

# La discriminación del empleado a contrata en el sistema de función pública: una crítica a la legislación estatutaria y a la jurisprudencia administrativa y judicial de la confianza legítima

*Discrimination against contract employees in the civil service system:  
a critique of statutory legislation and administrative and judicial  
jurisprudence on legitimate expectations*

**ÓSCAR OLIVARES JATIB\***

Universidad Autónoma de Chile, Santiago, Chile  
oscar.olivares@uautonoma.cl | <https://orcid.org/0009-0000-1828-138X>



Recibido: 13/03/2025 | Aceptado: 06/05/2025 | Publicado: 26/05/2025

**Resumen:** Este artículo plantea que el empleado a contrata es objeto de discriminación en el sistema de función pública y, consecuentemente, insta por una reforma legal que le otorgue estabilidad en el trabajo. Para tal efecto, la investigación se divide en tres partes. La primera examina la evolución histórica-jurídica del régimen estatutario que gobierna al empleado a contrata. Se destaca y discute la permanente intención del legislador chileno de excluirlo de la carrera funcionaria al establecer su vínculo con la Administración en forma transitoria. La segunda parte del estudio efectúa un análisis crítico de la jurisprudencia administrativa y judicial de la confianza legítima del empleado a contrata. El estudio identifica los principales criterios propuestos por la Contraloría General y la Corte Suprema, cuestionando, los alcances de la reciente doctrina recaída en la materia. La tercera y última parte analiza un proyecto de ley en tramitación que consagra positivamente el principio de protección de la confianza legítima para los trabajadores a contrata.

**Palabras claves:** discriminación; función pública; empleado a contrata; confianza legítima; jurisprudencia administrativa y judicial.

---

\* Doctor en Derecho, Universidad de los Andes, Chile. Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile.

**Abstract:** This article states that the contract employee is subject to discrimination in the public service system and, consequently, urges a legal reform that grants him stability at work. To this end, the research is divided into three parts. The first examines the historical-legal evolution of the statutory regime that governs the contract employee. The permanent intention of the Chilean legislator to exclude him from the civil service career by establishing his link with the Administration on a temporary basis is highlighted and discussed. The second part of the study carries out a critical analysis of the administrative and judicial jurisprudence of the legitimate expectation of the contract employee. The study identifies the main criteria proposed by the Office of the Comptroller General and the Supreme Court, questioning the scope of the recent doctrine on the matter. The third and final part analyses a bill in the pipeline that positively enshrines the principle of protection of legitimate expectations for contract workers.

**Keywords:** discrimination; public service; employee contract; legitimate expectations; administrative and judicial jurisprudence.

---

## 1. Introducción

Al funcionario a contrata se le discrimina en la Administración del Estado<sup>1</sup>. Y es que, a diferencia del personal de planta, el cual constituye una categoría de trabajadores protegida por el legislador, a los empleados a contrata se les trata de manera hostil<sup>2</sup>. Antes de continuar, resulta necesario explicar que, para efectos de esta investigación, el término discriminación equivale a arbitrariedad, en el sentido de que comprende una diferenciación caprichosa, carente de razón o fundamento (Martínez Placencia, 2023, p. 2).

Dicho esto, el modelo de función pública chileno excluye al funcionario a contrata del régimen de carrera funcionaria, estableciendo la transitoriedad de sus labores en la dotación. Sumado a esto, la jurisprudencia administrativa y la judicial imponen serias restricciones para la configuración de la protección de la confianza legítima a su favor. Por lo mismo, a esta clase de empleo suele calificársele de precario, ya que la permanencia en el cargo resulta incierta, sin importar la antigüedad del funcionario, como tampoco, su desempeño y compromiso para con el servicio y los usuarios.

Planteada la cuestión, el presente trabajo persigue dos objetivos. En primer lugar, efectuar un análisis histórico-jurídico del modelo de función pública chileno, ello con el fin

---

<sup>1</sup> La discriminación comprende toda diferencia o distinción realizada por el legislador o por cualquier autoridad pública, que aparezca como contraria a la ética elemental o a un proceso normal de análisis intelectual, es decir, que no tenga justificación racional o razonable (Evans, 2004 p. 125). Sobre el concepto de discriminación en la literatura jurídica chilena, véase: Bronfman et al., 2012, p. 95; Díaz García, 2013, pp. 639-641; Silva, 2006, p. 124.

<sup>2</sup> En similar sentido, Correa, 2011, p. 107.

de demostrar que el legislador siempre ha marginado al empleado a contrata del sistema de carrera funcionaria, privándolo de estabilidad laboral. En segundo lugar, analizar la discriminación del empleado a contrata desde el principio de protección de la confianza legítima, criticando las soluciones adoptadas por la Contraloría General de la República y por la Corte Suprema, para así instar por una reforma legal que promueva la estabilidad laboral de tales funcionarios.

Para cumplir con los objetivos propuestos se recurre a la dogmática, a la doctrina administrativa y a la jurisprudencia nacional. Igualmente, aplicaremos normativa y doctrina comparada, ello con el afán de reforzar algunas de las ideas desarrolladas en esta comunicación.

## 2. Evolución histórica-jurídica del empleo a contrata en el modelo de función pública

Nuestro país adoptó tempranamente, igual que muchos estados europeos y latinoamericanos, un modelo de función pública basado en el sistema francés<sup>3</sup>. Dicho régimen administrativo, creado en tiempos de Napoleón, delega las tareas del personal en funcionarios permanentes de planta, los cuales quedan sometidos a estatutos específicos (Lessa Carvalho, 2019, p. 44). La estandarización de los cargos y la estabilidad del empleo son los rasgos centrales de este sistema, bajo la lógica de que el establecimiento de las jerarquías, la carrera, la especialización y la diferenciación son cuestiones necesarias para el buen funcionamiento del sector público (Gómez González, 2020, p. 125).

En este modelo la prestación personal de servicios queda sujeta a un régimen normativo preestablecido que establece, básicamente, los requisitos para acceder al cargo, los derechos y deberes que asume el funcionario, la jornada de trabajo, la remuneración y las causales de terminación del empleo. En otras palabras, las condiciones laborales no se establecen en un contrato o por convenio colectivo, sino que, resultan impuestas a través de normas objetivas, leyes y reglamentos que los poderes públicos pueden modificar unilateralmente (Sánchez Morón et al., 2008, p.18).

Si bien, durante el siglo XIX el Estado de Chile carecerá de una carrera administrativa regulada por ley, paulatinamente irán estableciéndose las bases de un régimen burocrático

---

<sup>3</sup> El término *función pública* puede analizarse desde dos perspectivas, una de carácter subjetiva vinculada al conjunto de personas naturales (recursos humanos) que laboran al interior del aparato público y el Estado y, otra de carácter objetiva, que identifica tanto a los servicios públicos y sus fines, como al régimen jurídico y la organización a la que pertenecen (Olivares, 2017, p. 73). En este artículo refundiremos ambos conceptos en uno solo, entendiendo por función pública al personal que se encuentra bajo la dependencia de un organismo público y que contribuye a alcanzar los fines de éste. A través de la función pública se establece una relación mucho más estrecha y duradera entre la Administración y el funcionario que la que podría producirse en una relación entre privados (Bermúdez, 2014, p. 435).

estable, jerárquico y organizado en plantas de personal<sup>4</sup>. Por lo mismo, los empleados gozaron de cierto grado de estabilidad en el desempeño de sus labores, circunstancia que promovió la correcta y expedita marcha de la administración (Encina, 1951, Tomo XX, p. 342; Heise, 1972, Tomo I, pp. 301-306).

Con el correr de los años el empleo público comenzó a crecer desproporcionadamente en relación con las necesidades del país, instalándose en las plantas de los servicios a muchas personas, provenientes en su mayoría de la clase media chilena, las que carecían de las competencias técnicas necesarias para acometer en forma efectiva tal actividad<sup>5</sup>. Por esta razón, se instaló la idea de que para acceder a la función pública bastaba con mantener lazos familiares o cierta afinidad política con el gobierno de turno (Góngora, 1986, p. 54). Es más, la burocracia se constituyó en blanco de serias críticas por parte de la ciudadanía, especialmente, debido a su presunta falta de moralidad (Encina, 1972, p. 164). Vale señalar que el estamento que comúnmente repugnaba a la sociedad de la época era el de los ministerios (Edwards, 1919, p. 344).

El sistema de carrera funcionaria surge en la década de 1920 durante el primer gobierno de Carlos Ibáñez del Campo, período en que la administración pública será objeto de una profunda reorganización (Eyzaguirre, 1995, p. 198). Entre las principales modificaciones destaca el establecimiento de requisitos mínimos para ingresar al Estado y la incorporación de mecanismos de ascenso basados en el mérito y la antigüedad laboral, los cuales tributarán en la moralización y profesionalización de la función pública. Los puestos directivos de cada repartición serán ocupados por funcionarios de vasta trayectoria, generándose un sentido de pertenencia a la organización que impactará en forma favorable en la entrega del servicio.

Las bases normativas del modelo de función pública serán fijadas por la Constitución Política de 1925. El artículo 72 numeral 6° de ese texto constitucional concedió al Presidente de la República la facultad de “proveer los demás empleos civiles y militares que determinen las leyes, conforme al Estatuto Administrativo”.

Desde este momento el empleo público quedará sujeto a un régimen estatutario que promoverá la estabilidad de los funcionarios de plantas (Rajevic, 2018, p. 405).

---

<sup>4</sup> A modo ejemplar, la Ordenanza General de Aduanas del 31 de octubre de 1864 regulaba la carrera funcionaria del personal aduanero, clasificando al funcionario en cinco departamentos (contaduría, alcaldía, oficina de vistas, resguardo y estadística comercial). En el artículo 109 de ese cuerpo reglamentario se establecía que “los empleados de los diversos departamentos reconocerán como sus deberes especiales los que se expresan en el presente título, sin perjuicio de los demás que les conciernan por otras disposiciones de esta Ordenanza”. En las restantes disposiciones (artículos 109-113) figuraban reglas aplicables a la jornada, deberes, prohibiciones y sanciones disciplinarias. Por su parte, la Ordenanza de Aduanas del 26 de diciembre de 1872 representa un claro ejemplo del creciente interés estatal por normar el funcionamiento del sector. Los 182 artículos que formaban parte de esta normativa buscaron imponer la racionalidad legal en las aduanas, diseñando una red a nivel nacional, fijando valores de los impuestos, definiendo cómo desarrollar los procedimientos, determinando los tipos de empleados existentes en estas oficinas y sus responsabilidades (Anguita (1912) pp. 289-317; Barria (2008) pp. 5-42).

<sup>5</sup> Para un mayor estudio de esta materia, revítese González Le Saux, 2011, pp. 21 y siguientes.

Este modelo, basado en la lógica weberiana, organizará la función pública a través de un sistema ordenado y jerarquizado de cargos que garantiza la permanencia indefinida en el puesto de trabajo, determinando los derechos y deberes del personal a través de categorías profesionales (Weber, 1992, pp. 716-718).

El primer estatuto administrativo dictado bajo la vigencia de la Constitución Política de 1925 fue el Decreto Ley n.º 741, publicado el 14 de diciembre de 1925, el cual adoptó un sistema de carrera funcionaria que reconocerá derechos de naturaleza laboral para el personal de planta de los servicios (Reyes Román, 2014, pp. 263-281). Lo característico de esta regulación fue que incorporó normas aplicables a ascensos, permutas, reincorporaciones, reemplazos, comisiones, traslados, incompatibilidades, licencias, feriados, sueldos, asistencia, duración del trabajo, expiración de funciones, y, en general, todo lo tocante a responsabilidad disciplinaria<sup>6</sup>.

La anterior normativa será derogada el 23 de octubre de 1930, siendo reemplazada por el Decreto Ley n.º 3.740, del Ministerio del Interior “Estatuto orgánico de los funcionarios civiles de la Administración Pública”. En lo que interesa, dicha regulación incorpora al derecho chileno la figura del empleo a contrata, entendiéndose por tal “aquellos cargos que tengan el carácter de transitorios y, por lo tanto, no formen parte de la planta permanente de una repartición” (art. 4, Decreto Ley n.º 3.740).

El Decreto Ley n.º 3.740 será derogado el 24 de septiembre de 1945 a través de la Ley n.º 8.282 “Estatuto orgánico de los funcionarios de la Administración Civil del Estado”. Esta nueva normativa conservó el régimen de carrera funcionaria ya existente, configurando el vínculo a contrata con carácter meramente transitorio (art. 3, letra b, Ley n.º 8.282). A diferencia del personal de planta, el nombramiento de tales empleados solo se extenderá hasta el plazo señalado en el respectivo decreto o resolución, produciéndose de pleno derecho el término de los servicios, salvo que previamente hubiese sido notificado de la renovación del nombramiento<sup>7</sup>.

Ahora bien, el 05 de abril de 1960 se dicta el Decreto con Fuerza de Ley n.º 338, del Ministerio de Hacienda, el cual vino a uniformar y refundir todas las leyes aplicables al personal empleado por la Administración Civil del Estado en un solo cuerpo normativo. Las principales razones que motivaron su establecimiento obedecían a que la regulación estatutaria presentaba “faltas de concordancia o bien diferencias en cuanto a obligaciones y derechos del personal”, siendo necesario que hubiese una mayor vinculación con “las

---

<sup>6</sup> Varas Marchant, 2021, p. 191. A modo ejemplar, el artículo 45 del Decreto Ley n.º 741 disponía que “ningún empleado civil está obligado a trabajar de noche o en días festivos o feriados, salvo en aquellos servicios de funciones permanentes o ininterrumpidas, en los cuales cada hora de trabajo nocturno ordinario se computará como dos horas de trabajo diurno”.

<sup>7</sup> El artículo 106, Ley n.º 8.282, indicaba al respecto que “el término del período legal por el cual fue nombrado el funcionario, o el cumplimiento del plazo por el cual fue contratado, produce la inmediata expiración de sus funciones. Con todo, el empleado continuará ejerciéndolas con todos los derechos y prerrogativas de los funcionarios en servicio activo si fuere previamente notificado por escrito de encontrarse en tramitación el decreto o resolución que renueva su nombramiento o contrato”.

normas que preconiza la Constitución Política del Estado”<sup>8</sup>. Siguiendo a la doctrina, esta regulación hizo realidad el concepto constitucional de estatuto administrativo elaborado por la jurisprudencia y modeló un cuerpo de disposiciones de cuidada redacción, inserto en una armoniosa arquitectura jurídica (Pantoja Bauzá, 2007, p. 12).

Al igual que los anteriores cuerpos legales y reglamentarios, esta normativa clasificará a los empleos de la Administración estarán en categorías y grados, según su jerarquía y las funciones asignadas. Entre las principales modificaciones en materia de contrata, se estableció que la transitoriedad provendría de la ley o de la autoridad expresamente facultada para ello. De todos modos, el grado o categoría estaría determinado por la importancia de la función encomendada, debiendo pagársele el sueldo propio de ese estamento.

Sin embargo, la principal novedad se relacionaba con la terminación de la prestación de servicios, estableciéndose que “los empleos a contrata durarán, como máximo, sólo hasta el 31 de diciembre de cada año y los empleados que los sirven expirarán automáticamente en sus funciones en esa fecha, a menos que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación” (art. 6, Decreto con Fuerza de Ley n.º 338). La citada norma reforzó la desprotección legal del funcionario a contrata, ya que, aunque regulaba el plazo de notificación de la renovación de los servicios, delimitaba el tiempo de trabajo a un año calendario. En vista de ello, el empleado a contrata cesará en su actividad por la mera llegada del plazo previsto en el acto de nombramiento y, en caso de que fuera mantenido en el cargo, debía informársele con treinta días de anticipación.

La estabilidad laboral del funcionario a contrata continuará debilitándose en los primeros años del Gobierno Militar, debido que a un día de la instalación de la Junta de Gobierno se declaró mediante el Decreto Ley n.º 6, del 12 de septiembre de 1973, que todo el personal de las instituciones de la administración del Estado, con expresa excepción del de la Contraloría General de la República, tendría la calidad de “empleado interino” (Rajevic, 2018, p. 405). Dicha decisión será refrendada por el Decreto Ley n.º 2.345, del 20 de octubre de 1978, cuyo artículo 5 dispuso que “en el cumplimiento de su cometido, el Ministro del Interior podrá proponer al Presidente de la República la remoción de todo funcionario de la Administración del Estado, cualquiera que sea la calidad en que se desempeñe, cuando esa medida sea necesaria para el fiel cumplimiento de las normas e instrucciones que se impartan”<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Revítese la parte considerativa del Decreto con Fuerza Ley n.º 338.

<sup>9</sup> La segunda parte del 5 del Decreto Ley n.º 2.345 indicaba “la calificación de esa necesidad quedará entregada al criterio exclusivo del Presidente de la República. Podrá también el Ministro del Interior proponer los nombramientos de quienes deban reemplazar a los funcionarios removidos conforme a este artículo. La remoción de funcionarios, en conformidad a este artículo, no se regirá por ninguna otra exigencia ni disposición legal. Especialmente, no será imposibilitada ni diferida por la existencia de fueros o inamovibilidades legales de ninguna naturaleza, ni estará sometida al Estatuto Administrativo, decreto con fuerza de ley n.º 338, de 1960, ni a otras normas orgánicas similares. La remoción de funcionarios decretada en conformidad a este artículo deberá llevar la firma del Ministro del Interior y la del Ministro de la cartera correspondiente. Dicha remoción no hará perder al funcionario afectado sus derechos previsionales ni a desahucio legal, si procedieren”.

Durante este período el empleo público carecerá de toda protección legal, sin importar que desempeñe un cargo de planta o contrata. Ciertamente, tal decisión implicó un franco retroceso en la construcción de un sistema de carrera funcionaria que promoviera la estabilidad laboral del funcionario.

Con todo, la medida gubernativa duraría poco tiempo, pues la misma Junta de Gobierno establecería las bases de un nuevo régimen de función pública dirigido a proteger los derechos del personal de planta. Al respecto, el artículo 38 de la Constitución Política de 1980 señalará que “una ley orgánica constitucional determinará la organización básica de la Administración Pública, garantizará la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que deba fundarse, y asegurará tanto la igualdad de oportunidades de ingreso a ella como la capacitación y el perfeccionamiento de sus integrantes”. Y si bien, el mismo texto constitucional establecía una excepción en la materia, dado que el artículo 32 numeral 6° autorizaba al Presidente de la República para “nombrar y remover a los funcionarios que la ley denomina como de su exclusiva confianza y proveer los demás empleos civiles en conformidad a la ley”, la doctrina de la época entendía que dicha facultad solo alcanzaba a ciertos cargos claves del aparato público<sup>10</sup>

Sin perjuicio de lo anterior, lo cierto es que durante casi una década la norma constitucional revestirá el carácter de meramente programática, ya que el régimen legal de función pública continuará desconectado de las reglas y principios básicos fundamentales. Por lo mismo, el empleado público en general y el funcionario a contrata en particular carecerán de toda estabilidad laboral, estando expuestos a la discrecionalidad de la autoridad empleadora<sup>11</sup>. Por lo mismo, se hizo necesario una reforma estructural al sistema de carrera funcionaria que adecuara el modelo de función pública a los estándares constitucionales vigentes.

Como bien explica Enrique Rajevic, el primer avance provino de la Ley n.º 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado (LOCBGAE), publicada el 05 de diciembre de 1986, la cual estableció los aspectos centrales de la carrera funcionaria (2018, p. 406). El problema, en opinión del citado autor, fue que dicha normativa reguló la carrera funcionaria en el marco de los futuros Estatutos Administrativos

---

<sup>10</sup> En opinión de Iván Aróstica “los funcionarios que carecen de estabilidad en la permanencia en sus cargos y que podían ser removidos por no contar con la confianza del Presidente de la República son una excepción (por tratarse más bien de vínculos políticos que propiamente jurídico-funcionarios), ya que si la idea del constituyente hubiese sido extender este sistema a la totalidad de los cargos públicos así lo habría manifestado expresamente, sin necesidad de hacer distinguos de ninguna especie” (Aróstica, 1985, p. 396, nota n.º 4).

<sup>11</sup> La discrecionalidad administrativa consiste en la libertad de apreciación que se le atribuye a un órgano-autoridad para decidir, ante dos o más posibilidades objetivas de actuación, cuál es la más idónea para satisfacer la necesidad pública que se trata, esto es, la que parece precisamente más oportuna, adecuada y proporcionada, según las circunstancias concretas de tiempo, lugar y personas que concurren en ese instante. Dicho órgano autoridad no puede guiarse jurídicamente en forma caprichosa y arbitraria, como si se tratase de una persona privada, ya que se encuentra atribuido por el derecho de una función estatal, con poderes de imposición y superordenadores (Soto Kloss, 2012, p. 442). En similar sentido, Pierry, 1984, p. 162.

del personal, o sea, sin aplicación directa, derogando de todos modos el artículo 5 del Decreto Ley n.º 2.345 de 1978 (Rajevic, 2018, p. 406). Ello obedeció a que la LOCBGAE efectuaba un reenvío normativo al estatuto del personal de la Administración del Estado, encargándole la regulación de la carrera funcionaria, especialmente lo referente al ingreso, los deberes y derechos del funcionario, la responsabilidad administrativa y la cesación en el empleo (art. 45).

En lo que respecta a la estabilidad laboral del funcionario, la LOCBGAE reconocerá el derecho a la función pública, asegurándole al personal de planta inamovilidad en el desempeño del cargo<sup>12</sup>.

Siguiendo esta tendencia legislativa, el 23 de diciembre del año 1989 se dicta la Ley n.º 18.834 que aprobó el “Estatuto Administrativo General” (EAG), reestableciendo a nivel estatutario la estabilidad funcionarial<sup>13</sup>. Y si bien, esta nueva regulación pretendía asegurar el ingreso a la función pública de toda persona que manifestara su voluntad de hacerlo, lo cierto fue que solamente garantizó la carrera funcionaria para el personal de planta, discriminado al personal a contrata y, de paso, al honorario<sup>14</sup>. Explica Cordero Vega que el EAG mantuvo, en lo esencial, los criterios del Decreto con Fuerza de Ley n.º 338, de 1960 (Cordero Vega, 2019, p. 289). El empleo a contrata seguirá siendo estrictamente transitorio en la dotación de una institución” y la condición de tal se adquirirá en virtud de un acto de autoridad (decreto o resolución de nombramiento) dictado por la repartición empleadora (art. 3º, letra c, Ley n.º 18.834).

Sin embargo, y a diferencia de los funcionarios de planta, el vínculo a contrata durará, de acuerdo con el artículo 10 EAG, como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año y “los empleados que los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta la prórroga con treinta días de anticipación a

---

<sup>12</sup> El artículo 48, inciso 1º, LOCBGAE consagra la estabilidad en los siguientes términos “este personal gozará de estabilidad en el empleo y sólo podrá cesar en él por renuncia voluntaria debidamente aceptada; por jubilación o por otra causal legal, basada en su desempeño deficiente, en el incumplimiento de sus obligaciones, en la pérdida de requisitos para ejercer la función, en el término del período legal por el cual se es designado o en la supresión del empleo. Lo anterior es sin perjuicio de la facultad que tiene el Presidente de la República o la autoridad llamada a hacer el nombramiento en relación con los cargos de su exclusiva confianza”.

<sup>13</sup> En palabras del Ejecutivo, las razones que motivaron este nuevo régimen de función pública apuntaban a “la necesidad de otorgar debida protección a los trabajadores públicos y de armonizar este objetivo con el logro de la eficiencia de los servicios que corresponde prestar a la Administración. Por lo mismo, se tuvo en cuenta la aplicación de las más modernas concepciones administrativas y técnicas gerenciales de personal, con miras a establecer un sistema dinámico y ajustado a los requerimientos de los procesos de cambios inherentes a la modernización del Estado, emprendidos para adaptar las estructuras de éste al progreso generalizado que se ha logrado imprimir en la vida nacional”: Historia de la ley n.º 18.834, Informe Técnico de fecha 18 de julio de 1988, p. 5.

<sup>14</sup> El proyecto de ley presentado por el ejecutivo excluía de la aplicación del Estatuto a las personas contratadas a honorarios “los cargos de planta o a contrata sólo podrán corresponder a funciones propias que deban realizar las instituciones referidas en el artículo 1º. Respecto de las demás actividades, aquéllas deberán procurar que su prestación se efectúe por el sector privado (artículo 2º)”: Historia de la ley n.º 18.834, Informe Técnico de fecha 18 de julio de 1988, p. 6.

lo menos”. Por tal razón, entendemos que el EAG discrimina a esta clase de trabajadores, ya que, aunque en apariencia ostentan la condición de funcionario público, legalmente no gozan de estabilidad en el cargo, principal atributo del sistema de carrera funcionaria que sí se le reconoce al personal de planta de los servicios<sup>15</sup>.

Luego de este recorrido histórico-jurídico podemos constatar como el legislador chileno siempre ha excluido a los empleados a contrata del sistema de carrera funcionaria, configurando su vínculo laboral con carácter meramente transitorio. De allí que algunos tratadistas sostengan que el trabajador a contrata se ubica en una zona de fricción entre el derecho público y el derecho laboral, debido a que su modalidad de nombramiento se asemeja más a una relación laboral que a una estatutaria (Bermúdez, 2014, p. 39). Estamos de acuerdo con tal planteamiento, principalmente, porque que el empleo a contrata proyecta las mismas características que un contrato de trabajo a plazo fijo, esto es, la transitoriedad de los servicios, el cumplimiento de funciones específicas y la terminación de la prestación por la simple llegada del plazo señalado en el acto o resolución de nombramiento, no advirtiéndose, en consecuencia, sustanciales diferencias entre ambas figuras”.

A modo de cierre de este apartado, nos llama fuertemente la atención que la regulación vigente mantenga los mismos criterios normativos que los anteriores estatutos administrativos, en circunstancias que actualmente el grueso del personal del Estado presta servicios bajo dicha modalidad. El empleo a contrata agrupa a 277.237 personas, las cuales concentran el 57,8% del total de la fuerza laboral efectiva del aparato estatal<sup>16</sup>. Por lo mismo, entendemos que la política legislativa chilena permanece desconectada de la realidad país, ya que al ser la categoría a contrata la que predomina al interior del aparato público, no existen motivos válidos que justifiquen la transitoriedad de sus servicios, corroborándose la hipótesis de que el legislador discrimina arbitrariamente a esta clase de empleados, tratándolos de manera hostil.

### **3. Aplicación del principio de confianza legítima al empleado a contrata**

La jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República reinterpretó la normativa estatutaria aplicable al empleo a contrata, particularmente, el artículo 10 EAG. En este sentido, el año 2016 se dictaron dos pronunciamientos jurídicos contenidos en los dictámenes núms. 22.766 y 23.518, los cuales modificaron la jurisprudencia vigente

---

<sup>15</sup> El proyecto de ley del EAG señalaba al respecto que “el personal a contrata que cumple una función pública carece de dicho amparo y por lo tanto su estabilidad laboral es precaria, lo que viene a significar que tiene las obligaciones, pero no los derechos del funcionario público” (Historia de la Ley n.º 18.834, p. 187).

<sup>16</sup> Fuente: Informe trimestral de los recursos humanos del sector público del tercer trimestre del año 2024, elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda: [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-352541\\_version\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-352541_version_pdf.pdf).

en materia de terminación de contrataciones administrativas, otorgándole cierta estabilidad laboral al funcionario<sup>17</sup>. Esta nueva doctrina plantea que “las reiteradas renovaciones de las contrataciones —desde la segunda a lo menos—, generan en los servidores municipales que se desempeñan sujetos a esa modalidad, la confianza legítima de que tal práctica será reiterada en el futuro” (Dictamen n.º 22.766, de 2016). La confianza legítima “se traduce en que no resulta procedente que la Administración pueda cambiar su práctica, ya sea con efectos retroactivos o de forma sorpresiva, cuando una actuación continuada haya generado en la persona la convicción de que se le tratará, en lo sucesivo y bajo circunstancias similares, de igual manera que lo ha sido anteriormente” (Dictamen n.º 22.766, de 2016).

Antes de continuar, es necesario explicar que la denominada “protección de la confianza legítima” constituye un medio de interdicción de la arbitrariedad del poder público que fomenta la seguridad jurídica en las relaciones con la Administración Pública, de modo que existiendo una actuación reiterada en el tiempo de parte de un órgano estatal y que genera efectos favorables para el ciudadano, no puede el Estado desentenderse, actuando en contrario, salvo casos expresamente calificados<sup>18</sup>.

En concordancia con lo anterior, aquellos trabajadores objeto de dos o más renovaciones anuales adquieren la convicción de que continuarán desempeñando sus funciones y es, precisamente, tal idea la que ampara el Ente Fiscalizador. Por ende, al empleado a contrata separado arbitrariamente de su cargo de trabajo le asiste el derecho de recurrir ante la Contraloría General —mediante el reclamo de legalidad previsto en el artículo 160 EAG—,

---

<sup>17</sup> El primero resolvió, en el ámbito municipal, que la recontractación reiterada de los empleados afectados tornó en permanente y constante la mantención del vínculo de los mismos, lo que determinó, en definitiva, que los municipios involucrados incurrieran en una práctica administrativa que generó para los recurrentes una legítima expectativa que les indujo razonablemente a confiar en la repetición de tal actuación. Por su parte, el segundo dictamen estableció que el término anticipado de una designación a contrata dispuesta con la fórmula “mientras sea necesarios sus servicios”, debe materializarse por un acto administrativo fundado, correspondiendo, por tanto, que la autoridad que lo dicta exprese los motivos —esto es, las condiciones que posibilitan y justifican su emisión—, los razonamientos y los antecedentes de hecho y de derecho que le sirven de sustento y conforme a los cuales ha adoptado su decisión, sin que sea suficiente la simple referencia formal, de manera que su sola lectura permita conocer cuál fue el raciocinio para la adopción de su decisión (Olivares, 2017, pp. 92-93).

<sup>18</sup> Dicha expresión proviene de la voz alemana “*vertrauensschutz*”, que traducida al castellano equivale a protección de la confianza. En el derecho italiano se emplea el término *legittimo affidamento* y en inglés *legitimate expectations* (Almudí Cid, 2024, p. 11). La protección de la confianza legítima, siguiendo a Jorge Bermúdez Soto, encuentra fundamento en el principio de seguridad jurídica., amparándose “la confianza que los ciudadanos pueden tener en la observancia y el respeto de las situaciones derivadas de la aplicación de normas válidas y vigentes”. Por esta razón, la protección de la confianza, en un sentido jurídico, comprende una garantía en el ámbito público, consistente en la defensa de los derechos del ciudadano frente al Estado y en la adecuada retribución a sus esperanzas en la actuación acertada de éste. Su ámbito de actuación se extiende tanto al campo de la Administración como de la legislación, como, por último, de la jurisprudencia (Bermúdez Soto, 2005, p. 87). Para un mayor estudio de la interdicción de la arbitrariedad, véase: García de Enterría (1959) pp. 160 y ss. La interdicción de la arbitrariedad en la potestad reglamentaria.

solicitando la tutela de la confianza legítima depositada en su empleadora<sup>19</sup>. Así, pues, la aplicación de este medio de interdicción requiere que la separación del funcionario a contrata resulte arbitraria, por lo que solo las desvinculaciones basadas en la mera voluntad o capricho de la autoridad administrativa atentan en contra de la confianza legítima.

Sin perjuicio de aquello, y al margen de que concurra o no la protección de la confianza legítima, la autoridad administrativa está legalmente autorizada para ponerle término anticipado al nombramiento a contrata, como también, para determinar su no renovación para el período siguiente, siempre que tal decisión aparezca motivada. Siguiendo a dicha doctrina “los actos administrativos que afecten los derechos de los particulares, tanto los de contenido negativo o gravamen como los de contenido favorable, deberán ser fundados, debiendo, por tanto, la autoridad que los dicta, expresar los motivos —esto es, las condiciones que posibilitan y justifican su emisión—, los razonamientos y los antecedentes de hecho y de derecho que le sirven de sustento y conforme a los cuales ha adoptado su decisión, pues de lo contrario implicaría confundir la discrecionalidad que le concede el ordenamiento jurídico con la arbitrariedad, sin que sea suficiente la mera referencia formal, de manera que su sola lectura permita conocer cuál fue el raciocinio para la adopción de su decisión” (Dictamen n.º 22.766, de 2016). De esta manera, la autoridad municipal que desea separar a un funcionario amparado por la confianza legítima debe emitir un acto administrativo que explice los fundamentos que motiven tal decisión” (Dictamen n.º 23.518, de 2016)<sup>20</sup>.

Dicho planteamiento será posteriormente replicado, entre otros, en los dictámenes núms. 6.400 de 2018 y E156769, de 2021, en el sentido de que las continuas renovaciones de las contrataciones —desde la segunda al menos—, generan en los servidores la confianza legítima de que tal práctica será reiterada en el futuro<sup>21</sup>. Igualmente, se previene que “los aludidos pronunciamientos solo han resuelto que la decisión de no renovar o desvincular al funcionario antes del vencimiento del plazo de la designación, debe materializarse a través de un acto administrativo fundado debidamente comunicado al interesado. debidamente comunicado al interesado. En consecuencia, de forma alguna puede entenderse que los dictámenes de que se trata limitan las potestades que tienen las superioridades para incorporar al organismo funcionarios a contrata —o bajo otra figura de designación semejante—, determinar su grado remuneratorio y, en general, ejercer

<sup>19</sup> Establece la precitada disposición que “los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere el presente Estatuto. Para este efecto, los funcionarios tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama. Tratándose de beneficios o derechos relacionados con remuneraciones, asignaciones o viáticos el plazo para reclamar será de sesenta días”.

<sup>20</sup> En similar sentido, dictámenes núms. 91.219, de 2014, y 1.342, de 2015.

<sup>21</sup> El dictamen E156769, de 2021 precisa, en lo que se refiere a la continuidad de la relación previa, que “la confianza legítima solo podrá generarse en la medida de que no haya interrupción entre una designación y la siguiente, ya que la existencia de algún lapso de alejamiento genera por esencia una duda razonable en torno a la mantención de esa relación funcional y, por lo mismo, se opone a la confianza legítima”.

todas las facultades que les otorga el ordenamiento jurídico respecto del personal de su dependencia” (Dictamen n.º 6.400 de 2018).

En nuestra opinión, es aquí donde surge el punto de inflexión en lo que respecta a la estabilidad laboral del funcionario a contrata, ya que, aunque se le reconoce el derecho a permanecer en el puesto de trabajo, el servicio igualmente puede separarlo, pero a condición de que informe las razones que justifican tal decisión. Por lo mismo, la protección de la confianza legítima del empleado a contrata aparece supeditada a la voluntad discrecional de la autoridad que efectuó el nombramiento, quien puede siempre cesarlo a través de un acto administrativo motivado, lo cual resulta discriminatorio (Olivares, 2017, p. 95). Aun así, entendemos que esta doctrina le concede cierto grado de estabilidad laboral al personal a contrata, impidiendo que una relación extensa en el tiempo concluya solamente por el mero capricho del organismo empleador.

#### 4. La jurisprudencia del axioma del empleo a contrata

A partir del año 2017 la jurisprudencia judicial comenzará a alinearse con el criterio sostenido por Contraloría General de la República, estableciendo que, desde la última renovación de la contrata, se genera una expectativa de confianza en el funcionario. Por lo tanto, la terminación deja de ser automática, debiendo ponerse término a la contrata por medio de un acto administrativo especialmente motivado (Gómez González, 2020, p. 144).

Al respecto planteará la Corte Suprema que “constituye un verdadero axioma del derecho que, si una relación a contrata excede los dos años y se renueva reiteradamente una vez superado ese límite, se transforma en una relación indefinida, conforme al principio de confianza legítima que la Contraloría General de la República comenzó a aplicar decididamente”<sup>22</sup>. Y es que, el simple hecho de que un trabajador a contrata sea objeto de sucesivas renovaciones implica que la necesidad específica que el nombramiento vino a satisfacer desaparece, derivando el vínculo estatutario transitorio en una relación laboral

---

<sup>22</sup> El autor de aquel planteamiento fue el otrora ministro Sergio Muñoz, quien en votos de mayoría y de disidencia sostuvo la conversión del empleo a contrata en una relación laboral indefinida. Véase, entre otros, los siguientes fallos de la Corte Suprema: CS, 11/12/2017, rol 35.287-2017; CS 13/03/2017, rol 38.681-2017; CS, 21/06/2018, rol 5.289-2018; CS, 13/07/2018, rol 3.711-2018; CS, 26/11/2018, rol 20.508-2018; CS, 07/03/2019, rol 29.756-2018; CS, 11/03/2019, rol 31.364-2018; CS, 2/05/2019, rol 3.560-2019; CS, 2/05/2019, rol 3.561-2019; CS, 1/07/2019, rol 5.448-2019.

indefinida, de modo que solamente puede cesársele través de una calificación deficiente o sanción disciplinaria de destitución (CS, 3/01/2025, rol 31.981-2024)<sup>23</sup>.

Dicha tesis, que hemos denominado en otras publicaciones “jurisprudencia del axioma del empleo a contrata” reviste una especial importancia, dado que, al aplicarse categorías propias del derecho del trabajo, particularmente, las reglas de conversión de los contratos a plazo fijo en indefinidos del artículo 159 numeral 4 del Código del Trabajo (CdT), el funcionario a contrata goza de aquella estabilidad laboral que la legislación estatutaria le deniega (Olivares, 2019, pp. 46 y ss.)<sup>24</sup>. Por lo mismo, resulta cuestionable para el máximo tribunal que una relación a contrata (de naturaleza transitoria) y prolongada en el tiempo permanezca sujeta a las reglas del empleo público (CS, 7/01/2019, rol 24.884-2018 ).

Aquel planteamiento ha sido recogido por la Corte de Apelaciones de Santiago, la que en un reciente fallo dictaminó que una relación a plazo fijo y/o a contrata que ha sido objeto de sucesivas renovaciones, convierte a la relación laboral en indefinida, atendido lo dispuesto en el artículo 159 numeral 4 CdT (CAS, 23/04/2025, rol 27.244.2024).

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que a nivel de tribunales inferiores existe cierta resistencia en replicar el antedicho criterio, en el sentido de asimilar una relación a contrata a una relación laboral a plazo fijo. A modo ejemplar, un fallo dictado por el Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso sostiene que

los empleados a contrata son funcionarios públicos, que están sujetos al Estatuto Administrativo y tienen derechos y deberes estatutarios, es decir, una regulación especial, cuyas normas son incompatibles con las normas del Código del ramo y, calificar como contrato de trabajo una función a contrata, que se ha extendido en un espacio de tiempo importante, implicaría no aplicar supletoriamente el mencionado Código, sino que hacer una aplicación integral del mismo y, de ser así, se estaría desconociendo de esta manera la regulación especial (JLTV, 5/01/2018, RIT T-372-2017).

---

<sup>23</sup> Tradicionalmente la Corte Suprema entendía que estos trabajadores, aunque desempeñaban un cargo público regido por el EAG y las demás leyes que instruyen a los órganos del Estado, se diferenciaban del cargo de planta por “su transitoriedad y no gozaban de estabilidad en el empleo, conforme al derecho a la función, propio de la carrera funcionaria”. Por esta razón, sostuvo “la duración de las contratas queda vinculada a la función (labor) que desarrolla y hasta el cumplimiento del plazo, pudiendo ponerse término con anterioridad al plazo máximo, en el evento que no sean necesarios sus servicios, esto es, hasta el momento que se requieran los servicios del funcionario”: CS, 26/12/2017, rol 37.885-2017. En similar sentido: CS, 11/03/2019, rol 371-2018; CS, 22/12/2021, rol 30.186-2021.

<sup>24</sup> El artículo 159 numeral 4º CdT establece que:

“La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo”.

En la misma línea, un sector de la dogmática laboralista chilena plantea que normativamente resulta improcedente la aplicación de las reglas laborales al empleo público. El fundamento jurídico descansa en el presupuesto de que los trabajos sujetos a la legislación laboral son prestados en forma libre, por cuenta ajena, bajo subordinación y en el marco del sector privado, de modo que, si no concurren tales características, la actividad debe normarse por otra rama del derecho, pero no por el derecho laboral (Lanata, 2010, p. 4). Por lo mismo, la regulación del empleo público —normalmente asociado al ejercicio de funciones públicas— resulta diferente de la que existe para las relaciones laborales en el sector privado (Irueta, 2023, p. 186). Y es que, aun cuando la prestación de servicios que se realiza en el sector público parece materialmente idéntica a la producida en el sector privado, lo cierto es que a los funcionarios del Estado se les aplica otro tipo de normativa (Irueta, 2023, p. 187)<sup>25</sup>.

Estamos en desacuerdo con el anterior razonamiento, pues si bien el personal a contrata se sujeta a su normativa especial (EAG), la legislación laboral, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1, inciso 3° CdT, resulta igualmente aplicable en forma supletoria en aquellas materias no reguladas en sus respectivos estatutos, como ocurre, precisamente, con la conversión de contratos a plazo fijo en indefinidos (Gamonal Contreras, 2021, p. 28; Walker y Arellano, 2016, p. 141)<sup>26</sup>. Sumado a ello, y apoyándonos en la doctrina española, entendemos que todo intento de diferenciación material entre la relación laboral y la funcionarial respecto al contenido esencial de las prestaciones resulta inútil, dado que en ambas concurren las notas que caracterizan la relación laboral: voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución (López, 1995, p. 239)<sup>27</sup>. De esta manera, la aplicación de la confianza legítima al empleado a contrata reconoce una situación de hecho, esto es, que la prestación de servicios de carácter transitoria que lo vinculaba con el órgano administrativo derivó en permanente. En vista de ello, aquel trabajador que ha sido objeto de sucesivas renovaciones en el cargo goza de estabilidad en el empleo, circunstancia que obstaculiza la aplicación de la normativa estatutaria, en especial, las causales de terminación de los servicios asociadas al vencimiento del plazo. Así pues, entendemos que la calificación de relación laboral indefinida de un empleo a contrata implica que el funcionario que desempeña dicho cargo pasa a formar parte de la dotación estable del

---

<sup>25</sup> En similar sentido Lizama Portal y Lizama Castro, 2019, pp. 5-7.

<sup>26</sup> El artículo 1 del Código del Trabajo establece en sus incisos 1 a 3 que:

“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos”.

<sup>27</sup> En similar sentido Pérez-Bedmar, 2006, pp. 137-138.

servicio, sin necesidad de someterse a concurso público y, consecuentemente, no puede ser cesado, salvo evaluación deficiente o sanción disciplinaria expulsiva.

Por lo mismo, coincidimos con Rosa Gómez en que la intervención judicial en materia de empleo a contrata ha tenido por objeto resguardar una de las características fundamentales de la “carrera funcionaria”, como lo es la estabilidad en el empleo de aquellos funcionarios públicos que han prestado sus servicios a la Administración durante un cierto periodo de tiempo y que venían siendo desvinculados del órgano sin un fundamento razonable (Gómez González, 2020, p. 144). En síntesis, la única forma o vía de remediar la discriminación y arbitrariedad legal que afecta al funcionario a contrata es a través de las instituciones propias derecho del trabajo, atendida la supletoriedad de las mismas.

Con todo, la estabilidad laboral reconocida mediante la doctrina del axioma es meramente aparente, pues la tutela judicial está supeditada al cumplimiento de un período mínimo de servicios, en circunstancias que el artículo 159, numeral 4, CdT, establece diferentes supuestos normativos para que una prestación de trabajo devengue en indefinida, amparando al empleado que cuenta con menos de dos años desempeñando el cargo (Olivares, 2019, p. 49).

## 5. La tesis del quinquenio

La jurisprudencia del axioma del empleo a contrata permaneció vigente hasta el año 2023, siendo reemplazada por la tesis del quinquenio (denominación nuestra). Esta nueva doctrina unifica el criterio asociado a la protección de la confianza legítima, otorgándole estabilidad laboral únicamente a los funcionarios que han prestado servicios a contrata durante, a lo menos, cinco años continuos<sup>28</sup>. Al respecto, la Corte Suprema sostiene que

establecer el plazo de cinco años, que se estima es un periodo prudente para que la Administración evalúe íntegramente no sólo el desempeño del funcionario sino que, además, estudie la necesidad de seguir contando con el cargo que sirve la persona, por cuanto existe una real necesidad del servicio de contar con una persona que desempeñe

---

<sup>28</sup> La Corte Suprema, conociendo de una serie de recursos de protección interpuestos por trabajadores a contrata cesados, decidió efectuar una revisión de la jurisprudencia con el objetivo de dar certeza jurídica a los justiciables, estableciendo una doctrina unificada que trascendiera las integraciones ocasionales de la sala que resuelve tales asuntos (tercera sala). En palabras del máximo tribunal, no podían permanecer extraños “a la realidad a la que se enfrentan los órganos del Estado, puesto que, ante una insuficiencia de la planta creada por ley, debieron recurrir, para enfrentar las necesidades que impone brindar un buen servicio, a la contratación transitoria de personas bajo la modalidad a contrata”. Este razonamiento aparece recogido en tres sentencias: CS, 31/03/2023, rol 26.196-2023; CS, 31/03/2023, rol 26.301-2023; CS, 31/03/2023, rol 26.112-2023.

las funciones específicas que motivaron la dictación del acto administrativo que determinó el inicio del vínculo con la Administración<sup>29</sup>.

Por lo mismo, en caso de que el funcionario resulte protegido por la confianza legítima, la Administración “sólo puede poner término a esa relación estatutaria por sumario administrativo derivado de una falta que motive su destitución, o por una calificación anual que así lo permita”<sup>30</sup>. En vista de aquello, los nombramientos a contrata inferiores a dicho período carecen del amparo legal, pudiendo ser desvinculados discrecionalmente por el organismo empleador<sup>31</sup>.

Algunos comentarios acerca de esta nueva doctrina. En primer lugar, la tesis del quinquenio coexiste con la tesis del axioma, ya que reconoce el derecho a la confianza legítima de aquellos trabajadores a contrata que han sido objeto de sucesivas renovaciones, quienes solo pueden cesar en el empleo mediante calificación deficiente o destitución<sup>32</sup>. En segundo lugar, y lo que realmente interesa resaltar en la presente comunicación, es que dicho criterio priva a la generalidad de los trabajadores transitorios del Estado del amparo de la legítima confianza. En efecto, la tesis del quinquenio altera sustancialmente la doctrina administrativa sustentada por la Contraloría General, debilitando seriamente la precaria estabilidad laboral del personal a contrata. Y es que, a través del dictamen n.º E561358, del 06 de noviembre del 2024, la Entidad de Control se alinea con la doctrina del quinquenio, estableciendo que el plazo exigido para la configuración de la protección

---

<sup>29</sup> Precisa el fallo que dicho razonamiento “es coherente, además, con la política de renovación de contratas del personal del poder judicial, que es un criterio que ha sido sistemáticamente aplicado al interior de este poder del Estado, que tiene su sustento en el Acta 19-2012, refundida por el Acta 191-2019, que establece una renovación automática de la designación de los empleados que registren nombramientos en cargos a contrata anual por cinco períodos consecutivos y figuren en lista de méritos durante ese plazo (CS, 31/03/2023, rol 26.301-2023).

<sup>30</sup> Parafraseando a la Corte Suprema, la decisión de poner término anticipado a una contrata respecto de personas que se han vinculados con la Administración por un determinado número de años, violenta el principio de la confianza legítima del funcionario, pero lo cierto es que dicha protección de dependerá de que hayan existido renovaciones sucesivas (CS, 31/03/2023, rol 26.301-2023).

<sup>31</sup> Sobre este punto, el máximo tribunal concluye que “si una persona se encuentra vinculada con la Administración a través de contratas anuales y ha tenido un periodo desempeño por un tiempo inferior a cinco años, no le asiste el principio de confianza legítima y, en consecuencia, la Administración puede poner término a su contrata de forma anticipada, esgrimiendo una causal legal que le permita hacer uso de una facultad doblemente excepcional, en tanto aquello implica no sólo no renovar un vínculo que se encuentra indisolublemente ligado al desempeño de un cargo en virtud de necesidades que fueron previamente evaluadas, contrariando el acto administrativo pretérito que generó el legítimo derecho de la persona respectiva a desempeñarse en las funciones para las que fue contratado hasta el término de la anualidad, siendo este el aspecto factual que debe ser analizado en el caso concreto” (CS, 31/03/2023, rol 26.301-2023).

<sup>32</sup> Véase: CS, 3/01/2025, rol 31.981-2024; CS, 23/04/2025, rol 27.244-2024.

de la confianza legítima constituye un asunto litigioso<sup>33</sup>. Dicho dictamen señala “teniendo presente lo dispuesto en el citado artículo 6°, inciso tercero, de la Ley n.º 10.336, que impide a esta Entidad Fiscalizadora emitir pronunciamiento en aquellos casos en que se plantea un asunto de naturaleza litigiosa, corresponde que, en lo sucesivo, se abstenga de resolver sobre la apuntada materia”<sup>34</sup>.

Como puede advertirse, la Contraloría General determina que toda reclamación asociada a la protección de la confianza legítima debe resolverse en sede judicial, independiente del tiempo trabajado, discriminando, en consecuencia, a los funcionarios a contrata, quienes pierden el derecho de accionar por vía administrativa. Precisamente, por tal razón, algunas agrupaciones civiles intentaron revertir dicho pronunciamiento, interponiendo recursos de protección en su contra, los cuales fueron rechazados por la Corte de Apelaciones de Santiago (CAS, 25/02/2025, rol 24.805-2024).

En tercer lugar, y partiendo de la base que la tesis del quinquenio exige que los empleados a contrata acrediten cinco años consecutivos en el desempeño del cargo, surge la inquietud de saber desde qué momento se computa el plazo para la configuración de la confianza legítima. Una interpretación estricta del criterio jurisprudencial hace arribar a la idea de que el primer período de nombramiento debe comprender un año calendario completo, esto es, desde el 1 de enero y hasta el 31 de diciembre. Dicho planteamiento ha sido recogido por algunas Cortes de Apelaciones, las que deniegan el amparo de la confianza legítima cuando el primer año de nombramiento es inferior a los 365 días<sup>35</sup>. Ciertamente, una interpretación como esta resulta desfavorable para el empleado a contrata, pues basta con que el organismo empleador lo designe en el puesto un 2 de enero para impedir la configuración de la protección de la confianza. Teniendo en cuenta aquello, entendemos que la tesis del quinquenio debe interpretarse en forma flexible y desde una perspectiva *pro operario*, sin importar el día o mes en que la persona haya sido contratada la primera vez, pues, en rigor, la jurisprudencia solo exige que medien cinco años consecutivos.

En cuarto lugar, la doctrina del quinquenio, en los términos en que aparece planteada, solo aplica al personal a contrata que se desempeña para la administración central o descentralizada del Estado, de modo que aquellos funcionarios pertenecientes a entidades

---

<sup>33</sup> El motivo de este giro jurisprudencial, siguiendo a la Contraloría General, obedece a que “por una parte, la pretensión de los recurrentes en este tipo de asuntos es que se declare que a su respecto se ha configurado la confianza legítima, atendido el lapso de su desempeño a contrata, y por otra, que las respectivas entidades públicas han entendido, en contrapartida, que a dichos servidores no les asiste tal protección, dando lugar a una controversia cuya resolución compete a los Tribunales de Justicia, lo cual se confirma, además, por las múltiples acciones jurisdiccionales intentadas y actualmente en curso”: Dictamen N° E561358/2024.

<sup>34</sup> Dictamen n.º E561358/2024. El fundamento jurídico de tal decisión descansa en el artículo 6° inciso 3° de la Ley n.º 10.336, Orgánica constitucional de la Contraloría General de la República, el cual establece que dicha institución no intervendrá ni informará los asuntos que por su naturaleza sean propiamente de carácter litigioso, o que hubieren sido sometidos al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

<sup>35</sup> A modo ejemplar, véase CASM, 15/02/2024, rol 4.147-2023.

de derecho privado, principalmente, corporaciones municipales, permanecen sujetos a la doctrina del axioma (CAS, 23/04/2025, rol 27.244-2024). Y es que, la mismísima Corte Suprema continúa sosteniendo que un contrato a plazo fijo renovado en dos ocasiones provoca el efecto de transformarlo en uno indefinido, por lo que su término debe sujetarse a las disposiciones del Código del Trabajo y no a la regulación estatutaria (CS, 21/08/2024, rol 12.110-2024). De modo que la normativa aplicable a tales empleados “debe interpretarse en armonía con las normas laborales que regulan esta materia, puesto que la especialización de dicha área del derecho permite resguardar el principio protector del trabajador” (CS, 21/08/2024, rol 12.110-2024; CS, 3/01/2025, rol 31.981-2024).

## 6. Reconocimiento legal de la protección de la confianza legítima

Llegados a este punto podemos concluir que resulta imperioso que el poder legislativo derogue y/o modifique las normas aplicables al empleo a contrata, para así evitar que los órganos responsables de determinar el correcto sentido y alcance de la regulación estatutaria continúen discriminando a esta clase de funcionarios, afectando su estabilidad laboral. Con tal objeto, el 21 de noviembre del año 2024 ingresó al Congreso un proyecto de ley que interpreta, entre otras disposiciones, el artículo 10 EAG, reconociéndoles la protección de la confianza legítima a los empleos a contrata prorrogados por segundo año consecutivo<sup>36</sup>. Esta iniciativa legal busca corregir, vía interpretación auténtica, las consecuencias del aludido dictamen n.º E561358/2024 de la Contraloría General<sup>37</sup>. Vale recordar que dicho pronunciamiento jurídico determinó que la protección de la confianza legítima representa un asunto de carácter litigioso que debe ser resuelto por los Tribunales de Justicia, absteniéndose dicha entidad de emitir cualquier tipo de pronunciamiento al respecto.

Para los autores del citado proyecto legal el dictamen resulta problemático, pues afecta la estabilidad laboral de miles de funcionarias y funcionarios públicos a lo largo

---

<sup>36</sup> Se trata de la moción parlamentaria presentada por los diputados oficialistas Boris Barrera, Luis Cuello, Andrés Giordano, Marta González, Daniel Melo, Emilia Nuyado, Juan Santana, Daniela Serrano y Leonardo Soto: Boletín n.º 17247-13, de fecha 21 noviembre de 2024.

<sup>37</sup> Es dable advertir al lector que dicho pronunciamiento fue objeto de impugnación vía recurso de protección ante la Corte de Apelaciones de Santiago, siendo rechazado por el tribunal en atención a lo siguiente “como puede inferirse de la petición concreta sometida al conocimiento y resolución de esta Corte, lo requerido por el recurso escapa al objeto y naturaleza de esta acción cautelar, pues la Fundación recurrente pretende que este Tribunal de Alzada emita un pronunciamiento sobre el contenido de un dictamen emitido por la entidad contralora, haciendo uso de una facultad legal que se confiere expresamente a esa repartición pública el artículo 6º de la Ley n.º 10.336. Y para ello el recurrente se apoya en una particular interpretación de esa norma, extrayendo por sí y ante sí, determinadas consecuencias. Nada más alejado de esta acción lo que se pide, pues solo está para proteger derechos concretos, indubitados, y -por lo mismo- ajenos a una discusión abstracta, futura y eventual, como es la postura que enarbola el recurso”; revísese CAS, 25/02/2025, rol 24.805-2024.

del país que desarrollan sus funciones de esta naturaleza, corriendo el riesgo de quedar en una situación laboral peligrosamente desfavorable (Boletín n.º 17247-13, de fecha 21 de noviembre de 2024). Sumado a ello, destacan que, en el último tiempo, la legislación nacional en materia de contratación de personal ha ido evolucionando hacia un enfoque más garantista, buscando proteger los derechos adquiridos por los trabajadores (Boletín n.º 17247-13, de fecha 21 de noviembre de 2024). Por tal razón, plantean que resulta urgente adoptar a nivel legal el principio de confianza legítima, para así reforzar la seguridad jurídica y el respeto a los derechos de los trabajadores públicos, mejorando, adicionalmente, la eficiencia administrativa del empleado a contrata<sup>38</sup>.

El proyecto de ley contiene un artículo único desglosado en tres incisos. El primero señala “declárese, interpretando auténticamente el inciso primero del artículo 10 del DFL n.º 29 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley n.º 18.834, sobre Estatuto Administrativo, y el inciso tercero del artículo 2º de la Ley n.º 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en el siguiente sentido: todos aquellos empleos a contrata que hayan sido prorrogados por segundo año consecutivo cuentan con la confianza legítima en el respectivo organismo de la Administración del Estado o Municipalidad en que cumplan sus funciones, según corresponda, para seguir desempeñando sus labores”.

El inciso segundo señala que “la confianza legítima importa que, si de manera constante y reiterada un organismo de la Administración del Estado o una Municipalidad ha requerido los servicios personales de un funcionario a través de designaciones a contrata, aquello presumirá legalmente en favor de este que, salvo que medie una razón plausible suficientemente acreditada del respectivo organismo de la Administración del Estado o Municipalidad, según corresponda, expresada en un acto administrativo, la última designación a contrata que el funcionario sirvió podrá ser renovada por una nueva contrata anual, con el mismo grado y estamento de asimilación. Así, también se presumirá legalmente en favor de éste que la cesación en el cargo sólo procederá en virtud de la sanción de destitución tramitada conforme a las normas disciplinarias correspondientes o por una calificación anual que así lo permita”.

Por último, el tercer inciso advierte que “la interpretación auténtica señalada en los incisos anteriores, en ningún caso tiene por objeto alterar la carrera funcionaria regulada en el título II de dicho cuerpo legal”.

---

<sup>38</sup> La moción parlamentaria señala “quienes suscribimos esta iniciativa legal sostenemos que la implementación de la confianza legítima se encuentra en plena sintonía con los valores democráticos de transparencia, equidad y justicia, asegurando que las prácticas administrativas sean consistentes con los derechos fundamentales de las empleadas y empleados públicos. Así, la seguridad jurídica que ofrece es un principio esencial en el derecho administrativo que garantiza la previsibilidad y la estabilidad de las normas y decisiones del Estado. En el contexto del empleo público, la seguridad jurídica significa que los empleados y empleadas pueden confiar en que sus derechos laborales y las condiciones de su empleo se mantendrán estables, salvo cambios justificados y bien fundamentado” (Boletín 17247-13, de fecha 21 de noviembre de 2024).

Si bien, son muchos los comentarios que merece la propuesta legal, en lo pertinente, mantiene la doctrina administrativa anterior al polémico dictamen n.º E561358/2024, validando, de paso, la jurisprudencia del axioma. Y es que, al establecerse que aquellos empleos a contrata prorrogados por segundo año consecutivo cuentan con la confianza legítima en la institución donde cumplen funciones, se formaliza legalmente aquella interpretación jurídica sostenida durante años por la Contraloría General de la República y por la Corte Suprema de Justicia. De esta manera, se refuerza la estabilidad laboral del empleado a contrata, otorgándole la legítima confianza de que continuará prestando servicios en el organismo empleador, siempre que no sea objeto de una medida disciplinaria expulsiva o de una calificación deficiente. Por lo mismo, esta iniciativa legal elimina, consecuencialmente, la tesis del quinquenio, restándole validez a aquel criterio arbitrario que plantea que la protección de la confianza legítima solo aplica para aquellos trabajadores transitorios que cuentan con cinco años de antigüedad en el servicio. En vista de ello, estamos de acuerdo con el contenido de esta iniciativa legal, principalmente, porque corrige la histórica discriminación recaída en aquel personal que desempeña labores transitorias con sentido permanente y cuya continuidad en el cargo depende de la discrecionalidad de la autoridad administrativa.

## 7. Conclusiones

El presente artículo se centró en la discriminación del empleado a contrata en el sistema de función pública chileno. A través de su exposición hemos intentado ofrecer una mirada crítica del tema, instando por una modificación al régimen legal. En la primera parte desarrollamos una revisión histórica-jurídica del tema, demostrando que desde sus inicios la legislación positiva ha excluido a dichos trabajadores del sistema de carrera funcionaria, regulando su vínculo laboral con carácter meramente transitorio. En la segunda parte de la exposición analizamos la aplicación del principio de protección de la confianza legítima al empleado a contrata. Si bien, la intervención inicial de la jurisprudencia buscó fortalecer la relación laboral entre esta categoría de trabajadores y la Administración del Estado, en el último tiempo la doctrina sostenida por la Contraloría General y la Corte Suprema ha establecido nuevos criterios asociados a este medio de interdicción de la arbitrariedad que restringen su configuración. En vista de ello, resulta necesario una reforma legal al sistema de función pública que le reconozca al empleado a contrata el derecho a la estabilidad laboral, ya que no existe ninguna razón jurídica que justifique la permanente discriminación de la cual viene siendo objeto. En concordancia con lo anterior, destinamos la última parte de esta investigación al análisis de un proyecto ley que reconoce formalmente, vía interpretación auténtica, la aplicación del principio de confianza legítima al personal a contrata, garantizando la continuidad en el cargo de todos aquellos que cuentan con dos renovaciones anuales. Por todo lo expuesto, concluimos que dicha iniciativa legal

representa una medida que tributa favorablemente en la estabilidad del empleado a contrata, permitiendo corregir de alguna forma la histórica discriminación en su contra.

## Acerca del artículo

**Notas de conflicto de interés.** El autor declara no tener ningún conflicto de interés en relación con la publicación de este artículo.

**Contribución en el trabajo.** El autor asumió todos los roles establecidos en *Contributor Roles Taxonomy* (CRediT).

## Bibliografía

- Almudí Cid, J. M. (2024). La protección de la confianza legítima de los sujetos pasivos del impuesto temporal de solidaridad de las grandes fortunas por el derecho de la Unión Europea: aspectos sustantivos y procedimentales. *Revista Técnica Tributaria* (44), 7-24.
- Anguita, R. (1912). *Leyes promulgadas en Chile desde 1810 al 1º de junio de 1912* (tomo II). Imprenta Barcelona.
- Aróstica, I. (1985). Expiración de funciones de empleados regidos por el DFL 338, de 1960 y procedimiento laboral. *Revista de Derecho Público*, (37/38), 303-333.
- Barría, D. (2008). Continuista o rupturista, radical o sencillísima: la reorganización de ministerios de 1887 y su discusión político-administrativa. *Historia*, 41, 5-42.
- Bermúdez, J. (2005). El principio de confianza legítima en la actuación de la administración como límite a la potestad invalidatoria. *Revista de Derecho de la Universidad Austral de Chile*, 18(2), 83-105.
- Bermúdez, J. (2014). *Derecho Administrativo General* (3ª ed.). Editorial Legal Publishing, Thomson Reuters.
- Bronfman Vargas, A., Martínez Estay, J. I. y Núñez Poblete, M. (2012). *Constitución Política comentada*. Abeledo Perrot-LegalPublishing.
- Cordero Vega, L. (2019). Presentación del libro Estatuto Administrativo interpretado y concordado de la Contraloría General de la República. *Revista Chilena de la Administración del Estado*, (1), 285-291.
- Correa Sutil, J. (2011). Jurisprudencia de TC en materia de igualdad ante la ley. ¿Saliendo de la pura tautología? *Anuario de Derecho Público*, (1), 96-126.
- Díaz García, I. (2013). Ley chilena contra la discriminación. Una evaluación desde los derechos internacional y constitucional. *Revista Chilena De Derecho*, 40(2), 635-668.
- Edwards, A. (1919). Los empleados públicos. *Pacífico Magazine* (pp. 340-350). Editorial Zig-Zag.
- Encina, F. (1951). *Historia de Chile* (tomo XX). Editorial Nascimento.
- Encina, F. (1972). *Nuestra inferioridad económica*. Editorial Universitaria.

- Evans de la Cuadra, E. (2004). *Los derechos constitucionales* (3ª ed., tomo II). Editorial Jurídica de Chile.
- Eyzaguirre, J. (1995). *Historia de las Instituciones Políticas y Sociales de Chile* (14ª ed.). Editorial Universitaria.
- Gamonal, S. (2021). *Derecho individual del trabajo. Doctrina, materiales y casos*. Der Ediciones.
- García de Enterría, E. (1959). La interdicción de la arbitrariedad en la potestad reglamentaria. *Revista de Administración Pública*, (30), 131-166.
- Gómez González, R. (2020). “Desafíos de la función pública en Chile y medidas para la modernización y buena gestión de las relaciones laborales dentro de la Administración del Estado. *Revista Digital de Derecho Administrativo*, (23), 123-160.
- Góngora, M. (1986). *Ensayo histórico sobre la noción de Estado en Chile en los siglos XIX y XX*. Editorial Universitaria.
- González Le Saux, M. (2011). *De empresarios a empleados: Clase media y Estado Docente en Chile, 1810-1920*. LOM Ediciones.
- Heise, J. (1972). *Historia de Chile. El Período Parlamentario, 1861-1925*. Editorial Andrés Bello.
- Historia de la Ley n.º 18.834. <https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7520/>
- Informe trimestral de los recursos humanos del sector público del tercer trimestre del año 2024. Elaborado por la Dirección de Presupuestos del Ministerio de Hacienda. [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-352541\\_version\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-352541_version_pdf.pdf).
- Irureta, P. (2023). *Derecho del trabajo chileno*. Tirant lo Blanch.
- Lanata, G. (2010). *Contrato individual de trabajo* (4ª ed.). Legal Publishing.
- Lessa Carvalho, L. (2019). La función pública en el mundo: rasgos jurídicos, tendencias y retos de siete modelos comparados. *Ars Iuris Salmanticensis*, 7, 41-66.
- Lizama Portal, L. y Lizama Castro, D. (2019). *Manual de Derecho Individual del Trabajo*. Ediciones Der.
- López, J. (1995). *El régimen jurídico del personal laboral de las Administraciones Públicas*. Editorial Civitas.
- Martínez Placencia, V. (2023). Funciones de las categorías de discriminación en el derecho laboral chileno. *Revista Chilena de Derecho*, 50(2), 1-31.
- Olivares Jatib, Ó. (2017). La precariedad del empleo a contrata regulado en la ley n.º 18.834: una crítica a la normativa vigente. *Revista Ars boni et aequi*, 13(2), 71-102.
- Olivares Jatib, Ó. (2019). El talón de Aquiles del axioma: una mirada a la jurisprudencia del personal a contrata. *Revista Laboral Chilena*, (7), 46-51.
- Pantoja Bauzá, R. (2007). *Estatuto Administrativo Interpretado* (7ª ed., tomo I). Editorial Jurídica.
- Pérez-Bedmar, M. (2006). *Empleo y prestación de servicios en la administración pública*. Editorial LexNova.

- Pierry, P. (1984). *El control de la discrecionalidad administrativa*. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, (8), 479-491.
- Rajevic, E. (2018). La crisis de la regulación del empleo público en Chile. Ideas para un nuevo modelo. En I. Aninat y S. Razmilic (Eds.), *Un Estado para la ciudadanía. Estudios para su modernización*. Centro de Estudios Públicos.
- Reyes Román, G. (2014). Del derecho al desahucio. *Revista de Derecho Público*, (19/20), 263-281.
- Sánchez Morón, M., Castillo, F., Palomar, A. y Sala, T. (2008). *Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público* (2ª ed.). Editorial Lex Nova.
- Silva Bascuñán, A. (2006). *Tratado de Derecho Constitucional* (2ª ed., tomo XI). Editorial Jurídica de Chile.
- Soto Kloss, E. (2012). *Derecho Administrativo. Temas Fundamentales* (3ª ed.). Abeledo Perrot.
- Varas Marchant, K. (2021). Laboralización de la función pública. Reflexiones a propósito del debate sobre la aplicación de la acción de tutela de derechos fundamentales a los trabajadores públicos. *Revista de Derecho PUCV*, (56), 185-230.
- Walker Errázuriz, F. y Arellano Ortiz, P. (2014). *Derecho de las relaciones laborales. Un derecho vivo*. Librotecnia.
- Weber, M. (1992). *Economía y sociedad*. Fondo de Cultura Económica.

## Documentos

Boletín n.º 17247-13, de fecha 21 noviembre de 2024.

## Jurisprudencia administrativa citada

Dictamen 91.219, de 2014.

Dictamen 1.342, de 2015.

Dictamen 22.766, de 2016.

Dictamen 23.518, de 2016.

Dictamen 85.700, de 2016.

Dictamen 6.400, de 2018.

Dictamen E156769, de 2021.

Dictamen E561358, de 2024.

## Jurisprudencia judicial citada

Corte de Apelaciones de San Miguel, 15 de febrero de 2024, rol 4.147-2023, “Jiménez con Municipalidad de San Miguel”.

Corte de Apelaciones de Santiago, 25 de febrero de 2025, rol 24.805-2024, “Fundación Fuerza Ciudadana con Contraloría General”.

Corte de Apelaciones de Santiago, 23 de abril de 2025, rol 27.244-2024, “Ávila con Corporación Municipal de Conchalí”.

- Corte Suprema, 11 de diciembre de 2017, rol 35.287-2017, “Reyes, Crespo y otros con Municipalidad de Lonquimay”.
- Corte Suprema, 26 de diciembre de 2017, rol 37.885-2017, “Manríque-Ganzúr con Contraloría Regional de O’Higgins”.
- Corte Suprema, 13 de marzo de 2018, rol 38.681-2017, “Acevedo con Superintendencia de Valores y Seguros”.
- Corte Suprema, 21 de junio de 2018, rol 5.289-2018, “Navia con Municipalidad de Independencia”.
- Corte Suprema, 13 de julio de 2018, rol 3.711-2018, “Riquelme con Hospital Luis Calvo Mackenna”.
- Corte Suprema, 26 de noviembre de 2018, rol 20.508-2018, “Lueiza con Serviu Metropolitano”.
- Corte Suprema, 07 de enero de 2019, rol 24.884-2018, “Toledo con Subsecretaría del Ministerio de Agricultura”.
- Corte Suprema, 07 de marzo de 2019, rol 29.756-2018, “Alvarado con Instituto Nacional de Estadísticas”.
- Corte Suprema, 11 de marzo de 2019, rol 371-2018, “Castro con Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia”.
- Corte Suprema, 11 de marzo de 2019, rol 31.364-2018, “Zúñiga con Fondo Solidario e Inversión Social”.
- Corte Suprema, 02 de mayo de 2019, rol 3.560-2019, “Auil con Seremi de Educación Arica y Parinacota”.
- Corte Suprema, 02 de mayo de 2019, rol 3.561-2019, “Sánchez con Servicio Gobierno de Interior”.
- Corte Suprema, 01 de julio de 2019, rol 5.448-2019, “Navarrete con Municipalidad de Yungay”.
- Corte Suprema, 22 de diciembre de 2021, rol 30.186-2021, “Cortés con Ministerio del Interior”.
- Corte Suprema, 31 de marzo de 2023, rol 26.112-2023, “Cabrera con Subsecretaría de Prevención del Delito”.
- Corte Suprema, 31 de marzo de 2023, rol 26.196-2023, “Hermosilla con Agencia Nacional de Inteligencia”.
- Corte Suprema, 31 de marzo de 2023, rol 26.301-2023, “Palma con Instituto Nacional de Deportes de Chile”.
- Corte Suprema, 21 de agosto de 2024, rol 12.110-2024, “Confusam con Corporación Municipal de Desarrollo Social de Pudahuel”.
- Corte Suprema, 03 de enero de 2025, rol 31.981-2024, “Berríos y otro con Municipalidad de Paine”.
- Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso, 05 de enero de 2018, RIT: T-372-2017, “Guzmán con Hospital Dr. Eduardo Pereira Ramírez”.