



# GUÍA DEFENSA JURÍDICA DE FUNCIONARIOS(AS)



## **I. INTRODUCCIÓN:**

El presente documento tiene por objeto servir de guía para la defensa jurídica de los funcionarios ante decisiones de terminación de contrata, no renovación o sanciones por sumarios que persiguen la responsabilidad administrativa.

Esta guía no tiene el propósito de transformarse en un documento cabal y omnicomprendido de estrategias legales, pero sí aspira a servir como un buen antecedente para evaluar la asistencia de un abogado y contactarse con sus dirigentes de base para estos efectos.

## **II. EL CAMBIANTE ESCENARIO DE LA PROTECCIÓN DE LAS CONTRATAS.**

El 6 de noviembre del 2024 la Contralora General, Dorothy Pérez, dicta el Dictamen N° E561358 que deja de aplicar el criterio de confianza legítima desde los 2 años. Para esto la contralora sostiene que la terminación de las contrata por más de dos renovaciones ha devenido en un asunto litigioso, conforme a lo dispuesto en el artículo 6° de la ley N° 10.336. Es por ello que concluyó que el órgano contralor debe abstenerse de emitir pronunciamientos sobre esta materia.

El que sean materias litigiosas implica que los tribunales deben resolver estos conflictos y no la Contraloría. Esto es relevante porque la Contraloría no deja sin efecto la teoría de la confianza legítima desarrollada por el anterior contralor, el profesor de Derecho Administrativo Jorge Bermúdez, sino que declara que se abstendrá de aplicar este principio al momento de la terminación de contrata. En otras palabras, sin negar esta doctrina, la priva de toda eficacia.

Esta situación sufrió un feliz vuelco producto de la sentencia de protección de la Corte Suprema (Rol N° 18.822 – 2026, marzo 2026). El tribunal superior resolvió que la confianza legítima en favor de funcionarios a contrata no convierte, por sí misma, la materia en litigiosa, de manera que la CGR no se encuentra impedida para conocer las reclamaciones que hagan los funcionarios públicos. Es más, mantiene su deber constitucional de controlar la legalidad de los actos de la autoridad administrativa.

De esta forma es posible concluir que la Contraloría sí tiene el deber de conocer y pronunciarse sobre la aplicación de la confianza legítima en caso de término de una contrata de más de dos años de duración. Debe ejercer su rol de control de legalidad.

## **III. ACCIONES Y RECURSOS PARA LA DEFENSA DE UN FUNCIONARIO ANTE EL TÉRMINO DE SU EMPLEO.**

En esta materia existen fundamentalmente dos vías, la administrativa y la judicial. Veremos cada una en detalle.

## III.1. Reclamo de ilegalidad ante Contraloría y recursos administrativos.

### Reclamación administrativa

En caso de terminación de contrata, sea de forma anticipada o su no renovación, el funcionario afectado puede reclamar ante la Contraloría, en el plazo de 10 días hábiles contado desde que tuviere conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama (artículo 160 Estatuto Administrativo). Este reclamo solo permite la revisión de la legalidad de los actos de terminación o no renovación, y no de sus motivaciones de fondo.<sup>1</sup>

Desde marzo se debería explorar alegar nuevamente el principio de confianza legítima desarrollada por la jurisprudencia de la CGR. Este consiste en la no renovación de una contrata que lleva más de dos renovaciones, debe efectuarse mediante una resolución fundada en las necesidades del servicio. Estas deben estar directamente relacionadas con la necesidad de eliminar el cargo en cuestión y no razones genéricas. Por ejemplo, no basta con aludir a razones presupuestarias – sino que además debe indicar las razones que vinculan a ese funcionario en específico con el fundamento invocado.<sup>2</sup>

Debe advertirse que esta opción no es compatible con la decisión jurisdiccional, de forma que la interposición de un recurso judicial impide optar por la reclamación ante la CGR, por lo cual debe evaluarse cuidadosamente una decisión al respecto.

En efecto, la Administración y los tribunales se inhiben mutuamente de conocer y resolver las mismas reclamaciones. Incluso las reclamaciones a administrativas suspenden los plazos para recurrir judicialmente. Esto se regula en el 54 de la Ley 19.880, que dispone lo siguiente:

*“Interpuesta por un interesado una reclamación ante la Administración, no podrá el mismo reclamante deducir igual pretensión ante los Tribunales de Justicia, mientras aquélla no haya sido resuelta o no haya transcurrido el plazo para que deba entenderse desestimada.*

*Planteada la reclamación se interrumpirá el plazo para ejercer la acción jurisdiccional. Este volverá a contarse desde la fecha en que se notifique el acto que la resuelve o, en su caso, desde que la reclamación se entienda desestimada por el transcurso del plazo.*

*Si respecto de un acto administrativo se deduce acción jurisdiccional por el interesado, la Administración deberá inhibirse de conocer cualquier reclamación que éste interponga sobre la misma pretensión.”*

### Recurso de reposición

La segunda alternativa es la interposición del recurso de reposición, regulado en el artículo 59 y siguiente de la Ley 19.880. Esta herramienta tiene por objeto la anulación del acto impugnado sobre la base de la revisión de los hechos y el derecho en que se funda la terminación de la contrata. Este recurso se debe interponer 5 días hábiles después de la notificación del acto de terminación, ante el mismo órgano que lo resolvió.

---

<sup>1</sup> Debemos recordar que los plazos administrativos se cuentan sin considerar los sábados y feriados. Ley 19.880 Art. 25.

<sup>2</sup> Podemos aludir a los dictámenes N°E540893 del 2024, E354916 del 2023 y E156769 del 2021.



Este recurso de carácter administrativo, y que se interpone ante la misma autoridad que dictó la resolución, es pertinente tanto en el fallo de los sumarios administrativos como de las desvinculaciones por no renovación.

Cuando no se deduzca reposición, procede también el recurso jerárquico que se interpondrá para ante el superior jerárquico de quien hubiere dictado el acto impugnado, dentro de los 5 días siguientes a su notificación. Este recurso podrá interponerse en subsidio con el de reposición, el cual será revisado por el superior jerárquico si el servicio que hubiere dictado el acto impugnado rechazare la reposición.<sup>3</sup>

### **Recurso jerárquico**

No procederá el recurso jerárquico contra los actos del Presidente de la República, de los ministros de Estado, de los alcaldes y los jefes superiores de los servicios públicos descentralizados. En estos casos, el recurso de reposición agotará la vía administrativa.

Si los recursos indicados son rechazados, o no se interponen dentro del plazo legal, existen dos alternativas adicionales excepcionales. Primero, el recurso extraordinario de revisión, que procede en contra de actos administrativos firmes cuando se hubiesen dictado incurriendo en vicios calificados, como que por sentencia judicial se declare que el acto administrativo hubiere sido dictado por prevaricación; o incurrido en manifiesto error de hecho que influya en lo dispositivo del acto, y ello surja de nuevos antecedentes. Este recurso se puede interponer dentro del plazo de un año, el que se computa de forma diversa dependiendo de las hipótesis de procedencia.

Y segundo, el recurso de invalidación, si el acto administrativo presenta un vicio de nulidad insubsanable. Se debe interponer en el plazo de dos años contados desde la notificación o publicación del acto.

## **III.2 Recurso de protección y tutela laboral**

### **Recurso de protección**

El recurso de protección se interpone ante la Corte de Apelaciones en el plazo de 30 días corridos desde que se toma conocimiento del acto de terminación impugnado. Procede para anular actos arbitrarios o ilegales que vulneran garantías constitucionales, y es apelable ante la Corte Suprema.

En el caso de no renovaciones de contratos de más de 5 años, opera la confianza legítima que exige que luego de 5 años de empleo, la no revocación solo puede efectuarse sobre la base de la resolución de destitución disciplinaria o por bajas calificaciones en conformidad a la ley. Es decir, se trata de una confianza legítima diversa al de la CGR. A semeja las contrataciones de más de 5 años a una planta para efectos de su terminación.

La sentencia favorable revoca el acto de terminación, ordenando la corte al servicio reincorporar al funcionario a su empleo. Existen casos en que esta sentencia favorable viene asociada al pago retroactivo durante el período de terminación ilegal de la contrata.



## Tutela laboral

Por su parte, también procede la tutela laboral conforme lo dispuesto en la ley interpretativa n°21.280, que extiende esta acción judicial durante el empleo y con ocasión del término de los servicios de los funcionarios públicos. El plazo para interponer esta acción con ocasión el término de la contrata es de 60 días hábiles desde la el despido, y la sanción, por regla general, es el pago de una indemnización tarifada entre 6 y 11 remuneraciones. Solo en el caso de la discriminación grave se permite al funcionario elegir la reincorporación al trabajo.

### II:3. Terminación anticipada de la contrata

Cuando la terminación de la contrata es en una fecha anterior a aquella en que vence el plazo de vigencia, esta decisión debe surgir de un acto administrativo fundado en necesidades del servicio. Esto implica, que la autoridad no puede invocar razones genéricas de prepuesto, sino que una causa que afecte directamente el empleo del funcionario afectado.

Si la fundamentación de la terminación anticipada es insuficiente, arbitraria y no está fundada en necesidades del servicio concretas, que justifican la eliminación del cargo en cuestión, es posible impugnar esta decisión por infringir el principio de imparcialidad o motivación del artículo 11 de la Ley 19.880.

Este argumento, puede ser invocado en los recursos administrativos y judiciales recién señalados. Por ejemplo, si la terminación de la contrata fue anticipada, el recurrente puede intentar anular el acto administrativo por medio del recurso de protección alegando que la ilegalidad radica en la falta de fundamentación de hecho y/o derecho de la respectiva resolución. Si la Corte acoge el recurso, el funcionario puede reincorporarse a sus funciones y, eventualmente, recibir el pago retroactivo de sus remuneraciones.



## **IV. DEFENSA EN CASO DE SANCIONES EN SUMARIOS ADMINISTRATIVOS**

En estos casos de destitución producto de sumarios administrativos en que se persigue por ejemplo, la responsabilidad por acoso laboral, sexual o faltas a la probidad graves (por ejemplo, por uso indebido licencias médicas), proceden similares recursos administrativos y judiciales que los señalados.

Lo importante a considerar, es que en estos casos la jurisprudencia judicial en recurso de protección está siendo más restrictiva en admitir el argumento de la proporcionalidad para dejar sin efecto sanciones graves como la destitución; está tendiendo a rechazar el recurso de protección dirigido a anular sanciones de destitución por uso indebido licencias médicas y no se avoca a conocer cuestiones de fondo o temas de prueba en sumarios, dado que se trata de un recurso que protege lesiones indubitadas de derechos constitucionales.

Por su parte los tribunales laborales también se resisten a conocer de las cuestiones de fondo de los sumarios administrativos, dado que tienden a ser deferentes con la facultad sancionatoria de la Administración, cuando es ejercida de manera regular.

### **Suspensión de funciones por parte del fiscal**

El artículo 136 del Estatuto Administrativo le otorga al fiscal la facultad, de que, en el curso de un sumario, pueda suspender de *“...sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma institución y ciudad, al o a los inculcados como medida preventiva.”*

Conforme la jurisprudencia de Contraloría, este poder lo puede ejercer el fiscal con dos finalidades. La primera, asegurar que el denunciante y denunciado no estén en riesgo. Es por ello que el inciso 2° del art 136 regula exhaustivamente esta facultad como medida preventiva en caso de acoso laboral y sexual. Y la segunda razón es garantizar el éxito de la investigación, evitando que la presencia del denunciado constituye un obstáculo a la indagación sumaria.

Esta medida se puede mantener hasta el sobreseimiento. En caso de que el fiscal proponga la destitución, podrá decretar que se mantenga las que cesarán automáticamente si la resolución es absolutoria al inculcado o le aplica una medida disciplinaria distinta de la destitución. Ahora bien, “cuando la medida prorrogada sea la suspensión preventiva, el inculcado quedará privado del cincuenta por ciento de sus remuneraciones, que tendrá derecho a percibir retroactivamente si en definitiva fuere absuelto o se le aplicara una sanción inferior a la destitución.

En contra de las medidas de suspensión no existen recursos específicos. Sin perjuicio de ello, es posible solicitar al fiscal que ponga término a la medida, por ejemplo, cuando el paso del tiempo hace que la suspensión o la destinación pierden su finalidad o proporcionalidad. Así también, en caso de que surjan lesiones desproporcionadas de derechos fundamentales en este contexto, es posible iniciar una tutela de derechos fundamentales ante tribunales del trabajo.

Es importante notar que es difícil predecir el éxito de ambas alternativas.



## **V. DESPIDO DE TRABAJADORES A HONORARIOS.**

Los trabajadores a honorarios tienen contratos con la Administración del Estado de carácter civil que no están regidos por el Estatuto Administrativo sino solo por sus disposiciones (artículo 11 Estatuto Administrativo).

La única protección para aquellos trabajadores a honorarios en la Administración que prestan servicios de forma irregular, esto es que no son servicios ocasionales ni accidentales y, en los hechos, están sujetos a subordinación y dependencia, los tribunales han acogido demandas ante tribunales de declaración de existencia de un contrato de trabajo por despido injustificado.

## **VI. Acciones inmediatas y claves para la defensa en sumarios administrativos.**

### **¿Qué debes hacer inmediatamente?**

#### **Acude a tus dirigentes**

Ante una situación de término de contrato, despido o sumario administrativo, es fundamental actuar con rapidez y cautela. Lo primero es contactar a tu dirigente sindical o asociación correspondiente, quienes pueden orientarte y acompañarte en el proceso.

#### **Busca ayuda “especializada”**

De igual modo, es esencial buscar asesoría jurídica especializada para garantizar que tus derechos sean resguardados desde el inicio.

#### **No firmes nada sin consejo previo**

Nunca firmes documentos sin haberlos revisado cuidadosamente y haberlo consultado previamente con tu abogado, ya que cualquier error puede tener consecuencias graves.

#### **Baja la información**

Respalda toda tu información relevante: guarda correos electrónicos y documentos fuera del sistema institucional, asegurando que cuentas con evidencia y respaldo en caso de ser requerido.

#### **Si se inicia un sumario administrativo en tu contra.**

En caso de apertura de un sumario, avisa de inmediato a tu dirigente sindical. Evalúa la opción de recusar al fiscal, para lo cual tienes un plazo de 2 días hábiles. Accede al expediente y solicita más plazo si lo consideras necesario; en la investigación sumaria, el plazo también es de 2 días.

Asegúrate de ejercer tu defensa de forma activa, realizando todas las gestiones y solicitudes posibles para resguardar tus derechos en el proceso.



## Lo que NO debes hacer

- ✚ No hacer nada
- ✚ No dejar pasar los plazos
- ✚ No guardar evidencia
- ✚ No asumir que “ya está decidido”

## Puntos claves

Aunque el proceso pueda parecer complejo, existen herramientas reales para defenderte. La Contraloría intentó restarse de actuar, pero la Corte Suprema la obligó a intervenir. Esto demuestra que la defensa jurídica sigue siendo efectiva y que hay recursos para proteger tus derechos.

Recuerda que este no es solo un problema individual, sino también una cuestión colectiva. La organización sindical es clave para enfrentar estas situaciones, ya que la acción conjunta fortalece la defensa y la protección de los trabajadores.

### Plazos estimativos de duración de la acciones judiciales y administrativas

No es posible prever los plazos judiciales para la tramitación completa de las acciones. Pero, considerando la práctica de los tribunales laborales y superiores en Santiago, la tramitación completa de un recurso de protección es, aproximadamente, de 9 meses. Por su parte, en juicios laborales el tiempo de demora de la tramitación completa, con todos precedentes, puede ser entre 3 y 4 años aproximadamente.

Respecto de los recursos administrativos, internos y de Contraloría, la variabilidad es altísima. Puede ir en tres dos meses y más de 2 años.

