

# DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO

## I.- DERECHOS DEL TRABAJADOR A HONORARIOS.

### 1.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Si habitualmente realizas labores propias del organismo en el que trabajas, bajo subordinación y dependencia, cumpliendo horarios, recibiendo órdenes diarias, bajo una remuneración mensual, entre otros indicios, los Tribunales de Justicia han establecido que tienes todos los derechos que se le reconocen a un trabajador en el Código del Trabajo, entre ellos, indemnización por años de servicios, cotizaciones previsionales, estabilidad laboral, feriado legal y proporcional, fuero maternal, etc.

La Corte Suprema ha dicho: “Que corresponde calificar como vinculaciones laborales, sometidas al Código del Trabajo, a las relaciones habidas entre una persona natural y un órgano de la Administración del Estado, incluida una municipalidad, en la medida que dichas vinculaciones se desarrollen fuera del marco legal que establece el respectivo organismo, que autoriza la contratación a honorarios, en la medida que las relaciones se conformen a las exigencias establecidas en el Código del Trabajo”.

La legislación chilena sólo permite la contratación a honorarios para labores accidentales y no habituales del servicio o para cometidos específicos. El Código del Trabajo exige los vínculos de subordinación y dependencia para la existencia de un contrato de trabajo, por lo tanto, de existir esta vinculación hay contrato de Trabajo.

### 1.2.- ¿CUÁL ES EL PLAZO PARA DEMANDAR?

Tienes plazo de 60 días hábiles (contados de lunes a sábado) desde la separación de las funciones.

### 1.3.- ¿QUÉ DOCUMENTOS SIRVEN PARA FUNDAR UNA DEMANDA?

- 1.- Contrato de honorarios.
- 2.- Certificado de boletas de honorarios y boletas correspondientes.
- 3.- Informes de actividades realizadas.
- 4.- Todo otro documento que acredite que existe habitualidad en los servicios, y subordinación y dependencia (Correos electrónicos, ordenes dadas por escrito, distinciones, calificaciones, evaluaciones, etc.)
- 5.- Marcaje o firma en libro de asistencia.

## 1.4.- TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.

Si conjuntamente con el despido has sufrido algún tipo de discriminación o afectación a tus derechos fundamentales, también se puede demandar conjuntamente con el despido, la tutela de derechos fundamentales que establece una indemnización que va de 6 a 11 remuneraciones.

## II.- DERECHOS DEL TRABAJADOR A CONTRATA.

### 2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Por Dictamen 85.700, de 28 de noviembre de 2016, la Contraloría General de la República alude que la decisión de desvincular al funcionario antes del vencimiento del plazo de la designación, o la de no renovar una contrata en que ha operado la “confianza legítima”<sup>1</sup>, debe materializarse a través de un acto jurídico administrativo fundado, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 3 de la Ley N° 19.880.

Para que el acto administrativo de no renovación o desvinculación de la contrata sea válido, debe cumplir los siguientes requisitos:

1) Debe contener motivación, o sea, deben contener el razonamiento y la expresión de los hechos y fundamentos de derecho que se sustenta, por lo que no resulta suficiente para fundamentar esas determinaciones la expresión “por no ser necesarios sus servicios” u otras análogas.

2) El plazo para la dictación del acto que decide no prorrogar o renovar la contrata, o decide hacerlo por un plazo menor a un año o en un grado o estamento inferior, debe ser ejercida con al menos 30 días de anticipación al vencimiento del plazo de esa designación.

3) Debe ser notificado a los interesados conteniendo su texto íntegro y a más tardar al 5 día siguientes a aquél en que ha quedado totalmente tramitado.

El acto administrativo que dispone la no renovación de la contrata del servidor al que se le ha generado la confianza legítima no se encuentra sujeto a toma de razón acorde a lo establecido en la Resolución 1.600, de 2008, pero si debe ser sometido a registro de la Contraloría General de la República

---

<sup>1</sup> La CGR ha señalado que la “confianza legítima” de que el vínculo será renovado, deriva de una actuación previa por parte de la Administración, en orden a requerir reiteradamente los servicios de una persona, por un periodo tal que hace suponer que dicha conducta seguirá repitiéndose. La CGR ha señalado que desde la segunda renovación se genera en el servidor la confianza legítima de que tal práctica de renovación o prórroga de su contrata será reiterada en el futuro.

## **2.2.- ¿CUÁL ES EL PLAZO PARA RECLAMAR EN LA CGR ?**

Tienes plazo de 10 días hábiles desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que se reclama.

## **2.3.- ¿CUÁL ES LA CONSECUENCIA DE LA NO DICTACIÓN O INSUFICIENTE FUNDAMENTACIÓN DEL ACTO QUE DETERMINA LA NO RENOVACIÓN DE LA CONTRATA O QUE DETERMINA SU PRÓRROGA O RENOVACIÓN EN UN GRADO O ESTAMENTO INFERIOR O POR UN PLAZO MENOR A UN AÑO?**

Corresponde entender que la contratación del servidor debe ser prorrogada en iguales términos a la existente al 31 de diciembre de la anualidad respectiva, y por todo el año siguiente.

## **2.4.- ¿CUÁL ES LA CONSECUENCIA DE LA INSUFICIENTE FUNDAMENTACIÓN DEL ACTO QUE PONE TÉRMINO ANTICIPADO DE UNA CONTRATA?**

En aquellos casos en que se encuentre afecto a trámite de toma de razón el acto que disponga el término anticipado de una contrata, la CGR examinará la legalidad de la fundamentación de esa decisión, pudiendo representarlo en caso de carecer de ella o no ser suficiente.

Tratándose de aquellos sometidos sólo a registro, serán registrados, sin perjuicio del control posterior, conforme al cual podrán ser objetados y deberán ser dejados sin efecto.

## **2.5.- TUTELA DE DERECHOS FUNDAMENTALES.**

Si conjuntamente con el despido o con ocasión del trabajo, has sufrido algún tipo de discriminación o afectación a tus derechos fundamentales, la Corte Suprema<sup>2</sup> ha señalado que los funcionarios públicos a contrata pueden denunciar la afectación de sus derechos constitucionales ocurrida con ocasión de su relación funcionaria mediante el procedimiento de tutela laboral que establece el Código del Trabajo. Con ello el tribunal puede tomar medidas para el restablecimiento de los derechos fundamentales del trabajador o una indemnización al efecto.

---

<sup>2</sup> Corte Suprema, Rol N°6.417-2016, 4150-2015 y 5716-2015.