

Santiago, tres de agosto de dos mil veintitrés.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de los fundamentos quinto a duodécimo, que se eliminan.

Considerando:

Primero: Que, el acto cuya ilegalidad y arbitrariedad se reprocha, es la decisión de la Administración de poner término anticipado a la contrata de Juan Luis Uribe Mercado, al estimar que sus servicios ya no son necesarios, sin que exista discusión que aquel prestaba servicios bajo tal modalidad, por consignarse en el acto que dio inicio al vínculo estatutario se expresó que éste duraría hasta el 31 de diciembre del mismo año y "mientras sean necesarios sus servicios".

Segundo: Que esta Corte ha estimado necesario proceder a una revisión de la jurisprudencia asentada al resolver recursos de protección en que, como en el caso de autos, se impugna la decisión de la Administración de poner término anticipado a las contratas anuales del personal que se desempeña en las distintas instituciones que la conforman y que, usualmente, son contratadas bajo la fórmula "mientras sus servicios sean necesarios".

Lo anterior, con el objetivo de dar certeza jurídica a los justiciables, quienes al amparo de esta judicatura buscan cristalizar el principio de tutela efectiva de carácter jurisdiccional, cuestión que, entre otras



exigencias, requiere de certidumbre basada en una jurisprudencia unánime, que trascienda las integraciones ocasionales de la sala que debe resolver estas materias y entregue una directriz clara a los tribunales inferiores.

En efecto, este Tribunal no puede ser extraño a la realidad que se enfrenta por parte de los órganos del Estado, puesto que, ante una insuficiencia de la planta creada por ley, se ha debido recurrir, para enfrentar las necesidades que impone brindar un buen servicio, a la contratación transitoria de personas bajo la modalidad en estudio, quienes deben ser amparados, como cualquier otro trabajador, en relación a garantías mínimas que son exigibles a la Administración.

Tercero: Que, asentado lo anterior, cabe recordar que se ha señalado que la cláusula incorporada en la designación a contrata del actor que, por lo tanto, se entiende incorporada en la prórroga, esto es, "mientras sus servicios sean necesarios", está en armonía con el carácter transitorio que tienen los empleos a contrata o a honorarios. En efecto, la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, en su artículo 3°, luego de definir la planta del personal de un servicio público como el conjunto de cargos permanentes asignados por la ley a cada institución, al tratar los empleos a contrata señala precisamente que son aquellos de carácter transitorio que se consultan en la dotación de una institución.



Enseguida, el mismo texto legal determina en su artículo 10, en relación a la permanencia de esta última clase de cargos, que los empleos a contrata durarán, como máximo, solo hasta el 31 de diciembre de cada año y quienes los sirvan expirarán en sus funciones en esa fecha por el solo ministerio de la ley.

Por otra parte, la determinación que la persona nombrada prestará sus labores "mientras sus servicios sean necesarios", entrega a la Administración la facultad de poner término a tales prestaciones con anterioridad al cumplimiento del plazo establecido, pero de manera fundada, expresando los motivos por los cuales ya no son requeridos. Esta fórmula, constituye una habilitación consignada en su nombramiento, que guarda relación con el carácter temporal o transitorio del mismo, pero no excluye la fundamentación del acto administrativo.

Cuarto: Que, en efecto, esta Corte también ha señalado que de conformidad a los artículo 11 y 41 de la Ley N° 19.880, que establece las Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, se exige a la Administración que sus decisiones contengan la expresión de los hechos y fundamentos de derecho en que las sustenten.

En este sentido, el término anticipado de la contrata, como cualquier acto administrativo, debe



satisfacer los estándares de motivación, pues a través de ella se exteriorizan las razones que han llevado a la Administración a dictarlo, exigencia que se impone en virtud del principio de legalidad. Es así, como el artículo 11 inciso segundo del referido texto legal, previene la obligación de motivar en el mismo acto administrativo la decisión, los hechos y fundamentos de derecho que afecten los derechos o prerrogativas de las personas. A su turno, también el artículo 41 inciso cuarto del aludido texto legal dispone que "*las resoluciones que contenga la decisión, serán fundadas*". Proceder que, por lo demás, se hace enteramente exigible por mandato del artículo 8° de la Constitución Política de la República.

Quinto: Que, la jurisprudencia ha referido que, si bien la Administración está revestida de facultades regladas y discrecionales, lo relevante es que, incluso al hacer uso de las últimas potestades, en que goza de cierto ámbito de libertad al momento de adoptar la decisión, no sólo debe existir una norma expresa que la consagre ante precisos supuestos de hecho, sino que además, de igual forma tal facultad está sujeta a los límites que determina su control por parte de la judicatura.

En este aspecto, es efectivo que no procede que los órganos jurisdiccionales sustituyan la decisión de la



administración realizando una nueva ponderación de los antecedentes que determinan la decisión; sin embargo, aquello no excluye el control jurisdiccional respecto de los actos administrativos que tienen su origen en el ejercicio de una facultad de carácter discrecional por parte de la Administración, toda vez que, como todo acto administrativo, deben cumplir con las exigencias previstas en la ley, razón que determina la necesidad de verificar la existencia de los elementos intrínsecos. Tal materia, se ha dicho, puede y debe ser controlada por la judicatura en tanto exista un conflicto que ha sido puesto en su conocimiento, toda vez que la discrecionalidad no es sinónimo de arbitrariedad.

En tal sentido, existe acuerdo en cuanto a que el control de los actos que tienen su origen en el ejercicio de facultades discrecionales, se vincula con la constatación de que exista norma que en forma expresa entregue a la Administración una amplia facultad para decidir y que los presupuestos de hecho que determinan el ejercicio de tal atribución y competencia efectivamente existan, como asimismo que el fin que ha sido previsto por el ordenamiento jurídico al otorgar la facultad jurisdiccional, se cumpla, todos ámbitos que, en una contienda judicial, deben ser acreditados por la Administración.



Es decir, es el órgano público recurrido quien debe no sólo señalar que existe una norma que le entregue la facultad, sino que además debe acreditar la existencia del supuesto fáctico que le permite sustentar la decisión, además de probar que aquella fue ejercida para los fines públicos para los cuales fue conferida, demostrando la racionalidad del acto administrativo en cuestión.

En el mismo sentido, se señala que, en el control de la discrecionalidad, se debe atender al principio de proporcionalidad, que es un elemento que determina *“la prohibición de exceso, que implica una relación lógica de los elementos de contexto que generan el acto (situación, decisión y finalidad), una relación de adecuación de medio y fin, lo que implica ciertamente una limitación a la extensión de la decisión en la medida que ésta sólo se puede extender mientras se dé un vínculo directo entre el hecho y la finalidad perseguida con el procedimiento. De este modo, las situaciones que se dan fuera de esa relación son desproporcionadas, es decir, manifiestamente excesivas”*. (Luis Cordero Vega, *“Lecciones de Derecho Administrativo”*, Editorial Thomson Reuters, Segunda Edición, 2015, p. 93).

Sexto: Que, es el concierto normativo y doctrinario descrito, el que rige el ejercicio de dos facultades que tiene la Administración frente a los vínculos



estatutarios a contrata: a) No renovar la contrata anual y b) terminar anticipadamente la contrata.

Séptimo: Que, es imprescindible hacer el distingo entre el ejercicio de las facultades expuestas en el fundamento precedente, toda vez que, como se dijo, esta Corte reconoce, al alero de lo establecido en los artículos 3 y 10 de la Ley N° 18.834, que las denominadas "contratas" constituyen un vínculo transitorio, por lo que tales empleos, en principio, durarán como máximo un año.

Es así como, en una primera aproximación, se puede concluir que, en el ejercicio de la facultad que implica la decisión de no renovar el vínculo estatutario, la Administración no tiene el deber de invocar fundamentos para no perseverar en el vínculo para el periodo siguiente, prescindiendo de los servicios para los cuales la persona fue contratada, por, en definitiva, no ser necesarios sus servicios, dado que estos concluyen de pleno derecho al 31 de diciembre de cada año. Todo, sin perjuicio de las consideraciones que se harán respecto de los funcionarios que se encuentran protegidos por el principio de confianza legítima.

Octavo: Que, por otra parte, en el ejercicio de tal facultad de poner término anticipado a la contrata, el análisis debe ser más riguroso, toda vez que ella encierra el ejercicio de una facultad de carácter



excepcional, por lo que debe sustentarse siempre, sin excepción, en motivos legales que permitan ejercerla, vinculados a supuestos fácticos debidamente acreditados por la autoridad, los que siempre deben relacionarse con aspectos objetivos que determinen que los servicios, desde una perspectiva objetiva, no son necesarios, alejándose de cuestiones puramente subjetivas, puesto que en este caso la persona tiene el legítimo derecho a culminar el periodo para el cual fueron requeridos sus servicios.

Noveno: Que, asentado el primer aspecto, vinculado al ejercicio de la facultad de no renovar y poner término anticipado a la vinculación a través de contrataciones anuales, resulta imperioso para esta Corte hacer una clara distinción entre aquellas relaciones que han tenido una extensión temporal mayor en el tiempo, toda vez que a dichas personas, según la jurisprudencia judicial y administrativa, se encuentran protegidas por el principio de confianza legítima.

En efecto, el referido principio, aplicado en materia administrativa, busca proteger los funcionarios de los cambios intempestivos en las decisiones de la Administración, entregando estabilidad a los servidores públicos, impidiendo que a través de aquellos se lesionen derechos.



En esta materia, se ha resuelto que tanto la decisión de poner término anticipado a una contrata, como la no renovación de la misma, 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 que alberga la justa expectativa de terminar el periodo cubierto por su designación y a ser recontratado para el año siguiente, la que, en todo caso, se configura a juicio de ambas jurisprudencias, cuando concurre, como se adelantó, un elemento temporal estabilizador, esto es, que se hubieran producido renovaciones sucesivas.

Así, es la determinación del elemento temporal el que cobra relevancia, en tanto es aquel el que determinara las exigencias que puedan imponerse para terminar el vínculo, pues si la persona que se desempeña en la Administración está protegida por el principio de confianza legítima, aquella 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.

En efecto, el Estatuto Administrativo establece un procedimiento específico para evaluar el servicio de los funcionarios públicos, que es aplicable a quienes sirvan los cargos en calidad de planta o a contrata, debiendo la autoridad dejar plasmadas en el proceso de calificación



las razones de un eventual mal desempeño que, una vez firme, determina que el funcionario deje de prestar servicios, sin que sea admisible que se utilice la causal de necesidades del servicio para poner término anticipado o no renovar las designaciones a contrata de personas que se hayan desempeñado por larga data sirviendo el cargo específico, pues aquello, sin duda vulneraría el principio de confianza legítima.

Décimo: Que, entonces, resulta imprescindible establecer desde cuando la persona que se vincula a través de contratas anuales con la Administración adquiere la confianza legítima respecto que su designación no sólo se cumplirá en la anualidad respectiva, sino que, además, será renovado.

Pues bien, en busca de un criterio unificador, esta Corte ha considerado 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 las funciones específicas que motivaron la dictación del acto administrativo que determinó el inicio del vínculo con la Administración.

Lo anterior 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.

Undécimo: Que, como colofón, se concluye que si una persona se encuentra vinculada con la Administración a través de contrataciones anuales y ha tenido un periodo de 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 designado hasta el término de la anualidad, siendo éste el aspecto factual que debe ser analizado en el caso concreto.



En cambio, en el caso de que la persona se encuentre protegida por el principio de confianza legítima, la Administración sólo puede poner término al vínculo estatutario, como se dijo, a través del sistema de calificaciones o sumario administrativo, por lo que, en este caso, carece de toda relevancia hacer un distingo entre término anticipado y no renovación del contrato.

Duodécimo: Que, asentado lo anterior, cabe tener presente que, en estos autos, se reprocha la decisión del Ministerio Secretaría General de Gobierno de poner término anticipado a la contrata de Juan Luis Uribe Mercado, por medio de la dictación de la Resolución Exenta N° 411/2454/2022 de 18 de marzo de 2022, al estimar que sus servicios ya no son necesarios por cuanto el actor desempeñaba funciones vinculadas al criterio de Contraloría "respecto de los jefes de gabinete y asesores en gabinetes de ministros, subsecretarios y jefes de servicios", sin que cuente con la confianza de las actuales autoridades. Luego al informar explica que el actor era asesor de la Ministra Karla Rubilar y realizaba labores de apoyo a la autoridad en el Gabinete Ministerial.

Décimo tercero: Que, en estos autos, no existe discusión respecto de que el actor comenzó a prestar servicios bajo la modalidad a contrata, como profesional, a partir del 1 de febrero del año 2021, según se dispone



en la Resolución Exenta N° 411/130/2021, consignándose que asumía sus funciones hasta el 31 de diciembre del mismo año y "mientras sean necesarios sus servicios". Tal modalidad de vinculación fue prorrogada sucesivamente hasta la anualidad del 1 de enero al 31 de diciembre del año 2022.

Décimo cuarto: Que, a través del acto impugnado, se pone término anticipado a la contrata del actor esgrimiendo, como se adelantó, que el actor se desempeñaba como asesor del Gabinete Ministerial y actualmente no contaba con la confianza de las nuevas autoridades.

Décimo quinto: Que, para resolver, se debe tener presente que el artículo 32 N° 10 de la Constitución Política de la República, establece como atribución del Presidente de la República nombrar y remover a los funcionarios que la ley denomina como de su exclusiva confianza. A su turno, 7° del DFL N° 29 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, dispone: "*Serán cargos de exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar su nombramiento:*

a) *Los cargos de la planta de la Presidencia de la República;*



b) *En los Ministerios, los Secretarios Regionales Ministeriales y los Jefes de División o Jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura ministerial, cualquiera sea su denominación;*

c) *En los servicios públicos, los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores regionales o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación.*

Por su parte, el artículo 49 del DFL N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, señala en su inciso cuarto que *"Se entenderá por funcionarios de exclusiva confianza aquéllos sujetos a la libre designación y remoción del Presidente de la República o de la autoridad facultada para disponer su nombramiento"*.

Es en atención a las especiales características de los cargos de exclusiva confianza, que el artículo 6° del citado DFL N° 29, excluye a los cargos de confianza exclusiva del régimen de carrera funcionaria, al señalar que ésta se iniciará con el ingreso en calidad de titular a un cargo de la planta, y se extenderá hasta los cargos



de jerarquía inmediatamente inferior a los de exclusiva confianza.

Así, se debe destacar que el término de las funciones de personas que sirvan cargos de exclusiva confianza se regula en los artículos 146 y 148 del último texto legal antes citado, previéndose la petición de renuncia y la declaración de vacancia, como mecanismos para cesar las funciones.

Décimo sexto: Que fluye de la normativa transcrita, que la prestación de servicios bajo la modalidad de exclusiva confianza es excepcionalísima, toda vez que solo la ley puede establecer los cargos que tendrán esa característica, siendo del caso destacar que uno de los efectos importantes relacionados con tal nombramiento se vincula con que quienes lo sirven no gozan del derecho a la carrera funcionaria como tampoco de estabilidad en el empleo, pues la característica esencial de tales cargos es que los funcionarios que los sirven se mantienen en sus cargos sólo mientras cuenten con la confianza de la autoridad.

Lo anterior, reviste la máxima trascendencia, puesto que, su carácter excepcional, obliga a realizar una interpretación restrictiva de las normas que establecen cargos de exclusiva confianza.

Décimo séptimo: Que, tal como lo ha señalado esta Corte, por ejemplo, en SCS Rol N° 13.156-2018, el



carácter de exclusiva confianza de un cargo público, no puede colegirse del grado o de la relevancia de las labores desarrolladas por el funcionario de que se trate, como tampoco de la circunstancia de habersele delegado y/o encomendado funciones de Jefe de Servicio, sino de lo que disponga al respecto la ley que regula al Servicio Público o Ministerio de que se trate en relación con lo previsto en el artículo 7° de la Ley N° 18.834.

Décimo octavo: Que, en el caso que nos ocupa, el actor fue designado como profesional a contrata, asimilado al grado 6 EUS, para realizar de apoyo en el Gabinete Ministerial. Lo anterior deja en evidencia que no fue contratado como funcionario de exclusiva confianza, toda vez que no fue designado para ejercer una labor que pueda ser encasillada en algunos de los casos señalados en el artículo 7° del DFL N° 29, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, debiendo recordar que la autoridad debe regirse por el principio de juridicidad.

En este orden de consideraciones, es importante consignar que, la calidad de un cargo público no se define a partir de la decisión de la autoridad o de la confianza que se tenga en el funcionario sino por las disposiciones constitucionales, legales y reglamentarias que los regulan, que han sido expuestas precedentemente, por lo que no cabe atribuir al actor la calidad de



funcionario de confianza para sustentar el término de la contrata.

Es más, si la autoridad estimaba que el actor era un funcionario de exclusiva confianza, pues es la única categoría de funcionarios de que cesan en sus cargos por perder la confianza de las autoridades superiores, debió necesariamente el procedimiento previsto en los artículos 146 y 148 del texto legal antes citado, esto es, pedir la renuncia y luego, proceder a la declaración de vacancia del cargo, cuestión que no realizó.

Décimo noveno: Que, en las condiciones descritas, el acto impugnado carece del estándar de fundamentación establecido en el artículo 11 y 41 de la Ley N° 19.880, puesto que se basa en un supuesto de hecho inexistente, esto es que el actor era un funcionario de confianza.

Vigésimo: Que, determinada la ilegalidad y arbitrariedad del acto que puso término a la contrata del reclamante, ésta ha contrariado además el propósito que el legislador previó al establecer los empleos a contrata y definir sus características de transitoriedad, vulnerándose el derecho de igualdad ante la ley contemplado en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República.

Vigésimo primero: Que, atendido lo razonado, la presente acción cautelar debe ser acogida, para el solo efecto de pagar las remuneraciones devengadas hasta el



término natural de la última prórroga de la contrata, toda vez que tal decisión es coherente con el nuevo análisis que ha realizado esta Corte en relación a la materia vinculada a la no renovación de las contrata de personas con una vinculación estatutaria menor a cinco años, en que, como se analizó, la Administración no requiere la dictación de un acto especial al efecto, dado que es el legislador quien dispone que al cumplirse el periodo de designación ésta concluye por el sólo ministerio de la ley, al ser inferior a cinco años su vinculación con la Administración y no estar amparado por el principio de confianza legítima. Todo lo cual no adquiere un carácter diverso por el hecho de comunicar expresamente esa determinación por razones de certeza jurídica y deferencia con el funcionario.

Por estas consideraciones y de conformidad con lo que dispone el artículo 20 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de esta Corte sobre la materia, **se revoca** la sentencia apelada de diecisiete de febrero de dos mil veintitrés y, en su lugar, **se acoge** el recurso de protección, por lo que se deja sin efecto el Resolución Exenta N° 411/2454/2022, de 18 de marzo de 2022, debiendo proceder la autoridad recurrida, en consecuencia, a pagar al actor la totalidad de sus remuneraciones y cotizaciones devengadas a su favor



mientras duró la separación de los servicios y hasta el día 31 de diciembre de 2022.

Se previene que, los Ministros señores Muñoz y Vivanco no comparten lo referido en el fundamento décimo octavo, toda vez que, a su juicio, el principal razonamiento para rechazar la acción radica en que los funcionarios que se vinculan con la Administración, a través de una "contrata", no pueden ser considerados, en caso alguno, funcionarios de "exclusiva confianza", por las siguientes consideraciones:

1) Que, tal como se refiere en el fallo que antecede, nuestra Carta Fundamental, en el artículo 32 N° 10, otorga al Presidente de la República la facultad de nombrar y remover a los funcionarios de su exclusiva confianza.

El contrapeso de la atribución antes referida, está consignado en el artículo 49 del DFL N° 1-19.653, de 2001, que fija el Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.575 (en adelante Ley N° 18.575) que dispone que la ley podrá otorgar a determinados empleos la calidad de cargos de la exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar el nombramiento, pero el inciso tercero señala "No obstante, la ley sólo podrá conferir dicha calidad a empleos que correspondan a los



tres primeros niveles jerárquicos del respectivo órgano o servicio”.

2) Que, de las normas antes referidas surge un principio fundamental, esto es, que solo la ley puede conferir a un empleo la calidad de exclusiva confianza y para tales efectos tienen claras limitaciones, toda vez que solo puede dar tal calidad a los primeros tres niveles jerárquicos. Es decir, el cargo de “exclusiva confianza”, sólo puede ser establecido por la Constitución o por la ley y respecto de los primeros tres niveles jerárquicos del respectivo servicio.

3) Que, en este orden de ideas, se debe precisar que los cargos de exclusiva confianza quedan al margen de la carrera funcionaria, según lo establece el artículo 6° del DFL N° 29, Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N° 18.834, (en adelante Ley N° 18.834) cuestión que tiene lógica si se considera que el cargo de exclusiva confianza es aquel que terminar en cualquier momento, bastando que se esgrima por la autoridad facultada, la pérdida de la confianza.

En este aspecto, la ley regula de forma especial el término de las funciones de personas que sirvan cargos de exclusiva confianza en los artículos 146 y 148 del último texto legal antes citado, previéndose la petición de renuncia y la declaración de vacancia, como mecanismos para cesar las funciones.



4) Que, lo anterior, permite aseverar que los cargos de exclusiva confianza tienen el carácter de excepcionalísimos, pues nuestro legislador se encargó de establecer claras limitaciones a la designación de funcionarios con tal carácter, excluyéndolos de la carrera funcionaria y previendo un especial mecanismo para poner fin al vínculo de la Administración que, en último caso, sólo refleja la voluntad de la persona facultada para designarlo, de poner término a aquel, pues la característica esencial de tales cargos es que los funcionarios se mantienen en ellos solo mientras cuentan con la confianza de la autoridad.

5) Que, asentadas las ideas anteriores, corresponde analizar lo previsto en el artículo 7° del referido DFL N° 29, que dispone: *"Serán cargos de exclusiva confianza del Presidente de la República o de la autoridad facultada para efectuar su nombramiento:*

a) *Los cargos de la planta de la Presidencia de la República;*

b) *En los Ministerios, los Secretarios Regionales Ministeriales y los Jefes de División o Jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura ministerial, cualquiera sea su denominación;*

c) *En los servicios públicos, los jefes superiores de los servicios, los subdirectores, los directores*



regionales o jefaturas de niveles jerárquicos equivalentes o superiores a dichas jefaturas, existentes en la estructura del servicio, cualquiera sea su denominación."

6) Que, es la correcta interpretación de la referida disposición, la que permite zanjar la discusión. En efecto, el carácter excepcionalísimo de la norma, obliga a realizar una interpretación restrictiva.

Es así como, la primera directriz está dada por la letra a) de la referida disposición, que señala expresamente que los "cargos de la planta" de la Presidencia de la República, tienen el carácter de exclusiva confianza. Razón por la que, como lo ha reconocido esta Corte en fallos anteriores (CS N° 39.817-2021 y 40.496-2022), los funcionarios a contrata que se desempeñan en la referida repartición no pueden tener la calidad de exclusiva confianza.

Pues bien, la discusión radica en determinar si la limitación antes referida, se incluye en las letras a) y b) del referido artículo 7°, que regulan la situación en los Ministerios y Servicios Públicos, respectivamente.

En la primera aproximación, quien sostiene este voto particular, concluye que la limitación dada en la letra a), está incluida en las letras b) y c), pues el legislador uso la expresión en la letra a), por cuanto incluía a toda la planta; sin que fuera necesario



reiterarlo en las letras b) y c), en que se establecían limitaciones referidas a las respectivas plantas (Ministerios y Servicios Públicos) para crear cargos de exclusiva confianza, cumpliendo así la exigencia prevista respecto que sólo la ley puede crear cargos de exclusiva confianza respetando la limitación consignada en el artículo 49 de la Ley N° 18.575.

7) Que, la anterior interpretación, tiene asidero en la medida que se atiende a la diferencia que existe entre los cargos de confianza y los cargos a contrata.

En efecto, los vínculos a contrata, tienen por un carácter transitorio, según lo establece el artículo 10 de la Ley N° 18.834, toda vez que tienen, como máximo, una duración hasta el 31 de diciembre de cada año, facultándose a la Administración a establecer que el vínculo perdurará mientras los servicios de la persona designada sean necesarios, razón por la que se reconoce que ésta puede poner término a tales prestaciones con anterioridad al cumplimiento del plazo establecido, de manera fundada, expresando los motivos por los que aquellos servicios no son requeridos, debiendo cumplir la exigencia de los artículos 11 y 41 de la Ley N° 19.880. respecto de este tipo de empleos la Administración no tiene las limitaciones previstas respecto de los cargos de confianza exclusiva.



En efecto, en una situación distinta se encuentran los cargos que se desempeñan como de exclusiva confianza, en la medida que, como se señaló, sólo pueden ser creados por ley y solo pueden corresponder a los tres primeros niveles jerárquicos del respectivo órgano o servicio. Empero, en su desempeño no tienen la limitación respecto de la anualidad prevista por el legislador respecto del empleo a contrata.

Es decir, se trata de dos categorías de cargos absolutamente distintas y si bien, ambas tienen en común la precariedad del vínculo, su naturaleza no permite confundirlos, en la medida que la fragilidad es más intensa en el caso del vínculo de exclusiva confianza, toda vez que, cumpliendo el procedimiento previsto en los artículos 146 y 148 de la Ley N° 18.834, se puede poner término al mismo en cualquier momento, pues basta que la autoridad facultada exprese que no se cuenta con la confianza, es decir, basta una razón subjetiva, basada en la mera liberalidad del sujeto; en cambio, en los vínculos a contrata, se prevé su término anticipado, solo en la medida que se incorpore a su designación la expresión que el cargo se servirá "mientras los servicios sean necesarios", pues de lo contrario, el funcionario se desempeñará hasta la fecha prevista en su designación. Y, si en el acto de nombramiento se incorpora la frase antes referida, la Administración puede poner término



anticipado a los servicios, sólo invocando una causal que permita establecer y comprobar que los servicios, en términos objetivos, ya no son "necesarios".

8) Que, en consecuencia, solo cabe concluir que las designaciones en cargos de exclusiva confianza sólo puede recaer en cargos de planta, cuestión que guarda armonía con la doble excepcionalidad de los mismos y con su naturaleza, distinta a los cargos a contrata, pues carece de sentido que se designe a un funcionario a contrata, consignando que se mantendrá en el cargo hasta el 31 de diciembre de la respectiva anualidad o hasta que los servicios sean necesarios y, sin embargo, pretender poner término al mismo, esgrimiendo la atribución para cesar a los funcionarios de exclusiva confianza, sin seguir el procedimiento previsto en la ley; más aún cuando, en este último caso, como se asentó, basta la expresión de voluntad potestativa para terminar el vínculo, cuestión que, en caso alguno, se aviene con el término anticipado de los servicios prestados bajo un vínculo a contrata.

9) Que, abona la interpretación antes referida, la circunstancia que los cargos que correspondan a jefes superiores de servicio y al segundo nivel jerárquico, deben proveerse a través del Sistema de Alta Dirección Pública (SADP), regulado en la Ley N° 19.882, que establece en el artículo trigésimo séptimo, reiterando la idea de pertenencia al personal de planta, que: "Los



cargos cuyo ejercicio se entregue a altos directivos públicos deberán corresponder a jefes superiores de servicio y al segundo nivel jerárquico del respectivo organismo.

Para otorgar a un cargo la calidad de segundo nivel jerárquico de un servicio público, sus titulares deberán pertenecer a la planta de directivos y depender en forma inmediata del jefe superior o corresponder a jefaturas de unidades organizativas que respondan directamente ante dicho jefe superior, cualquiera sea el grado o nivel en que se encuentren ubicados en la planta de personal”.

Redacción a cargo del Ministro Suplente señor Muñoz Pardo, y la prevención, de sus autores.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 26.582-2023.

Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema integrada por los Ministros (a) Sr. Sergio Muñoz G., Sra. Ángela Vivanco M., Sra. Adelita Ravanales A., Sr. Juan Muñoz P. (s) y por la Abogada Integrante Sra. María Angélica Benavides C. No firma, no obstante haber concurrido a la vista y al acuerdo de la causa, el Ministro Sr. Muñoz P. por no encontrarse disponible su dispositivo electrónico de firma.





Pronunciado por la Tercera Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Sergio Manuel Muñoz G., Angela Vivanco M., Adelita Inés Ravanales A. y Abogada Integrante Maria Angelica Benavides C. Santiago, tres de agosto de dos mil veintitrés.

En Santiago, a tres de agosto de dos mil veintitrés, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

