

Santiago, veinticinco de agosto de dos mil veinticinco.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, a excepción de los considerandos tercero a sexto, que se eliminan.

Y teniendo, en su lugar, presente:

Primero: Que para dilucidar la presente controversia, es necesario referirse a las normas que rigen la situación de los empleados a contrata de las Fuerzas Armadas.

En primer lugar, el DFL N° 1 (G) de 1997, "Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas", indica:

"Artículo 2°.- Quedará afecto a este Estatuto el siguiente personal:

b) Personal a contrata: Es aquel que desempeña un empleo de carácter transitorio, cuyo nombramiento se efectúa para satisfacer necesidades institucionales".

"Artículo 20.- Los Comandantes en Jefe podrán contratar, temporalmente, personal civil chileno o extranjero, cuando las necesidades del servicio lo requieran y no exista en la Institución personal con los conocimientos adecuados". La misma disposición se replica



en la Ley N° 18.948 de 1990, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, en su artículo 13.

"Artículo 138.- El personal estará sujeto a los deberes y restricciones inherentes a la profesión militar contenidos en la Ley N° 18.948, Orgánica Constitucional de las Fuerzas Armadas, en el presente Estatuto, en el Código de Justicia Militar, en el Reglamento de Disciplina respectivo y en la Ordenanza de la Armada, según corresponda. Igualmente, el personal estará sujeto a las obligaciones y prohibiciones establecidas para los empleados de la Administración Civil del Estado en la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, en cuanto fuere procedente".

Segundo: Que, por otro lado, y resultando atingente a lo que se analizará más adelante en este fallo, el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas contiene un capítulo III sobre el sistema de calificación y proceso de selección, que indica:

"Artículo 75.- El sistema de calificaciones tendrá por objeto evaluar el desempeño funcionario del personal afecto a este estatuto, de acuerdo con las



características de su empleo, el grado jerárquico, su especialidad y exigencias del respectivo cargo.

Las calificaciones servirán de base para resolver la permanencia, la eliminación del servicio o la prórroga del respectivo contrato cuando corresponda, como asimismo, para determinar la procedencia de los ascensos, mandos, destinaciones o comisiones del personal.

Serán elementos básicos del sistema de calificaciones, la hoja de vida, la hoja de calificación y la clasificación del personal.

Artículo 76.- El personal deberá ser clasificado en alguna de las siguientes listas:

- a) Lista N° 1 Muy Buena*
- b) Lista N° 2 Normal*
- c) Lista N° 3 Condicional*
- d) Lista N° 4 Deficiente.*

El personal clasificado en Lista N° 4 y el clasificado por segunda vez consecutiva en Lista N° 3, que no se encuentre comprendido dentro de las excepciones legales que consagra este Estatuto, deberá necesariamente ser eliminado del servicio.



Artículo 77.- El sistema de calificaciones será aplicable a todo el personal, incluido el personal a contrata y el personal a jornal, con excepción de los Oficiales Generales quienes estarán exentos de este proceso.

De tal manera que la institución tiene la instancia de evaluar año a año el desempeño del personal a contrata, mediante el sistema de calificaciones, que podrá justificar el futuro del evaluado en el servicio.

Tercero: Que, por su parte, el empleo a contrata se encuentra definido en el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que "Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre "Estatuto Administrativo", que en sus artículos 3° letra c) y 10°, indica que se trata de aquel empleo de carácter transitorio que se consulta en la dotación de una institución, cuya duración máxima es hasta el 31 de diciembre de cada año, y quienes los sirven expiran en sus funciones en esa fecha, por el solo ministerio de la ley, salvo que hubiere sido propuesta su prórroga con treinta días de anticipación.



Cuarto: Que por medio de sucesivos dictámenes, la Contraloría General de la República se ha referido a las características de esta forma de designación de empleados públicos, indicando que en el caso del personal a contrata que ha sido renovado de forma sucesiva por los órganos de la Administración del Estado por un determinado número de años, se genera en el funcionario una expectativa razonable de que la relación será mantenida en el tiempo, por lo que la decisión de no renovar su contratación en dicha condición debe adoptarse mediante un acto administrativo formal, que fundamente expresamente las razones que justifican la no continuidad del vínculo laboral. Tal fue el criterio expuesto en los dictámenes N°s 22.766 y 23.518, ambos del año 2016, y el Dictamen N° E156769/2021, de 17 de noviembre de 2021.

Por su parte, en el Dictamen N° 85.700, de 28 de noviembre de 2016, la Contraloría General de la República impartió instrucciones y fijó criterios complementarios en relación a los dictámenes N°s 22.766 y 23.518, de 2016, señalando que los citados dictámenes no afectan las facultades que tienen las autoridades respectivas en



torno a las contratas -u otras figuras de designación semejantes-, en particular, en cuanto a la atribución de decidir su no renovación o el término anticipado de aquéllas en que rija la cláusula antes referida u otra similar, de conformidad con las disposiciones legales respectivas.

Por su parte, en el dictamen 6400 de 2018, el ente contralor indicó cuál es el ámbito de aplicación del Dictamen N° 22.766 de 2016, señalando que abarca todas aquellas designaciones de funcionarios, de carácter temporal, susceptibles de ser renovadas por decisión de la autoridad (dictamen N° 58.864, de 2016), y que no correspondan a suplencias o modalidades de reemplazo de otros Servidores. De esta forma, el criterio del dictamen precitado debe aplicarse a los funcionarios que han sido designados en empleos a contrata y otras figuras de designación semejantes regidos por los textos y normas legales que indica, incluyendo, entre otros:

"-Decreto con fuerza de ley N° 2, de 1968, del ex Ministerio de Interior, Estatuto del Personal de



Carabineros de Chile, en lo relativo al personal contratado por resolución (CPR).

-Decreto con fuerza de ley N° 1, de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional, Estatuto del Personal de Policía de Investigaciones de Chile, en lo relativo a empleos a contrata y trabajadores a jornal de esa institución policial.

-Decreto con fuerza de ley N° 1, de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas, relativo al personal a contrata (PAC) ”.

Quinto: Que, conforme lo analizado, resulta aplicable al personal a contrata (PAC) de las Fuerzas Armadas el principio de confianza legítima, por lo que el término de esta relación se rige por los criterios fijados por la jurisprudencia administrativa en los ya citados dictámenes N° 6.400, de 2018, e incluso antes, en el dictamen N° 85.700, de 2016, la que ha sido dispuesta para el universo de designaciones de funcionarios, de carácter temporal, susceptible de ser renovada por decisión de la autoridad. Un criterio diferente,



conllevaría entregar a la voluntad de cada jefe de servicio la observancia de la citada jurisprudencia, pudiendo soslayar su aplicación con la dictación de una directriz en un sentido diferente.

Sexto: Que asentado lo anterior, corresponde analizar la forma y requisitos que se deben cumplir para poner término a un empleo a contrata.

Que esta Corte reconoce, al alero de lo establecido en los artículos 3° y 10° de la Ley N° 18.834, aludidos anteriormente, 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 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.

Séptimo: Que, sin embargo, para un correcto análisis de tal facultad, resulta imperioso hacer una clara distinción entre aquellas relaciones que han tenido una extensión temporal mayor en el tiempo, toda vez que 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 a 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.

Octavo: Que en esta materia, se ha resuelto que la decisión de no renovar una contrata, respecto de personas que se han vinculado 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 jurisdicciones, cuando concurre, como se adelantó, un elemento temporal estabilizador y que le resta temporalidad a la vinculación estatutaria, 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 determinará 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 del Personal de las Fuerzas Armadas establece un procedimiento específico para evaluar el desempeño de los funcionarios que sirven un empleo a contrata, el mismo aplicable al personal de planta, 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 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.

Noveno: Que, entonces, resulta imprescindible establecer desde cuándo la persona que se vincula a través de contratas anuales con la Administración adquiere la confianza legítima respecto a 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.

Décimo: Que, como colofón, se 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 se encuentra facultada para no renovar el vínculo estatutario para el periodo siguiente, sin que requiera 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.

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.

Undécimo: Que, asentado lo anterior, cabe tener presente que en este caso se reprocha la decisión de la recurrida de no renovar el vínculo a contrata de la parte recurrente, al estimar, en síntesis que sus servicios ya no son necesarios y que no le asiste la confianza legítima por cuanto su vínculo se rige por el Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas y no por el Estatuto Administrativo.



Duodécimo: Que, en estos autos no se encuentra discutido que la parte recurrente trabajó bajo la modalidad a contrata por 35 años, desempeñándose como encargado de informática 1 grado 7, en la Gobernación Marítima de Talcahuano, siendo su empleador Directemar. Tal modalidad de vinculación, prorrogada anualmente de forma sucesiva, superó con creces las cinco renovaciones antes aludidas, configurándose, en consecuencia, la confianza legítima de que se renovaría su vínculo para el periodo siguiente.

Décimo tercero: Que, como se observa, la autoridad administrativa señaló en su resolución sólo que se tomaba la decisión de no renovar el nombramiento para el año 2025 por razones de buen servicio, al haberse hecho necesaria la reestructuración de las funciones de la Gobernación Marítima de Talcahuano, con el objeto de lograr una mayor eficiencia y eficacia en la gestión institucional, junto con mejorar la utilización tanto de recursos financieros como humanos existentes para el año 2025, no siendo necesario continuar con los servicios del citado PAC.



Como se puede ver, la argumentación expuesta por la autoridad administrativa resulta ser insuficiente, toda vez que no acreditó una calificación deficiente o sanción adoptada en un sumario administrativo legalmente tramitado respecto del funcionario recurrente, sino que solo se basó en la reestructuración de las funciones de la Gobernación Marítima donde se desempeñaba el actor, sin indicar siquiera si su cargo había sido suprimido, y por qué se le apartaba a él de sus funciones, lo que torna en ilegal y/o arbitraria su determinación, puesto que aquél se encontraba protegido por el principio de confianza legítima, atendido que tenía un periodo de desempeño muy superior a cinco años.

Décimo cuarto: Que, por las razones expuestas, el arbitrio en estudio debe prosperar.

Por estas consideraciones y lo establecido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excma. Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección, **se revoca** la sentencia de fecha diecisiete de enero del año en curso dictada por la Corte de Apelaciones de Valparaíso



y, en su lugar **se acoge** el recurso de protección interpuesto por don Lionel Mauricio Chamorro Aguila, en contra de la Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante de la Armada de Chile, y en consecuencia, **se deja sin efecto** la Resolución Exenta N°1570/46 G.M. de 30 de septiembre de 2024, emanada de la recurrida y se dispone que esta debe mantener vigente la contrata del actor para el año 2025 y siguientes, permaneciendo en el cargo en tanto no concluya por calificación deficiente o sanción adoptada en un sumario administrativo legalmente tramitado y debiendo pagarse todas las remuneraciones devengadas mientras el recurrente haya permanecido separado del servicio.

Redacción a cargo de la Abogado Integrante Sra. Ruiz.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 2.368-2025.

Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Sra. Adelita Ravanales A., Sr. Jean Pierre Matus A. y Sr. Diego Simpértigue L. y por los Abogados Integrantes Sr. José Valdivia O. y Sra. Andrea Ruiz R. No firman, no obstante haber concurrido a



la vista y al acuerdo de la causa, los Ministros Sr.
Matus por estar con permiso y Sr. Simpértigue por estar
con feriado legal.



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

