

Santiago, treinta de marzo de dos mil veintiséis.

**Vistos:**

Se reproduce el fallo en alzada, con excepción de sus motivos tercero al séptimo que se eliminan.

**Y se tiene, en su lugar y, además, presente:**

**Primero:** Que, compareció en estos autos don Ricardo Lavín Salazar, quien dedujo recurso de protección en contra de la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, por haber dispuesto la no renovación de su contrata para el año 2025, mediante Resolución Exenta N° 347, de fecha 29 de noviembre de 2024. A su juicio, dicha decisión constituye un acto arbitrario e ilegal que vulnera la garantía constitucional consagrada en el N° 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Solicita que se deje sin efecto la referida resolución y se ordene su reincorporación al cargo que desempeñaba. La sentencia de primera instancia acogió la acción constitucional, y en contra de dicha decisión la recurrida interpuso recurso de apelación.



**Segundo:** Que, consta de los antecedentes del recurso que el actor prestó servicios como funcionario a contrata en la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos desde el año 2019, hasta el 31 de diciembre de 2024 y que mediante la Resolución Exenta N°347, de fecha 29 de noviembre de 2024, se dispuso la no renovación de su contrata para el año 2025.

**Tercero:** Que entre los fundamentos que menciona la Resolución Exenta N°347, aparecen los siguientes:

a.- El Decreto Supremo N°98 de 2023, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, que establece el Plan Nacional de Búsqueda de Verdad y Justicia como un instrumento de política pública permanente, ha implicado la necesidad reorganizar los recursos humanos y materiales disponibles, de modo de responder a las nuevas exigencias y compromisos que ello demanda, todo lo cual ha significado para la Subsecretaría de Derechos Humanos, en general, y para la Unidad Programa de Derechos Humanos, en particular, una adecuación de los equipos de trabajo que permita responder a las nuevas acciones y



actividades establecidas en Plan antes mencionado, readecuación que debe efectuarse mediante ponderaciones objetivas y transparentes, de modo que la decisión resultante resulte lo más justa posible.

Lo anterior exigió la modificación y complementación de las resoluciones N° 124 y N° 579 de 2019, adecuando las funciones y organización funcional de las áreas del Programa de Derechos Humanos, esto es, las áreas Jurídica; Social; de archivo e investigación documental; Memorias; y, de Búsqueda y trayectorias, esta última creada por la resolución Exenta N°233, de 14 de agosto de 2024.

**b.-** La Jefatura de la Unidad Programa de Derechos Humanos efectuó un exhaustivo análisis de las funciones y cargas de las Áreas del programa por regiones (Metropolitana, de Coquimbo, Valparaíso, Biobío y La Araucanía), arribando a la conclusión de que el Área Jurídica era la que tenía mejor cubiertas sus actuales necesidades. Del análisis del informe de las cargas y exigencias laborales que se realizó, en particular de los abogados del Área Jurídica, el servicio determinó que era



ésta, en la Región de la Araucanía, la que debía soportar una reducción de personal.

En efecto, del análisis de los datos del informe, se pudo observar que el promedio de causas de los profesionales en jornada completa alcanzaba 26 causas, que la región de Coquimbo atendía el 29% de las causas que se llevan en regiones con un solo profesional, en cambio la Región de la Araucanía, donde el recurrente cumple sus funciones, también tenía un 29% de las causas, pero con dos profesionales a jornada completa y uno a jornada parcial, por lo que el promedio de atención en la región era de 19 casos.

Conforme al análisis específico de la región de La Araucanía, que cuenta con dos abogados con jornada completa, una abogada media jornada en la calidad jurídica a honorarios; y además el cupo para un procurador de apoyo a las labores administrativas de los abogados, se determinó ajustar la dotación en esta región, manteniendo a un/a abogado/a jornada completa, y una abogada a media jornada, reasignando el cupo de procurador a la Región de Coquimbo, y el cupo dotacional



del/de la tercer abogado/a, para el Área de Búsqueda y Trayectorias.

**c.-** Para lograr la optimización de los recursos en dicha región, debía reasignarse el cupo de procurador y liberarse el cupo dotacional del abogado con menos causas. Se razonó que el abogado señor Lavín era el que, comparativamente, tenía asignadas menos responsabilidades en esta instancia regional, con relación a la cantidad de causas que tenía asignadas (13); y que, por su número, podían ser distribuidas entre las otras dos profesionales, una abogada de jornada completa (33 causas) y otra de media jornada (12 causas) sin que estas se vieran recargadas más allá de los límites razonables y el promedio nacional.

**d.-** Además, y como dato complementario que aporta un elemento objetivo a la decisión, examinadas las calificaciones resultantes del proceso de evaluación del desempeño 2023-2024, recién concluido, la abogada Ross Fredes tiene mejor nota final que el abogado Lavín Salazar, consideración que busca hacer más objetiva la decisión final.



**Cuarto:** Que, en el ejercicio de la potestad organizatoria que se le reconoce al Estado para crear, poner en marcha, modificar, extinguir o reorganizar sus unidades internas y a fin de alcanzar el estándar de una buena administración que le es exigible, la administración debe optimizar los recursos presupuestarios limitados con que cuenta, a fin de cumplir o satisfacer el imperativo de interés público que se contiene en la Constitución y la ley para la satisfacción de las necesidades públicas, a fin de concretar una gestión eficiente y eficaz, tal como lo consigna el artículo 53 de la Ley 18.575, cuyo texto expresa que "El interés general exige el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control, concretar, dentro del orden jurídico, una gestión eficiente y eficaz. Se expresa en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de las autoridades administrativas; en lo razonable e imparcial de sus decisiones; en la rectitud de ejecución de las normas, planes, programas y acciones; en la integridad ética y profesional de la administración de los recursos públicos



que se gestionan; en la expedición en el cumplimiento de sus funciones legales, y en el acceso ciudadano a la información administrativa, en conformidad a la ley.”

**Quinto:** Que, por su parte, en lo que se refiere a los cargos públicos, los artículos 3 y 10 de la Ley N° 18.834, han establecido que las denominadas “contratas” constituyen un vínculo transitorio, por lo que tales empleos, en principio, durarán como máximo un año. La práctica doctrinaria y reconocida jurisprudencialmente que origina la denominada confianza legítima y que se reconoce a partir de la vinculación del funcionario a contrata con la Administración por más de cinco años y que genera la convicción de que al término de la anualidad se procederá a una nueva renovación, no es óbice para que a dicho vínculo estatutario se le pueda poner término por la Administración, mediante un acto administrativo debidamente fundado, a través del sistema de calificaciones o de un sumario administrativo, como lo ha señalado con anterioridad esta Corte, produciéndose de ese modo una suerte de aproximación a los medios que la



ley dispone para poner término a un empleo de planta que miran al comportamiento funcionario del servidor público.

En esa lógica, entonces, fluye que las causas de cesación en el cargo que establece el artículo 146 de la Ley N° 18.834, sean estas de carácter subjetivo o que miren a la persona del funcionario, o bien aquellas de carácter objetivo o que miran a la estructura del servicio o sus necesidades operativas, también le son aplicables.

**Sexto:** Que, en concordancia con lo anterior la causal referida en el literal e) del señalado precepto, esto es, la supresión del empleo por el Jefe de Servicio, resulta procedente.

En efecto, de acuerdo con el artículo 154 de la Ley N° 18.834 sobre Estatuto Administrativo, se permite la supresión de cargos en la Planta Administrativa en procesos de restructuración o fusión, regulando un derecho a indemnización para el funcionario que cesa por esta causa en sus funciones como consecuencia de no ser encasillado en las nuevas plantas que se crean como consecuencia de estos procesos. Luego, no todo proceso de



reestructuración conlleva nuevas plantas, pues en muchos casos la reestructuración puede deberse a una supresión o fusión de unidades o, como en el que es materia de estos autos, a la creación de nuevas unidades, lo que implica la necesidad de reasignar o distribuir los recursos humanos o materiales disponibles, con la consiguiente supresión de cargos que ello pueda conllevar, materializando el ejercicio de la potestad organizatoria que se le reconoce al Estado a fin de alcanzar el estándar de una buena administración que le es exigible, como ha quedado dicho en el razonamiento tercero de esta disidencia.

**Séptimo:** Que, así las cosas, habiendo establecido el legislador la posibilidad de cesar el cargo de un funcionario de planta, y por extensión a uno a contrata, debido a la supresión del empleo por reestructuración y reorganización, sin que de ello se siga necesariamente un proceso de encasillamiento, cuyo es el caso de autos, según da cuenta latamente la Resolución Exenta N°347, es posible ponerle término a un vínculo a contrata, aun



cuando le asista al servidor el principio de confianza legítima.

**Octavo:** Que, de este modo, de la lectura de los antecedentes consignados en la resolución cuestionada, queda en evidencia que el acto por esta vía impugnado se encuentra debidamente fundado y no puede ser calificado de ilegal o arbitrario en los términos en que ha sido denunciado, sin que se advierta, por tanto, la vulneración de las garantías constitucionales denunciadas por el recurrente, por lo que la resolución en alzada debía ser revocada y rechazado el recurso de protección deducido, tal como se dispondrá en lo resolutivo.

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 treinta de junio del año dos mil veinticinco, dictada por la Corte de Apelaciones de Temuco y, en su lugar, se declara que **se rechaza** el recurso de protección interpuesto por don Ricardo Lavín



Salazar, en contra de la Subsecretaría de Derechos Humanos del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Acordada con el **voto en contra** del Abogado Integrante señor Valdivia quien estuvo por confirmar la sentencia en alzada en virtud de las siguientes consideraciones:

(1) El derecho legislado concibe a los empleos "a contrata" como aquellos de carácter transitorio que se consultan en la dotación de un organismo administrativo (Ley N°18.834, según texto refundido por D.F.L N°29, del Min. Hacienda, de 2004, "Estatuto Administrativo", art. 3, letra c). En principio, el carácter transitorio de este tipo de empleo se traduce en su duración máxima de un año calendario (siguiendo la dinámica del ciclo presupuestario), aunque en la práctica suele prolongarse sin solución de continuidad mediante la prórroga de la respectiva designación. En efecto, según la ley, estos empleos "durarán, como máximo, sólo 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



su respectiva prórroga (Estatuto Administrativo, art. 10, inc. 1).

(2) No obstante aquellas previsiones legales, una nutrida línea jurisprudencial postula que la renovación reiterada de los nombramientos de los servidores públicos a contrata hace surgir en ellos la legítima expectativa de continuar desempeñando sus empleos, la que es amparada por el derecho otorgándoles estabilidad. Esta vertiente jurisprudencial, que tiene su origen en un pronunciamiento de la Contraloría General de la República (Dictamen 22.766, de 24 de marzo de 2016), aduce como fundamento el principio de protección de la confianza legítima.

En las tradiciones jurídicas de donde es originario, y sujeto a múltiples y sutiles condiciones, este principio se erige como un correctivo excepcional frente al ejercicio de potestades públicas legítimas, impidiendo a la administración incurrir en cambios de comportamiento que defrauden la legítima confianza del administrado o destinatario de la acción administrativa en el mantenimiento de un cierto estado de cosas.



En su aplicación al caso de estos empleados públicos, esta construcción jurisprudencial asume que con el correr del tiempo, a lo largo de un período que comprende al menos cinco renovaciones de la designación a contrata (período que supera en un año la duración del mandato del ejecutivo gubernamental, regional o municipal), el funcionario va adquiriendo la confianza en la estabilidad de su empleo, de suerte que su duración, inicialmente transitoria, deviene indefinida.

**(3)** Por cierto, el servicio empleador puede controvertir los supuestos de aplicación de esta jurisprudencia en caso de que el funcionario esté en conocimiento de la precariedad de su situación laboral (por ejemplo, en razón de antecedentes disciplinarios o calificadorios, o de alguna otra actuación administrativa relevante en el ámbito estatutario) o de concurrir cualquier otra circunstancia que impida estimar que la confianza del empleado sea real o legítima. Según corresponda, toca a la administración motivar sus actos o invocar y aportar la prueba pertinente en este sentido.



(4) A los funcionarios a quienes favorezca el principio de protección de la confianza legítima no les es extensiva la expiración en funciones por vencimiento del plazo de su designación. Solo pueden cesar en sus empleos en aplicación de las causas sobrevinientes que establece la ley (Estatuto Administrativo, art. 146, con exclusión de la letra f).

(5) En el caso, el actor -cuya designación a contrata ha sido prorrogada al menos en cinco períodos anuales- cuenta prima facie con la confianza legítima en su continuidad. Por su parte, no obstante, sus aserciones, la administración no ha acreditado la concurrencia de ninguna circunstancia idónea para provocar la cesación de funciones del recurrente. La imprecisa invocación de cierta modificación de la organización institucional no se corresponde con la hipótesis prevista en el artículo 154 del Estatuto Administrativo que habilita a suprimir el empleo de un funcionario en el marco de un proceso de encasillamiento y, en todo caso, mediando el pago de una indemnización. En consecuencia, tal como viene resuelto por la sentencia



que se revisa, la desvinculación del recurrente aparece como una decisión ilegal que afecta los derechos fundamentales que invoca y que justifica el acogimiento del recurso.

Regístrese y devuélvase.

Redacción a cargo del Ministro Sr. Gonzalo Ruz L. y la disidencia su autor.

Rol N° 28.991-2025.

Pronunciado por la Tercera Sala de esta Corte Suprema integrada por los Ministros (as) Sr. Jean Pierre Matus A., Sr. Diego Simpértigue L., Sr. Omar Astudillo C. y Sr. Gonzalo Ruz L. y por el Abogado Integrante Sr. José Valdivia O. 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 haber cesado en funciones.





MBQGCXPTBGX

En Santiago, a treinta de marzo de dos mil veintiséis, se incluyó en el Estado Diario la resolución precedente.

Este documento tiene firma electrónica y su original puede ser validado en <http://verificadoc.pjud.cl> o en la tramitación de la causa. En aquellos documentos en que se visualiza la hora, esta corresponde al horario establecido para Chile Continental.

