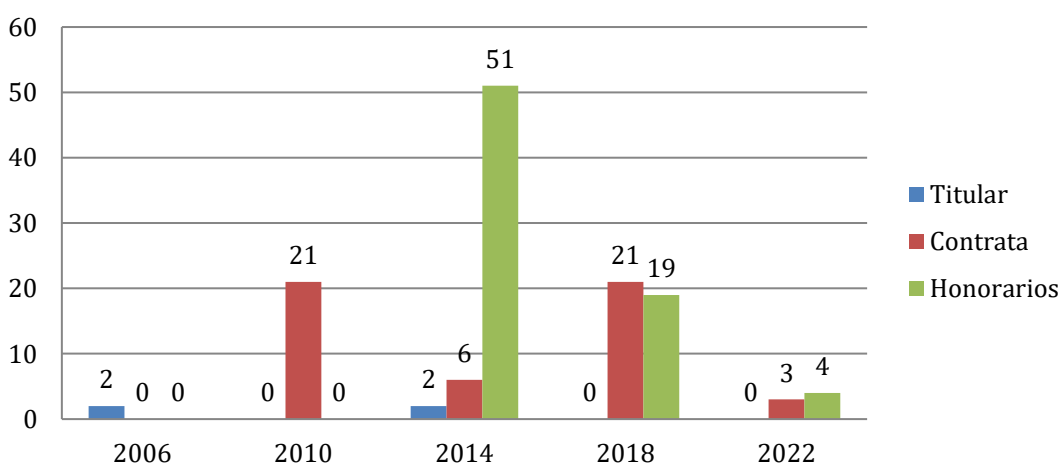
### Subsecretaría de Servicios Sociales Dotación Hombres



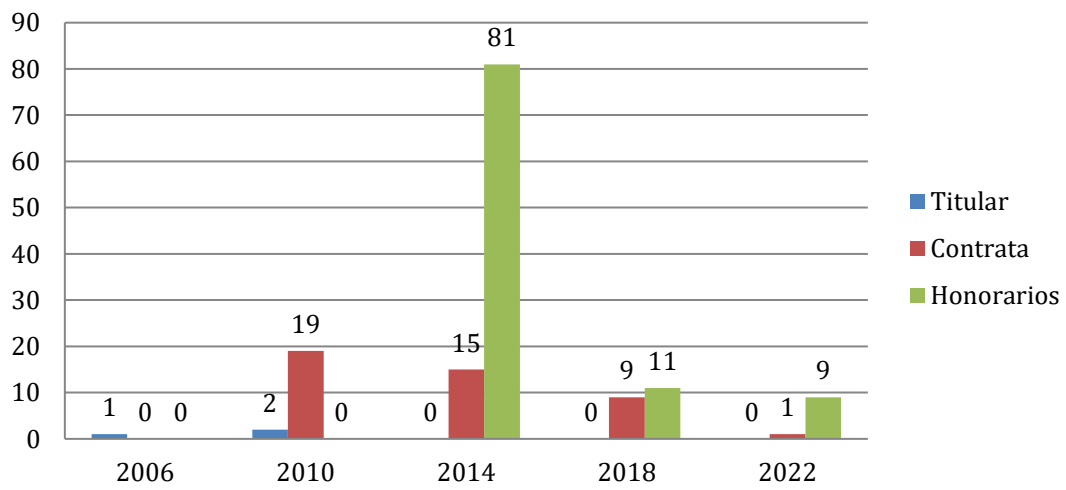
### Subsecretaría de Servicios Sociales Dotación Mujeres



### Subsecretaría de Servicios Sociales Despidos Hombres



## Subsecretaría de Servicios Sociales Despidos Mujeres



## 6. Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA)

El Servicio Nacional del Adulto Mayor (Senama) es un servicio público chileno, funcionalmente descentralizado, dotado de personalidad jurídica y de patrimonio propio con domicilio en Santiago, que se relaciona con el presidente de la República por intermedio del Ministerio de Desarrollo Social y Familia (MINDES).<sup>21</sup>

Mediante Carta N°499 de 05 de agosto de 2022, del Jefe de Unidad Jurídica del Servicio del Adulto Mayor, se dio respuesta a la consulta N°AI006T00001392 que se ingresara a través de plataforma de Transparencia Pasiva.

En primer lugar, refieren que la información solicitada entre el período 2006 al 2014 no se encontraban de forma digital. Por tal motivo, la revisión y recopilación de la misma implicaría distraer del cumplimiento de las funciones habituales a los profesionales de dicha institución.

En consecuencia, en aplicación de la reserva consagrada en el artículo 21 letra c) de la Ley N°20.285, sobre Transparencia de la Información Pública, entregaron la información parcial, en el sentido que, respecto de los años 2010 a 2014 informaron las contrataciones de titulares, a contrata y a honorarios. Por su parte, durante los años 2018 y 2022, informaron, tanto las contrataciones de titulares, a contrata y a honorarios como las desvinculaciones respecto de ellos. Al efecto:

### Sólo dotación de funcionarios, sin referencia a desvinculaciones:

Durante el año **2006**, habían 25 titulares (7 hombres y 18 mujeres); una dotación a contrata de 22 personas (9 hombres y 13 mujeres) y una dotación a honorarios de 29 personas (16 hombres y 13 mujeres).

Durante el año **2010**, había 25 personas en calidad jurídica de titulares (5 hombres y 20 mujeres). En este mismo año, la institución contaba con una dotación a contrata de 73 personas (26 hombres y 47 mujeres) y una dotación a honorarios de 58 personas (23 hombres y 35 mujeres).

Finalmente, respecto de los años informados parcialmente, se señaló que para el año **2014** existía un total de titulares correspondiente a 25 personas, conformados por 5 hombres y 20 mujeres. Los restantes, 32 hombres y 101 mujeres habrían estado a Contrata, haciendo un total de 133 funcionarios y el universo de honorarios estaría compuesto por un total de 102 personas, correspondientes a 28 funcionarios hombres y 74 mujeres.

### Dotación de funcionarios y desvinculaciones, durante 2018 y 2022:

En el año **2018**, existía una dotación de 16 funcionarios titulares (7 hombres y 16 mujeres), de cuales ninguno fue desvinculado.

---

<sup>21</sup> <http://www.senama.gob.cl/servicio-nacional-del-adulto-mayor>

Por su parte, existía una dotación de 190 funcionarios a contrata (75 hombres y 115 mujeres) y 63 personas contratadas a honorarios (23 hombres y 40 mujeres).

De la calidad jurídica a contrata, fueron desvinculadas 18 personas (6 hombres y 12 mujeres), equivalente al 9.5 % de esta dotación. La causal invocada fue Proceso de reestructuración presupuestaria. De este personal, fueron recontratadas 3 mujeres, por orden de autoridad, ya sea de la Contraloría General de la República o judicial (no fue especificado).

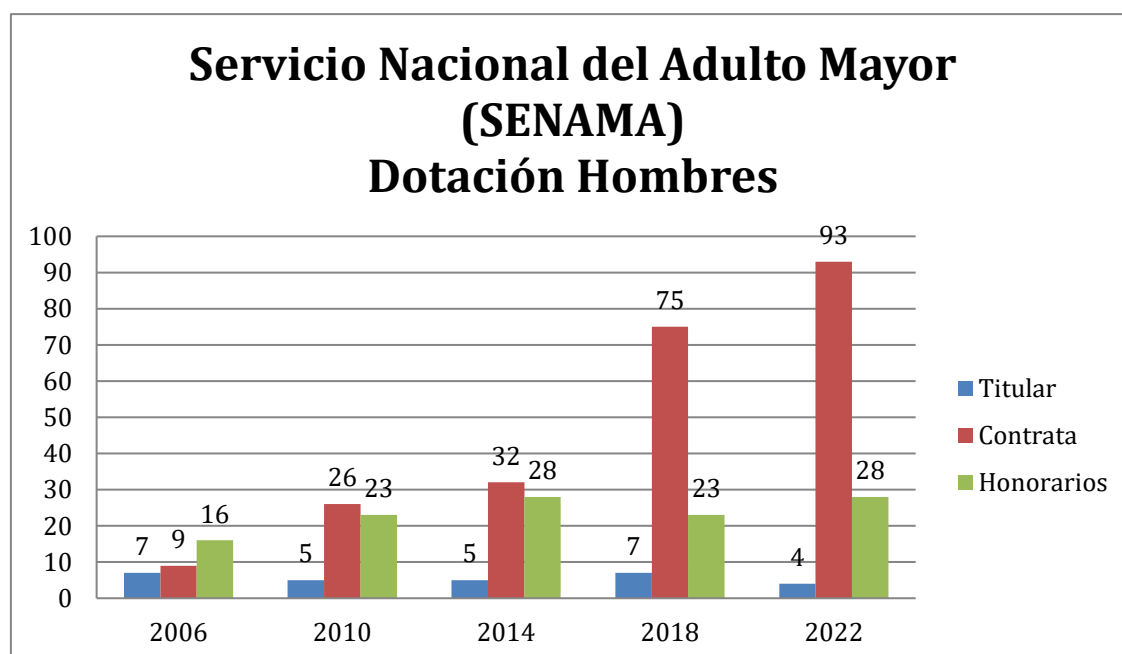
Respecto a los Honorarios se desvincularon a 17 personas (6 hombres y 11 mujeres), equivalentes al 27%, aduciendo el mismo fundamente anterior, esto es, Proceso de reestructuración presupuestaria; ninguna de ellas fue reingresada.

Finalmente, al 11 de marzo de 2022, existía una dotación de 22 personas (4 hombres y 18 mujeres) contratadas a titularidad; 254, a Contrata (93 hombres y 161 mujeres) y 100 personas contratadas a honorarios (28 hombres y 72 mujeres).

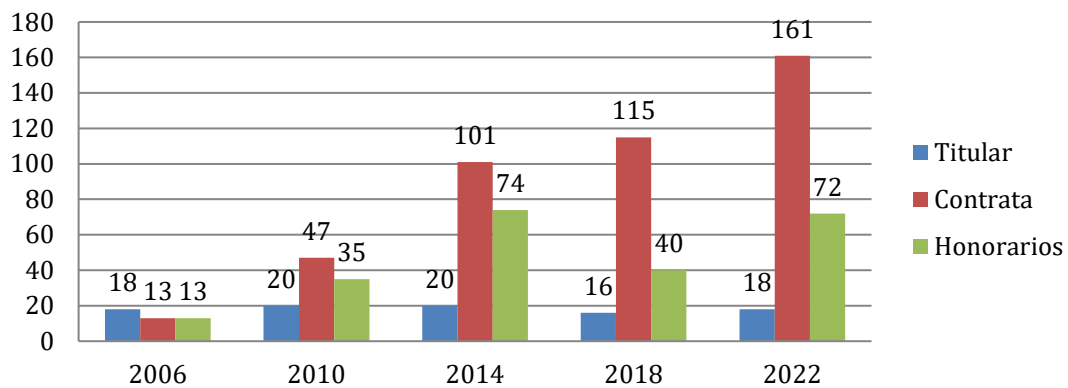
De estas dos últimas calidades jurídica fueron desvinculadas 7 personas a contrata (3 hombres y 4 mujeres), equivalente al 2.7 % de esta dotación. Para estos efectos, la causal invocada fue “Rendimiento” y “Razones de buen servicio”. Ninguna fue reincorporada, a la fecha de emisión de la información.

Respecto a los honorarios, de la dotación de 100 personas, a la fecha de entrega de la información, es decir, 05 de agosto de 2022, ninguna de ellas había sido desvinculada.

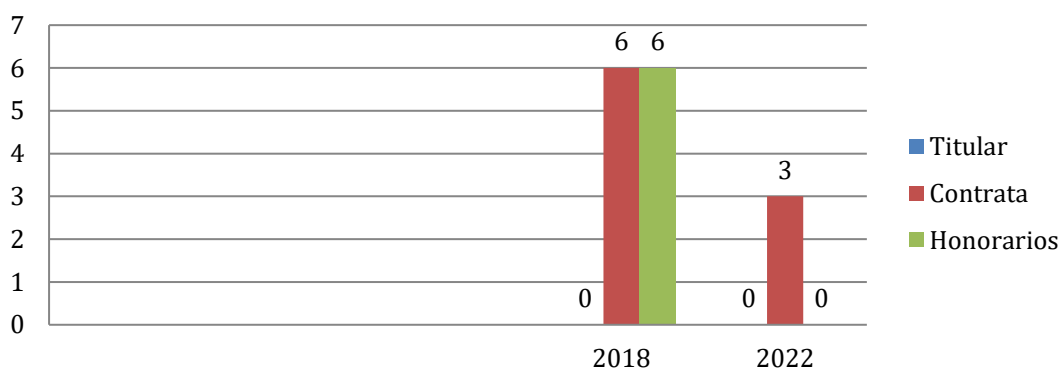
Lo anterior se observa en los siguientes gráficos



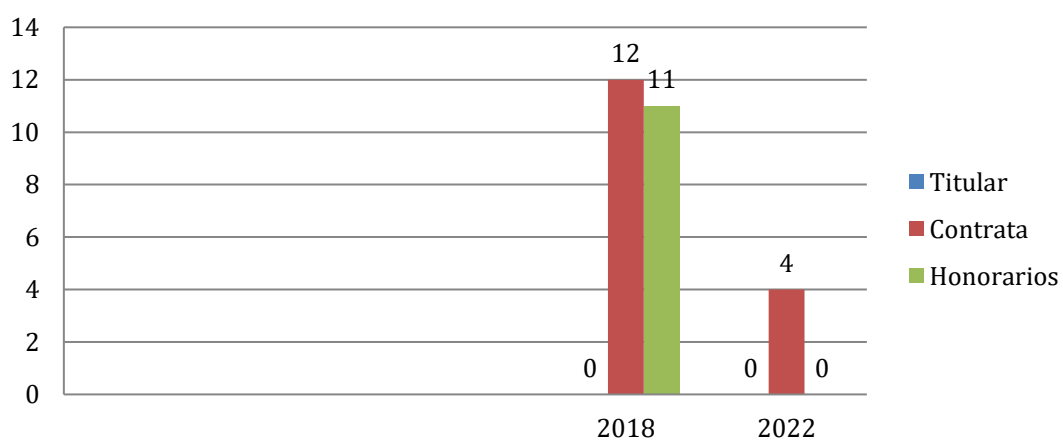
### Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) Dotación Mujeres



### Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) Despidos Hombres



### Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA) Despidos Mujeres



## 7. Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación es la Secretaría de Estado responsable de fomentar el desarrollo de la educación en todos los niveles y modalidades, propendiendo a asegurar la calidad y la equidad del sistema educativo; promover la Educación Parvularia y garantizar el acceso gratuito y el financiamiento fiscal al primer y segundo nivel de transición de la Educación Parvularia; financiar un sistema gratuito destinado a garantizar el acceso de toda la población a la educación básica y media, generando las condiciones para la permanencia en las mismas de conformidad a la ley; promover el estudio y conocimiento de los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana; fomentar una cultura de la paz, y de estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística, la práctica del deporte y la protección y conservación del patrimonio cultural.<sup>22</sup>

A través de Carta N°1.112, fechada 17 de agosto de 2022, la Coordinadora (S) del Comité Lobby, Transparencia y Presidencia, de la Subsecretaría de Educación del Ministerio de Educación, informó que dicho organismo no contaba con información correspondiente al cambio de mando 2006. En consecuencia, dicho año se omitió en virtud del artículo 21 de la Ley de Transparencia y sólo se informaron los años 2010, 2014, 2018 y 2022, en los siguientes términos:

Al 11 de marzo del año **2010**, se contaba con una dotación de planta (incluye personal de dirección superior) y contrata de 3946 personas (1809 hombres y 2137 mujeres). Al efecto, fueron desvinculadas 127 personas en total. De ellas, invocando la causal de “Pone Término Anticipado”, se desvincularon a 116 (62 hombres y 54 mujeres) e invocando la causal “Renuncia no voluntaria”, fueron desvinculadas 11 personas (6 hombres y 5 mujeres).

Por su parte, el personal a Honorario a Suma Alzada, a la misma fecha **2010**, correspondía a un total de 769 personas (340 hombres y 429 mujeres). De este total, fueron desvinculadas 88 personas en total (45 hombres y 43 mujeres). En todos los casos fue invocada la causal: Término anticipado.

No se mencionan reintegros en particular para este período informado.

Al 11 de marzo del año **2014**, se contaba con una dotación de planta (incluye personal de dirección superior) y contrata de 3391 personas (1506 hombres y 1885 mujeres). Al efecto, fueron desvinculadas 33 personas en total. De ellas, invocando la causal de “Pone Término Anticipado”, se desvincularon a 30 personas (19 hombre y 11 mujeres) e invocando la causal “Renuncia no voluntaria”, fueron desvinculadas 3 personas (1 hombre y 2 mujeres).

Por su parte, el personal a Honorario a Suma Alzada, a la misma fecha **2014**, correspondía a un total de 511 personas (224 hombres y 287 mujeres). De este total, fueron desvinculadas 8

---

<sup>22</sup> En: art.1. de la Ley N°18.956, que Reestructura el Ministerio de Educación Pública, [file:///D:/Downloads/LEY-18956\\_08-MAR-1990%20\(48\).pdf](file:///D:/Downloads/LEY-18956_08-MAR-1990%20(48).pdf)

personas en total (5 hombres y 3 mujeres). En todos los casos fue invocada la causal: Término anticipado.

No se mencionan reintegros en particular para este período informado.

Al 11 de marzo del año **2018**, se contaba con una dotación de planta (incluye personal de dirección superior) y contrata de 3449 personas (1456 hombres y 1993 mujeres). Al efecto, fueron desvinculadas 41 personas en total. De ellas, invocando la causal de “Pone Término Anticipado”, se desvincularon a 38 (25 hombres y 13 mujeres) e invocando la causal “Renuncia no voluntaria”, fueron desvinculados 3 hombres.

Por su parte, el personal a Honorario a Suma Alzada, a la misma fecha **2018**, correspondía a un total de 540 personas (225 hombres y 315 mujeres). De este total, fueron desvinculadas 57 personas en total (25 hombres y 32 mujeres). En todos los casos fue invocada la causal: Término anticipado.

No se mencionan reintegros en particular para este período informado.

Al 11 de marzo del año **2022**, se contaba con una dotación de planta (incluye personal de dirección superior) y contrata de 3136 personas (1359 hombres y 1777 mujeres). Al efecto, fueron desvinculadas 31 personas en total. De ellas, invocando la causal de “Pone Término Anticipado”, se desvincularon a 27 (9 hombres y 18 mujeres) e invocando la causal “Renuncia no voluntaria”, fueron desvinculados 4 personas (1 hombre y 3 mujeres).

Por su parte, el personal a Honorario a Suma Alzada, a la misma fecha **2022**, correspondía a un total de 176 personas (72 hombres y 104 mujeres). De este total, fueron desvinculadas 18 personas en total (6 hombres y 12 mujeres). En todos los casos fue invocada la causal: Término anticipado.

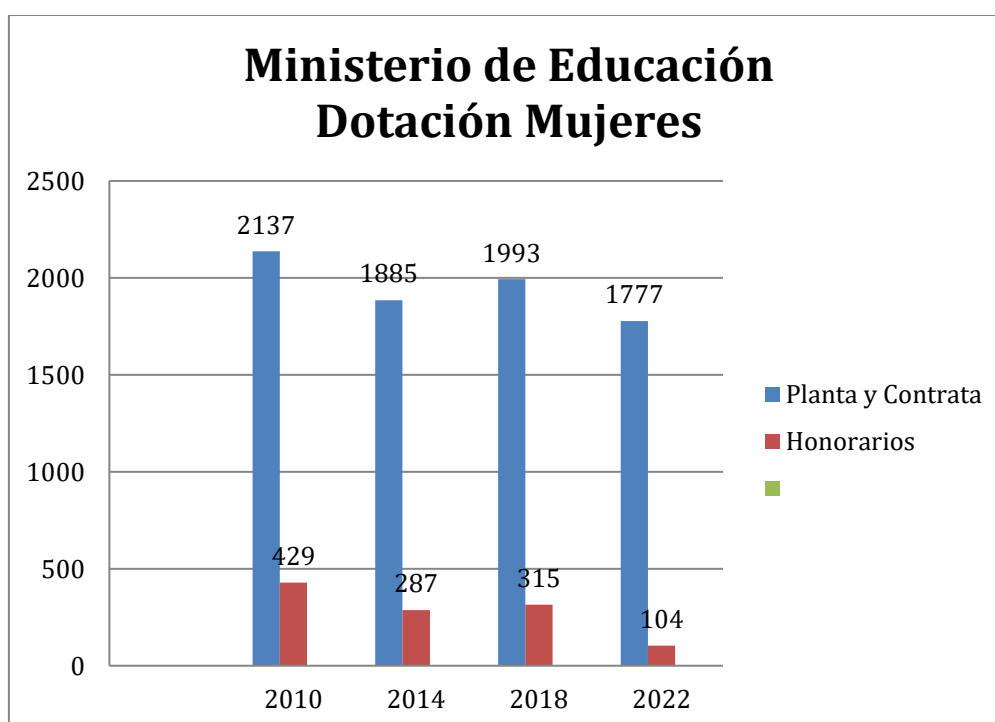
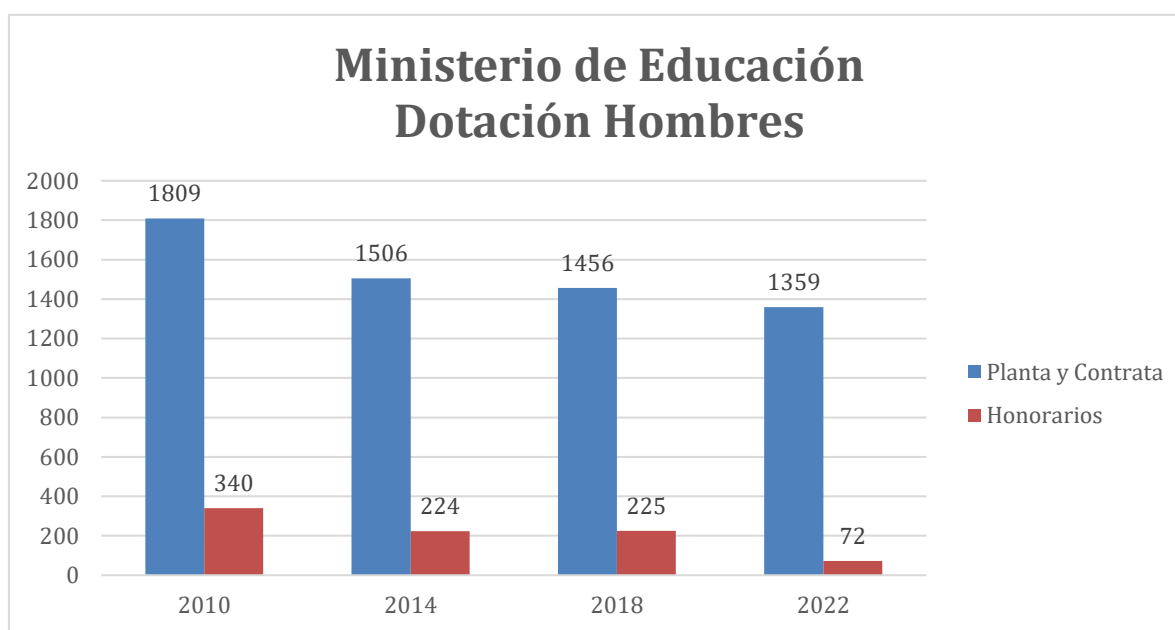
Se informaron los siguientes reintegros sin especificar año de gobierno:

Respecto a las personas desvinculadas que eran plantas (primer orden jerárquico) y contrata en la Subsecretaría de Educación se reintegraron 63 personas: 17 (6 hombres y 11 mujeres) por orden de la Contraloría General de la República; 2 (1 hombre y 1 mujer) por orden de sentencia judicial y 44 personas (30 hombres y 14 mujeres) por reconsideración de la autoridad de la institución.

A su vez, en relación con las personas desvinculadas que eran honorarios en la Subsecretaría de Educación, se informaron 11 reintegros (8 hombres y 3 mujeres), por reconsideración de la autoridad de la institución.

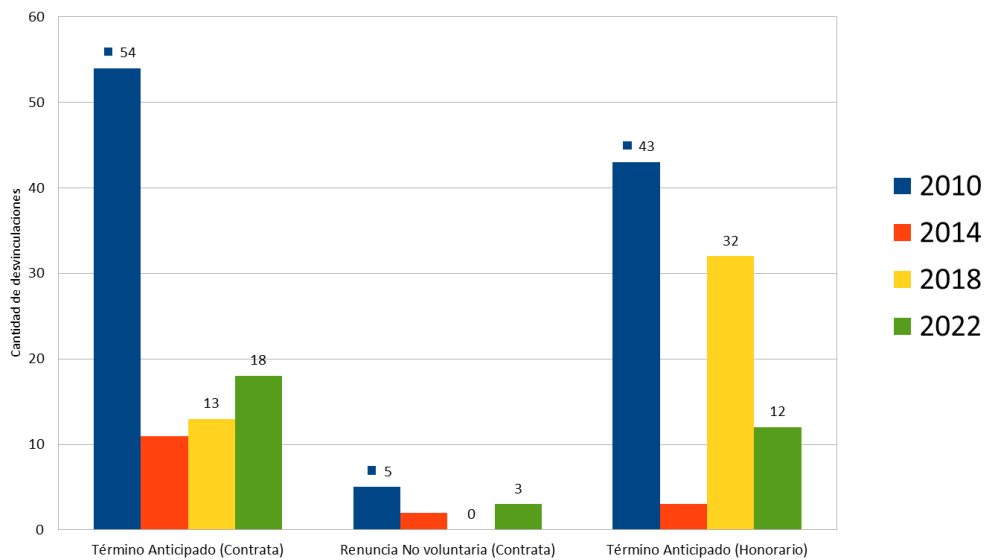
Por último, cabe aclarar que, además se informó el personal de la nueva Subsecretaría de Educación Superior, creada e implementada en el año 2021. Al efecto, corresponde a 163 personas (66 hombres y 97 mujeres) en planta o contrata y 23 personas (13 hombres y 10 mujeres) contratadas bajo la modalidad de a honorarios. De ellas, ninguna ha sido desvinculada.

Asimismo, cabe hacer presente, que el primer orden jerárquico, incluye a las autoridades de confianza y nombradas por el Presidente de la República (ministros, ministras, subsecretarios, subsecretarias, jefes de servicio, etc.).

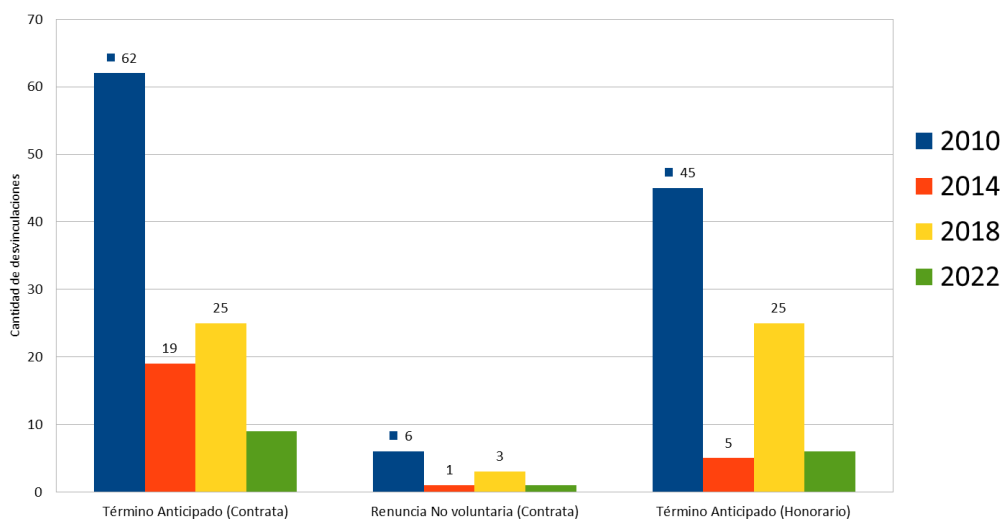




Personal Desvinculado (Mujeres)



Personal Desvinculado (Hombres)



## 8. Ministerio del Trabajo (MINTRAB)

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social es el Ministerio del Estado encargado de dirigir y coordinar las políticas laborales que rigen al país. En este contexto, su principal misión es recoger las necesidades y problemáticas laborales de la sociedad, para que, a partir de las mismas, se orienten los esfuerzos públicos que permitan lograr un sistema de relaciones laborales que privilegien la cooperación entre todos los actores involucrados. Asimismo, el Ministerio debe asignar los recursos necesarios para llevar a cabo las políticas, planes, programas y normas que permitan alcanzar sus objetivos, y fiscalizar que las normas legales en la materia sean respetadas y cumplidas.

Sus ejes principales son la promoción de políticas públicas orientadas a la creación de empleos de calidad, con un fuerte enfoque en la inclusión, la previsión y la seguridad social, que garanticen los derechos de los trabajadores y que contribuyan al crecimiento del país.

Para realizar sus labores, el Ministerio cuenta con la Subsecretaría del Trabajo y con la Subsecretaría de Previsión Social.<sup>23</sup>

Mediante Oficio Ordinario N°1314, de 04 de agosto de 2.022, de la Jefa de División Jurídica, por orden del Subsecretario del Trabajo, en respuesta a solicitud N°AL001T0001674, el MINTRAB, entregó información desde el período 2.006, pero solamente incluye la dotación titular y contrata de ese año, en razón de no existir información requerida en el servicio, así como tampoco de los despidos en todas las calidades jurídicas, según se señala en dicho oficio.

Sin perjuicio de lo anterior, desde el período 2.010 a la fecha, entregan la información completa solicitada. Al efecto, se transcribe lo señalado:

Al 11 de marzo de **2.006**, esta Subsecretaría contaba con una dotación titular de 34 personas (15 hombres y 19 mujeres); a contrata, de 68 personas (45 hombres y 23 mujeres).

Como se dijo, no se cuenta con información de la dotación a honorarios.

Por su parte, en el **2.010** se disponía de una dotación titular de 17 hombres y 21 mujeres. Ninguna fue desvinculada, en esta situación jurídica.

Respecto al personal a contrata y a honorarios, informaron 84 (49 hombres y 35 mujeres) y 55 personas (29 hombres y 36 mujeres) respectivamente. De ese número, fueron despedidas 3 personas a contrata (2 hombres y 1 mujer) y desvinculados 6 personas a honorarios (5 hombres y 1 mujer), equivalentes al 3,6% y 10,9%. No se señalan causales de los despidos.

---

<sup>23</sup> <https://www.mintrab.gob.cl/mision-y-objetivos/>

En el periodo **2014**, se disponía de una dotación titular de 36 personas (16 hombres y 20 mujeres). No se indican desvinculaciones.

Sobre el personal a contrata y a honorarios, informaron de 103 (61 hombres y 42 mujeres) y 65 personas (29 hombres y 36 mujeres), respectivamente. De ese número, fueron despedidas 5 personas a contrata (4 hombres y 1 mujer) y 2 a honorarios (ambas mujeres), equivalentes al 4,8% y 3,1%. Nuevamente, no se señalan causales de las desvinculaciones.

Para el período **2018**, se contaba con una dotación de 21 personas (9 hombres y 12 mujeres). En este período fue desvinculada 1 mujer. No se indica causal.

Respecto al personal a contrata y a honorarios, se indican 136 (68 hombres y 68 mujeres) y 77 personas (43 hombres y 34 mujeres) respectivamente. De ese número, fueron despedidas 11 personas a contrata (5 hombres y 6 mujeres) y a 2 honorarios (1 hombre y 1 mujer, equivalentes al 4,8% y 3,1%). Nuevamente, no se señalan causales de los despidos.

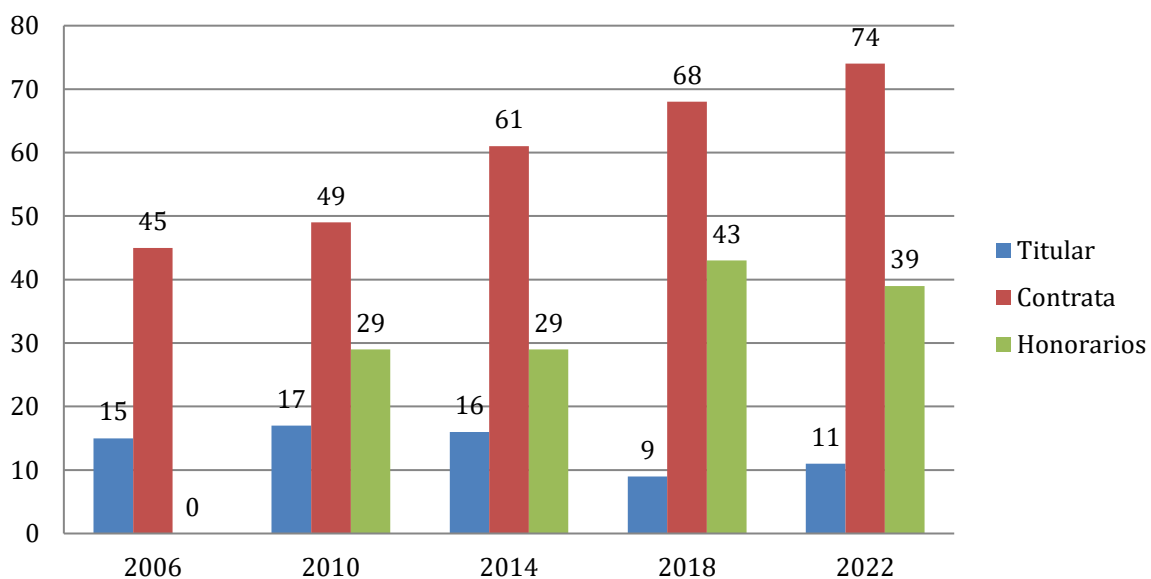
Por último, durante el período **2022**, a la fecha de la consulta se contaba con 23 titulares (11 hombres y 12 mujeres). No se ha desvinculado a ninguna persona.

En relación con la dotación a contrata y honorarios, se mencionaron de 141 (74 hombres y 67 mujeres) y 77 personas (39 hombres y 39 mujeres) respectivamente. De ese número, fueron despedidas 6 personas a contrata (2 hombres y 4 mujeres) y 13 honorarios (7 hombres y 6 mujeres), equivalentes al 4,2% y 16,1%.

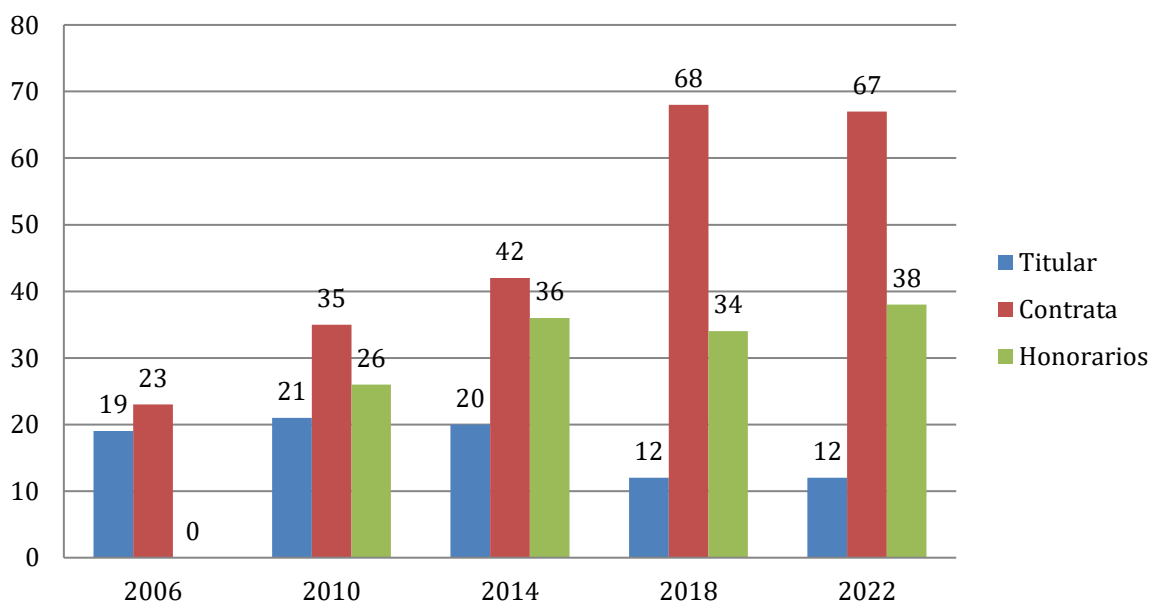
Según indican, la causal invocada en los casos de desvinculación de las y los funcionarios a contrata, está acorde al dictamen N°E156.769 de 2021, por orden de la Contraloría General de la República (Naturaleza Jurídica del cargo de asesor que se ejerció). Por su parte, no se hace mención a la desvinculación a las causales utilizadas, para la desvinculación de honorarios.

Adicionalmente, se informa que durante este período se recontrató a una persona de sexo femenino. No se indica por decisión de qué autoridad.

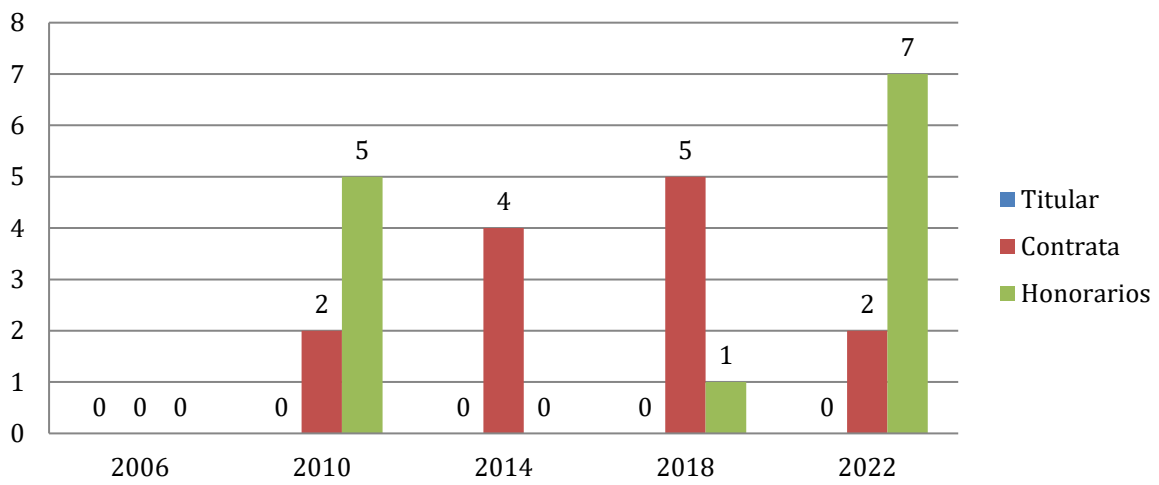
### Ministerio del Trabajo(MINTRAB) Dotación Hombres



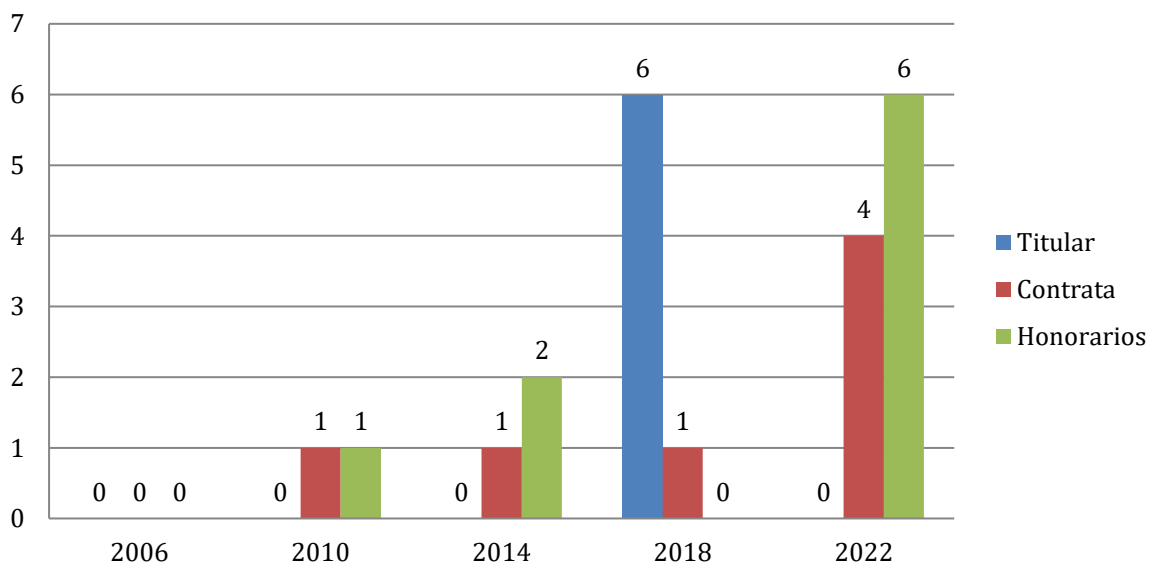
### Ministerio del Trabajo(MINTRAB) Dotación Mujeres



### Ministerio del Trabajo (MINTRAB) Despidos Hombres



### Ministerio del Trabajo (MINTRAB) Despidos Mujeres



## 9. Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU)

El MINVU tiene como misión garantizar el derecho a la ciudad y a la vivienda digna y adecuada, recuperando el rol del Estado a través de una planificación y gestión territorial que considere la participación de las comunidades, entregando soluciones habitacionales y urbanas oportunas, de calidad, sustentables, pertinentes y seguras para las personas, con perspectiva de género y foco en los grupos de especial atención.<sup>24</sup>

Este organismo estatal, mediante correo institucional del Coordinador Nacional SIAC y Participación Ciudadana (S)<sup>25</sup>, con fecha 25 agosto de 2022, dio respuesta a la solicitud de información AP001T0002750, ingresada al respectivo Portal de Transparencia. De acuerdo a lo solicitado, se adjuntó planilla en formato Excel, conteniendo la información demandada a la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, en los siguientes términos:

Durante el año **2006**, se disponía de un personal titular de 284 personas (234 hombres y 250 mujeres). No se indican desvinculaciones en esta calidad jurídica.

Respecto al personal a contrata y honorarios, se señalan, respectivamente, a 505 personas (230 hombres y 275 mujeres) y 144 personas (87 hombres y 57 mujeres). De ese número, fueron desvinculadas 8 personas a contrata (5 hombres y 3 mujeres) y a 20 personas en calidad jurídica a honorarios (13 hombres y 7 mujeres), equivalentes al 1,6% y 13,9%. Las causales legales invocadas, en general, fueron “Término de Contrato” o “Término del nombramiento”.

Para el período **2010** se informó una dotación titular de 312 personas (139 hombres y 173 mujeres). Sin desvinculación.

Con relación al personal a contrata y a honorarios, se informó, respectivamente, un total de 829 (371 hombres y 458 mujeres) y 435 (213 hombres y 222 mujeres) personas. De ese número, fueron despedidas 18 personas a contrata (14 hombres y 4 mujeres) y 36 a honorarios (21 hombres y 15 mujeres), equivalentes al 2,2% y 8,3%. Como fundamentos de la desvinculación, en general, se señalan: “término de contrato”, “término del nombramiento”, “término anticipado”.

Sobre el año **2014**, se informó una dotación titular de 245 personas (115 hombres y 130 mujeres). No hubo desvinculaciones respecto de ellas.

Por su parte, indican una dotación a contrata y a honorarios de 936 (411 hombres y 525 mujeres) y 741 personas (352 hombres y 389 mujeres), respectivamente. De ese número, fueron

---

<sup>24</sup> En: <https://www.minvu.gob.cl/sobre-minvu/>

<sup>25</sup> Por orden de la Subsecretaría de Vivienda y Urbanismo, mediante facultades delegadas, por Resolución Exenta N°8861, (V. y U.) de 2012

despedidas 27 personas a contrata (17 hombres y 10 mujeres) y 39 personas a honorarios ( 20 hombres y 19 mujeres), equivalentes al 2,9% y 5,3%. Como causales legales invocadas, en general, se mencionan: “término de contrato”, “término del nombramiento” y “término anticipado”.

Adicionalmente, en este periodo hubo una recontractación de 1 persona de sexo masculino, por orden de la Contraloría General de la República.

Para el período comprendido en el **2018**, se informó una dotación titular de 177 personas (70 hombres y 107 mujeres). No hubo desvinculaciones respecto de ellas.

En relación con el personal a contrata y honorarios, se informó de 1368 (593 hombres y 775 mujeres) y 1207 (637 hombres y 570 mujeres) personas, respectivamente. De ese número, fueron despedidas 24 personas a contrata (11 hombres y 13 mujeres) y 79 honorarios (50 hombres y 29 mujeres), equivalentes al 1,7% y 6,5%. Las causales legales invocadas, en general, fueron: “Declaración de Vacancia por Salud Irrecuperable”, “Destitución” y “Termino Anticipado”.

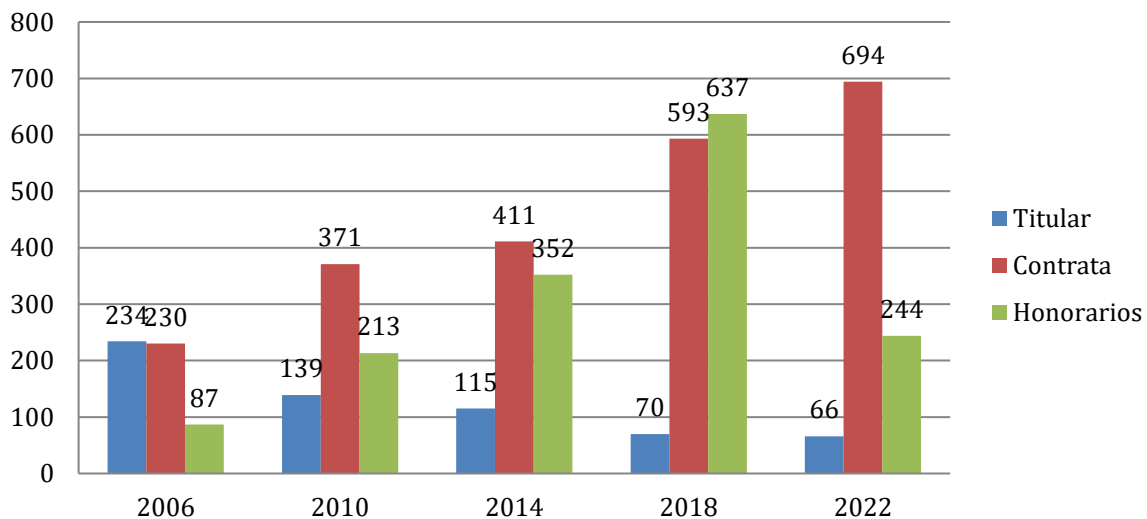
Adicionalmente, se informa que, en este período, hubo 6 recontractaciones de funcionarias y funcionarios desvinculados a contrata, por orden de la Contraloría General de la República, correspondientes a 3 hombres y 3 mujeres.

Finalmente, en el período **2022**, se indica una dotación de 172 personas titulares (66 hombres y 96 mujeres). Ninguna de ellas fue desvinculada.

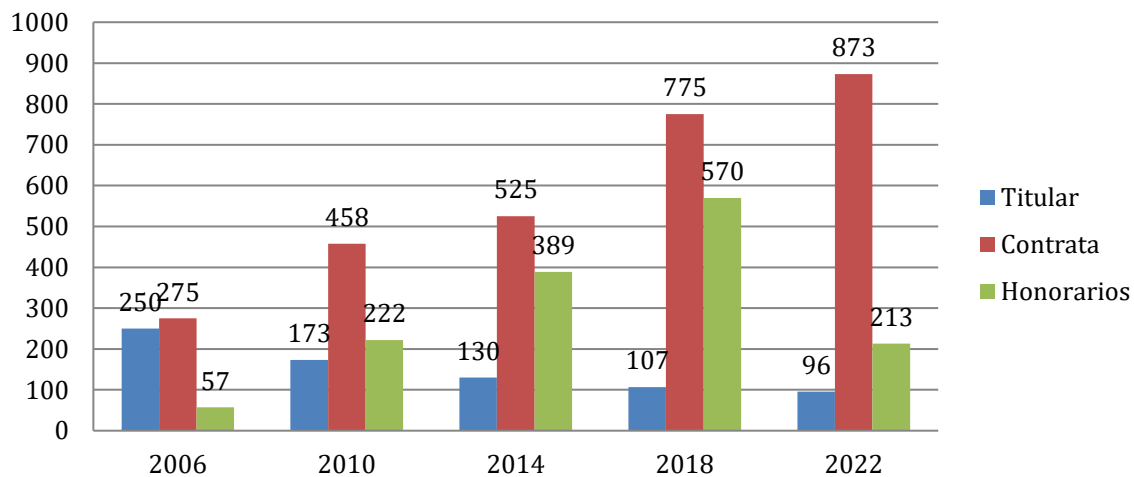
Por su parte, en este mismo año, la dotación a contrata y honorarios correspondía a 1567 (694 hombres y 873 mujeres) y 457 (244 hombres y 213 mujeres) personas, respectivamente. De ese número, se han despedido a 5 personas a contrata (2 hombres y 3 mujeres) y 15 personas a honorarios (9 hombres y 6 mujeres), equivalentes al 0,3% y 3,3%. En relación a los fundamentos invocados, en general, se señalan: “Declaración de Vacancia por Mala Calificación”, “Declaración de Vacancia por Salud Irrecuperable” y “Término Anticipado”.

Durante este período, por orden de la Contraloría General de la República, hubo una recontractación de sexo femenino.

## Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU) Dotación Hombres

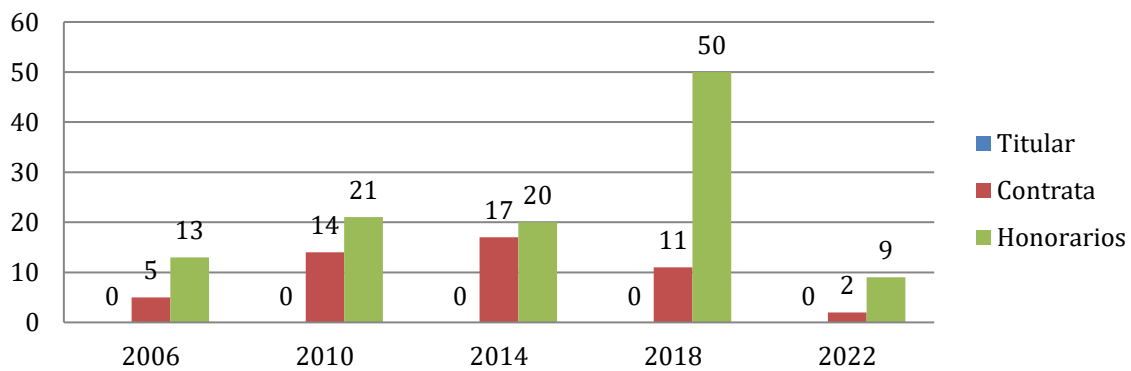


## Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU) Dotación Mujeres

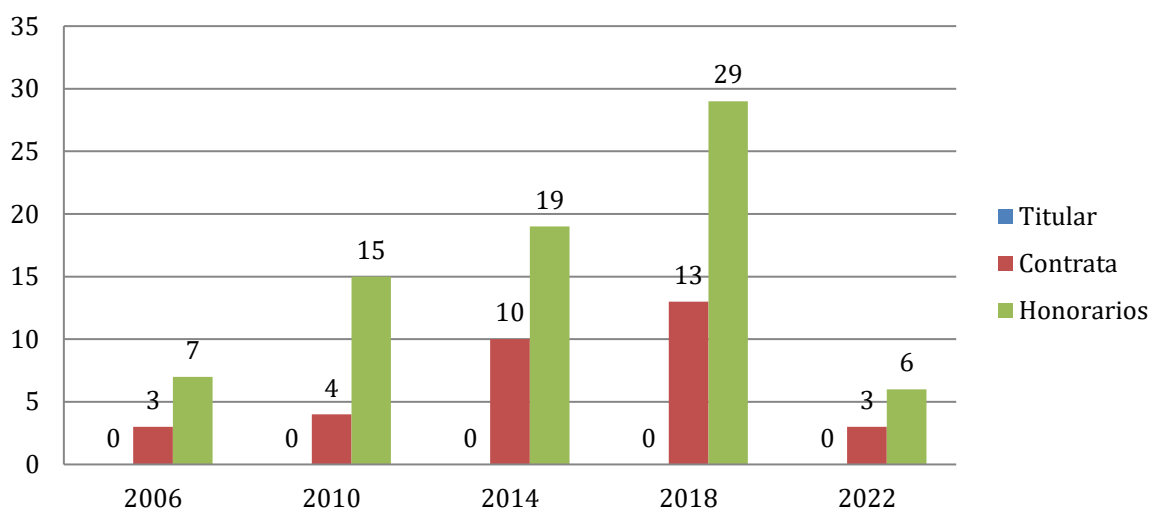




## Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU) Despidos Hombres



## Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU) Despidos Mujeres



## 10. Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género

Los pilares de este Ministerio son promover y asegurar la igualdad de derechos y obligaciones entre mujeres y hombres; asegurar tolerancia cero a la violencia contra la mujer, en todas sus formas; promover la autonomía de la mujer, con especial foco en la autonomía económica e impulsar el liderazgo femenino; más mujeres en posiciones de alta responsabilidad.<sup>26</sup>

Por Oficio Ordinario N°646 de 09 de agosto de 2022, de la Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género, en respuesta a solicitud N°BB001T0001055<sup>27</sup>, informó sólo dos períodos, en razón que la creación de este Ministerio se originó en el año 2015, a través de la Ley N°20.820 que creó dicha Cartera de Estado, iniciando sus funciones institucionales el 1 de junio de 2016, conforme a lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 2016 del entonces Ministerio de Desarrollo Social, actual Ministerio de Desarrollo Social y Familia, hasta el 2018. En consecuencia, sólo informó los mandatos 2018 y 2022, es decir, sobre el gobierno de don Sebastián Piñera y del período del gobernante en ejercicio, don Gabriel Boric, respectivamente.

En este contexto y de acuerdo con lo solicitado, se entregaron los siguientes antecedentes:

Respecto del período **2018**, se informó una dotación de titulares correspondiente a un total de 53 personas (7 hombres y 46 mujeres), de las cuales ninguna habría sido desvinculada.

Por su parte, en este mismo año, en relación con el personal a contrata, de un total de 86 personas (35 hombres y 51 mujeres), se realizaron 19 desvinculaciones (11 hombres y 8 mujeres), correspondientes a 22,1%. Se fundamenta la desvinculación en virtud del artículo 7° de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. A saber:

*“Artículo 7°.- Los funcionarios de la Administración del Estado estarán afectos a un régimen jerarquizado y disciplinado. Deberán cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para con el servicio y obedecer las órdenes que les imparta el superior jerárquico.”*

De esa cantidad de desvinculaciones, fueron recontratadas 3 personas (1 hombre y 2 mujeres), equivalente a 15,8%. En todos los casos, por reconsideración voluntaria de la misma institución.

Por su parte, en el caso de la dotación a honorario, durante el 2018, habría una dotación de 17 personas (9 hombres y 8 mujeres), de las cuales 2 hombres fueron desvinculados, lo que equivale a un 11,8%), sin recontratación.

---

<sup>26</sup> En: [https://minmujeryeg.gob.cl/?page\\_id=34975](https://minmujeryeg.gob.cl/?page_id=34975)

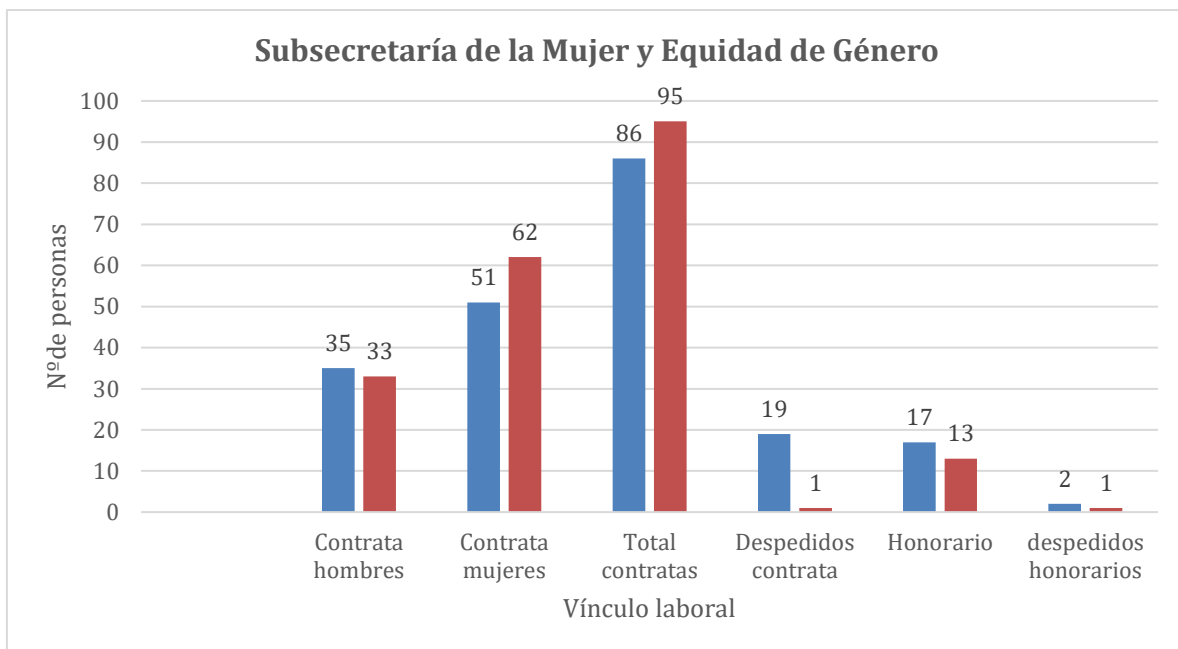
<sup>27</sup> Subsecretaría de la Mujer y la Equidad de Género, portal de Ley de Transparencia, 19 de julio de 2022

De la información entregada por esta Cartera, las causales invocadas para efectos de las desvinculaciones también fue el artículo 7° de la Ley N°18.575”, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, anteriormente transcrita.

Respecto al año **2022**, considerando que los datos van desde el 11 de marzo hasta la fecha en que la información fue solicitada, de acuerdo a lo informado en el mismo anexo, existía una dotación titular de 37 personas (6 hombres y 31 mujeres), de las cuales habría sido desvinculada 1 mujer, lo que equivale al uno coma uno por ciento (1.1%) de la dotación total

Por su parte, existirían 95 personas a contrata (33 hombres y 62 mujeres) y 13 personas a honorarios (2 hombres y 11 mujeres), lo que equivale a un 7,7%). De ellos, se habrían desvinculado 1 mujer a contrata y 1 hombre a honorarios. La causal invocada para fundamentar la desvinculación fue, en el caso de la contrata; “Termino Anticipado de Contrato”, dictamen E156.769 de 2021, de la Contraloría General de la República”; “Modificaciones de Planes o Similares”; “Servicios de el/la funcionaria dejaron de ser necesarios, en relación con el artículo 3° letra c) y 10 del Estatuto Administrativo y dictamen N°58.122 de 2009, de la Contraloría General de la República. Es decir, respecto al término anticipado, de acuerdo a lo mencionado anteriormente en el punto 4.6, se refiere a cláusula incorporada en el contrato que rige la relación laboral.

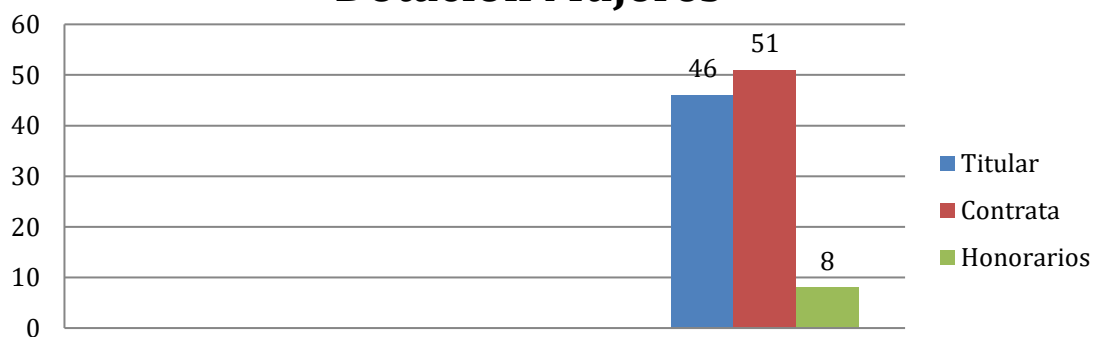
En el caso del personal a honorarios, la causal de despido invocada fue: “Cláusula decimosexta del contrato de prestación de servicios a honorarios en relación con el artículo 11 del Estatuto Administrativo”. Es decir, corresponde a las reglas que se establecen en el contrato de prestación del servicio, suscrito por las partes.



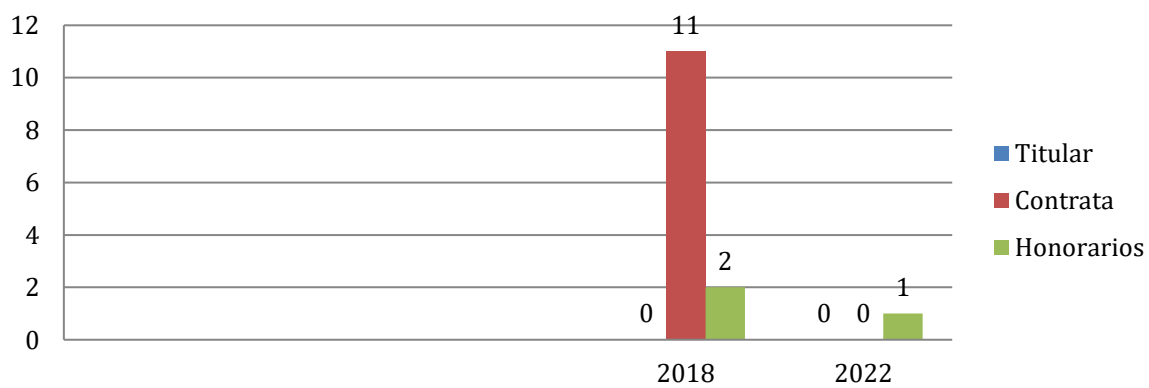
### Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género Dotación Hombres



### Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género Dotación Mujeres

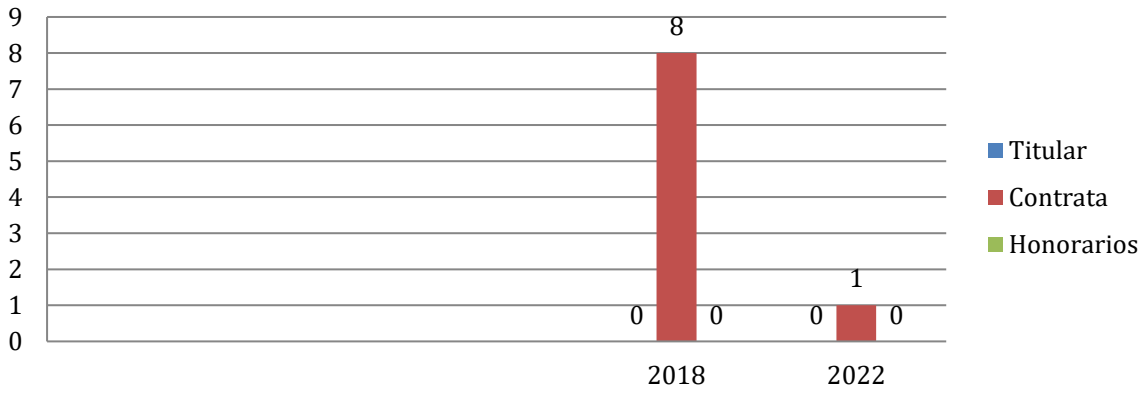


### Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género Despidos Hombres



# Subsecretaría de la Mujer y Equidad de Género

## Despidos Mujeres



#### IV. SOBRE LA JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA

##### 1.- Rol de la Contraloría General de la República

La Ley N°10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, señala que este organismo tiene por objeto fiscalizar el debido ingreso e inversión de los fondos del Fisco, de las Municipalidades, de la Beneficencia Pública y de los otros Servicios que determinen las leyes, así como verificar el examen y juzgamiento de las cuentas que deben rendir las personas o entidades que tengan a su cargo fondos o bienes de esas instituciones y de los demás Servicios o entidades sometidos por ley a su fiscalización. Al efecto, lleva la contabilidad general de la Nación y se pronuncia sobre la constitucionalidad y legalidad de los decretos supremos y de las resoluciones de los Jefes de Servicios, que deben tramitarse por la Contraloría General; vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto Administrativo y desempeñar, finalmente, todas las otras funciones que le encomiende esta ley y los demás preceptos vigentes o que se dicten.

En lo pertinente a la materia tratada, de acuerdo con el artículo 6° de su Ley Orgánica, le corresponde exclusivamente al Contralor informar sobre derecho a sueldos, gratificaciones, asignaciones, desahucios, pensiones de retiro, jubilaciones, montepíos y, en general, sobre los asuntos que se relacionen con el Estatuto Administrativo, y con el funcionamiento de los Servicios Públicos sometidos a su fiscalización, para los efectos de la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que los rigen.<sup>28</sup> Al efecto, el Contralor dispone por medio de resoluciones acerca de los asuntos que son de su competencia y que él determine en forma definitiva y, por su parte, a través de dictámenes en los casos que informe a petición de parte o de jefaturas de Servicio o de otras autoridades.

Cabe señalar que esta institución, no interviene ni informa los asuntos que por su naturaleza son de carácter litigioso o que están sometidos al conocimiento de los Tribunales de Justicia, que son de la competencia del Consejo de Defensa del Estado, sin perjuicio de las atribuciones que, con respecto a materias judiciales, reconoce esta ley al Contralor. De acuerdo con lo anterior, sólo las decisiones y dictámenes de la Contraloría General de la República serán los medios que podrán hacerse valer como constitutivos de la jurisprudencia administrativa, en lo que interesan según prescribe su Ley Orgánica: *“La Contraloría no intervendrá ni informará los asuntos que por su naturaleza sean propiamente de carácter litigioso, o que estén sometidos al conocimiento de los Tribunales de Justicia”*.

Asimismo, es de notar que la circunstancia de encontrarse un asunto sometido al conocimiento de los Tribunales de Justicia no constituye, necesariamente, un impedimento para que la Contraloría General, en el ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, se pronuncie sobre la juridicidad de un decreto o resolución a través del trámite de toma de razón, tal como lo señalan distintos dictámenes (013362/1984, 09414/1993, 012305/1994, 0301/1997, 000366/2000,

---

<sup>28</sup> Ley N°10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República

004437/2005, 048301/2005, 059181/2009, 008236/2012, etc.). Por el contrario, en todos aquellos casos en que, en primer lugar una funcionaria o funcionario que haya sido desvinculado, recurre de protección judicial antes que al Órgano Fiscalizador, éste desestima pronunciarse, en virtud del artículo 6° de la Ley Orgánica Constitucional, como lo ha señalado de manera uniforme y reiterada en sus dictámenes, desde antiguo (018906/2016, 072818/2016, 004283/ 2017, 020807/2017, 31.618/2017, 043290 y 007543 ambos del 2015, 096.001/2014, etc.), en particular, cuando las y los ex servidores recurren a los tribunales de justicia, sin pasar por el Órgano de Control.

En este contexto, la gran demanda jurídica que generan los ministerios y servicios del Estado, sobre asuntos que fiscalizan en cumplimiento de lo mandado en el Estatuto Administrativo (por sueldos, gratificaciones, asignaciones, desahucios, pensiones de retiro, jubilaciones, montepíos, desvinculaciones, etc.), para los efectos de la correcta aplicación de las leyes y reglamento, el Contralor de la República se ha visto en la necesidad de delegar parte de su trabajo en distintas unidades: Jurídica, De Derechos Funcionarios, etc., a través de las facultades que le otorga la Ley N°10.336, que Fija el Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, principalmente la unidad de Derechos Funcionarios para los efectos en discusión, a través de los cuales se lee el criterio que ha impuesto la Contraloría en relación a las contrataciones de los últimos años, particularmente, sobre honorarios y contrata, con ocasión de un reestudio de la normativa y jurisprudencia administrativa respecto de las contrataciones y desvinculaciones. Como se verá, su jurisprudencia, ha sido fundamental, para efectos de la aplicación y evolución al personal vinculado a las organizaciones estatales, cualquiera sea su vínculo jurídico.

Es así como encontraremos jurisprudencia tanto del personal que trabaja en los ministerios, como de los servicios relacionados; de las municipalidades; de docentes y asistente de la educación, respectivamente regidos por la Ley N°19.070, que Aprueba Estatuto de los Profesionales de la Educación y la Ley N°19.464, que Establece Normas y Concede Aumento de Remuneraciones para Personal no Docente de Establecimientos Educativos que Indica y sus modificaciones (hoy, N°21.109, que Establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública); de la salud, regidos por la Ley N°19.664, que Establece Normas Especiales para Profesionales Funcionarios que Indica de los Servicios de Salud y Modifica la Ley N°15.076 o el Decreto con Fuerza de Ley 1, que Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°15.076.

## **2.- Ministerios, servicios públicos y municipalidades**

Respecto de los trabajadores de las reparticiones públicas, en la década de los 80 al 90, ocurrió un proceso de traspasar la administración de establecimientos educacionales y de salud a los municipios. Esta medida se organizó bajo el principio de subsidiaridad que orientaba el quehacer de la nueva Constitución, en el contexto del régimen militar.

Para llevar a efecto la municipalización de la educación se requirió haber modificado con antelación la legislación acerca de la organización del estado a nivel comunal y otras disposiciones vinculadas a la facultad de financiamiento, en esta nueva modalidad.

Es así como en 1979 se promulgó el DFL 3.063 acerca de Rentas Municipales, el cual facultó a los municipios a administrar servicios que a la fecha se encontraban centralizados. Se creó el Fondo Común Municipal estableciendo expresamente que los recursos que se le destinaran a partir de ese momento, provenientes del erario nacional, que antes se habían entregado a las reparticiones públicas centralizadas, por los servicios que ahora pasarían a otorgar los municipios, debían consignarse a crear, mantener y prestarlos a la comunidad local. A partir de ese momento los municipios pudieron tomar a su cargo prestaciones que a la fecha solamente estaban siendo otorgados por organismos centrales del sector público o privado.

En este contexto, muchas trabajadoras y trabajadores quedaron regidos por el código del trabajo, leyes complementarias y, posteriormente, regidos bajo la Ley N°18.883, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Al efecto, en sus inicios, como se verá a través de la jurisprudencia, cuando se referían a eventuales aplicaciones indebidas, injustificadas o improcedentes de las causales de terminación de contratos de trabajo correspondientes, fundando su habilitación en lo que, entonces, se denominó una concepción institucional del estatuto administrativo, en el sentido de considerar que habían disposiciones laborales antiguas que eran parte integrante del ordenamiento estatutario y que, en consecuencia, les otorgaban las facultades suficientes para pronunciarse sobre los despidos reclamados; disposiciones tales como las que regulaban las causales de término, como el artículo 162 de la Ley N°18.620, sobre Código del Trabajo; el artículo 19 del Decreto Ley N°2200 de 1978, que Fija Normas Relativas al Contrato de Trabajo y a la Protección de los Trabajadores o los artículo 5° y 8° de la Ley N°16.455, sobre Normas para la Terminación del Contrato de Trabajo; todas normas recursivas en beneficio de las y los trabajadores que consideraran injustificados sus despidos.

Bajo la premisa de lo señalado, la Contraloría conoció de los despidos injustificados de funcionarios públicos afectos al Código del Trabajo. Así ocurrió en dictámenes como los siguientes: N°31.324, N°16.506, N°25.409, N°32.494, todos de 1990; N°6.456 de 1991, dejando sin efecto los dictámenes N°11.666 de 1991, N°12.700 de 1988, N°159 y N°18.454 ambos de 1989 y N°12.714 de 1992, los que se pronunciaban en el sentido de la Ley N°19.010, que Establece Normas sobre Terminación del Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo; ley que daba competencia para conocer y resolver a los tribunales de justicia y, por ende, inhabilitaba al Órgano de Control, conforme al artículo 6° de su normativa orgánica, como se puede apreciar en el dictamen N°00211285 de 1993, del Órgano de Control.

### **3.- Particularidad de la realidad de las municipalidades, en relación con el personal vinculado a la educación**

Cabe destacar que en la década del 1990 al 2000, en lo referente a las municipalidades, se consideró procedente la expiración de funciones de aquellas funcionarias y funcionarios municipales que estuviesen fundadas en el Decreto Ley N°3.551 del año 80, que Fija Normas sobre Remuneraciones y sobre Personal para el Sector Público, porque la disposición de los artículos 22-



28 –la que no habría sido derogada por la Ley N°18.695 Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades-, con excepción de los jueces de Policía Local, confería a las alcaldesas y alcaldes, la facultades discrecionales para promover y remover a los servidores municipales sin expresión de causa y con independencia de toda otra autoridad. En consecuencia, a pesar de que la ley consagraba el principio de estabilidad en el empleo y de carrera funcionaria, mientras no se dictara el estatuto administrativo municipal, el personal continuaría afecto a las normas estatutarias en vigor. Por tanto, todos aquellos actos ejecutados en el intertanto se siguieron rigiendo por dicho artículo 22, el cual permaneció vigente cuando empezó a regir el Estatuto Administrativo (23 de septiembre de 1989), aprobado por la Ley 18.834 -y mientras no entrara en vigor el Estatuto Administrativo de los funcionarios municipales, lo que vino a ocurrir con la entrada en vigor de la mentada Ley N°18.695, en diciembre del año 1989-.

En síntesis, la facultad discrecional de la autoridad edilicia podía poner término a las contrataciones de funcionarias y funcionarios que no accedieron a los encasillamientos o no pudieron acogerse a jubilación; se les otorgaba el derecho a gozar de 6 meses, a título de indemnización, correspondiente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes en que prestaron servicios, de conformidad la Decreto Ley N°2.879, que Establece Normas de Personal y de Carácter Financiero, en su artículo 29, referido a los requisitos de ingreso, mantención, ascenso y cese de funcionarios que ingresaban a los servicios, instituciones y empresas regidas por los artículos 1° y 2° del Decreto Ley N°249, de 1974, que Fija Escala Única de Sueldos para el Personal que Señala; lo que fue ratificado por los dictámenes N°001838 de 1990 y N°018145, ambos de 1992.

Paralelamente y durante los años siguientes, el órgano de Control no se pronunció respecto a reconsiderar invalidaciones del término de contratos de empleadas y empleados municipales, por no haberse efectuado la investigación sumaria previamente, acorde al artículo 2° inciso 1° de la Ley N°19.010 -entonces, artículo 160 N°1 del DFL 1 de 1994 del Trabajo-, por señalar que correspondía a su normativa estatutaria propia. En consecuencia, consideraba que, como órgano de control le correspondía la fiscalización e interpretación conforme a las atribuciones privativas que le otorgaba el artículo 6°, inciso 1° de la Ley N°10.336, sin perjuicio de ratificar en su razonamientos la aplicación de la respectivo procedimiento investigativo sumarial que estableciera la causal de término, previa tramitación que cumpliera con los principios generales del derecho que permitiera a los afectados defenderse de las actuaciones u omisiones que se les imputaban. (dictámenes N°15.331 de mayo de 1994; N°022069 de julio de 1996).

Cabe mencionar alguna de las particularidades que se fueron presentando en las municipalidades, con ocasión de los traspasos de establecimientos educacionales fiscales a las municipalidades, porque se generaron dos tipos de dependencia y por tanto dos tipos de trabajadores: personal de los Departamentos Municipales de Educación (DEM), quienes dependían directamente de una municipalidad, siendo parte de la dotación municipal y el personal dependiente de las corporaciones municipales, creadas al alero de una de ella, con naturaleza jurídica privada.

Durante el años 2002, de conformidad a lo señalado en el dictamen N°02.373 de 21 de enero de 2002, la Contraloría General de la República tuvo que resolver situaciones de los paradocentes dependientes de dichos DEM, los que se encontraban regidos por la Ley N°19.410, que Modifica la ley N°19.070, sobre Estatuto de Profesionales de la Educación, el Decreto con Fuerza de Ley

Nº5, de 1993, del Ministerio de Educación, sobre Subvenciones a Establecimientos Educativos, y Otorga Beneficios que Señala (hoy DFL Nº27 de 1998), porque los paradocentes municipales se regían por el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal (PADEM), el cual correspondía al programa educativo previsto para el año, con todo el formalismo necesario para su aprobación. En consecuencia, ante despidos, surgía el inconveniente y, con ello, la duda si el PADEM debía ser modificado y/o aprobado nuevamente.

En este contexto, el Órgano Fiscalizador aplicó el siguiente criterio: los despidos del personal paradocente no significaban una alteración de dicho Plan, sino que sólo consistían en una estimación numérica de las horas cronológicas necesarias para dar cumplimiento al mismo, por lo que la individualización del personal constituía un elemento ilustrativo de tal distribución horaria y, por ello, podía ser modificada en cualquier tiempo, mientras se conservara la suma de las horas, a menos que éstas fueran suprimidas de la dotación. Asimismo, manifestó en el mismo dictamen que no era necesario modificar el PADEM para efectos de despedir al mencionado personal por no existir norma legal expresa que así lo exigiera, para poner término a los contratos de trabajo del personal no docente, por las causales previstas en el Código del Trabajo.

En casos como estos se visualiza un rol más técnico-político por parte del Órgano de Control.

Caber observar que, aunque regidos por el Estatuto Municipal, trabajadores de la educación y de la salud, quedaron en ciertas materias afectos a las normas del Código del Trabajo. En la especie, frente a desvinculaciones, dicho Estatuto remite la facultad de Contraloría, respecto de materias de esta naturaleza, como se verá más adelante en dictámenes del mencionado fiscalizador. Por ejemplo, los asistentes de la Educación, en virtud de los artículos 3º y 4º de la Ley 18.883. Respectivamente a saber:

*“Artículo 3º.- Quedarán sujetas a las normas del Código del Trabajo, (...)*

*El personal que se desempeñe en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administre directamente la municipalidad se regirá también por las normas del Código del Trabajo.*

*Los médicos cirujanos que se desempeñen en los gabinetes sicotécnicos se regirán por la ley Nº15.076, en lo que respecta a remuneraciones y demás beneficios económicos, horario de trabajo e incompatibilidades. En las demás materias, que procedan, les serán aplicables las normas de este estatuto, en lo que respecta a remuneraciones y demás beneficios económicos, horario de trabajo e incompatibilidades. En las demás materias, que procedan, les serán aplicables las normas de este estatuto.”*

*“Artículo 4º.- Podrán 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 municipalidad; mediante decreto del alcalde. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera.*

*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.”*

También cabe observar que, así como ciertas materias remitían al Código del Trabajo, otras de naturaleza laboral, remiten a los estatutos especiales de trabajadores dependientes de las municipalidades, como es del caso en materias de finiquito laboral de los docentes, en el sentido que, por no estar contemplado en su propia Ley N°19.070, sobre Estatuto Docente, como en casos de reclamos sobre resarcimientos a aquellos ceses laborales producidos por las causales previstas en las letras b) y c) del artículo 72 de tal normativa estatutaria –que remite, a su vez, a las normas del artículo 134 del Estatuto Municipal, es decir sobre sumario administrativo-, ante falta de finiquito, considerándose improcedente su otorgamiento, toda vez que ese instrumento sólo estaba previsto en la legislación laboral contenida en el Código del Trabajo en relación con la terminación del contrato (como se verá en los dictámenes N°60.131, de 2010 y N°050392, de 2014).

Para mayor entendimiento, se tiene a la vista lo invocado, en lo pertinente:

*“Artículo 72: Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales: (...)*

*c) Por incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, tales como la no concurrencia del docente a sus labores en forma reiterada, impuntualidades reiteradas del docente, incumplimiento de sus obligaciones docentes conforme a los planes y programas de estudio que debe impartir, abandono injustificado del aula de clases o delegación de su trabajo profesional en otras personas.*

*Se entenderá por no concurrencia en forma reiterada la inasistencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo.*

*d) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;*

*(...)*

*Tratándose de los casos establecidos en las letras b) y c) precedentes, se aplicará lo establecido en el artículo 134 de la ley N°18.883.”*

En consecuencia, en virtud de la norma constitucional, al Ente Fiscalizador le son conferidas diversas atribuciones de control respecto de la Administración del Estado, sin perjuicio de las demás funciones que le encomienda su ley orgánica constitucional, actualmente contenida en la citada ley N°10.336, atribuciones que ejerce; respecto de todos los organismos sometidos a su fiscalización, entre los cuales se encuentran las municipalidades, conforme a lo dispuesto en la precitada norma constitucional y en los artículos 1°, 6° y 16 de la referida ley N°10.336, en relación con el artículo 1° de la ley N°18.575.

En efecto, conforme al artículo 1° de la antes citada ley N°10.336 y en el ejercicio del aludido control de legalidad, la Contraloría General de la República debe, entre otras funciones, vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto Administrativo. Al respecto, el artículo 6°, inciso primero, de la misma ley prescribe que corresponderá exclusivamente al Contralor informar sobre derecho a sueldos, gratificaciones, asignaciones, desahucios, pensiones de retiro, jubilaciones, montepíos y, en general, sobre los asuntos que se relacionen con el Estatuto Administrativo y con el funcionamiento de los servicios públicos, sometidos a su fiscalización, para los efectos de la correcta aplicación de las leyes y reglamentos que los rigen.

De acuerdo con el referido artículo 6°, "sólo las decisiones y dictámenes de la Contraloría General de la República serán los medios que podrán hacerse valer como constitutivos de la

jurisprudencia administrativa en las materias a que se refiere el artículo 1º, entre las, que se encuentra la facultad de pronunciarse sobre los asuntos que se relacionen con el Estatuto Administrativo y con el funcionamiento de los servicios públicos sometidos a su fiscalización.

En lo que concierne a las municipalidades, dichas facultades fiscalizadoras se ejercen de conformidad con los artículos 52 y 53 de la ley N°18.695; Orgánica Constitucional de Municipalidades -cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por, el decreto con fuerza de ley N°1, de 2006, del Ministerio del Interior-, conforme, a las cuales, en el ejercicio de sus funciones, a la Entidad Fiscalizadora le corresponde emitir dictámenes jurídicos sobre todas las materias sujetas a su control en relación con el ámbito municipal, así como llevar un registro del personal municipal en la forma y condiciones en que lo hace para el resto del sector público, quedando los actos que dicten las municipalidades exentos del trámite de toma de razón. Así, le corresponde registrar los actos municipales relativos a sus funcionarios, lo que consiste en una anotación material en los registros de personal que conforme a la ley mantiene, actos que, si bien no están sujetos al control preventivo de juridicidad en que se traduce la toma de razón, sí pueden ser objeto de control posterior, oportunidad en la cual podrán observarse los vicios de legalidad que se adviertan.

#### **4.- Fuerza Armadas**

Dentro de los funcionarios públicos, se encuentran las Fuerzas Armadas (FF.AA.). Vinculada a la materia que trata esta tesis, se observan solicitudes dirigidas al Órgano de Control respecto de despidos realizados desde septiembre a diciembre de 1973. Al efecto, de conformidad al artículo 165, letra e) del Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1968, del Ministerio de Defensa –norma vigente a la época-, la facultad de disponer el retiro de un funcionario era privativa de la autoridad, sin que fuera necesario expresar causa, por lo que, en los respectivos documentos de ceses, no se establecieron las razones que se tuvieron en cuenta para adoptar la medida; lo que igualmente ocurrió en los casos en que se dispusieron término de contratos.

Cabe hacer presente que, en los mismos dictámenes, se observaba que, de conformidad a la Resolución N°522 de 1970, tanto los nombramientos como las promociones y términos de servicio estaban exentos de toma de razón por parte de la Contraloría. En consecuencia, no existían antecedentes sobre el personal de gente de mar y, por tanto, la información respecto de ellos, por lo que se debía requerir directamente a la Armada, según lo que se infiere de algunos dictámenes de la época, como el N°032614 de septiembre de 1998.

Al igual que para funcionarios de Salud y Educación, el mismo estatuto que rige a estas ramas de las Fuerzas Armadas y de Seguridad, faculta en materias de despidos al Órgano de Control Administrativo.

Por último, cabe hacer presente que, previo a dictaminar, la Contraloría General de la República solicita informe al organismo respectivo del cual se reclama, en virtud de los artículos 6 y 9 del Decreto N°2.421, del Ministerio de Hacienda, que Fija el Texto Refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República.

Sin perjuicio de lo anterior, en virtud de la misma normativa, si la institución requerida no lo remite dentro de plazo establecido por el Órgano de Control o en un tiempo prudente –de

acuerdo a lo revisado, no existe un tiempo uniforme-, la Institución Fiscalizadora se pronuncia en ausencia del mentado informe.

## **V. EVOLUCIÓN CRONOLÓGICA DE LAS PRESENTACIONES PUBLICADAS POR LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA, CON OCASIÓN DE LAS DESVINCULACIONES, DURANTE EL PRIMER AÑO DEL CAMBIO DE GOBIERNO ESTUDIADO.**

En el contexto de esta tesis, y con el fin de ofrecer una visión práctica de la forma en que la primacía de la realidad fue dirigiendo el desarrollo interpretativo de la Contraloría, en materia de desvinculaciones -lo que se aprecia en su jurisprudencia-, se considera pertinente revisar los criterios que fue dictaminando el Órgano Fiscalizador, en respuesta a las denuncias respecto a sus desvinculaciones presentadas por ex funcionarias y ex funcionarios, en los últimos gobiernos, sin perjuicio de transcribirse dictámenes anteriores o posteriores a dicho primer año de cada período (como los originados en el año 2000), para observar la continuidad, uniformidad y evolución de los criterios en estas materias hasta el día de hoy, que permitan visibilizar los desafíos que fue enfrentando la contratación pública, tanto desde la perspectiva de la servidora o servidor público, como desde la mirada del Estado empleador.

Asimismo, cabe observar que, como se señalara en el numeral anterior, la jurisprudencia de la Contraloría es vinculante tanto a los ministerios, servicios públicos -incluido el personal docente y paradocentes dependiente de las municipalidades-, como a municipalidades y personal de la Fuerzas Armadas, Carabineros, Investigaciones y Gendarmería de Chile.

En este contexto, considerando que se analiza el primer año de un cambio de gobierno y los pronunciamientos fuera de dicho período, que sean invocados por la misma Contraloría General de la República, cuando fundamenta un nuevo dictamen. Por tanto, se incluirá:

1.- Cronología de los pronunciamientos del primer año de gobierno de la presidenta Michelle Bachelet Jeria (11 de marzo de 2006 a 11 de marzo 2007);

2.- Cronología del primer año de gobierno del presidente Sebastián Piñera Echenique (11 de marzo de 2010 a 11 de marzo de 2011);

3.- Cronología del primer año de gobierno del segundo período presidencial de la presidenta Michelle Bachelet Jeria (11 de marzo 2014 a 11 de marzo 2015);

4.- Cronología del primer año de gobierno del segundo período presidencial del presidente Sebastián Piñera Echenique (11 de marzo 2018 a 11 de marzo 2019). Pronunciamientos administrativos del Ente Contralor, anteriores al año 2006; y,

5.- Cronología del primer año de gobierno del segundo período presidencial del presidente Gabriel Boric Font (11 de marzo 2022 a 11 de marzo 2023).

**1.- Cronología de los pronunciamientos publicados por la Contraloría General de la República, respecto del primer año de gobierno de la presidenta Michelle Bachelet Jeria (11 de marzo de 2006 a 11 de marzo 2007)**

<b>Dictamen u oficio</b>	<b>Fecha</b>	<b>Institución</b>	<b>Causal de despido y criterios jurídicos respecto del mismo</b>
19.556	28 de abril de 2006	Instituto Nacional de Deportes	Artículo 160 número 1, letra a) del Código del Trabajo (impusieron sanción no contemplada en la Ley 18.834 y previo sumario).
22.963	16 de mayo de 2006	Municipalidad de Penco	Nombramiento de contrata bajo fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", la autoridad puede poner término a la relación laboral en el momento que estime conveniente; la licencia por enfermedad no impide que los servicios de los contratados cesen por la llegada del plazo indicado en la ley o en el decreto o resolución correspondiente, ni tampoco obliga a la autoridad a renovar una contratación. El término se produce con la notificación al interesado de la total tramitación de la resolución respectiva.
27.807	14 de junio de 2006	Servicio de Salud	Suplente embarazada. Cesa en sus servicios por haberse ordenado la reincorporación (por infracción a las normas de la maternidad) de la persona que antes desempeñaba sus mismas funciones; en ambos casos, de simples contratos, no afectan la planta del servicio ni a los cargos asimilados a dicha planta. En consecuencia, ambas funcionarias, de simples contrata, no perjudica ni afecta la planta del servicio contratante, ni a los cargos comprendidos en dicha planta al cual fueron asimiladas tales funcionarias.
46.220	29 de septiembre de 2006	Corporación de Asistencia Judicial de la Región Metropolitana	Ausencia injustificada (el empleador deberá poner término al vínculo laboral existente entre ambos, de conformidad a lo establecido en el N°3 del artículo 160 del Código Laboral, en el sentido que el contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización por la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos en el mes).
55.981	23 de noviembre de 2006	Dirección del Trabajo	Designada a contrata ha sido dispuesta con la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios" la autoridad puede poner término a la relación laboral en el momento que estime conveniente, sin aceptación del afectado ni ponderación de las razones consideradas por la autoridad, por parte del Ente Fiscalizador.
57.335	30 de noviembre de 2006	Corporación de Fomento de la Producción	Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", regulada en el artículo 161 del Código del Trabajo.
62.201	27 de diciembre de 2006	Junta Nacional de Jardines Infantiles, JUNJI	Contrata que se le puso fin por término del plazo de su reemplazo a otra contrata (a diferencia de un reemplazo a un titular -por ocupar un cargo específico-, encontrándose embarazada está amparada por fuero maternal. Por ello, no se puede terminar la relación funcionaria por propia voluntad o por la llegada del plazo, sino que debe renovar el nombramiento por todo el tiempo que dure el beneficio de la inamovilidad, a menos que estime del caso requerir la autorización judicial que permita la remoción).

1.358	9 de enero del año 2007	Caja de Previsión de la Defensa Nacional	Contrato sobre la base de honorarios. Vencimiento de plazo fijo, numeral 5 del artículo 160 Código del Trabajo (pero debían realizar investigación sumaria previa, que no efectuaron).
2.380	15 de enero del año 2007	Instituto Nacional de Geriátría	Contratos a plazo fijo y "fórmula mientras sean necesarios sus servicios"; habiéndose tomado razón y, por ello, notificado la total tramitación de los actos, con fecha muy posterior a la consignada en el cese, ambas expiraron por cumplimiento del plazo de duración.
9.907	05 de marzo de 2007	Carabineros de Chile	Renuncia voluntaria al empleo con sumario administrativo, artículo 44, en relación al artículo 81 de la Ley 18.961, estatuto especial.
10.953	12 de marzo de 2007	Instituto Nacional de Deportes de Chile	Contrata expira al 31 de diciembre; no renovación de contrata, sin expresión de causa.
Hasta aquí primer año de gobiernos. Los dictámenes posteriores se agregan por ser del mismo gobierno e invocarse como fundamentos en pronunciamientos posteriores.			
16.645	16 de abril de 2007	Caja de Previsión de la Defensa Nacional, Capredena	Causal contemplada en el artículo 161, inciso primero, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa (debiendo pagarse las indemnizaciones y demás prestaciones que el citado Código establece; en el caso, pagar horas extraordinarias impagas y reclamadas, antes de seis meses.
19.920	07 de mayo de 2007	Ministerio del Interior	Fórmula "mientras sean necesarios sus servicios u otra similar", aun cuando se encontraran haciendo uso de licencia médica por causa de una afección de origen laboral, al momento de haber quedado totalmente la resolución que la disponía. Estos contratos son de aquellos que tienen un carácter transitorio, cuya duración máxima se extiende sólo hasta el 31 de diciembre de cada año, de modo que quienes servían el cargo expiraban en sus funciones en esa fecha, por el sólo ministerio de la ley.
20.405	09 de mayo de 2007	Hospital Clínico General Dr. Raúl Yazigi Jauregui	No procedía una resolución que terminaba contrato de trabajo, puesto que en ella se hacía regir la medida, desde una fecha anterior a aquélla en que se le notificaron los cargos al afectado.
25.747	08 de junio de 2007	Hospital Luis Calvo Mackenna	Contrato expira por el vencimiento del término previsto en la respectiva contratación, sin que el legislador hubiera previsto en esas disposiciones la exigencia de un aviso previo.
25.159	07 de julio de 2007	Municipalidad de Renca	"Formula ""mientras sean necesarios sus servicios"", la cual permitía a la autoridad poner término a su designación en una data anterior a aquella hasta la cual hubiera sido designado, debido a necesidades de la entidad pública.
39.809	07 de septiembre de 2007	Subdepartamento de Medicina Preventiva de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	Contratada bajo las normas del Código del Trabajo, despedida "por necesidad de la empresa", sin perjuicio de cursar licencia médica (sólo puede ser notificada una vez vencida dicha, licencia, art. 161, inciso final)
41.938	13 de septiembre de 2007	Caja de Previsión de Defensa Nacional	Artículo 160 N°5 del Código del Trabajo esto es, "actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o a el funcionamiento del establecimiento, a



			la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos". Divergencia en vigencia del contrato, finalmente se ordena reincorporación, porque ante falta de contrato, en virtud del artículo 9 se presume lo señalado por el trabajador, quien alegaba contrato indefinido.
42.389	20 de septiembre de 2007	Municipalidad de Vitacura	Por salud incompatible con el desempeño de su función, declarándose vacante el cargo, haciendo uso de licencia médica por más de 190 días por enfermedad común en los dos últimos años, en conformidad al artículo 148, de la Ley 18.883, Estatuto Municipal
46.647	17 de octubre de 2007	Instituto Nacional de Rehabilitación Pedro Aguirre Cerda	Cese de funciones de un empleado contratado bajo fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", una vez notificada la total tramitación de la resolución; constituyendo el resultado del ejercicio de la facultad legal privativa de la superioridad a este tipo de contrata
5.116	01 de enero de 2008	ex Caja de Previsión de la Defensa Nacional	Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", regulada en el artículo 161 , inciso primero del Código del Trabajo, correspondiendo pagar a los trabajadores las indemnizaciones y demás prestaciones que el Código laboral establece, entre ellas, las horas extraordinarias efectivamente realizadas.
9.119	27 de febrero de 2008	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	Contrata no renovada al 31 de diciembre, vencimiento del plazo. Término por el solo ministerio de la ley
11.746	14 de marzo de 2008	Municipalidad de La Pintana (Liceo "Violeta Parra" y Liceo "Marcelo Astoreca"	Supresión de las horas que servían
12.769	24 de marzo de 2008	Hospital Salvador	Fórmula "mientras sean necesarios sus servicios u otra similar".
21.305	07 de mayo de 2008	Municipalidad de La Pintana	Supresión de las horas docentes que servía, contemplada en la letra i) del artículo 72 de la ley N°19.070 -Estatuto Docente- (no se respetó el orden de prelación que establecía el artículo 73 de la misma ley).
23.671	22 de mayo de 2008	Servicio de Salud Metropolitano Sur	Poner término al contrato por la causal de vencimiento del plazo convenido (no se aplica a trabajadoras embarazadas, según normas de la maternidad y al constituir las contrata designaciones que no ocupan cargos específicos señalados en la planta de la respectiva institución; la autoridad puede designar a dos o más personas asimiladas a un empleo de la misma planta, aun cuando deban efectuar labores de igual naturaleza.
29.097	25 de junio de 2008	Municipalidad de Renca	El nombramiento a contrata expiraba el día 30 de septiembre de 2007, sin que el municipio haya dispuesto su renovación.
30.295	01 de julio de 2008	Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río	Acorde al artículo 147, letra f), del Estatuto Administrativo, término de funciones por vencimiento del período legal por el cual se han designado, en relación al artículo 153, del citado cuerpo normativo, el cumplimiento de ese plazo produce el inmediato cese de las labores, es decir, por el solo ministerio de la ley.
30.349	02 de julio de 2008	Instituto Nacional de	Medida disciplinaria de destitución (sujetos al Código del Trabajo, le son aplicables las normas sobre responsabilidad administrativa del Título V de la Ley

		Deportes de Chile	Nº18.834, sobre Estatuto Administrativo, razón por la que no procede considerar, como causal para sancionar a la funcionaria, alguna prevista en el citado Código del Trabajo).
33.537	21 de julio de 2008	La Casa de Moneda	Por motivos de salud, solicitó al Instituto de Normalización Previsional su jubilación anticipada (funcionaria regida por Código del trabajo, salvo excepciones. Se declaró su vacancia por salud irrecuperable, la cual no es causal de término de contrato, en dicho Código. Se debía invalidar la resolución que la declaraba).
37.148	07 de agosto de 2008	Hospital El Pino dependiente de Servicio de Salud Metropolitano Sur	Reitera dictamen 49.272, de 2007, en el sentido que no cabe aplicar a las empleadas a contrata, la jurisprudencia relativa al fuero maternal de las funcionarias embarazadas que se desempeñan en calidad de suplentes de conformidad al artículo 4º del Estatuto Administrativo, quienes, pese al fuero maternal, sólo pueden ejercer el empleo mientras dure el impedimento del servidor titular o se mantenga la vacancia de la plaza que ocupan, a cuyo término opera de pleno derecho el cese de sus labores.
38.376	14 de agosto de 2008	Biblioteca Pública, dependiente del Departamento de Educación de la Municipalidad de Purranque	“Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”, artículo 161 del Código del Trabajo (el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación, salvo cuando el empleador pague al trabajador una indemnización sustitutiva de dicho aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada).
40.625	28 de agosto de 2008	Servicio Agrícola y Ganadero	Término anticipado a su contrato; contrato bajo la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", constituye el resultado del ejercicio de la facultad privativa que la ley ha puesto en la esfera de las atribuciones de la autoridad.
49.089	20 de octubre de 2008	Servicio Nacional de la Mujer	Expirado su contratación, el 31 de diciembre de 2007, la cual no fue renovada (en consecuencia, no se pronuncia sobre su calificación 2007 por inoficioso, siendo la última válida, la correspondiente al período 2005-2006).
50.068	24 de octubre de 2008	Tesorería General de la República	Medida disciplinaria de destitución (los efectos del acto administrativo sólo se producirán después de las elecciones municipales; no pudiendo, en virtud de ello, notificarse su total tramitación a los afectados con anterioridad a esa fecha.
55.863	26 de noviembre de 2008	Hospital Padre Alberto Hurtado	La funcionaria que presenta la dimisión voluntaria a su cargo no puede invocar el fuero maternal, pues éste tiene por objeto impedir que la exoneración se produzca por decisión de la autoridad.
59.574	17 de diciembre de 2008	Instituto de Salud Pública	Término anticipado (aunque se encontrara con licencia médica -que no causan inamovilidad- por tratarse de causal legal el cese, las contrataciones que se celebran bajo la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", el cese se producirá a contar de la notificación al afectado de la total tramitación del decreto o resolución que así lo disponga, correspondiendo a la autoridad competente calificar las necesidades del respectivo organismo.

59.807	17 de diciembre de 2008	Municipalidad de Paine	Profesional de la educación, regida por Estatuto docente y supletoriamente por el Código del Trabajo. Expiración de contrata al 28 de febrero de 2007 (tuvo que ser recontratada porque al tiempo de la desvinculación estaba amparada por el fuero maternal, artículo 70 de la Ley 19.070, en relación al artículo 201 del Código del Trabajo).
60.466	19 de diciembre de 2008	Departamento de Administración de Educación de la Municipalidad de La Granja	Contrata, regido por el Código del Trabajo, término plazo fijo, artículo 159 N°4, esto es, vencimiento del plazo convenido (Sin embargo, trabajador alegó plazo indefinido y es de cargo del empleador la suscripción del contrato, artículo 9 del Código del Trabajo. La no firma de contrato luego de expirar la contratación a plazo fijo, implica que su relación laboral se transformó en indefinida. Por tanto, o reincorpora o desvincula conforme al artículo 160, previa investigación sumaria, o por necesidad de la empresa, si procediere, pagando las indemnizaciones que correspondan)
61.117	24 de diciembre de 2008	Universidad Tecnológica Metropolitana	No renovación de una contratación, vencimiento del plazo, por el solo ministerio de la ley, en conformidad con lo previsto en el artículo 10 de la Ley N°18.834.
13.110	13 de marzo de 2009	Municipalidad de San Carlos	Cláusula "hasta que sus servicios sean necesarios" (término de contrata se anticipó al 30 diciembre, considerándose un nuevo contrato y no prórroga).
25.960	08 de mayo de 2009	Municipalidad de El Bosque	Cese de funciones por salud incompatible con el desempeño de su función, artículo 72, letra h) del Estatuto Docente y 148 de la Ley 18.883 sobre Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales, esto es, el 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 (no se consideran para el cómputo, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, del Libro II del Código del Trabajo, vale decir, aquéllas ocasionadas por enfermedad producida a consecuencia del ejercicio de las funciones, por accidentes en actos del servicio y las maternales).
28.890	03 de junio de 2009	Hospital Barros Luco Trudeau	Término de período legal, contrata no prorrogada al 31 de diciembre, cesado por el solo ministerio de la ley.
33.563	25 de junio de 2009	Instituto de Salud Pública	Cese de funciones anticipada de contrato (contratado bajo la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios"; derecho a remuneraciones y pago de licencia médica hasta esa data).
34.311	30 de junio de 2009	Municipalidad de La Cisterna	No prorrogada la contrata, cese al 31 de diciembre, sin que obstará encontrarse gozando de licencia médica, por cuanto no confería inamovilidad en el empleo.
34.767	02 de julio de 2009	Instituto de Desarrollo Agropecuario	Se pronuncia respecto que las Instrucciones impartidas por la Dirección Nacional del Servicio Civil mediante Oficio Circular N°10, de 7 de diciembre de 2005 no eran vinculantes; tales, no podían impedir, alterar o limitar las facultades correspondientes al Director Nacional del Instituto de Desarrollo Agropecuario. que al disponerse la contratación bajo la fórmula o cláusula "mientras sean necesarios sus servicios u otra similar", la autoridad administrativa podía ponerle término en el momento que estimara conveniente, esto es, en

			cualquier época anterior a su vencimiento, lo que resultaba de la propia naturaleza de este tipo de contratación e indicó que los jefes de servicio estaban dotados de las facultades generales de dirección y administración en relación con el respectivo organismo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 31 de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.
37.822	14 de julio de 2009	Municipalidad de Conchalí	Trabajadora a honorarios, se rige por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les son aplicables las disposiciones contenidas en dicho cuerpo estatutario, los cuales no pueden ir más allá de los que la ley establece para los empleados públicos. En el contrato a honorarios suscrito entre la peticionaria y el municipio, no contempla una cláusula que establezca la obligación municipal de otorgar a la prestadora de los servicios el derecho a descanso maternal.
40.083	27 de julio de 2009	Corporación de Fomento de la Producción	En virtud del inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio" ( el artículo faculta al empleador para disponer el cese de funciones, basándose únicamente en una apreciación objetiva, tanto de las condiciones de la empresa, como en las del trabajador, no siendo competencia del Órgano Fiscalizador emitir un pronunciamiento respecto de ello, puesto que se trata de un asunto de mérito, que por su propia naturaleza queda comprendido dentro de las atribuciones propias de la jefatura de la institución. Tal artículo hace posible invocar la causal a contar del día siguiente al término de su licencia médica o de sus respectivas prórrogas, pudiendo materializarse treinta días después o bien, inmediatamente, previo pago de la indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada).
42.790	07 de agosto de 2009	Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	Contrata bajo la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", constituye el resultado del ejercicio de la facultad privativa que la ley ha puesto en la esfera de las atribuciones de la autoridad. Expiraba en sus funciones por el solo ministerio de la ley, en consecuencia, no obstaba estar haciendo uso de licencia médica.
42.858	07 de agosto de 2009	Municipalidad de Lampa	Cese de honorario. Las personas contratadas a honorarios se regían por las reglas que establecía el respectivo contrato y no les eran aplicables las disposiciones estatutarias, por ende no poseían la calidad de funcionarios; encontrándose la autoridad administrativa facultada para disponer la terminación anticipada de esos contratos, cuando así se hubiese previsto en el mismo y razones de conveniencia hicieran necesario.
43.043	10 de agosto de 2009	Municipalidad de La Pintana	Cese de funciones de la recurrente, por salud incompatible con el cargo, en virtud el artículo 148 de la ley N°18.883 -aplicable en virtud de lo dispuesto en el artículo 48, letra g), de la ley N°19.378-, se confiere al alcalde la facultad de considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, el haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o

			discontinuo superior a seis meses en los dos últimos años, sin mediar una declaración de salud irrecuperable.
43.255	11 de agosto de 2009	Liceo Polivalente Guillermo Feliú Cruz Municipalidad de Estación Central	Necesidades del servicio, aplicación de la causal establecida en el artículo 161, inciso primero del Código del Trabajo; expresando el documento el monto a pagar a aquél por concepto de las indemnizaciones sustitutiva del aviso previo y por años de servicios, previstas en los artículos 162, inciso cuarto y 163, inciso primero, del citado Código, además de otros beneficios pecuniarios.
43.781	13 de agosto de 2009	Municipalidad de Lo Espejo	Cese por causal regulada en el artículo 161 del Código del Trabajo, al día siguiente de expirada la vigencia de la licencia médica, con el pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo.
48.097	01 de septiembre de 2009	Contraloría General de la República	Imparte instrucciones con motivo de las elecciones de Presidente de la República, Senadores y Diputados, en lo pertinente, no se puede aplicar medida disciplinaria de expulsión un mes antes de la elección, salvo sumario incoado por la CGR.
48.744	03 de septiembre de 2009	Municipalidad de Coquimbo	Cese de contrato a plazo fijo, artículo 72, letra c) de los profesionales de la educación; el Código del Trabajo se aplica supletoriamente. Por tanto, el contrato a plazo fijo no se convierte en indefinido, en virtud del artículo 159, N°4 del Código Laboral.
50.850	11 de septiembre de 2009	Municipalidad de Talagante	Término de contratación. Según lo dispuesto en el artículo 4º, inciso tercero de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, las contratadas a honorarios se regían por las reglas que establecía el respectivo contrato y no les eran aplicables las disposiciones estatutarias. En consecuencia, no contemplado inamovilidad por embarazo, la municipalidad no se encontraba obligada a a disponer la prórroga de sus servicios, a la data acordada para su expiración.
57.926	21 de octubre de 2009	Municipalidad de Chaitén	Cese por causal de caso fortuito o fuerza mayor, contenida en el artículo 159, N°6, del Código del Trabajo (improcedencia, dado que no se regían por el Código del Trabajo, sino que por Ley N°19.070, de Profesionales de la Educación. Deber de reincorporación).
58.122	21 de octubre de 2009	Unidad de Análisis Financiero	Contratado bajo la fórmula "mientras fueran necesarios sus servicios", constituye el resultado del ejercicio de una facultad legal de la superioridad de poner fin en forma anticipada a este vínculo, de modo que dicha causa constituye en sí misma fundamento suficiente para terminar la designación.
64.975	20 de noviembre de 2009	Municipalidad de Chaitén	Cese por causal indicada en el numeral cuarto del artículo 159, relativa al vencimiento del plazo convenido (el empleador debe informar al trabajador por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del cese de funciones, adjuntando los comprobantes que lo justificaran, de lo contrario, no tenía el efecto de poner término al contrato de trabajo).
66.048	25 de noviembre de 2009	Municipalidad de Paine	Cese anticipado de contrato (designación a contrata, bajo fórmula "mientras sean necesarios sus servicios"), producto de ello, las licencias médicas sólo se le tramitaron mientras tuviera la calidad de funcionaria).

66.084	07 de diciembre de 2009	Instituto de Investigaciones y Control del Ejército de Chile	Contrata, cesado en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidad de la empresa, en aplicación de las facultades otorgadas al Director de la Institución, consagrada en el artículo 3° de la Ley N°18.723.
70.901	23 de diciembre de 2009	Municipalidad de Estación Central	Contratación cesa por el término del período por el cual se efectuó el contrato (la recurrente tenía nombramientos distintos e independientes entre sí: uno, en calidad de titular, el que tiene el carácter de indefinido, mientras no concurra una causal de término de la relación laboral y, otro, como contratada para desempeñar funciones transitorias, el que expira por el término del período por el cual se efectuó el contrato, según lo ordena el artículo 72, letra d) de la citada ley N°19.070).
1.792	13 de enero de 2010	Intendencia Metropolitana	Ante consulta del Intendente, señaló que los contratados a honorarios, no investían la calidad de funcionarios públicos, careciendo de los derechos de que gozaban dichos empleados, tales como el fuero maternal y las normas de protección a la maternidad establecidas en el Código del Trabajo, a menos que tales beneficios se hubieran estipulado expresamente en el respectivo convenio.
2.522	14 de enero de 2010	Dirección General de Aeronáutica Civil	Término de contrata, por no ser necesarios sus servicios (no resultaba procedente el otorgamiento de dicho feriado ni la compensación del mismo en dinero por el período que se reclama, atendido que el recurrente cesó en funciones).

**2.- Jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, referida a desvinculaciones laborales, correspondiente al primer año de gobierno del presidente Sebastián Piñera Echenique (11 de marzo de 2010 a 11 de marzo de 2011)**

<b>Dictamen u oficio</b>	<b>Fecha</b>	<b>Institución</b>	<b>Causal de despido y criterios jurídicos respecto del mismo</b>
13.400	12 de marzo de 2010	Hospital del Salvador	Sanción disciplinaria, previo sumario administrativo.
16.549	30 de marzo de 2010	Municipalidad de Paine	Tiempo fijado en el contrato.
16.557	30 de marzo de 2010	Hospital Clínico de la Universidad de Chile	Término anticipado de contrata, dispuesta con la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", sin perjuicio de licencia médica.
21.074	22 de abril de 2010	Hospital Barros Luco-Trudeau	Contrata, expiración de funciones vencimiento del plazo por el solo ministerio de la ley, aunque estuviera con licencia y sin obligación de la autoridad, en el sentido de renovar la contrata; sin necesidad de notificación ni pago o compensación por feriados sin uso.
21.991	27 de abril de 2010	Dirección General del Crédito Prendario	Medida disciplinaria de destitución, previo sumario administrativo, debidamente notificado a materializarse transcurrido 30 días después del periodo eleccionario.
22.970	30 de abril de 2010	Ministerio de Educación	Por necesidades del servicio e incumplimiento de la cláusula primera del convenio suscrito entre las partes y bajo fórmula "o mientras sus servicios sean necesarios.
22.974	30 de abril de 2010	Municipalidad de El Bosque	Artículo 161 del Código del Trabajo; indemnización por período regido sólo por dicho Código y no por tiempo servido en virtud de la Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, por no contemplar tal beneficio; sin derecho a pago por los días feriado sin hacer uso.
24.025	06 de mayo de 2010	Consejo Regional de la Cultura y las Artes, Región de Valparaíso	Honorario regido por cláusula de su contrato, conteniendo fórmula "mientras fueran necesarios sus servicios".
24.256	07 de mayo de 2010	Instituto Nacional del Tórax	Contrata dispuesta bajo la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", desvinculación anticipada sin necesidad de argumentar razones de la decisión, sin derecho a indemnización ni pago de aviso sustitutivo, por no ser regida por el Código del Trabajo, sino por Estatuto administrativo, el que no contemplaba el beneficio y sin perjuicio de encontrarse haciendo uso de licencia médica, por no constituir inamovilidad.
26.594	18 de mayo de 2010	Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos	Cese anticipado de servicios, inhabilitaba para ingresar a la Administración del Estado.
27.290	20 de mayo de 2010	Presidencia de la República	Pronunciamento: término anticipado de contrata, con omisión de cláusula "mientras sean necesarios sus servicios", pero prorrogada en los mismos términos de la original que la contenía; honorarios sin derecho a indemnización ni aviso previo u otra ventaja ilimitada, aunque se expresara en los contratos, en razón de no poder tener mayores beneficios que los funcionarios permanentes, vulnerando el principio de igualdad del artículo 19 N°2 de la CPR.

29.341	02 de junio de 2010	Municipalidad de Buin	Término anticipado de honorario, regido por cláusula contemplada en su contrato "en cualquier momento si no fueren necesarios sus servicios", siendo improcedente el pago de algún beneficio pecuniario.
33.111	18 de junio de 2010	Superintendencia de Electricidad y Combustibles	Contrata, bajo fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", resultado de la facultad de la autoridad; sin necesidad de sumario previo; aunque se encontrara con licencia médica (derecho a remuneración mientras sea funcionario), por no ser esta causal de inamovilidad y sin necesidad de aviso previo, pues el cese se produce desde la notificación de la total tramitación del acto administrativo.
34.815	25 de junio de 2010	Hospital de Niños Roberto del Río, Servicio de Salud Metropolitano Norte	No renovación de contrata por el sólo cumplimiento de la ley al 31 de diciembre, en virtud del artículo 153 estatutario, vencimiento del plazo, sin perjuicio de la facultad de la autoridad, para ponerle término en fecha anterior, según ponderación de la jefatura y sin perjuicio de cursar licencia médica, dado que no otorgar inamovilidad (derecho a remuneración mientras sea funcionario) y derecho a cesantía, en la medida de cumplir los requisitos para ello, acorde al artículo 61 del D.F.L. N°150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; sin necesidad de extender finiquito, por no contemplarlo el Estatuto Administrativo y, por último, no pronunciándose sobre indemnización por estar sometido a litigio judicial.
34.888	25 de junio de 2010	Servicio de Salud Metropolitano Central	Término anticipado de su contrato, por ser innecesarios sus servicios (en su calidad de no funcionario, su principal regulación es la convenida entre las partes; documento que no contempla la cláusula de reserva que facultaba a la Superioridad para determinar el cese anticipado de sus funciones. En consecuencia, constituyendo el marco de derechos y obligaciones, debía ser reingresado a sus funciones).
36.515	05 de julio de 2010	Dirección de Previsión de Carabineros de Chile	N°3, del artículo 160 del Código Laboral, esto es la no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, durante dos días seguidos (Contraloría señaló que, tratándose de servidores de la Administración del Estado sujetos al indicado régimen jurídico, la concurrencia de una causal que suponga poner término al respectivo convenio debe ser establecida a través de una breve investigación sumaria).
36.909	06 de julio de 2010	Municipalidad de Chaitén	Término de la relación laboral, por supresión de horas, sin enterar cotizaciones previsionales (no se aplica artículo 162 del Código del Trabajo, pues se rige por la Ley 19.070, Estatuto Docente, Título III, que regla específicamente el término de la relación laboral de los profesionales de la educación, el que no contiene disposición que obste a la desvinculación por la existencia de cotizaciones previsionales, señalando que la Superintendencia de Pensiones, resuelve los reclamos de cotizaciones previsionales impagas.



39.032	14 de julio de 2010	Municipalidad de Peñaflor	Contrata. Término de la relación laboral prevista en la letra d) del artículo 72 de la ley N°19.070. En este caso docente, no puede exceder el respectivo año laboral docente, conforme al artículo 9° de la ley N°19.070, período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquél en que se inicia el año escolar siguiente (el otro contrato y único como docente, es el permanente o indefinido, que se obtiene cargo por concurso público, en calidad de titular).
44.459	05 de agosto de 2010	Instituto Nacional de Deportes de Chile	Regidos por Código del Trabajo, debe ponerse término a la relación laboral, aplicación del artículo 159, sin previo sumario, puesto que sus causales no derivan de infracciones cometidas por el empleado. Por el contrario, conforme a causales del artículo 160, cuando constituyen imputaciones de acciones u omisiones del dependiente, procede instrucción del correspondiente proceso disciplinario, cumplida la total tramitación. Por su parte, causales del 161, sólo requieren una apreciación objetiva, tanto de las condiciones de la empresa, como de las del trabajador -sin que sea necesaria una breve investigación sumaria realizada previamente-, sustentadas en hechos efectivos, que la decisión tenga una motivación y fundamento racional y no obedezcan al mero capricho, en virtud del principio de juridicidad.
44.476	05 de agosto de 2010	Dirección de Bibliotecas Archivos y Museos	Término de una designación a contrata por vencimiento del plazo contemplado en la contratación. Le corresponden los fundamentos o razones a la Jefatura del servicio para prorrogar o no una contrata (no corresponde pagar por feriados pendientes ni días administrativos, pues se ha dejado de pertenecer al aparato administrativo).
44.485	05 de agosto de 2010	Subsecretaría de Transportes	Término de un contrato a honorarios, encontrándose embarazada la exfuncionaria. El honorario no inviste la calidad de funcionario público, por lo que carece de los derechos de que gozan dichos empleados, como es el fuero maternal y las normas de protección a la maternidad establecidas en el Código del Trabajo, a menos que tales beneficios se hubieran estipulado expresamente en la respectiva convención.
48.251	20 de agosto de 2010	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	Término anticipado de una contrata (dispuesta con la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", la superioridad puede concluirla en el momento que juzgue conveniente, sin que para tal efecto sea menester la aceptación del afectado, como tampoco procede que el Ente Contralor pondere los fundamentos o razones considerados por ella; ejercicio de la facultad del Jefe de Servicio, lo que constituye razón suficiente, produciendo sus efectos desde la notificación al interesado del total trámite del decreto o resolución que así lo dispusiera, sin que pueda hacerse efectivo su alejamiento con anterioridad a esa fecha y procediendo el pago de sus remuneraciones hasta la citada notificación).

49.047	24 de agosto de 2010	Carabineros de Chile	Cese de funciones por término de vencimiento del plazo, ya que el artículo 16 de la citada Orden General N°1.777, de 2007, señalaba que la contratación del personal a contrata duraría como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año, pudiendo ser renovado. Agregando, en su artículo 21, N°4, la causal de término de vencimiento del plazo, cuando no mediara la respectiva renovación, situación que producía la inmediata cesación de funciones, dada la facultad privativa de las autoridades de esa institución policial que no estaba obligada a disponer tal prórroga.
49.337	25 de agosto de 2010	Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, Subsecretaría de Transportes	Cese anticipado de la designación de un cargo administrativo a contrata, cuyo contrato contenía la fórmula "mientras sus servicios sean necesarios", porque la superioridad podía concluirlo en el momento que juzgara conveniente, dado que las plazas a contrata eran eminentemente transitorias y, si bien la ley había establecido para esos cargos una duración máxima hasta el 31 de diciembre de la respectiva anualidad, ello no significaba limitar a la Administración en cuanto a sus atribuciones para ponerle fin en forma anticipada.
50.631	31 de agosto de 2010	Municipal de San Ramón	Profesional de la Educación, cese por vencimiento del plazo, en orden a no renovación del mismo número de horas cronológicas semanales. Contrata contenía fórmula "mientras sus servicios sean necesarios", Profesional regida por el Estatuto Administrativo y no por el Código del Trabajo (constituye el ejercicio de una facultad que la normativa le otorga, por lo que procede desestimar la reclamación planteada).
53.641	10 de septiembre de 2010	Dirección Nacional del Servicio Civil	Cese anticipado (las designaciones a contrata dispuestas para reemplazar a otro funcionario sólo tienen de peculiar la específica necesidad que mediante éstas se busca satisfacer, pero no por ello constituyen una forma o modalidad de vinculación estatutaria especial. Contrata había sido dispuesta con la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", la superioridad puede concluirlo en el momento que juzgara conveniente, en forma previa a la fecha señalada, dado que tales plazas eran eminentemente transitorias.
58.792	04 de octubre de 2010	Fondo Nacional de Salud	Cese por no ser necesaria sus servicios (el cese respectivo se producirá desde la notificación al afectado del total trámite del decreto o resolución que así lo disponga. Se notificó por carta certificada, al tenor del artículo 46 de la ley N°19.880, de Bases de los Procedimientos Administrativos, debe entenderse practicada a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de Correos que corresponda).
60.131	08 de octubre de 2010	Municipalidad de Quilicura	Medida disciplinaria de término de la relación laboral (no se notifica por finiquito, pues ello sólo está previsto en la legislación laboral contenida en el Código del Trabajo en relación con la terminación del contrato, pero no correspondía suscribirlo respecto de funcionarios que se rigieran por la normativa de la ley N°19.070, sobre Estatuto Docente; las licencias se tramitan mientras sea funcionaria y las cotizaciones previsionales impagas son competencia de la Superintendencia de Pensiones).

60.667	13 de octubre de 2010	Centro de Referencia de Salud de Maipú,	Término de contrato (quienes prestaban servicios a la Administración sobre la base de honorarios, no poseían la calidad de funcionarios y tenían como principal norma reguladora de sus relaciones con ella el propio convenio, de manera que la servidora no poseía otros beneficios que los que se contemplaban expresamente en el contrato).
51.125	01 de noviembre de 2010	Intendente de la Región Metropolitana	Término anticipado de contrato de honorario a suma alzada (no poseían la calidad de funcionarios y tenían como principal norma reguladora de sus relaciones con ella el propio pacto de voluntades, por lo que el prestador no poseía otros beneficios que los que se contemplaban expresamente en ese instrumento y la vigencia del mismo se encontraba subordinado a lo que acordaran los contratantes. La autoridad se encontraba facultada para emitir la comunicación formal de término del acuerdo suscrito por la Administración con el interesado).
51.079	01 de septiembre de 2010	Directora del Servicio Nacional de la Discapacidad	Contratos de trabajo de seis funcionarios, por la causal contemplada en el artículo 161, inciso 1°, del Código del Trabajo (invalidado, por cesar durante el período de prohibición fijado en el inciso primero del artículo 156 de la ley N°10.336, de Organización y Atribuciones de este Organismo de Control -desde treinta días antes y hasta sesenta días después de la elección de Presidente de la República. En estas circunstancias, indicó que esa Superioridad debía proceder a invalidar las citadas resoluciones exentas, en los términos indicados en el artículo 53 de la Ley N°19.880).
65.116	02 de noviembre de 2010	Hospital Militar de Santiago	Término anticipado al contrato de trabajo de una funcionaria, de acuerdo con el artículo 160, N°1, letra a) y N°3 del Trabajo, esto es, por falta de probidad y no concurrencia a sus labores, sin causa justificada (se revierte decisión porque la causal exige previa investigación sumaria o sumario administrativo y considerar que se oyera al acusado, se acreditara el motivo del cese de funciones, se formularan cargos al afectado y se le otorgara la oportunidad de defenderse, lo que no había sucedido en el caso).
65.951	04 de noviembre de 2010	Carabineros de Chile	Vencimiento del plazo, no renovación del plazo de contratación; no reconsiderando la medida, por no haber aportado nuevos antecedentes y por no ser una licencia médica causal de inamovilidad.
66.672	09 de noviembre de 2010	Fondo de Solidaridad e Inversión Social	Término anticipado a su contratación, en razón de no ser necesarios sus servicios (una contrata dispuesta con la fórmula “mientras sean necesarios sus servicios” u otra similar, el poner fin en forma anticipada a la relación laboral, en razón de que aquellos han dejado de ser requeridos, constituye el resultado del ejercicio de una facultad legal de la superioridad, de modo que dicha causa constituye en sí misma fundamento suficiente).
54.864	15 de noviembre de 2010	Municipalidad de Quilicura	Cese de sus funciones, considerando que la calidad de exclusiva confianza del respectivo empleo (sentenciando la nulidad del despido por infracción al fuero maternal, ordenando el pago de las correspondientes remuneraciones desde la fecha de su desvinculación hasta la data en que se materializara su reincorporación).

67.874	15 de noviembre de 2010	Municipalidad de Santiago	Aprobado la desvinculación de la interesada docente, virtud de lo dispuesto en el artículo 70, inciso final, de la Ley N°19.070, el cual permitía eximirse del proceso de evaluación, a los profesionales de la educación a quienes les faltaran tres años o menos años para cumplir la edad legal de jubilación, siempre que presentaran la renuncia voluntaria anticipada e irrevocable a su cargo (el artículo 38, de la misma ley sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación, establecía que estos trabajadores podían hacer uso de licencias médicas y que, durante su vigencia, el profesional continuaría gozando del total de sus remuneraciones.
74.012	10 de diciembre de 2010	Comisión Chilena de Energía Nuclear	Término de contrato, acogida a retiro voluntario por incentivo (no tenía derecho a hacer uso de su feriado proporcional, desde que se hace efectiva su renuncia).
74.126	10 de diciembre de 2010	Instituto de Desarrollo Agropecuario, INDAP	Término de su designación a contrata (la vigencia de la contratación del reclamante fue dispuesta "hasta que sus servicios fueran requeridos", cláusula que sería equivalente a la de "mientras sean necesarios sus servicios", lo que permitía a la superioridad resolver el cese de sus labores antes de la fecha indicada en el instrumento de su contratación). La circular vigente de la Dirección Nacional del Servicio Civil sólo contiene orientaciones.
75.168	14 de diciembre de 2010	Hospital San Juan de Dios, dependiente del Servicio Metropolitano Occidente	Contrato de reemplazo no prorrogado, conforme a la facultad otorgada a la superioridad del artículo 10 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, pese a estar embarazada la recurrente (conforme al inciso cuarto del artículo 201, si por ignorancia del estado de gravidez, se hubiere dispuesto el término de la contratación en contravención al mencionado fuero, la medida quedaría sin efecto y la empleada volvería a sus labores, renovándole su contrata).
75.749	16 de diciembre de 2010	Hospital San José, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Norte	Cese por no renovación de contrata, término del período legal por el cual era nombrado el funcionario, expreso mandato de la ley (vencido el plazo, no corresponde cursar sus licencias médicas terminado su vínculo con la administración).
79.002	29 de diciembre de 2010	CGR. Instrucciones para aplicación de presupuesto	En lo referente a desvinculaciones, sólo procede pago de bonos, aguinaldo y otros beneficios, ser funcionario o funcionaria pública al día de publicación de la ley, pertenecer a alguna de las entidades incorporadas en la ley y haber recibido remuneración en tal data.
80.446	31 de diciembre de 2010	Subsecretaría de Economía y Empresas de Menor Tamaño	Término anticipado de contrato, por no ser necesarios los servicios (contratada bajo la cláusula "mientras sean necesarios sus servicios" y sucesivas prórrogas; notificada por carta certificada, sin perjuicio de encontrarse con licencia médica; la cesación de funciones por causa legal pone término a la licencia).
2.863	17 de enero de 2011	Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (CONACE)	Término anticipado a su contrato a honorarios a suma alzada. Según lo previsto en el artículo 11 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, las personas contratadas sobre la base de honorarios se regían por las reglas que establecía su respectivo contrato y no les eran aplicables las disposiciones estatutarias contenidas en el Estatuto Administrativo. La autoridad administrativa se encontraba facultada para disponer la terminación anticipada de esos contratos, cuando así se hubiese

			previsto en el mismo y por razones de conveniencia que hicieran necesario y en su concepto, sin que fuera óbice para ello que el afectado se encontrara haciendo uso de licencia médica).
5.503	27 de enero de 2011,	Ministerio de Educación	Término de contratada a honorario a suma alzada, regida por la convención entre las partes, encontrándose facultada esa autoridad para ponerle fin a la señalada convención, conforme con lo establecido en el artículo 11 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo y notificada por carta certificada, conforme al plazo estipulado en el convenio, no era óbice que se estuviera haciendo uso de licencia médica.
5.697	28 de enero de 2011	Complejo Asistencial Dr. Sótero del Río, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Sur Oriente	Contrata no prorrogada (en aplicación del artículo 201, inciso primero del Código del Trabajo, en relación con la sujeción del artículo 174 del mismo, esto es, fuero maternal. En consecuencia, reincorporación a su empleo).
6.947	de 03 de febrero de 2011	Municipalidad de Cerrillos	Salud incompatible con el desempeño del cargo (el haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los dos últimos años).
7.260	04 de febrero de 2011	Hospital San Juan de Dios, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Occidente	Término de designación a contrata para reemplazar a otro funcionario, modalidad de vinculación estatutaria especial o diversa de la contrata establecida en el artículo 10 de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo. (artículo 201, inciso primero, del Código del Trabajo, disponía que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estaba sujeta a lo dispuesto en el artículo 174 de ese texto, esto es, al fuero laboral, en cuya virtud el empleador no podía poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente y que, si por ignorancia del estado de gravidez, se hubiere dispuesto el término de la contratación en contravención al mencionado fuero, la medida quedaba sin efecto y la empleada debía volver a sus labores, para lo cual bastaba la sola presentación del correspondiente certificado médico o de la matrona -sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que hubiera permanecido indebidamente fuera del trabajo).
12.588	1 de marzo de 2011	Hospital de Talagante, dependiente del Servicio de Salud Metropolitano Occidente	Término de contrata, en virtud del artículo 160, N°4, letra a), del Código del Trabajo, por abandono de su lugar de trabajo, sin dar aviso alguno (designada en calidad de reemplazo -y no de suplente- (recontratada, conforme al artículo 201, inciso primero, del Código del Trabajo, durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estaba sujeta a lo previsto en el artículo 174 de ese texto).

**3.- Jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, referida a desvinculaciones laborales, correspondiente al primer año del segundo gobierno de la presidenta Michelle Bachelet Jeria (11 de marzo de 2014 a 11 de marzo de 2018)**

Dictamen u oficio	Fecha	Organismo	Causal y/o fundamento
22.773	01 de abril de 2014	Hospital Dr. Félix Bulnes Cerda	Término anticipado a su contrata por no ser necesarios sus servicios. Contratado bajo la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios", por tanto, la autoridad podía ponerle fin cuando lo estimara conveniente.
29.004	24 de abril de 2014	Dirección del Trabajo	Término de designación a su por no ser necesarios sus servicios. Contratado bajo la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios". La notificación de cese por carta certificado al domicilio consignado en la institución es válida, aunque desde correo se hubiere devuelto la carta y la solución de horas extraordinarias sólo tienen derecho a ser pagadas, cuando han sido autorizadas por la autoridad competente, con anterioridad. La remuneración y demás beneficios, se pagan hasta la total tramitación del acto que lo contiene.
33.003	13 de mayo de 2014	Hospital de Carabineros	Causal de retiro temporal, necesidades del servicio, en virtud del artículo 114, letra b) del Decreto con Fuerza de Ley N°2, de 1968, que Establece Estatuto del Personal de Carabineros de Chile (habiéndose otorgado indemnización por años de servicio, en sede judicial, se desestimó que impetrara desahucio por la misma causal en sede administrativa.
37.718	29 de mayo de 2014	Servicio de Salud Metropolitano Sur	Termino anticipado de contrato (no se puede reclamar el derecho a hacer uso de feriado ni exigir una compensación pecuniaria por los días en que no los había disfrutado, ya que la Ley N°18.834 no establecía tales posibilidades.
39.758	04 de junio de 2014	Municipalidad de San Pedro de la Paz	Se mantiene criterio referido a considerar no ajustado a derecho el término de una relación laboral entre un asistente de la educación y el municipio de San Pedro de la Paz, por mantenerse impagas las cotizaciones del seguro de cesantía. De este modo ratifica lo señalado en los Oficios N°13.515 y N°19.136, ambos de 2013, rechazando la reconsideración solicitada por dicho municipio. Además, fundamenta su competencia para determinar el sentido y alcance de la disposición contenida en el artículo 162 del Código del Trabajo, por constituir parte del estatuto de los asistentes de la educación, en relación con lo dispuesto en el artículo 3ª, inciso segundo, de la Ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales.
50.392	04 de junio de 2014	Municipalidad de Pedro Aguirre Cerda	Medida de cese de la relación laboral, adoptada al término de un proceso disciplinario -según expediente sumarial que se adjuntó al informe respectivo, en virtud del cual se elevaron cargos por incumplimiento grave de las obligaciones que imponía el contrato de trabajo. La Contraloría, en estos procedimientos sólo fiscaliza el acatamiento de la preceptiva jurídica y no la convierte en instancia para dejar sin efecto un acto expedido por la autoridad municipal en el concierto de sus facultades. Respecto a la licencia médica, sólo se paga y se tramita, en el tiempo que sea funcionario y no confiere inamovilidad. Asimismo, no corresponde extender finiquito, por sólo

			estar contemplado en la legislación laboral; no, en la Ley 19.070, sobre Estatuto Docente, por el cual se regía el recurrente.
55.121	18 de julio de 2014,	Municipalidad de Quilicura	Término de contrato a plazo fijo, judicializado. Por ello, el Órgano Fiscalizador no se pronuncia (alegaba haberse vuelto indefinido su contrato).
63.554	19 de agosto de 2014	Gendarmería de Chile	Término anticipado a su contrata. Contratado bajo la fórmula “mientras sean necesarios sus servicios”. Por tanto, la autoridad podía finalizar el contrato, en cualquier época anterior a su vencimiento, sin que se requiriera un aviso previo para dar a conocer esa decisión.
66.640	29 de agosto de 2014	Municipalidad de Cerrillos,	Causal de cese establecida en el artículo 161 del Código del Trabajo, necesidades de la empresa.
69.523	08 de septiembre de 2014	Director Ejecutivo del Consejo Nacional de Producción Limpia	Causal prevista en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo.
71.893	16 de septiembre de 2014	Servicio Nacional de Geología y Minería	Término anticipado de contrato. La Resolución exenta de la contrata, establecida bajo la fórmula “mientras sean necesarios sus servicios”; la que había sido objeto de sucesivas prórrogas (los funcionarios podían hacer uso de su feriado hasta la data en que se había producido su cese y, en el evento que antes de ejercer el derecho aludido, expiraran en sus labores, no podían reclamar el goce del mismo o su compensación en dinero, por no establecerlo la ley.
82.094	23 de octubre de 2014	Hospital de Urgencia Asistencia Pública	Término anticipado de la designación a contrata, dispuesta bajo la fórmula “mientras sean necesarios sus servicios u otra similar”; terminación que pone fin a contar de la total tramitación del instrumento, sin perjuicio de encontrarse haciendo uso de licencia médica, pues este beneficio no confiere inamovilidad, cuando respecto de ellos se aplica una causal legal, notificada por carta certificada, la cual se entiende efectiva desde el tercer día de haberse efectuado.
86.384	07 de noviembre de 2014	Subsecretaría de Prevención del Delito	Término anticipado de designación a contrata, dispuesta bajo la fórmula “mientras sean necesarios sus servicios u otra similar”; terminación que pone fin a contar de la total tramitación del instrumento, sin perjuicio de encontrarse haciendo uso de licencia médica, pues este beneficio no confiere inamovilidad, cuando respecto de ellos se aplica una causal legal, notificada por carta certificada, la cual se entiende efectiva desde el tercer día de haberse efectuado.
72.327	17 de noviembre de 2014	Servicio de Salud Metropolitano Occidente	Término anticipado de la contrata, dispuesta bajo “mientras sean necesarios sus servicios u otra similar”, la superioridad podía concluirla, en cualquier época precedente a su vencimiento, sin que fuera menester una especial argumentación, agregando el mismo pronunciamiento que aquella causal era fundamento suficiente para el cese. En cuanto a no haber sido notificada, la Entidad manifestó que cualquier gestión en el procedimiento, con posterioridad al acto, supone conocimiento; lo que aconteció en la fecha en que formuló su presentación.

91.219	21 de noviembre de 2014	Instituto Nacional de la Juventud - INJUV-	Término anticipado de convenio de colaboración y transferencia de recursos; acto que debió ser fundado, en virtud del inciso segundo del artículo 11 de la Ley N°19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado. A su vez, el inciso cuarto del artículo 41, disponía que las resoluciones contendrían la decisión, la que debía ser fundada, expresándose en ellos los antecedentes de hecho y de derecho que les sirven de sustento, de manera que la sola lectura de su contenido permita conocer cuál fue el raciocinio de la autoridad administrativa para la adopción de su decisión, aunque el término anticipado estuviere contemplado en una de las cláusulas de contrato.
1.197	07 de enero de 2015	Municipalidad de Cerrillos	Desestimó reconsiderar el término de su contrato, por "necesidades de la empresa" ajustado a derecho (66.640/2014) -por disminución de matrícula, para el año 2014, haciendo necesaria una reestructuración en el lugar de desempeño-. Agregando, que no es facultad del Fiscalizador pronunciarse sobre aspecto de mérito, pero sí respecto a que los actos de la Administración del Estado tengan una motivación y un fundamento racional, ya que, conforme al principio de juridicidad, es necesario que estos no obedezcan al mero capricho de la autoridad, sino que a hechos efectivos que le otorguen legitimidad.
6.610	23 de enero de 2015	Corporación de Fomento de la Producción	Término de contrato, facultad de la autoridad. No procedía incorporar en su finiquito la cláusula de reserva de derechos, pues el finiquito no constituía el acto por el cual se ponía término a un contrato de trabajo con el Estado, sino que era la comunicación de su conclusión y cuya finalidad era dejar constancia del acuerdo de la voluntad de las partes, en orden a que se han saldado todas las obligaciones pecuniarias pendientes.
9.892	05 de febrero de 2015	Ejército de Chile	Término de contrato de trabajo, por la causal de necesidad de la empresa, de trabajador regido por el Código del Trabajo, fundado (restricción presupuestaria y política de gestión, que hacían imperativas una reestructuración y racionalización del Comando de Bienestar del Ejército.
12.518	13 de febrero de 2015	Municipalidad de Independencia	Término por causal establecida en el artículo 72, letra b), de la ley N°19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, esto es, por falta de probidad, conducta inmoral (fue declarada extemporánea, porque el inciso segundo del artículo 75 del mismo Estatuto, consagraba la prerrogativa de reclamar la ilegalidad de la conclusión de su vínculo laboral, dentro del plazo de 60 días, desde la notificación del término, ante tribunal competente o al Órgano Superior de Control; lo que no hizo en dicha oportunidad).



19.218	13 de febrero de 2015	del Instituto de Desarrollo Agropecuario de Vallenar	No prórroga de contrato. El cumplimiento del plazo establecido en la contrata de un funcionario produce su inmediato cese, sin que para ello sea necesaria una manifestación expresa de voluntad por parte de la autoridad, en orden a señalar su determinación de no prorrogarla. Además, agregó que tampoco existía la obligación para la superioridad de exponer las razones tenidas en consideración para no disponer la aludida renovación, ni la de practicar algún tipo de notificación al efecto. Los servidores contratados bajo la fórmula "mientras sean necesarios sus servicios u otra similar", la autoridad administrativa tenía la facultad de poner término a la relación laboral en el momento que estimara conveniente, esto es, en cualquier época anterior a su vencimiento, lo que resultaba de la propia naturaleza de este tipo de contratación, sin que para tal efecto se requiriera la aceptación del afectado y sin que tampoco correspondiera a la Entidad Fiscalizadora ponderar las razones que se habían tenido en cuenta para determinar el cese de labores.
--------	-----------------------	--	---

4. Jurisprudencia administrativa, referida a desvinculaciones con el estado, publicadas por la Contraloría General de la República, durante la primera anualidad del segundo gobierno del presidente Sebastián Piñera Echenique (11 de marzo de 2018 a 11 de marzo de 2019)

Dictamen u oficio	Fecha	Organismo	Causal y/o fundamento
16.512	29 de junio de 2018	Presidente Agrupación Nacional de Empleado Fiscales	Servidores traspasados desde la calidad jurídica de honorarios a la contrata en virtud de las leyes de presupuestos, pueden considerar sus prestaciones a honorarios previas para efectos de invocar el principio de confianza legítima.
24.828	03 de octubre de 2018	Carabineros de Chile	Se solicitó dejar sin efecto decreto, de 2014, del Ministerio de Interior y Seguridad Pública, que dispuso el cese del recurrente, respecto de esa institución policial, por retiro temporal, en atención a que fue absuelto judicialmente por los hechos que habrían motivado la medida disciplinaria de separación que también se le aplicó. Conforme al artículo 53, inciso primero, de la ley N° 19.880, se puede invalidar de oficio o a petición de parte, los actos contrarios a derecho, siempre que se haga dentro de los dos años contados desde su notificación o publicación -plazo de caducidad, conforme a la uniforme y reiterada jurisprudencia administrativa- y no de prescripción, de modo que no se interrumpe ni se suspende por la interposición de reclamos durante su vigencia. En la actualidad, no resultaba posible disponer su invalidación, pues el plazo para ello se encontraba vencido. Sin perjuicio de lo anterior, señaló que, respecto a que habría sido absuelto en sede judicial por los mismos hechos que habrían motivado su alejamiento, de conformidad con el artículo 13 del decreto N°900, de 1967, del ex Ministerio del Interior, Reglamento de Disciplina, la responsabilidad administrativa es independiente de la civil y penal, por ende, la condena, el sobreseimiento o la absolución en el respectivo proceso, no excluyen la posibilidad de aplicar al servidor una medida administrativa en razón de los mismos acontecimientos.
24.901	04 de octubre de 2018	Hospital de Carabineros	Cese por aplicación del artículo 161 del Código del Trabajo, por racionalización presupuestaria. El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicios, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. Los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, no tienen más derechos que los contemplados en ese texto legal y en lo pactado en el respectivo contrato de trabajo, no encontrándose el órgano administrativo facultado para conceder beneficios superiores o inferiores a los allí

			establecidos. Por tanto, como no se pactó el entero del bono de responsabilidad, éste no corresponde.
25.027	05 de octubre de 2018	Municipalidad de La Granja	No renovación de contrata debido a que éste no cumplió las labores que le fueron encomendadas y por ajuste presupuestario (a solicitud de un diputado, la Contraloría informó que los servidores que se han desempeñado sujetos a prórrogas reiteradas, constituyen confianza legítima de que tal práctica será reiterada en el futuro, de modo que para adoptar una determinación diversa es menester que la autoridad emita un acto administrativo que explicita los fundamentos que avalan tal decisión, detallando el razonamiento y los antecedentes de hecho y de derecho en que se sustenta. La necesidad de enmarcarse dentro del límite establecido en el artículo 2º, inciso cuarto, de la ley N°18.883 - modificado por la ley N°20.922- que prevé que los cargos a contrata, en su conjunto, no podrán representar un gasto superior al cuarenta por ciento del gasto de remuneraciones de la planta municipal.)
25.158	05 de octubre de 2018	Dirección de Bienestar de Carabineros de Chile,	Artículo 161 del Código del Trabajo, necesidad de la empresa, bastando sólo una apreciación objetiva de las condiciones, tanto del establecimiento como del empleado; de los antecedentes, aparecía que la desvinculación había obedecido a una reestructuración organizacional de dicha Dirección de Bienestar, sin que se advirtiera que el aludido término de labores. Por ello, dispuesto en ejercicio de una legítima potestad, constituyera una represalia. El artículo 3º de la Ley N°18.713, que contiene el Estatuto de la Dirección de Bienestar de Carabineros de Chile, concedió a su director, entre otras, la facultad de suscribir contratos de trabajo con trabajadores que dependerán de esa Unidad, los que se rigen por las normas del mencionado Código. Respecto a los pagos de cotizaciones previsionales, se encontraban conforme a derecho.
26.030	18 de octubre de 2018	Departamento de Administración de Educación Municipal de Carahue	Se consultó situación de los funcionarios traspasados desde el Departamento de Administración Municipal al Servicio Local de Educación, concluyéndose que la letra f) del numeral primero del artículo trigésimo octavo transitorio de la referida Ley N°21.040, expresa que el Director Ejecutivo de dicho Servicio Local dispondrá del traspaso de los funcionarios seleccionados por concurso, mediante resolución dictada al efecto, debiendo comunicar a la respectiva entidad empleadora el personal que ha resultado seleccionado. La letra f) del numeral primero del artículo trigésimo octavo transitorio de la referida ley N°21.040, expresa que el Director Ejecutivo del Servicio Local respectivo dispondrá el traspaso de los funcionarios seleccionados, mediante resolución dictada al efecto, debiendo comunicar a la respectiva entidad empleadora el personal que ha resultado seleccionado. A

			<p>continuación, el inciso segundo del numeral tercero del mismo precepto legal, expreso, en lo que interesa, que sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3 ° de la ley N ° 18.883, excepcionalmente, las municipalidades estarán facultadas para reubicar en otras funciones a los trabajadores que por cualquier causa no hubieren sido traspasados al Servicio Local correspondiente. Dicho personal continuará afecto al régimen laboral al que se encontraba sujeto con anterioridad al ejercicio de dicha facultad, teniendo a lo menos tres años de servicio, como en el caso de una servidora que se encuentra amparada por el fuero maternal, no es posible para la autoridad cesar la relación funcionaria por propia voluntad o por la llegada del plazo, sino que, por el contrario, debe renovar el contrato por todo el tiempo que dure el beneficio de la inamovilidad, a menos que estime pertinente requerir la autorización judicial que permita la desvinculación, tal como lo dispone el mencionado artículo 174 del Código del Trabajo.</p>
26.829	25 de octubre de 2018	Subsecretaría de Telecomunicaciones	<p>Término anticipado de la contrata (solicitado informe de un diputado, la jurisprudencia administrativa señaló que la materia se encontraba contenida en los dictámenes Nos 85.700, de 2016, y 6.400, de 2018, entre otros, concluyendo que cuando una contrata o su prórroga ha sido dispuesta con la fórmula “mientras sean necesarios sus servicios”, la autoridad puede ponerle término en el momento que estime conveniente, siempre que lo materialice a través de un acto administrativo fundado. En tal sentido, los dictámenes Nos 6.190, de 2014 y 27.837, de 2016, han sostenido que es necesario que en el respectivo acto administrativo se señalen los razonamientos y los antecedentes de hecho y de derecho que le sirvieron de sustento, y conforme a los cuales adoptó su decisión, pues la mera referencia formal a los motivos no permite que de su sola lectura se pueda conocer cuál fue el raciocinio para tomar la medida; de conformidad con la evaluación de desempeño especial del interesado, fechada el 16 de mayo del año en curso, y suscrita por el jefe de la División de Fiscalización, se consigna que desde su incorporación a esa unidad se le habría confiado la responsabilidad como “encargado del Centro de Monitoreo de Subtel”, asignándosele las tareas y verificándose los incumplimientos que indica, los que fueron transcritos en la referida resolución exenta N°28, de 2018. En el caso, podrá servir de fundamento para prescindir del vínculo con un funcionario, y en la medida que se encuentre suficientemente acreditado mediante la cita de los antecedentes que respaldan esa decisión -como por ejemplo estudios o informes-, entre otros, una deficiente evaluación del servidor, ya sea en la calificación regular y</p>

			periódica u otra evaluación particular sobre hechos o periodos no comprendidos en la calificación).
27.094	30 de octubre de 2018	Ejército de Chile	Cese por necesidades institucionales, de conformidad con el artículo 56 del Decreto Ley N°2.306, de 1978 ( tal norma contempla una atribución discrecional de la autoridad que le permite determinar la desvinculación de los reservistas llamados al servicio activo cuando lo requieran las necesidades institucionales, siendo dable agregar que, según constaba de los documentos adjuntos, en el decreto exento que dispuso la eliminación del recurrente, se dejó expresa constancia que dicha desvinculación obedecía a la aplicación de la mencionada potestad, por lo que cabe concluir que el respectivo instrumento cumple con la exigencia de ser motivado).
27.143	31 de octubre de 2018	Municipalidad de Laja	No renovación de su contrato como jefe de la unidad técnico-pedagógica, del Liceo A-66 “Héroes de la Concepción” (cargo de confianza exclusiva del director del establecimiento y por tanto no se encuentra bajo el amparo de la confianza legítima) el sostenedor podrá optar entre que continúen desempeñándose en ella en caso de que exista disponibilidad. Sin perjuicio de ello, señaló el Ente Fiscalizador que conforme a su Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado -SIAPER-, el recurrente, con anterioridad a su designación como jefe de la unidad técnico-pedagógica, pertenecía a la dotación docente del mentado municipio, por tanto, en virtud del artículo 34 C, inciso tercero, de la ley N°19.070, de los profesionales de la educación que cumplan funciones de subdirector, inspector general y jefe técnico-, el sostenedor podrá optar entre que sea ubicado en la dotación, si existiera disponibilidad, o pagarle la indemnización, porque “Cuando cesen en sus funciones los profesionales que hayan pertenecido a la respectiva dotación docente al asumir los cargos a que se refiere este artículo, y no concurra una causal derivada de su responsabilidad administrativa, civil o penal, el sostenedor podrá optar entre que continúen desempeñándose en ella en caso de que exista disponibilidad, en alguna de las funciones a que se refiere el artículo 5° de esta ley en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación Municipal sin derecho a la asignación establecida en el artículo 51 de esta ley; o a poner término a su relación laboral con una indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas el último mes, por año de servicio o fracción superior a seis meses, con un máximo de once descontada la asignación que establece el artículo 51 de esta ley”).

27.868	09 de noviembre de 2018	Dirección General de Aguas	Término anticipado de designación a contrata (redistribución de labores asignadas a un servidor, por ausencias prolongadas, no constituye una supresión de cargo y permite justificar tal determinación). Además, la peticionaria fue contratada con la cláusula “mientras sean necesarios sus servicios”, vínculo que fue prorrogado anualmente y en forma sucesiva, siendo la última la correspondiente al año 2017. Por tanto, la autoridad puede ponerle término en el momento que estime conveniente, siempre que lo materialice a través de un acto administrativo fundado, emitiendo un acto administrativo en que se detallen los antecedentes de hecho y de derecho que le sirven de sustento y conforme con los cuales adopte su decisión, de modo que, de su sola lectura se pueda conocer cuál fue el raciocinio para ello.
28.660	19 de noviembre de 2018	Dirección de Obras Hidráulicas del Ministerio de Obras Públicas	Término anticipado de la contrata de la recurrente, se encuentra debidamente fundamentado en el cese de las funciones directivas que se le habían asignado
28.664	19 de noviembre, de 2018	Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales	Término anticipado de contrata; cargo equivalente a naturaleza de confianza. Se estimó que en la Ley N°20.713, de Presupuestos del Sector Público para el año 2014, había establecido en la partida 06, capítulo 02, programa 01, correspondiente a la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Ministerio de Relaciones Exteriores, específicamente en su glosa general N°02, letra b), que el personal a contrata del servicio podría desempeñar funciones de carácter directivo que se le asignaran o delegaran mediante resolución fundada del jefe de servicio, en la que debía precisarse las referidas funciones. Atribución que se reiteró, en similares términos, en las respectivas leyes de presupuesto para los años 2015, 2016, 2017 y 2018.
29.981	03 de diciembre de 2018	Comando de Bienestar del Ejército	Término de contrato. Nada obsta a que el trabajador, en un acto del todo voluntario, autorice la deducción de las cuotas pendientes de un crédito social otorgado por una caja de compensación, la indemnización por años de servicios que pudiere corresponderle, siendo posible que ese consentimiento sea anterior al cese o posterior a este -en el caso, fueron deducidos de su finiquito-
30.277	06 de diciembre de 2018	Departamento de Salud de la Municipalidad de Padre Las Casas	Llegada del plazo (contratada en virtud de la prerrogativa entregada por el artículo 112 del Código Sanitario, por situación especial de escasez de médicos, cuando ello es imprescindible para asegurar la entrega de las prestaciones de salud, es admisible que el sistema público de salud recurra transitoriamente a la contratación de médicos que hayan obtenido su título en el extranjero, aun cuando estos no hubieren rendido y aprobado el EUNACOM, siempre que se acrediten fehacientemente tales carencias, demostrando que se hicieron intentos efectivos por reclutar a

			<p>personas que cumplieran con los requisitos para el empleo de que se trate, entre ellos, el de haber aprobado el anotado examen. Sin embargo, aunque hubiese llegado el plazo, en virtud del artículo 201 del Código del Trabajo, durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en su artículo 174, en virtud del cual a la autoridad no le resulta posible poner término a la relación funcionaria por su propia voluntad o por la llegada del plazo, a menos que estime pertinente requerir la autorización judicial que permita la desvinculación.</p> <p>Enseguida, el inciso cuarto del referido precepto añade, en lo que interesa, que si por ignorancia del estado de gravidez se hubiere dispuesto el cese de la contratación con infracción al mencionado fuero, la medida quedará sin efecto y la empleada volverá a sus labores, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona.)</p>
30.740	11 de diciembre de 2018	Carabineros de Chile	<p>Invalidez de segunda clase y beneficios ampliados (el recurrente reiteraba su derecho a indemnización, solicitando la ampliación del monto de la indemnización especial que ha de pagarse a los asignatarios de montepío o a los herederos intestados, en su caso, cuando el personal fallece en las circunstancias que el precepto señala, hipótesis que no se produjo en la situación del recurrente, según el artículo 71 bis de la ley N°18.961, referido al personal que fallezca en accidente en acto del servicio causará una indemnización a los asignatarios de montepío mencionados en el artículo 70 bis de la ley N° 18.961, o a sus herederos intestados, equivalente a dos años de su sueldo imponible, la que en las situaciones reguladas en el artículo 72 del mismo texto legal, se aumentará a tres años de sueldo imponible).</p>
30.886	12 de diciembre de 2018	Agencia Nacional de Inteligencia	<p>Término anticipado de contrato (ingresó, en el año 2006; vínculo que fue prorrogado hasta el 31 de diciembre del año 2018, incluyéndose la cláusula “mientras sean necesarios sus servicios”. Posteriormente, a través de resolución exenta, se determinó finalizar anticipadamente esa designación; decisión que le fue notificada al recurrente con fecha 29 de junio del año 2018. La autoridad puede ponerle término en el momento que estime conveniente, siempre que lo materialice a través de un acto administrativo fundado. reestructuración de dicho organismo, derivada de la necesidad de cumplir con las nuevas directrices y labores impartidas, y por los cambios en las tareas encomendadas a los distintos departamentos y divisiones, circunstancias que hacían innecesarios</p>

			<p>los servicios; tal motivo esgrimido no satisfizo los requerimientos exigidos en la jurisprudencia administrativa, toda vez que en dicho acto administrativo la jefatura superior de esa agencia, se limita a efectuar una referencia formal a una determinada situación, sin mencione el acto administrativo, dictado con anterioridad a la desvinculación del reclamante, mediante el cual se hubiese realizado esa modificación orgánica; requisito cuyo cumplimiento, conforme con el criterio contenido en el oficio N°18.965, de 2018, es necesario acreditar para proceder al cese ni especifica en qué medida esa modificación estructural haría innecesarios los servicios de aquél, por lo que el acto administrativo -resolución exenta- no contenía los razonamientos ni los antecedentes fácticos que servían de sustento a la decisión adoptada, debiéndole renovar el contrato en los mismos términos de su última designación, reincorporándolo a sus funciones y pagándole las remuneraciones correspondientes al tiempo durante el cual se vio separado de sus labores, ya que dicho impedimento proviene de una situación de fuerza mayor, no imputable a aquél).</p>
31.070	14 de diciembre de 2018	Gobernación Provincial de Osorno	<p>Contratada a honorarios no se le extendió el contrato (al tomar conocimiento del estado de embarazo de la funcionaria, se le extendió el contrato respectivo en los mismos términos que tenía hasta antes de disponerse su término. Conforme al inciso segundo del artículo 89 de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, los servidores públicos tienen derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplaban los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley y de protección a la maternidad, de acuerdo con las disposiciones del Título II, Libro II, del Código del Trabajo. Al efecto, el artículo 201 de ese Código prevé que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozaba de fuero laboral y estaba sujeta a lo dispuesto en su artículo 174, esto es, que el empleador no puede poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 de ese Código Laboral, es decir, por el vencimiento del plazo convenido en el contrato o por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Sin perjuicio de lo señalado, agregó que se advertía ilegalidad en el cese del contrato de prestación de servicios a honorarios prestados por la recurrente, toda vez que aquella no se encontraba expresamente amparada por fuero maternal, en virtud de lo dispuesto en la convención con una trabajadora a honorarios,</p>



			debiendo añadirse que, a esa data, ese servicio desconocía su embarazo.
31.541	18 de diciembre de 2018	Ejército de Chile	Persona dada de baja, por la causal de enfermedad. Retiro absoluto de exfuncionario del Ejército, por la causal de enfermedad incurable. El estado de salud de los servidores del Ejército, se radica en la respectiva Comisión de Sanidad, no correspondiéndole a la Contraloría General revisar los antecedentes clínicos o elementos de juicio que sustenten los informes emitidos por aquélla, en atención a su carácter eminentemente especializado y técnico. Fue válidamente notificado tanto del informe de la Comisión de Sanidad como del acto administrativo que dispuso su desvinculación, el cual se encontraba debidamente fundamentado y aplicado en virtud del artículo 234 del decreto con fuerza de ley N°1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional, Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.
1.319	15 de enero de 2019	Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, DIRECON.	Término de contrato de funcionaria a honorario, por tanto, regida por su contrato con la administración; contrato cuya cláusula octava, se pactó que tendría derecho al goce de feriados y de descanso complementario por trabajos extraordinarios realizados fuera de la jornada habitual, en los mismos términos que los funcionarios regidos por la ley N°18.834 y siempre que reúna los requisitos exigidos para impetrar esos beneficios. Dicha norma no contempla el derecho a pago de feriado pendiente. Por su parte, en relación al pago del descanso complementario, derivado de la ejecución de horas extraordinarias, tiene derecho cuando la desvinculación se produce por una decisión del empleador, para evitar un enriquecimiento sin causa en favor de la Administración.
2.748	25 de enero de 2019	Policía de Investigaciones	Retiro temporal de la Policía de Investigaciones de Chile (dando a conocer los hechos en que aparecía involucrado el interesado). El Presidente de la República posee la atribución de disponerlo; potestad en virtud del artículo 90, letra b), del decreto con fuerza de ley N°1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, Estatuto del Personal de la Policía de Investigaciones de Chile. Tal decisión no se encuentra contemplada dentro del catálogo de sanciones que, de acuerdo con el artículo 140 del texto estatutario, por tanto, por tanto, no se puede aplicar el artículo 139 del mismo, en el sentido de que, una vez que ha sido absuelto o sobreseído por no constituir delito los hechos denunciados, aquél debe ser reincorporado; lo que no podía ser aplicado en la especie.
5.287	21 de febrero 2019	Servicio de Impuestos Internos (SII)	Medida disciplinaria de destitución (haber ocupado tiempo de la jornada de trabajo para fines ajenos a los institucionales, consultando páginas de internet con el fin de atender dichos asunto, configurando

			una grave infracción al principio de probidad administrativa. Sin perjuicio que el Ente Fiscalizador solicitó subsanar parte del procedimiento sumarial, por calificar la conducta con posterioridad a la oportunidad procesal que tuvo el inculpado para efectuar sus descargos).
5.930	28 de febrero de 2019	Carabineros de Chile	Inhabilidad de ingreso a la Administración del Estado debido a una sanción expulsiva por mala conducta; se contabiliza desde el total trámite del acto que la impuso y hasta cinco años después de verificada tal circunstancia (los artículos 12, letra e), de la ley N°18.834, y 10, letra e), de la ley N°18.883, disponen, que para ingresar a la Administración del Estado o a una municipalidad, respectivamente, será menester 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; sin que se requiera obtener decreto supremo de rehabilitación. En consecuencia, en la especie, se habría extinguido la inhabilidad de ingreso que pesaba en su contra, pudiendo postular a cargos en la Administración Civil y Municipal, así como en cualquier rama de las Fuerzas Armadas o en la Policía de Investigaciones de Chile).
6.113	01 de marzo de 2019	Servicio de Bienestar del Ministerio de Obras Públicas	Término anticipado de la designación a contrata del recurrente, se dispuso a través de un acto administrativo debidamente fundado.

**5. Jurisprudencia administrativa, referida a desvinculaciones con el estado, publicadas por la Contraloría General de la República, durante la primera anualidad del gobierno del presidente Gabriel Boric Font (11 de marzo de 2022 a 11 de marzo de 2023)**

Dictamen u oficio	Fecha	Organismo	Causal y/o fundamento
E173.171 <sup>29</sup>	10 de enero de 2022	Contraloría General de la República	<p>Se dirigieron instrucciones sobre el personal contratado a honorarios, estimando necesario realizar una reinterpretación del artículo 11 de la ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, y del artículo 4° de la ley N°18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, planteando nuevos criterio respecto a lo siguiente: requisitos, en lo pertinente a esta materia, sobre ámbito presupuestarios, ámbito temporal, traspasos a contrata, entre otros. En lo atinente, si bien las contrataciones a honorarios originalmente eran transitorias, en la mayoría de los casos terminaron por extenderse en el tiempo de manera tal que la persona contratada a honorarios, sin tener la calidad de funcionario público, se tornó en un servidor permanente, pero sujeto a un régimen jurídico normalmente más desventajoso que el resto de quienes se desempeñan en el pertinente organismo, cumpliendo habitualmente idénticas funciones, pero careciendo de los derechos que la ley reconoce a los empleados públicos, salvo que estos se pactaran en las pertinentes convenciones, dejando su determinación a la mera discrecionalidad de la autoridad respectiva, disponiéndose, por regla general, como máximo por una anualidad y su renovación quedaba entregada, entre otros factores, a la disponibilidad presupuestaria y a la discrecionalidad del jefe de servicio, sin que se les haya extendido la protección de la confianza legítima que esta Entidad de Control reconoció a los funcionarios públicos a partir de la emisión del dictamen N°22.766, de 2016. La contratación masiva y permanente de personal a honorarios para el cumplimiento de las labores habituales de los servicios -que, en lo inmediato, representa un menor gasto público a costa de dicho personal, en atención a la exclusión de asignaciones y del pago de cotizaciones de seguridad social-, venía importando un ejercicio de esta facultad legal que se desviaba del fin para el que fue originalmente otorgada, entre otros. En este contexto, estimó indispensable observar el principio de primacía de la realidad que había recogido el Poder Judicial, reinterpretando el artículo 11° de la Ley N°18.834, el artículo 4° de la ley 18.883</p>

<sup>29</sup> Aunque es previo a este gobierno, se incorpora por la especial importancia del cambio de criterio jurisprudencial de la Contraloría General

E197.874	25 de marzo de 2022	Servicio Electoral, SERVEL	No renovación de contrata, por corresponder a horarios, de naturaleza transitoria (funcionarias embarazadas (artículo 201 del Código del Trabajo prevé que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en su artículo 174, esto es, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales fijadas en los números 4 y 5 del artículo 159 de ese código, es decir, por el vencimiento del plazo convenido en el contrato o por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato. Invocando el dictamen N°14.498, de 2019, reiteró que 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, resultaban extensibles a las servidoras que prestaban servicios a honorarios en virtud de un contrato de esa naturaleza, celebrado conforme al inciso segundo del artículo 11 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, que desarrollan funciones habituales, bajo sucesivas contrataciones, cumpliendo las mismas labores que una funcionaria pública, por lo que esos derechos se entenderán implícitamente incorporados a sus contratos, por lo que correspondía que el SERVEL las reincorpore por al menos el período que resta del anotado beneficio maternal y pague los honorarios que dejaron de percibir por el tiempo que estuvieron separadas de sus funciones.
E204.328	14 de abril de 2022	Municipalidad Pedro Aguirre Cerda	Impedimento para ingresar a la administración, en aplicación del principio de probidad administrativa, (estableciendo un piso de idoneidad moral para el acceso a un cargo público, implica entender que todo aquel que ha cesado en un empleo de un servicio público por aplicación de la medida de destitución, carece de aquella para reintegrarse, al menos, durante un cierto periodo de tiempo, como es el de cinco años. La circunstancia de que la relación de un trabajador se regule por el Código del Trabajo, no lo sustrae de la condición de funcionario, quedando tanto el empleador como el servidor, sujetos a normas de derecho público que les exige actuar dentro del marco jurídico correspondiente. Por tanto, el criterio se aplica a contratados en régimen del Código del Trabajo, el Estatuto Docente o el contrato a honorarios que si bien no son funcionarios públicos, tienen el carácter de servidores estatales y realizan una función pública), en aplicación del artículo 8° de la Constitución Política de la República prevé que “El ejercicio de las funciones públicas obliga a sus titulares a dar estricto cumplimiento al principio de

			<p>probidad en todas sus actuaciones y la Ley N°18.575, en su artículo 13, que establece que la totalidad de los servidores de la Administración debe respetar el principio de probidad administrativa, el que, de acuerdo con su artículo 52, inciso segundo, “consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular.”.</p>
E209.984	04 de mayo de 2022	Municipalidad de Cisnes	<p>La Municipalidad procedió a informar que no dio cumplimiento a la restitución de la funcionaria a honorario, embarazada, en razón de que, ella había judicializado el caso, ante tribunales laborales, llegando a un avenimiento judicial entre las partes, aprobado por el tribunal. En consecuencia, había terminado el vínculo laboral que mantenían. Al efecto, el Fiscalizador dejó sin efecto el dictamen que obligaba a la municipalidad, sin perjuicio que debía dar cumplimiento a lo señalado en sede judicial.</p>
E210943	2022	Contraloría Regional de La Araucanía	<p>Aplica dictamen 127.266 de 2021, en el sentido que 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 éste disponga el desafuero o aplicar la medida una vez transcurrido el plazo de protección. Reconsiderando jurisprudencia en contrario</p>
E219177	31 de mayo de 2022	Servicio Local de Educación Pública de Colchagua - SLEP de Colchagua	<p>Cese anticipado del personal docente perteneciente a dicho Servicio, con desempeño en las comunas de San Fernando, Placilla, Chimbarongo y Nancagua. en sus presentaciones no identificaron a los docentes y asistentes de la educación que fueron desvinculados en virtud de otras causales que se alegaban, como vencimiento del plazo del contrato, contenida en la letra d) del artículo 72 de la ley N°19.070 y en la letra e) del artículo 33 de la ley N°21.109, respectivamente, ni se habían acompañado antecedentes de cada uno de ellos, y puesto que tratándose de los docentes presumiblemente amparados por el principio de confianza legítima, señaló que su situación particular tenía que examinarse, caso a caso, de acuerdo a lo precisado en el dictamen N°E188830, de 2022 y, por ello, se abstenía, en esta oportunidad, de emitir un pronunciamiento al respecto.</p> <p>No obstante, señaló que correspondía que el SLEP de Colchagua analizara la situación de cada asistente de la educación y docente que haya sido desvinculado por las referidas causales, de acuerdo con la normativa y criterios jurisprudenciales expuestos y regularizara, de ser procedente, la situación funcionaria de aquellos servidores cuyo cese no se hubiera ajustado a derecho. Finalmente, se abstuvo de emitir opinión respecto de funcionarios no individualizados y que no se</p>

			presentaron antecedentes ni circunstancias respecto de ellos.
E266327	13 de octubre de 2022	Servicio Nacional de Menores (SENAME	Necesidades de la empresa (Senama solicitaba reconsideración del dictamen que los obligaba a pagar indemnizaciones. Sin embargo el Órgano de Control sentenció que los regidos por el Código del Trabajo, tienen derecho a la indemnización por años de servicio por aplicación de la causal del artículo 161 del Código del Trabajo. Además, que el pago de tales indemnizaciones se enmarcaban dentro de los objetivos y fines específicos de la subvención, toda vez que la atención de los niños, niñas y adolescentes llevada a cabo por los OCA requería la contratación de personal y su desvinculación traía aparejada, según correspondía, el pago de indemnizaciones cuya fuente es la propia ley, sin que por ello se desnaturalice la finalidad de la subvención)
E260636	27 de noviembre de 2022	Servicio Local de Educación de Colchagua	Frente a la impugnación por el cese de docentes y asistentes de la educación (sendos diputados solicitaron reconsideración del dictamen E219.177, de 2022 (requiriendo la invalidación del Plan Anual, que suprimió horas y, con ello, disminuyó de las cargas horarias, fundado la solicitud en no cumplir los requisitos previstos en el artículo 46 de la ley N°21.040. Finalmente, se concluye que la repartición pública dio inicio al procedimiento de invalidación del plan anual para el año 2022 por resolución exenta N°1.898, de 18 de julio de 2022, acorde con lo ordenado en el referido dictamen N°E219177, de 2022. No obstante, el Ente Fiscalizador reiteró que correspondía analizar la situación de cada asistente de la educación y docente que hubiera sido desvinculado, regularizando, de ser pertinente, la situación funcionaria de aquellos servidores cuyos ceses no se hubieran ajustado a derecho. Finalmente se rechazó la solicitud de reconsideración del dictamen E219177, de 2022).

E283351	01 de diciembre de 2022	Municipalidad Loncoche	<p>Consulta si puede ser desvinculada, dado su parentesco con la concejala de dicha institución - persona inhábil-) y su estado de embarazo, según el artículo 201 del Código del Trabajo, que prevé que toda madre trabajadora goza de fuero durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del mismo cuerpo normativo En estricto rigor, la Contraloría reconoce que la designación debía ser nula, por tanto, ser desvinculada, como consecuencia de su vínculo de parentesco con la concejala- el artículo 54, letra b), de la ley N°18.575, dispone que no podrán ingresar a cargos en la Administración del Estado, las personas que tengan la calidad de cónyuge, hijos, adoptados o parientes hasta el tercer grado de consanguinidad y segundo de afinidad inclusive respecto de las autoridades y de los funcionarios directivos del organismo de la administración civil del Estado al que postulan-. Sin embargo, dada la existencia del nuevo antecedente relativo al fuero maternal de que gozaría, esa especial protección debería primar en la especie, por lo que no podría ser alejada de su empleo, En este contexto, se aplicó dictamen, que se refiere a desvinculaciones legales de embarazadas, sean estas por aplicación sancionatoria, E127266, de 2021 ejecutará a contar de la fecha en que termine esa protección, o bien, una vez que se acoja el desafuero, lo que ocurra primero, es decir; lo anterior, por preferir el interés superior del niño y de la niña. En consecuencia, la recurrente se encontraba protegida el artículo 201 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que la Municipalidad de Loncoche pida la autorización del juez competente para que este disponga el desafuero de la trabajadora, pudiendo, conforme a igual disposición, solicitarle como medida prejudicial decretar la separación provisional de la misma de sus labores, con o sin derecho a remuneración.)</p>
Oficio E285336	07 de diciembre de 2022	Solicitud de la Defensoría Penal Pública	<p>Cese por fallecimiento de cargo Directivo grado 3°. En este contexto, por ser cargo adscrito a la Alta Dirección Pública en el segundo nivel jerárquico, se consulta si da lugar a la indemnización prevista en el artículo quincuagésimo octavo, inciso tercero, de la ley N°19.882, concluyéndose que, legalmente, sólo corresponde por petición de renuncia voluntaria, 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 este sea renovado, lo que no ocurriría en la especie, dado que el término del vínculo se produce por fallecimiento, no habiéndolo contemplado el legislador.</p>

Oficio E287743	15 de diciembre de 2022	Municipalidad de Illapel	Mediante decreto alcaldicio puso término al contrato, enterándole las indemnizaciones correspondientes. (se reclamaba feriado proporcional, pero se dictaminó que no procedía que la municipalidad lo pagara porque el beneficio no aplica a los asistentes de la educación, toda vez que el feriado regulado en la ley N°21.109 tiene una naturaleza distinta y fundamentos diferentes al establecido en el Código del Trabajo). Por su parte, el municipio debería enterar feriado compensatorio al recurrente, por haber realizado labores esenciales en el período destinado a su descanso, en la medida que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 73 del Código del Trabajo.
-------------------	-------------------------------	-----------------------------	---



## VI. CONCLUSIONES

De conformidad a los artículos 6 y 7 de la Constitución Política de la República, los órganos del Estado analizados deben someter sus actos de desvinculación a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella; lo anterior, previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley, para efectos que el acto sea válido.

En este marco, revisados los antecedentes de hecho informados a través de la Ley N°20.285, Sobre Acceso a la Información Pública, durante los cambios de gobierno analizados, es decir, los 12 meses siguientes al 11 de marzo de los años 2006, 2010, 2014, 2018 y 2022, diferenciando las calidades jurídicas, han comprendido, principalmente, desvinculaciones por las siguientes causales: aceptación de renuncia, declaración de vacancia, obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, término del período legal por el cual se es designado, fallecimiento y término anticipado de contrato.

De acuerdo a los dictámenes y oficios emitidos por el Ente Fiscalizador -pronunciados ante reclamos y denuncias de funcionarios y funcionarias desvinculados del Estado-, se puede concluir que, respecto de la legalidad formal del acto, los órganos recurridos aplican la legalidad y reglamentación vigente, conforme a sus respectivos estatutos, tales como la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo; la Ley N°18.883, Orgánica Constitucional de Municipalidades, Ley N°19.070, que Aprueba Estatuto de los Profesionales de la Educación, Ley N°19.464, que Establece Normas y Concede Aumento de Remuneraciones para Personal no Docente de Establecimientos Educacionales que Indica y sus modificaciones (hoy, N°21.109, que Establece un Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública), Ley N°19.664, que Establece Normas Especiales para Profesionales Funcionarios que Indica de los Servicios de Salud y Modifica la Ley N°15.076; Decreto con Fuerza de Ley N°1 de 1968, del Ministerio de Defensa, etc.

Sin perjuicio de que la Contraloría General de la República, en la mayoría de las reclamaciones por desvinculaciones en el período estudiada no advierte ilegalidad, conforme a sus pronunciamientos, se considera relevante mencionar en estas conclusiones las principales argumentaciones denunciadas en todas las calidades jurídicas, siendo estas: arbitrariedad, necesidad del servicio, falta de la llegada del plazo, falta de aviso previo y/o falta de notificación conforme a derecho, estado de embarazo y encontrarse cursando licencia médica. Al efecto:

1.- Despidos de mujeres en situación de embarazo:

Respecto de las trabajadoras a honorarios, en un primer momento, se aplicó el vencimiento del plazo acordado en el contrato suscrito, conforme al Código del Trabajo. Asimismo, en los casos de contrata, se aplicó el vencimiento legal o el señalado en la resolución respectiva. Principalmente, no prorrogándose la contrata, en aplicación de las facultades del jefe de servicio, de conformidad a la Ley N°19.575, sobre Bases de la Administración.

Posteriormente, motivado en dictámenes de la Contraloría General de la República, se reconocen y aplican los derechos sobre maternidad establecidos para las trabajadoras regidas por el Estatuto Administrativo, aplicándose a trabajadoras a honorarios, siempre y cuando tal beneficio estuviese estipulado en el contrato suscrito con la organización. Es decir, sin perjuicio de reconocer que estas trabajadoras cumplían una función de tareas transitorias, se les equipara a la realidad

estatutaria de las servidoras públicas, si tal derecho estuviera contemplado en el convenio suscrito por las partes.

En el mismo sentido, las mujeres embarazadas que estuvieran contratadas a contrata y no fueran prorrogadas, también fueron sujeto de protección jurídica ante despidos; ya fueran anticipados o a la llegada del plazo de su respectivo vencimiento, sin perjuicio de la dependencia – como la aplicación a las profesionales de la educación del sector municipal, regidas por la Ley 19.070, sobre Estatuto Docente y supletoriamente el Código del Trabajo y leyes complementarias referidas a maternidad, en aplicación del inciso 1° del artículo 201 del Código del Trabajo. Es decir, durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, las trabajadoras tienen derecho al fuero laboral, acorde al artículo 174 del mismo Código. En consecuencia, aquellos sostenedores municipales que desvincularon mujeres embarazadas, en contravención de la norma, la medida quedó sin efecto, con la consecuente reincorporación a su trabajo-.

De este modo, sin distinguir la naturaleza jurídica de la contratación ni la dependencia (administración central, servicios relacionados y funcionarias de establecimientos educacionales y de salud, dependientes de las municipalidades, incluidas aquellas funcionarias que cesaran en virtud de una sanción expulsiva o una calificación deficiente o en virtud de causales de alejamiento dispuestas por la ley, estaban protegidas por el fuero maternal por todo el lapso que se preveía en el artículo 201 del Código del Trabajo, como señala el oficio E127.266, de 2021, del Ente Fiscalizador).

Por tanto, hasta la actualidad y sin perjuicio de la factibilidad de los cambios remuneratorios, basta la sola presentación del correspondiente certificado médico o de la matrona que constate el hecho del embarazo para impedir la desvinculación a una embarazada, ya sea con contrato de honorario, no prorrogada a contrata o regida por leyes especiales. Sin perjuicio de ello, la jurisprudencia administrativa, en todos los casos, expresa en sus diversos dictámenes que para poner término a la contrata de alguna funcionaria que se encontrara en dicha situación de embarazo a la fecha de ponerse término a sus servicios, igualmente se puede efectuar, previa solicitud de autorización del tribunal competente; de no efectuarse tal gestión y siendo requerida su intervención, se ordena la reincorporación de la funcionaria despedida en su empleo y el pago de las remuneraciones correspondientes al periodo en el cual hubiese permanecido indebidamente separada del cargo, por orden de la autoridad. Asimismo, el Ente de Control agrega, desde el año 2012, que dicha protección no confiere inviolabilidad respecto del sistema remuneratorio de las funcionarias, por tanto, éstas sí pueden sufrir cambio de destinaciones y remuneraciones.

Hacen excepción al fuero por maternidad las trabajadoras embarazadas que estuviesen realizando reemplazos de plazas titulares de planta en el gobierno central. Es decir, éstas sí terminan su función, aunque se encuentren embarazadas, una vez que el o la titular se reincorpore al servicio, a diferencia de reemplazos a “simples contrata”, puesto que tales reemplazos no afectan a la planta del servicio ni a los cargos asimilados a la misma.

2.- Respecto del vencimiento del plazo y el término anticipado.

En este caso, en un primer momento, se le aplicó a las funcionarias y funcionarios a honorarios, lo estipulado en el respectivo contrato de trabajo -aprobado por la resolución respectiva-. Es decir, se desvinculó a este personal conforme al plazo estipulado en dicho convenio.

Por su parte, en aplicación del inciso 1, del artículo 10 de la Ley N°18.834, sobre Estatuto Administrativo, a las y los trabajadores a contrata, la duración de sus contratos expiraba el 31 de diciembre de cada año y, en consecuencia, quienes servían en tal calidad terminaban sus funciones por el solo ministerio de la ley, a menos que hubiera mediado la prórroga notificada con, a lo menos, 30 días de anticipación. Por lo mismo, dado que se conocía la fecha de expiración, la Entidad de Control precisó que la falta de notificación de una desvinculación funcionaria, no invalidaba la decisión de la autoridad, puesto que las contratas tenían derecho a permanecer en sus empleos hasta el vencimiento del plazo –además de permanecer mientras no operara algunas de las causales de expiración de funciones, salvo cuando hubieran sido designados con la fórmula "o mientras sean necesarios sus servicios" u otra similar-, y sin mayor fundamentado, por corresponder a la facultad de la jefatura del servicio. Por tanto, la autoridad puede aplicarla cuando lo estime conveniente. En consecuencia, fueron rechazadas todas las presentaciones en este sentido, porque según lo dictaminado por la Entidad Fiscalizadora, conforme a la legalidad vigente.

Respecto de trabajadores a quienes se le invoque alguna de las causales establecidas en el artículo 160 del Código del Trabajo, el Ente Fiscalizador ha requerido que éstas sean establecidas a través de una breve investigación sumaria o sumario administrativo, de las normas procesales del Estatuto Administrativo, para poner término a la relación laboral, sin que sea necesario que dicha investigación se sujete a reglas rígidas de tramitación; éstas deben observar el derecho fundamental a un debido proceso y ser oído, vale decir, efectuar una indagación destinada a establecer la ocurrencia de los hechos imputados al servidor o servidora y la participación que en ellos les quepa, de modo que se verifique fehacientemente la causal de término de la relación laboral invocada.

Tal criterio se aplica uniformemente a trabajadoras y trabajadores regidos por leyes especiales, de manera de asegurando un justo y racional procedimiento, sin distinción de dependencia, como se exige a establecimientos municipales, que desvinculan a docentes, regidos por la ley N°19.070, sobre Estatuto Docente y a trabajadores despedido anticipadamente, independiente de la calidad jurídica contractual, en el gobierno central, aunque fueran regidos por un contrato laboral.

Cabe mencionar que los reclamos por término de contrato (por ejemplo, invocando causal de despido injustificado, del artículo 160, N°1 y 7 del Código del Trabajo), no pueden reclamarse ni con anterioridad ni conjuntamente a los tribunales de justicia pues, en tales casos, la Contraloría General de la República no tiene competencia para informar ni intervenir en asuntos sometidos al conocimiento de los Tribunales de Justicia, sean de instituciones ministeriales, servicios relacionados, municipalidades, docentes, personal de salud, fuerzas armadas, carabineros o investigaciones, es decir, no pueden pronunciarse, en aplicación de la norma prohibitiva del artículo 6°, inciso tercero, de la ley N°10.336, de su ley orgánica; debiendo abstenerse de resolver o emitir opinión. De hecho, de pronunciarse -por desconocimiento de que se encuentra un litigio pendiente-, la Entidad procede a reconsiderar sus dichos, señalando que queda lo resuelto sin efecto.

Finalmente, como es de conocimiento público, en razón que los tribunales de justicia, acogieran el principio de confianza legítima, ante diversos recursos de protección interpuestos por

trabajadoras y trabajadores a honorarios desvinculados de la Administración (recientemente, en el mismo sentido las causas roles N°s 26.112, 26.131, 26.196, 26.270 y 26.301, todas de 2023, de la Excelentísima Corte Suprema) –jurisprudencia judicial que, además, reconoció la subordinación y dependencia a quienes ejercieron por más de 5 años y, con ello, el derecho a indemnización- la Contraloría General de la República inició la aplicación doctrinaria denominada como “confianza legítima”, expresado en distintos dictámenes (N°s. 22.766 y 85.700, ambos de 2016, 6.400, de 2018 y E156769, de 2021), en el sentido que las y los servidores que se hubieran desempeñado sujetos a prórrogas reiteradas –al menos, de una segunda prórroga-, constituía una confianza de que tal práctica sería reiterada en el futuro, de modo que para adoptar una determinación diversa era menester que la autoridad emitiera un acto administrativo motivado que explicitara los fundamentos que avalaban la decisión de la desvinculación, detallando el razonamiento y los antecedentes de hecho y de derecho en que se sustentaba la decisión de la autoridad.

Por tanto, en el contexto de los cambios de gobierno, sin perjuicio que la “confianza legítima” no constituye una norma jurídica, según lo que se puede apreciar en los gráficos que contienen lo informado en períodos de cambios de gobiernos, se puede concluir que tal doctrina provocó un desincentivo en las desvinculaciones de los órganos del gobierno central, dado que se aprecia una disminución comparativa de ellas, desde el año 2010 en adelante.

### 3.- Casos recurrentes que se mencionan asociados a la desvinculación.

Las situaciones de encontrarse haciendo uso de licencia médica, horas extraordinarias no pagadas, feriados legales sin uso y cobros previsionales pendientes requieren una especial mención, dada su recurrencia.

Respecto de las licencias médicas, en ninguno de los casos fue óbice para impedir una desvinculación, puesto que ellas no constituyen inamovilidad en el empleo. En consecuencia, éstas son cursadas y pagadas mientras se tiene la calidad de trabajadora o trabajador, es decir, hasta que se cumpla el plazo establecido o se pierda la calidad de trabajadora o trabajador por otra causa legal, sin perjuicio que, en el caso de trabajadoras y trabajadores regidos por el Código del Trabajo, sólo resulta posible invocar la causal de “necesidades de la empresa”, a contar del día siguiente al término de la licencia médica o de sus respectivas prórrogas -pudiendo materializarse 30 días después o bien, inmediatamente, una vez pagada la indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración devengada-, como se ve en reiteradas oportunidades aplicada respecto de funcionarios de la Fuerzas Armadas, por ejemplo.

En este contexto, cabe observar que la invocación del artículo 161 del Código Laboral, referido a necesidades de la empresa, está tipificado por el Ente Contralor, en el sentido que “comprende la racionalización o modernización de ella, las bajas en la productividad, los cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hicieran necesaria la separación de uno o más trabajadores, sin ser taxativas”. Lo importantes es que, tal decisión se aplique basándose únicamente en condiciones objetivas, tanto del establecimiento como del funcionario o funcionaria, de modo que estos no obedezcan al mero capricho de la autoridad, sino que a hechos efectivos que le otorgan legitimidad al acto. Es decir, esta causal de desvinculación, como todas las decisiones y actos de la Administración del Estado, debe tener una motivación y fundamento racional;

Por su parte quien reclame horas extraordinarias, éstas deben estar convenidas por escrito o, en su defecto, la o el recurrente debe acompañar antecedentes que acrediten haberlas realizado con conocimiento del servicio, para efectos de considerarse su pago al momento de la desvinculación, dado que el derecho público exige un acto administrativo.

Sobre la compensación monetaria de los feriados al momento de la desvinculación, ésta se rechaza en todas las circunstancias regida por el Estatuto Administrativo, puesto que tal legalidad no la contempla. Asimismo, el ejercicio de tal derecho no corresponde, porque la ley lo contempla para las y los funcionarios en ejercicio, en consecuencia, no corresponde tal aplicación a quienes han dejado de ser funcionaria o funcionario público.

Sobre los gastos previsionales pendientes, para trabajadores del Estado regidos por el Código del Trabajo, desde noviembre de 2009, la vigencia de la relación laboral quedó determinada por el cumplimiento de la obligación de pago de las cotizaciones previsionales (dictamen N°064975). Es decir, la jurisprudencia empezó a aplicar a trabajadores del Estado desvinculados, la Ley N°19.631 (Ley Bustos) que impone el requisito de haberse verificado el completo pago de las cotizaciones previsionales, para efectos de poner término a un contrato. De lo contrario, no se da término al vínculo laboral hasta que éstas sean pagadas; debiendo reincorporar al trabajador o trabajadora, reembolsándosele todas las remuneraciones que le hubieran correspondido durante el tiempo que se le hubiese mantenido separada o separado de sus funciones.

Respecto a esta materia y por razones de competencia, la jurisprudencia administrativa aclaró (2012), que el cobro de pagos adeudados correspondía a los tribunales laborales, por tanto, frente a los cobros adeudados, siempre se abstiene de pronunciarse respecto de ellos.

#### 4.- Sobre quién tiene la titularidad para desvincular

Cabe mencionar que, atendiendo a los diversos dictámenes de la jurisprudencia administrativa, coherentes con los artículos 6 y 7 de la Constitución, respecto de quién puede ponerle término al vínculo con la administración, dependerá de quién tiene la facultad para autorizar el ingreso a la misma, la que, por regla general, corresponde al jefe de servicio, a menos que dicha facultad se encuentre delegada, por acto administrativo válido. Es decir, desvincula quien tenga la competencia para ello, ya sea del personal regido por el Estatuto Administrativo como por el Código del Trabajo.

#### 5.- Ante anomalías de contratación.

Durante el 2010, con ocasión de un reclamo por despido injustificado, se constató una contratación ilegal, de una persona condenada a pena aflictiva (inhabilidad del artículo 54, letra c) de la Ley N°18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado).

Frente a situaciones como ésta, en que conste una inhabilidad para el ejercicio de un cargo, propiamente no existe una desvinculación, sino una invalidación del vínculo laboral. Es decir, de oficio la autoridad debe proceder a invalidar los actos administrativos que hubieran sido autorizados en tal sentido y que le hubieran permitido asumir el cargo.

Del mismo modo, en aplicación de los principios generales, dada su falta de competencia en ciertas materias, la Contraloría actúa de oficio en aquellas ocasiones que constata una irregularidad,

no sólo de contratación, sino también de pagos u otros, como el no pago del seguro de cesantía, como en reclamos de incumplimiento del Ejército, remitiendo los antecedentes, tanto a la Dirección del Trabajo para que fiscalice la falta de pago de dicho seguro o a la Superintendencia de Pensiones, para que resuelva los requerimientos referidos a enterar imposiciones previsionales.

6.- Finalmente, cabe concluir que los organismos estatales, en general, aplican la legalidad vigente para efecto de desvincular a funcionarios y trabajadores del Estado y, sin perjuicio que la jurisprudencia administrativa vele por la legalidad del acto y que sus pronunciamientos en materia de desvinculaciones hayan desincentivado la prácticas masiva de los despidos, los pronunciamiento de la Entidad Contralora han servido como una herramienta política, más que una herramienta jurídica durante los cambios de gobierno por el desincentivo señalado, pero sin llegar a constituir estabilidad laboral, como lo ocurrido con la mentada “confianza legítima”, la que ha generado una errada sensación de inamovilidad. Al efecto, cabe mencionar la inquietud que ha generado en los gremios de la Administración la reciente decisión emitida por la contralora Dorothy Pérez, quien mediante Dictamen N°E561358, de 06 de noviembre, de 2024, ha resuelto dejar en mano de los tribunales de justicia la decisión referida a si un funcionario del Estado tiene o no la mentada confianza legítima debido a que, después de varios fallos emitidos por la Corte Suprema, ha devenido en materia de carácter litigioso. Al efecto, señala que la Entidad Fiscalizadora se abstendrá de pronunciarse sobre las renovaciones de contratos en el sector público, en virtud del inciso 3° del artículo N°6 de la Ley 10.336 que rige la Contraloría; inquietud legítima de los gremios, dada cuenta que los tribunales de justicia la aplican a cinco años de servicio y no a dos años, como lo estuvo haciendo la Contraloría, bajo la regencia del contralor Jorge Bermúdez.

Asimismo, se observa que, en la uniformidad de sus dictámenes, la Entidad de Control ha señalado que los fundamentos de las desvinculaciones son cuestiones de mérito, es decir, corresponden a una decisión de política pública o administrativa de las autoridades del servicio denunciado. En consecuencia, en virtud de lo dispuesto en el artículo 21 B de la ley N°10.336, Orgánica Constitucional que rige a la Contraloría General de la República, ésta no puede evaluar tales aspectos sustantivos o de conveniencia que conlleva la decisión de desvincular a una funcionaria o funcionario, siendo inoficioso recurrir ante tal Entidad.

Por tanto, no siendo el órgano Contralor, el competente para dejar sin efecto las decisiones de mérito dictadas por las autoridades de los servicios públicos, sigue estando pendiente, en un Estado democrático como el chileno, la generación de acciones jurídicas para recurrir y un órgano competente para resolver conflictos laborales administrativos que resguarden la carrera funcionaria; de manera que una entidad vele por la permanencia en funciones de los mejores auxiliares, técnicos, administrativos y profesionales, en el aparato de la Administración del Estado, más allá de un determinado período gubernamental y que tales acciones legales permitan recurrir ante dichos órganos, para defenderse de una desvinculación arbitraria o ilegal, con ocasión de cambios de gobiernos o, en el evento que tales despidos sean fundadamente necesarios para el buen servicio, exista una institucionalidad jurídica que permita enfrentar una eventual desvinculación, como las indemnizaciones por años de servicio o el seguro de cesantía, aplicados en el sector privado.

## VII. BIBLIOGRAFÍA

-CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. [En línea]

<https://www.contraloria.cl/web/cgr/buscar-jurisprudencia>

- DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS. Anuario Estadístico del Empleo Público en el Gobierno Central 2012-2021

- GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo y FERNÁNDEZ , Tomás-Ramón, Curso de Derecho Administrativo (n.6)1, p.417, Madrid, 1987

- GORDILLO, Agustín. Tratado de Derecho Administrativo, Tomo I Parte General, Fundación de Derecho Administrativo, p.88, Buenos Aires, Argentina, 2003,.

- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales. Adoptada en la 86.a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (1998) y enmendada en la 110.a reunión (2022). [En línea][https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)

- PANTOJA Bauzá, R. (2012). El Derecho Administrativo y la Administración del Estado de Chile en los doscientos años de vida republicana. [En línea] <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/126765>.

- PARIS H., E. y RODRÍGUEZ C., J. (editores). Apurando el paso: 10 experiencias de reforma y modernización del Estado de Chile, Editorial Universitaria-Flacso, Santiago de Chile, 2019.