



MINUTA DE ORIENTACIÓN ANEF EN CASO DE TÉRMINO DE CONTRATO DE HONORARIOS

PROCEDIMIENTOS VIGENTES / NORMAS Y JURISPRUDENCIA APLICABLES

1. Toda desvinculación de un/a trabajador/a a honorarios debe ser formalizada, por medio de un acto administrativo, siempre de acuerdo con los términos señalados en su contrato (Dictamen CGR N°[032887N17](#)). Es, por tanto, de primera importancia, tener siempre a la vista el contrato de honorarios, con el objeto de verificar el cabal cumplimiento de las cláusulas de este.
2. El/la trabajador/a nunca puede sentirse obligado a presentar su renuncia, ni aún a requerimiento expreso de alguna autoridad. Por el contrario, corresponde a la autoridad determinar el despido por la vía formal antes descrita.
3. El acto administrativo correspondiente debe ser suscrito por el jefe de servicio o en su defecto por la autoridad que tenga facultades para contratar y desvincular personal y ser enviado para su toma de razón a la CGR (Dictamen CGR N°[070100N16](#)). Asimismo, debe expresar las causales de despido invocadas, así como sus fundamentos, y debe ser notificado al afectado para producir efectos jurídicos, de acuerdo con el artículo 51° de la ley N°19.880 (Dictamen CGR N°[080192N16](#)), procedimiento que debe realizarse por escrito. Por consiguiente, no existe ninguna modalidad válida de despido verbal y si se diera el caso, el/la trabajador/a deberá reclamar la validez del procedimiento y su efectividad jurídica.
4. La jurisprudencia vigente de la Contraloría General de la República ha establecido que no aplican a los/as trabajadores/as a honorarios, los criterios expresados en los Dictámenes CGR N°[085700N17](#) y N°[006400N18](#) sobre confianza legítima, señalando la improcedencia de recurrir a la CGR para establecer alguna petición en favor de algún derecho para el/la trabajador/a a honorarios, salvo en los casos en que no se cumplan los procedimientos descritos en los puntos anteriores.
5. Por su parte, la Corte Suprema ha acogido reiteradamente recursos de Unificación de Jurisprudencia respecto del despido injustificado de trabajadores/as a honorarios del Sector Público. En un reciente fallo (Causa Rol N°[35.151-2017](#)), ha sostenido que corresponde aplicar el Código del Trabajo a estos trabajadores/as cuando los servicios se han prestado bajo los supuestos fácticos que importan el concepto de subordinación, ratificando las condenas correspondientes al despido injustificado y la acción de nulidad del despido.

ACCIONES DISPONIBLES PARA EL TRABAJADOR

1. Como se ha hecho mención en el punto anterior, la Contraloría General de la República ha sostenido la improcedencia de que los/as trabajadores/as a honorarios reclamen en dicha sede por derechos vulnerados,





MINUTA DE ORIENTACIÓN ANEF EN CASO DE TÉRMINO DE CONTRATO DE HONORARIOS

argumentando que su por calidad jurídica, regulada por [el artículo 11 del Estatuto Administrativo](#), no tienen carácter de funcionarios públicos. En el marco de la jurisprudencia vigente en la materia, ante presentaciones de trabajadores/as a honorarios, la Contraloría General de la República sólo ha ordenado, en caso de detectar incumplimientos de las autoridades en la materia, regularizar los procedimientos administrativos, en los términos descritos.

2. En el ámbito judicial (Tribunales), el trabajador/a que se encuentra en dicha situación, puede iniciar las siguientes acciones:

(a) Recurso de Protección ante Corte de Apelaciones: puede recurrir, ante la Corte de Apelaciones competente, en contra del despido en el plazo de 30 días corridos contados desde que toma conocimiento del despido, por cualquier medio que se pueda constatar, y aunque no es necesario estar patrocinado por un abogado, es aconsejable que así sea, siendo indispensable para efectos de los alegatos.

El recurso debe expresar los derechos vulnerados, siendo generalmente invocados en estas causas los descritos en [los numerales 24° y 2° del artículo 19 de la Constitución Política de la República](#).

La finalidad de esta acción es hacer respetar el contrato hasta el vencimiento original estipulado en el mismo, y por consiguiente busca el reintegro del trabajador/a a sus funciones habituales.

(b) Tutela Laboral ante Juzgados de Letras del Trabajo: puede demandar, ante el Juzgado Laboral competente, en el plazo de 60 días hábiles (lunes a sábado) contados desde que se materializó el despido, para lo cual es necesario contar con el patrocinio de un abogado. Atendiendo a la jurisprudencia vigente, esta acción judicial es la que ha demostrado ser más efectiva que el recurso de protección en sus resultados y alcances. Sin embargo, cada caso debe ser evaluado jurídicamente, en su mérito y particularidades.

Los derechos vulnerados generalmente invocados en estas causas son: los actos de discriminación descritos en el [artículo 2° del Código del Trabajo](#) (opinión política, religiosa, orientación sexual, etc.).

La finalidad de esta acción es el reconocimiento de la relación laboral, los supuestos fácticos de subordinación y dependencia, lo que se traduce en pagos de leyes sociales, vacaciones, años de servicios y una posible sanción que va desde los seis hasta los once sueldos del trabajador.

(c) Es de primera importancia tener presente que el Recurso de Protección y la Tutela Laboral son excluyentes entre sí, por ende, se debe optar por uno de ellos, lo que requiere ser evaluado en mérito del caso concreto.



MINUTA DE ORIENTACIÓN ANEF EN CASO DE TÉRMINO DE CONTRATO DE HONORARIOS

3. Es altamente recomendable que el funcionario tenga a su alcance: su contrato, anexos y renovaciones; todo correo electrónico o documento formal que tenga relación con sus funciones; registro de su horario de trabajo; pago de vacaciones o de licencias médicas; o cualquier elemento de prueba que permita acreditar cumplimiento de jornada, supervisión, funciones de carácter permanente, etc.
4. Los tiempos de tramitación en cada una de estas acciones judiciales son variables. Por ejemplo, un Recurso de Protección, en su tramitación completa, que incluye apelación a la Corte Suprema puede finalizar en 3 meses. En cuanto a un juicio laboral, en su tramitación hasta la Corte Suprema, puede finalizar en 1 año a un 1 año medio.
5. Para el efecto de cómputo de plazo pueden utilizar la página web <http://www.contadordedias.cl> y así saber cuándo vence el plazo para interponer cada acción judicial descrita.

ROL DE LOS/AS DIRIGENTES/AS Y ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS

1. En el marco de la definición política de la ANEF para este período, de poner la Defensa del Empleo y la Función Pública en el centro de nuestro accionar sindical, el rol de los/as dirigentes/as, ante casos de despidos será asumir la representación de los/as trabajadores/as con la finalidad de intentar reincorporarlos a sus funciones y constituir a la Asociación de Funcionarios como contraparte empoderada frente las autoridades de gobierno.
2. Otra tarea de primera importancia para las Asociaciones es la coordinación general efectiva de los procesos de defensa, orientando a los/as trabajadores/as en todo momento respecto de los pasos a seguir. La defensa del principio de legalidad, en un primer momento; la representación de los/as trabajadores/as en los espacios de negociación; y el apoyo en la recopilación de la documentación y antecedentes que constituyan los medios de prueba para las presentaciones judiciales; la provisión de asesoría jurídica, incluyendo la derivación a un profesional que pueda representarlo en su causa, constituyen las tareas iniciales de un proceso de defensa efectiva del Empleo Público que debemos afrontar.
3. Asimismo, resulta indispensable que cada Asociación mantenga informada a sus bases respecto de estos procesos, así como a las ANEF Regionales y Nacional, para articular líneas de defensa comunes y colectivas, consolidando la capacidad de nuestras organizaciones de ir en apoyo de los/as trabajadores/as que de forma arbitraria y discrecional e injustificada sea vean afectados por el formato de instalación del gobierno.