

Inamovilidad de las contrata: el otro activismo de la Tercera Sala

“... la transformación de los funcionarios a contrata, que son esencialmente transitorios, en funcionarios de planta, es una operación demasiado expeditiva, que no autoriza ley alguna...”.

ALEJANDRO VERGARA BLANCO

Profesor titular de Derecho Administrativo
Pontificia Universidad Católica de Chile

“El Mercurio”, en recientes reportajes y editoriales, se ha referido al empleo público, informando que en la actualidad los funcionarios alcanzan a un millón, de los cuales, 150 mil funcionarios a contrata podrían invocar la “renovación automática de sus cargos” (Economía y Negocios, 27 de diciembre).



Ayer domingo, Joaquín García-Huidobro describe en su columna el resultado de diversas decisiones judiciales: que tales funcionarios a contrata, dice, ya no podrán ser despedidos al modo de los trabajadores privados, sino que previamente deberán ser objeto de un sumario, al igual que un funcionario público de planta. Tal diagnóstico se apega a la realidad y cabe preguntarse por qué se llegó a esta situación de inamovilidad de tales funcionarios cuyo contrato, cabe recordar, es por definición legal transitorio, de un año máximo, siendo la prórroga una discrecionalidad del órgano administrativo.

Ha pasado desapercibido que este es el resultado de una nueva incursión en políticas públicas de la Tercera Sala de la Corte Suprema, en una serie de sentencias dictadas desde 2023 hasta hoy, cuyo designio es reemplazar al legislador. Veamos.

Hace 10 años se inició una alta conflicti-

vidad judicial en tres temas de empleo público. El primero, la negativa a permitir tutelas laborales a los funcionarios públicos, lo resolvió el legislador ante el desorden jurisprudencial y el sonado conflicto de la Corte Suprema con el Tribunal Constitucional. El segundo, el término intempestivo de los contratos a honorarios de funcionarios, es un tipo de conflicto que conoce la Cuarta Sala, laboral, de la Corte Suprema, que aplica de manera uniforme el Código del Trabajo, atendida la naturaleza laboral de esa relación. El tercero, la falta de renovación de las sucesivas contrata, es el que reviso en esta columna. Es un tema conflictivo, como veremos, por lo que fue razonable que, en octubre, la Contraloría General de la República decidiera abstenerse de intervenir en este tipo de litigios y así no transformarse en una especie de tribunal laboral.

Las contrata están reguladas de un modo escueto por la ley, pues esta no se refiere a la continuación de la relación laboral a que dan lugar sus renovaciones sucesivas, caso en el cual en los hechos la contrata deja de ser una labor “transitoria”.

El relleno de esta laguna legal está expresa y claramente resuelto en el artículo 1º, inciso 3º, del Código del Trabajo, el que cabe entonces aplicar. Pero ¿qué ha hecho la Tercera Sala? Ha desoído ese mandato del legislador y ha decidido el cambio de naturaleza jurídica de las contrata, una vez transcurridos cinco años o cuatro renovaciones, esto es, su transmutación a cargos de planta, transformando lo transitorio en inamovible; con lo que, además,

quebranta la regulación del estatuto administrativo en cuanto al acceso a los cargos de planta y a la carrera funcionaria.

Si bien es atendible evitar la precariedad de los funcionarios a contrata, pareciera que la transformación de esos funcionarios transitorios en funcionarios de planta es una operación demasiado expeditiva, que no autoriza ley alguna, y la referencia del principio de confianza legítima no proporciona base jurídica suficiente.

Las decisiones de los tribunales deben ser emitidas en plena coherencia con las fuentes vigentes del Derecho (en eso consiste la racionalidad jurídica), y en este caso, tales fuentes indican que cabe aplicar el Código del Trabajo, dado su carácter de general y supletorio de los estatutos laborales administrativos en caso de lagunas. Y, en seguida, siguiendo la saludable jurisprudencia de la Cuarta Sala (como ocurre en materia de honorarios de funcionarios), se deberá constatar la existencia de la relación laboral, el despido ilegal y eventualmente condenar al órgano administrativo a pagar las sumas e indemnizaciones que establece dicho código.

En fin, es notorio que este es un tema de Derecho Laboral y no de Derecho Administrativo, el que nunca debió ser conocido por la Tercera Sala, y sería recomendable que el Pleno de la Corte Suprema lo reconduzca a la Cuarta Sala, produciéndose así la unificación temática; además, actualmente esta última sala ya está conociendo los conflictos laborales de funcionarios públicos en casos de tutela y de honorarios.