



Según tribunal, despido de funcionario con más de 5 renovaciones solo procede tras sumario o mal desempeño “Estabilidad *de facto*”: los efectos que el fallo de la Corte de Arica deja en el empleo del sector público

Hay diferencias de mantención y desvinculación con los trabajadores privados. Expertos urgen a una reforma legal.

J. P. PALACIOS

Un debate que va más allá de sus implicancias jurídicas generó un reciente fallo de la Corte de Apelaciones de Arica. Allí se ratificó el criterio establecido por la Corte Suprema, el cual indica que para configurar el principio de confianza legítima o de estabilidad en el cargo para los funcionarios públicos a contrata deben existir cinco o más renovaciones de su vínculo laboral.

El caso en disputa surge de un recurso de protección que acogió el tribunal de alzada y dejó sin efecto la desvinculación de un trabajador con contrato a plazo fijo de la Municipalidad de Arica. Luego de 38 ratificaciones de su contrata en los últimos 11 años, al funcionario que se desempeñaba en el área de Deportes y Recreación del municipio no se le renovó su vínculo contractual el pasado 4 de abril, sin detallar una razón específica para su salida.

Sin embargo, el acto administrativo fue anulado por la Corte de Apelaciones y se ordenó la

reincorporación del empleado a contrata por haberse afectado el principio de confianza legítima o de justa expectativa de recontractación. Recogiendo la jurisprudencia del máximo tribunal sobre confianza legítima, la Corte también estableció que solo se puede poner término a la relación contractual de empleados que “se han vinculado con la Administración por un determinado número de años” por sumario administrativo derivado de una falta que motive su destitución, o por una calificación anual deficiente. Este tipo de tratamiento para activar el cese de las contrata es similar al que tienen los funcionarios de planta de la administración pública.

Públicos versus privados

En el Estado, sin que necesariamente se entre por concurso pú-

blico, se otorga a los trabajadores una estabilidad muy distinta a la del sector privado.

En el mundo privado, que se rige por el Código del Trabajo, el contrato de plazo fijo se puede transformar en indefinido cuando el trabajador continúa prestando servicios para el empleador, con su conocimiento, después de la fecha de término pactada y cuando

se renueva por segunda vez. Según la Dirección del Trabajo, también se presume que un trabajador ha sido contratado indefinidamente cuando ha prestado servicios discontinuos para un mismo

empleador en virtud de más de dos contratos a plazo, durante 12 meses o más en un período total de 15 meses. En ese sector, el régimen de término de contrato es más flexible cuando se invoca el despido por necesidad de la empresa, que alude a cambios en el mercado o baja de la productividad. Sí tiene



La sentencia de la Corte de Arica ahora será revisada por la Corte Suprema.

puede generar costos fiscales crecientes y menor flexibilidad organizacional”, alertó.

Messen añade que este tipo de tensiones “revela la urgencia de avanzar en una modernización del aparato público, que combine protección de derechos con criterios de eficiencia y flexibilidad”.

Para William García, socio de Sarmiento, Walker y García Abogados, “una reforma legal es necesaria para hacerse cargo del cambio de paradigma del empleo público, donde la mayoría de los funcionarios no están en la planta, sino que se encuentran en otras categorías”. El empleo a contrata “tiene ciertas virtudes que son útiles para la función pública. La reforma debe permitir que convivan el mérito y la eficiencia a la hora de incorporar y remover a los funcionarios”.

Rubén Soto, socio de AEM Abogados, critica que el caso de la Corte de Arica “evidencia la asimetría regulatoria que termina castigando al contribuyente y premiando la mala gestión pública”. Ante ello, dice, “urge modernizar el régimen de empleo estatal y poner al Estado al nivel de exigencia que hoy soporta cualquier empresa privada”.

un costo en indemnización de un mes por año trabajado, con tope de 11 salarios.

En el sector público, una desvinculación suele activarse solo tras un sumario.

Más presión fiscal

La Corte Suprema ahora revisará el fallo de la Corte de Arica, tras la apelación que presentó la municipalidad ariqueña.

Expertos laborales y administrativistas sugieren avanzar en una regulación legal de la confianza legítima. El Gobierno y los gremios de empleados públicos tra-

bajan en un proyecto de ley que regulará los conflictos que surgen en esta materia.

Diego Messen, socio de Mora & Cía., apunta al impacto económico de la conflictividad de las contrata. “El uso judicial del principio (de confianza legítima) desincentiva procesos de reestructuración o reasignación de funciones necesarios para la eficiencia institucional, así como la posibilidad de atraer mayor talento al servicio público. Sin criterios objetivos definidos por ley, la confianza legítima corre el riesgo de transformarse en una estabilidad laboral *de facto*, lo que

HECTOR ARAYA/VEA