



Iquique 06 de mayo 2019

Sra.
Sandra Estay Contreras
Contralora Regional Tarapacá
Presente

Junto con expresar el cordial saludo del directorio ANEP Tarapacá, en la representación que investimos, exponemos y solicitamos a Ud. Lo siguiente;

Como es de su conocimiento, entre marzo de 2018 y marzo de 2019, se concretó un plan de No renovación de contrata que en todo el país involucró a cerca de 2.000 funcionarios(as) públicos. En ese orden de ideas y, en el planteamiento de una reestructuración que abarcaba los planes y programas del actual gobierno, se justificó entonces el despido, o como se ha manifestado jurídicamente, la No renovación de contrata de trabajadores del estado, quienes No cumpliendo labores y funciones de exclusiva confianza y menos aún, No teniendo un nivel jerárquico que justificara tal decisión, fueron sometidos a procesos de desvinculaciones completamente arbitrarios, con sesgos de interés político partidistas y, lo más preocupante, con una sucesión de acontecimientos y procesamiento de actos administrativos apartados de la normativa legal vigente.

Ahora bien, en la región de Tarapacá, la situación fue ampliamente sometida al análisis y discusión, en una serie de reuniones realizadas entre octubre de 2018 y enero de 2019, encuentros en los que participaron tanto dirigentes representantes de los servicios públicos involucrados como representantes del gobierno, encabezados por el

Intendente Regional Sr. Miguel Ángel Quezada y el SEREMI de Minería Sr. Gonzalo Vidal Salinas.

En el desarrollo de cada una de las reuniones y, en el análisis concienzudo que hicimos de todos y cada uno de los despidos, este directorio regional ANEF se encontró con situaciones verdaderamente inexplicables, no tan solo en el argumento utilizado y exhibido por los jefes de servicio para la desvinculación de las y los funcionario(as), sino también, en cómo se habían realizado los actos administrativos y la ejecución de cometidos completamente apartados de las normas que regulan esta materia, observando y teniendo presente los procesos de notificación, el desarrollo de los casos, el tratamiento de los descargos, la evaluación de desempeño de las y los funcionarios, los años de servicio, dictámenes de Contraloría, fallos judiciales, las circulares e instrucciones emanadas tanto desde el gobierno como desde el servicio civil, incluso teniendo en cuenta la opinión de quienes representaron localmente al gobierno en las reuniones antes mencionadas, quienes muchas veces señalaron “No estar de acuerdo con el fondo y forma de las decisiones adoptadas”.

En esa línea de ideas, creemos preciso señalar que las y los funcionarios a contrata se encuentran regulados por la Ley 18.834 (Estatuto Administrativo), siendo la naturaleza jurídica de la relación un vínculo estatutario de derecho público, que supone la sujeción de los funcionarios(as) a un régimen de derecho público preestablecido, unilateral, objetivo, impersonal y fijado por el Estado, teniendo la misma finalidad que los cargos de planta, donde todo funcionario tiene derecho a la estabilidad en el empleo, sin que pueda discriminarse a este respecto entre los(as) funcionarios(as) de planta o a contrata, quienes no quedan eximidos del mencionado principio de estabilidad laboral, siendo menester reiterar que en virtud del principio de confianza legítima, una vez transcurridos más de 2 años de relación laboral a contrata, esta se transforma en indefinida, por lo que solo podrá proceder la no renovación previa emisión de un acto administrativo legal, amparado en hechos objetivos y veraces, que contenga la fundamentación de hecho y derecho suficiente como para dar término al vínculo por la vía de la no renovación, considerando que la facultad de los Servicios debe entenderse en forma restrictiva y limitarse a casos debidamente justificados,

exigiendo un argumento idóneo, con criterios objetivos debidamente acreditados, impidiendo arbitrariedades , conforme lo preceptuado en el artículo 11 de la Ley N° 19.880, de Bases sobre Procedimiento Administrativo y a lo ordenado por la Contraloría General de la República, en sendos Dictámenes N° 85.700/2016 y N° 6.400/2018, así como también en reciente jurisprudencia de la Corte Suprema, todas cuestiones ignoradas en un gran número de las situaciones donde se adoptó la medida de desvinculación de funcionarios(as) en esta región.

Además de lo anterior, se hace necesario recordar que, desde hace ya 7 años, el Ministerio de Hacienda dicta orientaciones generales a todos los servicios públicos sobre el proceso de renovación del personal a contrata, con lineamientos que buscan obtener una gestión más eficiente en esta materia, para de esa manera evitar arbitrariedades, promover buenos ambientes laborales y garantizar la entrega de servicios de calidad a la ciudadanía.

Circulares emitidas sobre renovación del personal a contrata a la fecha

N°	Circular Numero	Día/Mes/Año	Materia
01	44	28/11/2012	Instructivo a Jefes de Servicios sobre proceso de renovación del Personal a Contrata.
02	31	29/11/2013	Orientaciones Generales a los Jefes de Servicios sobre proceso de renovación del Personal a Contrata.
03	35	13/11/2014	Orientaciones Generales a los Jefes de Servicios sobre proceso de renovación del personal a contrata.
04	31	14/12/2015	Seguimiento de implementación de las orientaciones generales a los Jefes Superiores de Servicio sobre proceso de renovación del personal a contrata.
05	26	21/11/2016	Orientaciones generales a los Jefes de Servicio sobre proceso de renovación del personal a contrata.
06	22	30/11/2017	Orientaciones generales a los Jefes de Servicio sobre el proceso de renovación del personal a contrata.

07	21	28/11/2018	Orientaciones generales a los Jefes Superiores de Servicios sobre el proceso de renovación del personal a contrata.
----	----	------------	---

Luego, el 21 diciembre 2018, desde el Ministerio de Hacienda se dicta la circular N° 27, que ***“Establece Comisión para el monitoreo del cumplimiento del oficio circular N°21”***

El oficio circular N° 27, nace en la “tramitación del proyecto de ley que otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público (Boletín 12.291-05), específicamente durante su primer trámite constitucional en la cámara de diputados, donde el ejecutivo se comprometió en dictar este nuevo oficio (circular 27), para el monitoreo del cumplimiento de la circular 21.

Acto seguido, con fecha 02 de enero 2019, la Dirección Nacional del Servicio Civil, dictó el oficio Ordinario N° 001, sobre ***“Proceso de reconsideración de casos de no renovación de contrata de acuerdo a lo dispuesto en las circulares N° 21 y N°27 del 2018, del Ministerio de Hacienda”***.

Por su parte, el Dictamen N° 6.400/2018 de esa Contraloría General, señaló que sin perjuicio de las facultades que tienen las autoridades respectivas, en cuanto a la renovación de contrata, la decisión debe materializarse a través de un acto administrativo fundado debidamente y comunicado al interesado(a), siendo esto aplicable a todas aquellas designaciones de funcionarios(as), de carácter temporal, susceptibles de ser renovadas por decisión de la autoridad, y que no correspondan a suplencias o modalidades de reemplazo de otros(as) servidores(as). Agrega además que, para generar la llamada confianza legítima, debe existir un vínculo contractual ya sea de a contrata o bajo alguna figura semejante de empleo transitorio, por un periodo superior a 2 años, sin que medie solución de continuidad o interrupción, vale decir, por un periodo tal que ello haga suponer que dicha conducta seguirá repitiéndose, teniendo en consideración que de manera constante y reiterada, un organismo de la Administración del Estado ha requerido los servicios personales de un(a) funcionario(a) a través de designaciones a contrata, lo que hace suponer que, salvo que medie una

razón plausible, la última designación a contrata que el interesado(a) sirvió será renovada, ya sea solo por una contrata anual o por varias parciales que abarquen toda la anualidad siguiente, en el mismo grado y estamento de asimilación. Agrega además que, la decisión de no renovación de contrata, debe efectuarse a través de un acto administrativo suscrito por la autoridad correspondiente y que contenga "el razonamiento y la expresión de los hechos y fundamentos de derecho en que se sustenta", siendo menester que lo argumentado encuentre eco en la realidad, permita conocer, de su sola lectura, cuál fue su raciocinio para arribar a tal decisión, y se ampare en criterios objetivos y no discriminatorios. En ese mismo orden de ideas, el mencionado Dictamen establece que la Resolución debe ser comunicada con una anticipación mínima de 30 días al vencimiento del plazo, mediante notificación íntegra del acto, en un plazo máximo de 5 días hábiles desde que ha quedado totalmente tramitado el acto, siendo la regla general, la notificación vía carta certificada dirigida al domicilio del trabajador. Por último, se precisa que el acto administrativo en comento debe ser sometido a registro ante la Contraloría General de la República, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la fecha de su emisión. Lo anterior redundante en que en caso de no dictarse el acto administrativo que fundamenta la no renovación o prórroga de la contrata, no cumpla los requisitos legales o en el evento que no se encuentre debidamente fundada esa decisión, y el afectado reclame oportunamente, corresponde entender, si es acogida su presentación, que el acto debe quedar sin efecto y que por ende la contratación del servidor(a) debe ser prorrogada en iguales términos a la existente al 31 de diciembre de la anualidad respectiva o a la fecha que corresponda de acuerdo a la preceptiva aplicable, y por todo el año siguiente, indicando además, en el evento que el funcionario(a) hubiere sido separado de sus labores a causa de la irregular medida, procediendo que el servicio respectivo lo reincorpore a sus funciones y le pague las remuneraciones correspondientes al tiempo en que, por motivos no imputables a sus actuaciones, no pudo desempeñarse en la calidad que le incumbía.

Así mismo, los criterios establecidos y contenidos en el Dictamen al cual hemos hecho referencia, han sido recogidos por la Corte Suprema, quien en sendos fallos reiterados durante el año 2018, ha establecido que si una relación a contrata excede de 2 años,

esta se transforma en indefinida, conforme al principio de confianza legítima latamente referido, siendo menester que el acto administrativo cumpla con los criterios establecidos en el Dictamen señalado, especificando que cinco son los elementos del acto administrativo, a saber, la competencia, la forma, el fin, los motivos y el objeto, y que puede existir ilegalidad del mismo en relación a cualquiera de ellos, siendo la falta de motivación y finalidad del mismos un vicio que lo torna susceptible de anulación, más aún, si el fundamento expuesto en la decisión impugnada no guarda relación con la realidad y contexto siendo por ende carente de razonabilidad, incurriendo en desviación de poder, siendo además “arbitrario” al carecer de fundamentos suficientes. De este modo, el máximo tribunal ha ratificado de forma reiterada, en todas sus partes, el contenido del Dictamen recién referido, en cuanto a las formalidades de emisión del acto administrativo que resuelve la no renovación de contrata, los requisitos para generar la confianza legítima y el hecho de que el mismo debe contener los argumentos de hecho y derecho, claros y suficientes, en que se sustenta, por lo cual de faltar alguno de ellos, lo convertiría en un acto es de carácter ilegal, sumado a que en el caso que el acto carezca de razonabilidad y fundamentos, el funcionario(a) sería discriminado arbitrariamente en base a un acto ilegal, vulnerando su derecho a la igualdad ante la ley contemplado en el artículo 19 N°2 de la Constitución Política de la República y asimismo la garantía contemplada en el artículo 24 de nuestra carta fundamental, al privarlo de sus remuneraciones y del derecho al empleo.

Es así entonces que, tras la reunión sostenida con Usted el pasado mes de marzo, este directorio, tal y como le fue manifestado en aquella ocasión, sostiene la necesidad de que el principal órgano fiscalizador, en el ejercicio de sus funciones y obligaciones no tan solo en el ámbito jurídico, sino también, en la transparencia que el contralor General ha promovido reiteradamente, realice una fiscalización de todo lo obrado por las autoridades locales en torno a estas situaciones, interviniendo, investigando y auditando todo lo actuado a este respecto, conforme lo dispone la ley orgánica de Contraloría en su primer articulado, esto es, fiscalizar y vigilar el cumplimiento de las disposiciones del Estatuto Administrativo, haciendo hincapié en la reiterada obligación

que el cuerpo normativo concede y adjudica a través de toda su redacción, un ejemplo de aquello es lo dispuesto en el artículo 21 A, cito;

La Contraloría General efectuará auditorías con el objeto de velar por el cumplimiento de las normas jurídicas, el resguardo del patrimonio público y la probidad administrativa.

Además agrega...***y verificará el cumplimiento de las normas estatutarias aplicables a los funcionarios públicos.***

En definitiva y, no pretendiendo hacer estudio y recuento de las obligaciones y facultades que la contraloría tiene legalmente, sino tan solo, haciendo mención de algunos aspectos que nos sirven para dar sustento a nuestro requerimiento, solicitamos a Ud. Lo siguiente;

1. La revisión, fiscalización y auditoría en todos los servicios, referente a los documentos, actos, procedimientos administrativos y diligencias realizadas entre marzo de 2018 y abril 2019, donde fueron ejecutadas las No renovaciones de contrata de funcionarios(as) públicos(as) en la región de Tarapacá.
2. La revisión, fiscalización y auditoría, de lo actuado y ejecutado por las autoridades y jefes de servicio, teniendo presente la obligación en el cumplimiento de normas y leyes y, lo referido a probidad administrativa, todo lo anterior, en el marco de las desvinculaciones o No renovaciones de contrata de funcionarios(as) públicos(as) en la región de Tarapacá.
3. Las debidas sanciones, para aquellas autoridades o jefes de servicio, en cuyos casos se detecten desviaciones, faltas e incumplimiento de las normas y leyes, en el marco de las desvinculaciones o No renovaciones de contrata de funcionarios(as) públicos(as) en la región de Tarapacá, más aún, si lo concluido atenta contra la probidad administrativa.
4. Por último y teniendo presente las obligaciones que la contraloría tiene frente al gasto público y fondos fiscales, este directorio viene en solicitar a Ud., se nos

indiquen las cifras y/o montos en dinero, que el fisco ha debido desembolsar, producto de las indemnizaciones resueltas por los tribunales de justicia, en circunstancias de despidos ejecutados ilegalmente, agregando el nombre de la Institución y del jefe de servicio involucrado. Lo anterior, en el marco de las desvinculaciones o No renovaciones de contratos de funcionarios(as) públicos(as) en la región de Tarapacá, en el periodo marzo 2018 – abril 2019.

Agradeciendo la atención dispensada y a la espera de los resultados que las diligencias solicitadas concluyan, se despiden en nombre del directorio regional Anef Tarapacá;

Patricio Llerena Chamberlain
ANEF Región de Tarapacá
Presidente

Katherine Valle González
ANEF Región de Tarapacá
secretaria de Finanzas

Anef Regional Tarapacá
Vivar N 269
anef.regional.tarapaca@gmail.com