



## **AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES**

*Alameda 1603 Edificio Tucapel Jimenez A. Santiago de Chile*

*Fundada el 5 de mayo de 1943 Fono: 224490560*

*Mail: info@anef.cl http : www.anef.cl*

### **ORIENTACIONES ANEF FRENTE A CASOS DE DESPIDOS**

#### **1. Término de contrato de trabajador a honorarios:** Dos vías son posibles:

- *Demanda laboral por nulidad de despido y despido injustificado ante los juzgados laborales* (plazo de 60 días hábiles, esto es, de lunes a sábado, contados desde último día de trabajo efectivo del funcionario): Esta es la alternativa más segura, porque la Corte Suprema ha reconocido que los honorarios con sujeción horaria, sueldo mensual y sujeto a instrucciones y órdenes de jefatura, debe ser tratado como Código del Trabajo. El resultado del juicio será que se le pague lo mismo que habría obtenido de haber sido contratado bajo el Código. O sea, indemnización por años servidos, mes de aviso previo, vacaciones proporcionales y cotizaciones previsionales (todo ello con incremento por la ilegalidad, reajustes e intereses).
- *Tutela de derechos fundamentales ante Juzgado Laboral* (plazo de 60 días hábiles, esto es, de lunes a sábado, contados desde último día de trabajo efectivo del funcionario): Aunque esta vía ya es posible por dictación de la ley 21.280, hay que acreditar vulneraciones de derechos fundamentales adicionales al despido mismo. Por ejemplo, que el trabajador fue objeto de maltrato físico o psicológico, de discriminación, de atentados contra el honor, etc. Es una alternativa viable y existen varios casos ganados por esta vía, pero no es completamente segura.

Los fundamentos jurídicos son:

Aunque el trabajador suscribió un convenio a honorarios, lo cierto es que ha existido siempre relación laboral en los términos que prevé el Código del Trabajo. La demanda parte con el reconocimiento de la relación laboral.

Existiendo relación laboral, no se le escrituró contrato de trabajo, no se le pagaron cotizaciones ni se cumplió con las formalidades que el Código exige para el despido.

#### **2. Término de contrato de trabajador regido por Código del Trabajo:** Las vías son básicamente dos:

- *Demanda laboral por despido injustificado, indebido o improcedente ante los juzgados laborales* (plazo de 60 días hábiles, esto es, de lunes a sábado, contados desde último día de trabajo efectivo del funcionario): Esta es la alternativa más segura, y el tipo de demanda dependerá del despido. A) Si el empleador invocó una causal del artículo 159



## **AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES**

*Alameda 1603 Edificio Tucapel Jimenez A. Santiago de Chile*

*Fundada el 5 de mayo de 1943 Fono: 224490560*

*Mail: info@anef.cl http : www.anef.cl*

(por ejemplo, caso fortuito o fuerza mayor), la demanda será por **despido injustificado**. Lo mismo ocurrirá si el empleador lo despidió sin invocar causal alguna. En este caso, si se gana la demanda el trabajador recibirá su indemnización por años de servicio recargada en un 30%. B) Si el empleador invocó una causal del artículo 160 (falta a la probidad o incumplimiento grave del contrato, por ejemplo) la demanda será por **despido indebido**. Si se gana la demanda, el trabajador recibirá su indemnización recargada en un 80%. C) Si el empleador invocó la causal de necesidades de la empresa (artículo 161) la demanda será por **despido improcedente**. Si se gana la demanda, el trabajador recibirá su indemnización por años servidos recargada en un 50%.

- *Tutela de derechos fundamentales ante Juzgado Laboral ley 21.280. Cabe señalar que la posibilidad de poder impetrar este importante recurso que permite defender derechos fundamentales en el ámbito del empleo público, fue una importante conquista para ANEF, consiguiendo destrabar la tramitación del proyecto de ley promoviendo la articulación de las fuerzas progresistas del Congreso Nacional, incluso enfrentando la arremetida de un “veto presidencial”. En el mes de noviembre 2020 se publica la ley que permite, a cada funcionario/a público, sin distinción, tener la posibilidad de utilizar este importante recurso judicial.*

Tramitación:

(plazo de 60 días hábiles, esto es, de lunes a sábado, contados desde último día de trabajo efectivo del funcionario): Hay que acreditar vulneraciones de derechos fundamentales adicionales al despido mismo. Por ejemplo, que el trabajador fue objeto de maltrato físico o psicológico, de discriminación, de atentados contra el honor, etc. Es una alternativa viable y existen varios casos ganados por esta vía, pero no es completamente segura.

### **3. No renovación de la contrata:** Cuatro son las vías posibles:

- *Requerimiento de ilegalidad ante Contraloría General de la República* (plazo de 10 días administrativos, esto es, de lunes a viernes, contados desde la notificación del despido): Este requerimiento tiene perspectivas de prosperar sólo en el evento que el funcionario tenga más de dos años calendario (24 meses) de contrata y que su notificación no exprese los fundamentos de la no renovación.



## **AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES**

*Alameda 1603 Edificio Tucapel Jimenez A. Santiago de Chile*

*Fundada el 5 de mayo de 1943 Fono: 224490560*

*Mail: info@anef.cl http : www.anef.cl*

- **Recurso de protección ante la Corte de Apelaciones** (30 días corridos, esto es, incluyendo domingos y festivos, contados desde la notificación del despido): Conforme a la última unificación de jurisprudencia, si el trabajador cumple con dos contrataciones sucesivas, debe aplicarse el criterio de la legítima confianza. La diferencia fundamental entre el concepto de “legítima confianza” de la Corte Suprema, respecto de la Contraloría, es que a ésta última le basta una argumentación razonable para no renovar. En la Corte, en cambio, la acreditación es el estándar. No basta con los argumentos, es necesario que el servicio los demuestre.

**Cabe hacer presente que, el nuevo instructivo sobre confianza legítima en las contrataciones, de fecha 17 de noviembre de 2021 (N°E156769) estableció que para no renovar a alguien que cuenta con confianza legítima (esto es, dos renovaciones anuales al menos) no se puede usar como argumento una deficiente evaluación de desempeño si aquello no está en consonancia con las calificaciones (prohibiendo, en la práctica, los llamados “informes paralelos”) ni tampoco se puede usar como argumento una falta disciplinaria si aquello no es el resultado de una investigación o sumario administrativo.**

- **Demanda laboral por despido injustificado ante Juzgado Laboral** (plazo de 60 días hábiles, esto es, de lunes a sábado, contados desde último día de trabajo efectivo del funcionario): Esta es la vía menos segura porque los tribunales laborales han señalado que, en el caso de los funcionarios públicos, no existe el despido propiamente tal.
- **Tutela de derechos fundamentales ante Juzgado Laboral ley 21.280** (plazo de 60 días hábiles, esto es, de lunes a sábado, contados desde último día de trabajo efectivo del funcionario): Hay que acreditar vulneraciones de derechos fundamentales adicionales al despido mismo. Por ejemplo, que el trabajador fue objeto de maltrato físico o psicológico, de discriminación, de atentados contra el honor, etc. Es una alternativa viable y existen varios casos ganados por esta vía, pero no es completamente segura
- **Circunstancia especial por las elecciones presidenciales**, Medidas disciplinarias. Según lo dispuesto en los artículos 156 y 157 de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, desde treinta días antes del acto electoral las medidas disciplinarias expulsivas a que están sujetos los funcionarios públicos, cualquiera sea el régimen estatutario aplicable a los mismos, solo podrán decretarse



**AGRUPACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS FISCALES**

*Alameda 1603 Edificio Tucapel Jimenez A. Santiago de Chile*

*Fundada el 5 de mayo de 1943 Fono: 224490560*

*Mail: info@anef.cl http : www.anef.cl*

previo sumario instruido por la Contraloría General y en virtud de las causales que los respectivos estatutos contemplan.

- Tampoco se puede dar término al contrato para los funcionarios que se rigen por Código del Trabajo bajo las causales del artículo 160 y para la causal del 161 del mismo cuerpo legal, para los trabajadores de las empresas públicas creadas por ley.

**Nota:** Se hace presente, que por la crisis sanitaria se publicó la ley 21.226 que suspende ciertos plazos judiciales para la interposición de acciones laborales, la cual termina de regir el 30 de noviembre de este año. Cabe destacar, que dicha ley no se aplica para las materias de recursos de protección, siendo en estos casos su ejecución de manera normal.

La ley 21.280 de fecha 09 de noviembre del 2020, hace aplicable lo dispuesto en el artículo 485 del Código del Trabajo que hace referencia a la tutela laboral, siendo ahora competencia de los tribunales laborales conocer sobre estas materias cuando son vulnerados los derechos fundamentales de los funcionarios públicos.

**DIRECTORIO NACIONAL ANEF**

**EQUIPO JURÍDICO ANEF**