



[www.leonardoespinoza.cl](http://www.leonardoespinoza.cl)

# Advertencia



"Las opiniones vertidas en esta clase son de exclusiva responsabilidad de quien la emite(O SEA YO) y no representan ea nadie mas"

“naaa  
con la pandemia salvamos todo....”

**Leonardo Espinoza Acosta**

**Abogado**

# Premisas Previas

1. no puedo tener todas las respuestas
2. cada comuna administra a su pinta la salud primaria
3. si no les puedo contestar algo...yo siempre contesto los correos y llamadas
4. profe, profesor, leo, don leo, leonardo...me da lo mismo
5. Contestar llamada ningún problema
6. Tengo varios dones, pero la seriedad y la delicadeza NO
7. No todas las soluciones son legales

# Leonardo Espinoza Acosta

- Abogado.
- Dpto. Salud, Chañaral, La Ligua, El bosque, Melipilla, Lampa, Punta Arenas, Frutillar, Puente Alto, Curaco de Velez, San Fernando, etc.
- Asociación funcionarios, Conchali(Profesionales), El Quisco, Colina, Linares, Maule, Providencia
- Magister Derecho Publico
- Diplomado en Universidad y Nación
- Diplomado en Probidad y Transparencia
- Diplomado en Derecho Administrativo
- Profesor Invitado Dpto. Salud Familiar U de Chile, U de Concepcion, Ude Los Lagos, Andrés Bello y U Mayor
- Relator de la Asociación Chilena de Municipalidades
- **Auto del Libro: Guía rápida consultas Jurídicas Aps**



GUÍA RÁPIDA  
DE CONSULTAS JURÍDICAS  
SOBRE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD



GUÍA RÁPIDA  
DE CONSULTAS JURÍDICAS  
SOBRE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD



AChM  
Asociación Chilena  
de Municipalidades

GUÍA RÁPIDA DE  
CONSULTAS JURÍDICAS  
SOBRE A.P.S.

GUÍA RÁPIDA  
DE CONSULTAS JURÍDICAS  
SOBRE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD





Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl



Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl



# Lo mas importante... para mi



# Lo mas importante... para mi



Lo mas importante... para mi



Propiedad intelectual de Leonardo Espin  
lespinoza@almagroconsult



Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl



# PREMISA MAS IMPORTANTE

**EL CREER ES UN ACTO EMOCIONAL**

# Sistema jurídico APS

- Que es un sistema jurídico
- Que requisitos debe tener
- Diferencia entre el derecho público y el derecho privado
- Existe en la atención primaria un sistema jurídico
- La nula existencia de los derechos adquiridos en la aps.
- La nula aplicación del código del trabajo y expediciones a esta regla.
- Conclusión sobre la existencia de un sistema y orden jurídico en la aps.

# Normas Jurídicas de la Atención Primaria

Constitución Política, 18.575, 18.695, 18.883, 20.261, 20.123, 20.305, 19.296, 19.880, 19.886, 20.285, 20.584, Código Sanitario, DFL 1 del año 2006, 19754.

19.378, 20.157, 20.250, 19.813, 20.816, 20.645, 20.858, 20.919 y Reglamento n° 1.889-

19.378, 19.813, 20.645, Reglamento n° 1.889-

19.378, Reglamento n° 1.889-



ORD. Nº 4810/223

MAT.:

1)

Estatuto de Salud. Asignación [Art. 42](#) Inciso Final. [Ley Nº 19.378](#). 2) Estatuto de Salud. Capacitación.

RDIC.:

1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia está obligada a pagar la asignación de perfeccionamiento de postgrado que prevé el inciso final del [artículo 42](#) de la [ley 19.378](#), a funcionaria que acreditó el título o diploma de Licenciatura en Kinesiología otorgado por la Universidad Católica del Maule.

2) La misma Corporación está impedida de condicionar el pago de la misma asignación de perfeccionamiento de postgrado a la exigencia de completar alguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, puesto que esta última circunstancia solamente constituye el referente necesario para determinar el monto porcentual de esa asignación.

3) El pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado es sin perjuicio del derecho de la misma funcionaria de solicitar el reconocimiento del referido curso de postgrado como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria. Se reconsidera el dictamen Nº 1714/110, de 15.04.98 y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la expuesta en esta parte del presente informe.

En virtud de lo expuesto, esta Entidad de Control concluye que, a diferencia de las hipótesis abordadas en los dictámenes Nos 30.269, de 2019, y E37915, de 2020, ambos de este origen, no existe impedimento alguno para que los funcionarios que se encuentren sometidos a suspensión preventiva puedan gozar de su feriado legal.

En lo que concierne a la alegación relativa a no haberse considerado las atenuantes que concurrirían en su favor, cuales son, la buena fe con que obró; la negligencia del municipio en materia de recuperación de subsidios por licencias médicas; y el reintegro de las sumas mal percibidas; es necesario indicar que según lo señalado en el artículo [63](#), letras [c\)](#) y [d\)](#), de la [ley N° 18.695](#), al alcalde le corresponde velar por la observancia del principio de probidad administrativa y disponer las sanciones al personal de su dependencia, lo que permite colegir que el legislador ha radicado en aquel, en su calidad de máxima autoridad de la entidad edilicia y titular de la potestad disciplinaria, las más amplias facultades para ponderar las circunstancias que ameriten determinar las medidas pertinentes conforme a lo advertido en el mérito del sumario, por lo que no procede que esta Contraloría General emita un pronunciamiento sobre tal decisión (aplica dictamen N° 33.162, de 2014).

En este contexto, cabe concluir que el derecho al cobro de la asignación en comento, solo será exigible una vez que los respectivos procesos calificadorios estén afinados y, en consecuencia, el plazo de prescripción a que se refiere el artículo 98 de la citada ley N° 18.883, recién comenzará a regir desde esa data (aplica criterio contenido en el dictamen N° 71.479, de 2013).

N° 45.246 Fecha: 20-VI-2014

Ahora bien, en lo vinculado con la asignación de responsabilidad directiva que habría percibido el denunciado con ocasión de su desempeño en el anotado consultorio de salud -la que constituía parte de la remuneración de dicho funcionario, en virtud de lo dispuesto en el [artículo 27](#) de la [ley N° 19.378](#), Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal- durante el período en que ejerció paralelamente el cargo de concejal, cumple manifestar que la jurisprudencia de este Organismo de Control contenida, entre otros, en el dictamen N° 52.422, de 2013, ha sostenido que no procede la devolución de los emolumentos percibidos como consecuencia del ejercicio de un cargo respecto del cual ha operado la mencionada incompatibilidad, en la medida que se hayan prestado efectivamente las labores correspondientes al mismo, toda vez que, en caso contrario existiría un enriquecimiento sin causa a favor del municipio.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, en dictamen N° 1210/53, de 28.03.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que

"Los funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho a los permisos que contempla el [artículo 17](#) de la [ley 19.378](#)".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el [artículo 17](#) de la [ley 19.378](#), el derecho de los funcionarios a solicitar los permisos con goce de remuneraciones, por motivos particulares, está condicionado a la necesidad del funcionario y a la forma y oportunidad de su ejercicio, y en ningún caso al tipo de jornada de trabajo que tenga el funcionario.

De ello se deriva que no es posible aceptar como un motivo o pretexto para denegar la autorización del permiso, que la jornada esté distribuida en turnos, que la jornada sea nocturna o que la jornada se haya distribuido en días domingo y festivos, puesto que para la ley del ramo tales circunstancias no constituyen impedimento para hacer uso del beneficio, de lo contrario ello constituiría un propósito discriminatorio que, además, de impedir arbitrariamente el ejercicio del beneficio, agravaría la exigente jornada de esos funcionarios, por lo que no existe impedimento para que estos dependientes hagan uso de los denominados permisos administrativos, en días domingo y festivos que comprendan su jornada de trabajo. Por lo anterior, los mismos funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho para hacer uso de los permisos que contempla el [artículo 17](#) de la [ley 19.378](#), en los días domingo y festivos que formen parte de su jornada de trabajo.

dictamen N° 22.374, de 2004, entre otros, que corresponde a los jefes superiores de los servicios determinar la hora de inicio y término de la jornada laboral y el mecanismo de control que tenga por objeto asegurar el cumplimiento de la asistencia al trabajo, así como su permanencia en él.

Por su parte, la letra b) del artículo 85 de la citada ley N° 18.883, dispone que el desempeño de los cargos a que se refiere será compatible con el ejercicio de funciones a honorarios, siempre que se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Lo anterior, acorde con el criterio contenido en los dictámenes Nos 13.694, de 1991, y 14.064, de 2013, entre otros, de este origen, con el objeto de que no se produzca una imposibilidad física.

De las disposiciones transcritas se desprende que no existe inconveniente para que una persona que se desempeña en una determinada municipalidad ya sea de planta o a contrata, pueda ser contratada a honorarios por el mismo municipio - salvo la persona que ejerza el cargo de administrador municipal, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 30 de la ley N° 18.695-, siempre y cuando la prestación de servicios en esta última modalidad se realice fuera de su jornada de trabajo.

**N° 43.875 Fecha: 12-VII-2011** Se ha dirigido a esta Contraloría General el Alcalde de la Municipalidad de Maipú, solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia de autorizar la utilización de un vehículo de esa entidad edilicia para el traslado diario del Administrador Municipal, desde y hacia su hogar, entendiendo al efecto que el tiempo de desplazamiento en ese medio debe considerarse como parte de la respectiva jornada laboral, ya que dicho funcionario iría trabajando en el trayecto.

Es así como, de no concurrir las condiciones que indica la jurisprudencia citada -salvo autorización legal expresa en sentido contrario-, el uso de vehículos municipales para cubrir el referido trayecto importará una transgresión a los preceptos contenidos en el citado decreto ley N° 799, de 1974, en atención a que con ello no se cumplen funciones inherentes a la entidad edilicia.

Siendo ello así, no resulta procedente que se permita el uso de un vehículo municipal de manera permanente - como se consulta en la especie- para el desplazamiento diario de un funcionario entre su domicilio particular y su lugar de desempeño, es decir, antes y después de la respectiva jornada laboral, considerando que a ésta - según lo precisado, entre otros, en el dictamen N° 49.841, de 2005- no resulta posible imputar el tiempo que se utiliza en ese traslado y, por ende, entender que el mismo se destina al cumplimiento de funciones institucionales.



**N° 58.526 Fecha: 11-XII-2008: Existencia de dos registros de asistencias:** el registro de sus firmas en un libro de asistencia(para médicos) y reloj control(resto del personal).

los diversos sistemas de control horario pueden no reflejar del mismo modo y con la misma precisión la cuantía de atrasos de los trabajadores, según así se ha expresado, entre otros, en los dictámenes N°s. 18.383 y 29.410, todos de 2000 y 39.155 de 2001, de esta Contraloría General, será menester que el servicio de que se trate implemente el mecanismo que considere más idóneo o adecuado en la materia.

**dictamen nº 28804:** hospital puede tener dos tipos de control de asistencia: reloj control y hojas de asistencia. ello, porque los jefes de servicios están facultados para establecer los sistemas que estimen mas convenientes. si los empleados no marcan sus tarjetas de reloj control, quedando sin registrar días u horas de entrada o salida, la jefatura tiene que hacer las anotaciones correspondientes.

**N° 32.430 Fecha: 11-VII-2008:** la Asociación de Funcionarios de la Salud del Consultorio de Algarrobo ante la Contraloría Regional de Valparaíso, relativas a diversas situaciones irregulares que se habrían producido en ese establecimiento asistencial. Finalmente, el inciso primero, del artículo 33, prevé que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

N° 4.491 Fecha: 07-II-2017 Ahora bien, cabe hacer presente que lo concluido precedentemente no obsta a que, en virtud de lo autorizado por el artículo 57 de la ley N° 19.378 -Estatuto de la Atención Primaria de Salud Municipal-, los municipios que tengan a su cargo establecimientos de atención primaria de salud celebren convenios entre sí, con la finalidad de administrar conjuntamente la farmacia respectiva. En tal caso, esta última podrá expender medicamentos a las personas con domicilio en cualquiera de las comunas que correspondan a la circunscripción territorial de las entidades edilicias que suscriban el pertinente convenio. En consecuencia, la farmacia que administre el Centro de Salud Familiar de la localidad de Malalhue sólo podrá expedir medicamentos a vecinos de otras comunas, en la medida que se suscriba un convenio que cumpla con los requisitos específicos que fija el artículo 57 de la ley N° 19.378. Transcríbese a la Subsecretaría de Salud Pública, a la Asociación de Municipalidades de Chile y a la Asociación Chilena de Municipalidades.

ORD. Nº 2417/135

MATE.:

Estatuto de Salud. Contrato de Trabajo. Más de una Corporación Municipal. Compatibilidad

RDIC.:

- 1) Deben considerarse incompatibles entre sí, los empleos desempeñados simultáneamente por un funcionario de la salud primaria en dos corporaciones municipales, con jornadas ordinarias que, en conjunto, exceden las 44 horas semanales.
- 2) El mismo funcionario, producto de esa incompatibilidad, cesará en el cargo anterior al empleo que origina la incompatibilidad.
- 3) La misma incompatibilidad puede ser constitutiva de la causal de terminación de los servicios, contemplada por el artículo [48](#), letra [b\)](#), de la [ley 19.378](#).

Dictamen 12538 del año 1996:

horas extraordinarias laboradas por personal afecto a ley 19378 deben compensarse conforme ley 18883 art/65 y art/66, vale decir, con descanso complementario o recargo correspondiente sobre la hora ordinaria de trabajo, teniendo como base de calculo, cuando se trata del pago, los conceptos de remuneraciones contemplados en art/23 It/a y It/b del mencionado estatuto de atencion primaria de salud. ello, porque acorde art/4 inc/1 de este ultimo texto legal las materias no reguladas en el se rigen supletoriamente por ley 18883 y el calculo de las horas extraordinarias de los funcionarios sujetos a ley 19378 no esta previsto en dicho ordenamiento, ya que su art/15 solo establece cuando procede otorgar ese tipo de horas, quienes no tendrán derecho a ellas y las remuneraciones a considerar ese tipo de horas, quienes no tendran derecho a ellas y las remuneraciones a considerar para su calculo. personal afecto al estatuto de atencion primaria de salud que cumple jornada parcial de trabajo no puede realizar horas extraordinarias, salvo que en la respectiva categoria el establecimiento no cuente con funcionarios de jornada ordinaria (44 horas semanales) o de contar con ellos, no esten en condiciones de laborar fuera del horario fijado, caso en el cual el pago de las horas extraordinarias ha de efectuarse del mismo modo que a los servidores con jornada de 44 horas

- 1) El sentido y alcance de las expresiones "actividad de capacitación realizada durante el año" y "hasta el 31 de agosto de cada año", es aquel señalado en el presente informe.
  
- 1) La presentación de la documentación con posterioridad al 31 de agosto de cada año para acreditar las actividades de capacitación, no impide el reconocimiento de los 35 puntos asignados a esas actividades, para los efectos de la carrera funcionaria, si el funcionario acreditó el cumplimiento de los requisitos copulativos establecidos por el artículo 45 del Reglamento de la Ley 19.378.
  
- 2) En salud municipal el excedente de puntaje por sobre el tope anual de 150 puntos para el reconocimiento de la capacitación, debe computarse para el año calendario siguiente. 4) En el mismo sistema, el reconocimiento de puntaje por concepto de capacitación para acceder al nivel correspondiente, opera desde la fecha en que el funcionario completa el puntaje asignado a dicho nivel, según lo dispone el artículo 28 del Reglamento. 5) La evaluación de los antecedentes curriculares de los funcionarios recién incorporados a la salud municipal a través de concurso público o por contrato a plazo fijo, debe realizarse de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27 y 49 del Reglamento de la ley N° 19.378, no siendo aplicable en su caso el artículo 46 del mismo cuerpo reglamentario.

ORD. N° 5310/357

N° 60.716 Fecha: 26-IX-2011 Se ha dirigido a esta Contraloría General la señora María Eugenia Vélez Contreras, funcionaria de la Dirección de Vialidad de la Región de Valparaíso, del Ministerio de Obras Públicas, para solicitar la cancelación de la póliza por conducción de vehículos fiscales. Manifiesta la interesada que, desde el mes de diciembre de 2010, se le descuenta de sus remuneraciones la suma que indica por concepto de póliza de fianza, en circunstancias que, según afirma, nunca se habría encontrado en la hipótesis prevista en el decreto ley N° 799, de 1974, para su constitución. Requerido su informe, la Dirección Nacional de Vialidad ha manifestado, en síntesis, que en una auditoría interna realizada en materia de fianzas, se detectó la existencia de una garantía vigente a nombre de la peticionaria. Sobre el particular, cabe anotar que el artículo 68 de la ley N° 10.336, establece que todo funcionario que tenga a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o bienes del Estado, de cualquiera naturaleza, deberá rendir caución para asegurar el correcto cumplimiento de sus deberes y obligaciones. A su turno, es menester destacar que el artículo 7° del decreto ley N° 799, de 1974, que fija las Normas que Regulan el Uso y Circulación de Vehículos Estatales, indica que toda persona que sea autorizada para conducir, en forma habitual, vehículos estatales y todo aquél al que se asigne el uso permanente de estos vehículos y tome a su cargo, asimismo, la conducción habitual de ellos, deberá rendir una caución en las condiciones que la disposición ordena. A continuación, corresponde agregar que la mencionada fianza es un imperativo que debe observar todo servidor que se encuentre en las circunstancias previstas en el citado cuerpo normativo, lo que importa el cumplimiento de la obligación impuesta, además, del referido artículo 68 de la citada ley N° 10.336, también por el artículo 61, letra I), de la ley N° 18.834, tal como se ha reconocido por la jurisprudencia contenida, entre otros, en el dictamen N° 61.629, de 2009, de este origen. Al respecto, cabe precisar que a través del oficio N° 34, de 2011, de la Dirección de Vialidad de la Región de Valparaíso, se solicitó la cancelación de la garantía, lo que se efectuó por el oficio N° 3.361, del presente año, de la Contraloría Regional de Valparaíso, a contar del 2 de marzo de 2011 y, según lo informado por la Dirección Nacional de Vialidad, los montos rebajados a la fecha de cese de la póliza, serán devueltos por la Compañía de Seguros a la interesada.

N° 52.867

Fecha: 22-XI-2007

Finalmente, respecto de la circunstancia de encontrarse un funcionario con licencia médica a la fecha de publicación de la ley, cumple manifestar que ello no fue obstáculo para a la percepción de los bonos aludidos, en el entendido que se cumplieran las demás exigencias legales.

En efecto, es menester señalar que el servidor que se encuentra con licencia médica no se ha desvinculado del servicio y sigue revistiendo la calidad de funcionario, pero se encuentra autorizado para ausentarse de sus labores con el objeto de atender al restablecimiento de su salud, acorde con lo previsto por el artículo 111 del Estatuto Administrativo, que consagra este derecho.

ORD. N° 2420/138, ANTIAGO, 25.07.2002: De conformidad a las disposiciones de la [ley N° 19.715](#), tratándose de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, el bono extraordinario previsto en la [letra c\)](#), del artículo [10](#) de la [Ley N° 19.410](#), actual [letra c\)](#), del artículo [65](#) de la [Ley N° 19.070](#), debe ser pagado a dicho En lo que dice relación con el pago del mencionado bono al docente reemplazante de la titular, cabe expresar que las disposiciones de la [ley N° 19.070](#), hacen procedente el pago a todo trabajador docente con contrato de trabajo vigente y no lo ha condicionado a la circunstancia de que los servicios se presten única y exclusivamente en calidad de titular, de suerte que, aplicando el aforismo jurídico que señala que

"donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir",

posible es afirmar que tal beneficio corresponde tanto al profesor titular como a aquel contratado para reemplazarlo.

De consiguiente, al profesional afecto a un contrato de reemplazo se le deberá pagar también el bono extraordinario si su relación laboral se mantiene vigente al mes de diciembre.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que tratándose del sector particular subvencionado, el pago del bono extraordinario corresponde tanto al docente acogido a licencia médica como al reemplazante.

Saluda a Ud.,



N° 18.329 Fecha: 08-III-2016 Luego, en cuanto a la posibilidad de recibir el pago de aguinaldos y del denominado “bono por termino de conflicto” durante el uso de la prerrogativa en estudio, la jurisprudencia de esta Entidad de Fiscalización, contenida entre otros en el dictamen N° 19.908, de 2005, ha sostenido que quienes hacen uso del precitado permiso, mantienen su condición de servidores en todo el tiempo que dure este, pues estos se encuentran ejerciendo un derecho estatutario propio de tal calidad, de manera que están facultados para percibir aquellos emolumentos no remuneratorios que les conceda la ley. Así las cosas, en cuanto al entero de los estipendios aludidos por doña Daniela Gómez Águila, habiendo esta hecho uso de la prerrogativa en estudio entre el día 13 de octubre y el 31 de diciembre de 2015, le asistió el derecho a percibir el aguinaldo de navidad y el el 31 de diciembre de 2015, le asistió el derecho a percibir el aguinaldo de navidad y el estipendio especial no imponible, concedidos, respectivamente por los artículos 2° y 3°, y en el artículo 60, todos de la ley N° 20.883, por comprenderse el pago de estos dentro de dicho lapso.

**los dictámenes N°s. 22.612, de 1995; 16.907, de 1997 y 41.528, de 2002, entre otros, ha concluido que tratándose de los acuerdos que deben ser adoptados por la mayoría absoluta de los concejales asistentes a la sesión respectiva -como ocurre en la especie-, los votos favorables deben sumar la mitad más uno del total de los votos, sin que proceda adicionar las abstenciones -que implican ausencia de voluntad- al voto de mayoría simple para lograr así aquel quórum, de manera que, si en razón de éstas, la mayoría requerida no se obtiene, debe entenderse que simplemente no se produce el pronunciamiento del concejo.**

**Luego y en concordancia con el criterio jurisprudencial sustentado en los aludidos dictámenes, una vez vencido el plazo de que se trate sin haberse obtenido, en las condiciones anotadas, el respectivo acuerdo, corresponde aplicar la regla contenida en el inciso final del artículo 82 de la ley N° 18.695, según el cual si los pronunciamientos del concejo no se produjeren dentro de los términos legales señalados por esa norma, regirá lo propuesto por el alcalde.**

**Pues bien, en la especie, si el pronunciamiento requerido no se emitió dentro del plazo correspondiente en razón de la existencia de abstenciones, procede entender que se ha producido la aprobación tácita del concejo, con arreglo al inciso final del citado artículo 82.**

**<br< p=""></br<>**

**Por orden del Contralor General de la República<br< p=""></br<>**

**Sonia Doren Lois**

durante la jornada, se vea en el imperativo de dirigirse a dicho lugar, debiendo retornar al Servicio.

Agrega esa jurisprudencia, que no incluye en esa prestación el gasto en pasajes y el tiempo empleado en el trayecto que deba realizar la madre desde su lugar de trabajo hacia su domicilio o viceversa, cuando posterga su ingreso y/o adelanta su salida, por lo que, el derecho contemplado en el inciso quinto del mencionado artículo 206 solamente atañe a la funcionaria que requiere desplazarse durante la jornada al lugar en que esté su hijo.

A lo expresado cabe agregar que, de la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.166 -que Extiende el Derecho de las Madres Trabajadoras a Amamantar a sus Hijos aun cuando no exista Sala Cuna-, tanto en el informe de la Comisión del Trabajo, como en el nuevo primer informe de igual comisión, se advierte que al referirse a la redacción del actual inciso quinto del artículo 206, se señaló que esa disposición “permite la ampliación del permiso para dar alimento a los hijos, en la cantidad de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta de la madre, cuando se ejerza en sala cuna”.

En cuanto al pago de los pasajes correspondientes, el citado nuevo primer informe de esa comisión indica que, dicho texto

N° 1.914 Fecha: 18-I-2001: Sobre el particular, cabe señalar, como cuestión previa, que el dictamen 19.726 de 1996, expresó que procede reajustar el sueldo base del personal regido por la [Ley 19.378](#), en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajustan las remuneraciones del sector público, en la medida que éste corresponda al sueldo base mínimo nacional toda vez que si lo excede queda excluido de tal beneficio, ya que correspondería a aquellas remuneraciones que son fijadas por el empleador, de conformidad con lo prescrito en el artículo 1° de la Ley 19.429.

En este contexto, atendido que de los antecedentes acompañados -Fax 328, de 14 de Noviembre de 2000, del Ministerio de Salud, por el cual se remite a la Municipalidad de Algarrobo, los sueldos bases mínimos nacionales vigentes en el período Enero a Noviembre de 2000, y tabla de sueldos del Municipio del año 1999, los que -según lo informado- se continuaron pagando durante el año 2.000-, se ha podido determinar que efectivamente la Municipalidad de Algarrobo pagaba a sus funcionarios regidos por la [Ley 19.378](#), un sueldo base superior al sueldo base mínimo nacional; por lo que es necesario concluir que, en la situación de la especie, no resulta procedente que se aplique el reajuste de 4,9% contemplado en la [Ley 19.649](#), en razón de lo dispuesto en el artículo 1° de esta última ley, norma idéntica a la contemplada en el artículo 1° de la Ley 19.429.

Por lo tanto, en mérito de lo expuesto, esta Contraloría General reconsidera el oficio 5.008 de 2000, de la Contraloría Regional de Valparaíso.

N° **E92398** Fecha: 06-IV-2021 Puntualizado lo anterior, resulta útil señalar que la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 24.096, de 2009, y 961, de 2012, ha precisado que las contrataciones de reemplazo para suplir a un trabajador son eminentemente transitorias, puesto que solo se extienden por el período que dure su ausencia, lo que implica que al reincorporarse a sus funciones la persona que ejercía el cargo, termina la relación laboral con el reemplazante.

Agrega la citada jurisprudencia, que la naturaleza de los contratos de reemplazo de los funcionarios de atención primaria de salud municipal es asimilable a las contrataciones de suplentes por ausencia del titular a que se refiere el dictamen N° 62.201, de 2006, ya que, en ambos casos, se verifica el hecho de que el trabajador que es reemplazado no se encuentra en condiciones de ejercer sus funciones, extinguiéndose la vinculación laboral al reincorporarse al servicio el funcionario transitoriamente impedido.

En este contexto, es posible advertir que dado que el reemplazo y la suplencia comparten una naturaleza similar, resulta del todo congruente que si, cumpliendo con los requisitos de ingreso previstos en la normativa vigente, una persona ajena a la Administración ejerce en calidad de reemplazante una determinada función, al igual que como sucede con los suplentes, esta tenga derecho a la respectiva remuneración (aplica criterio contenido en dictamen N° 13.797, de 2017).

Lo anterior, además, guarda concordancia con el supuesto normativo que hace procedente el contrato de reemplazo, toda vez que el funcionario reemplazante, al desarrollar las labores del funcionario reemplazado, tiene derecho a percibir las remuneraciones que correspondan a esas labores y que justamente son aquellas que recibe el funcionario ausente.

Así, de acuerdo con lo expuesto, al personal contratado en calidad de reemplazo, cuya naturaleza es eminentemente de carácter transitorio, le asiste el derecho a percibir la remuneración del funcionario que sustituye, mientras dure la ausencia del titular

N° 21.161 Fecha: 23-IV-2010: Finalmente, en relación al certificado de nacimiento del hijo de la afectada, que a la fecha no ha sido presentado por ésta, el Servicio recurrente deberá realizar las gestiones necesarias para obtenerlo, a objeto de determinar, en atención al artículo 201 del Código del Trabajo, la extensión temporal del fuero maternal de la especie, y disponer, si fuese procedente, una nueva contratación de la señora Fuentes Saravia, la cual, en todo caso, no podrá ser inferior al plazo señalado en el mencionado precepto.

dictamen N° 35.717, de 2014: Como se advierte, el precepto citado otorga a las personas que señala, en el orden de precedencia que indica, el derecho a percibir las remuneraciones del mes en que ocurre el fallecimiento del funcionario en servicio activo, lo cual supone el pago del total de los estipendios correspondientes a dicho período, cualquiera sea el día de ese lapso en que ocurra el deceso (aplica criterio contenido en el dictamen N° 35.717, de 2014).

dictamen e147677 de 2021: sobre pago de horas extraordinarias y sistema de turnos en APS, aclarando varias dudas, por ejemplo que el turno de 12 horas es óptimo para el personal de Aps, que el funcionario si o si debe cumplir las horas contratadas mensualmente, que si pagan horas no trabajadas deben reintegrarse las remuneraciones mal pagadas y que para efectos de determinar cuántas horas extras ejecuto el trabajador, primeramente debe establecerse el número de horas ordinarias y extraordinarias que realizó y si este, no ha completado las horas ordinarias mensuales por las cuales se contrató, debo imputar a estas, las extraordinarias que se requieran, toda vez que en la remuneración ordinaria se paga el total de la jornada mensual y lo que “Sobre” se pagarán como extraordinaria.



Dictamen E155421 de 2021: que no permite acumular “días administrativos” de un año para otro y aclaro diversos temas, respecto de la posibilidad de acumular días de feriado legal de los años 2019, 2020 y 2021.

**DIA ADMINISTRATIVO:** El permiso administrativo es un beneficio estatutario, cuyo otorgamiento es facultativo para la autoridad del servicio, que permite al empleado ausentarse de las labores por motivos particulares, por un período de hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones, si no goza del permiso durante el referido período, lo pierde, toda vez que no es posible su acumulación ni compensación en dinero, por cuanto al ser establecido como una ausencia remunerada, no puede ser concedido en otras condiciones que las expresamente fijadas por las normas que lo rigen.

**FERIADO LEGAL ACUMULACION:** El artículo 65 de la ley N° 21.306, preceptúa “Facúltase a las jefaturas superiores de los servicios públicos para permitir, de manera extraordinaria y por única vez, la acumulación para los años 2021 y 2022, de todo o parte del feriado del año 2019 acumulado para el año 2020, aun cuando con dicha acumulación supere el límite de 30, 40 o 50 días de feriado para aquella anualidad. Asimismo, se podrá acumular para el año 2022 todo o parte del feriado del año 2020 acumulado para el año 2021, aun cuando supere los límites antes indicados”. Se faculta a las jefaturas superiores de los servicios para permitir que los funcionarios acumulen todo o parte del feriado que indica para los años 2021 y 2022, aun cuando con dicha acumulación se supere el límite de días que señala la ley. Respecto de la acumulación del feriado de los años 2019 y 2020 para el año 2022, la solicitud deberá presentarse durante el mes de diciembre de 2021. En cuanto a la consulta sobre la acumulación del feriado del año 2021 para el 2022, también deberá realizarse en diciembre.

**Dictamen n° 1110 de Contraloría General de la República, de 8 de Enero de 2013:** Ahora bien, en lo que dice relación con la posibilidad de ser contratado a honorarios, es dable indicar que, según fuera expresado en el dictamen N° 14.396, de 2008, de este origen, en nuestra legislación no existe ningún requisito legal, relacionado con la salud, que impida prestar servicios en virtud de ese tipo de convenios, por lo que no resulta procedente hacer extensiva la exigencia relativa a salud compatible con el empleo a quienes sean contratados sobre la base de honorarios por alguna repartición pública, toda vez que éstos no se rigen por el referido cuerpo estatutario. Ramiro Mendoza Zúñiga Contralor General de la República

El Dictamen E 123185/2021, de la Contraloría General de la República, de fecha 20 de Julio del año en curso, el cual expreso: “ *los potenciales beneficiarios del anotado emolumento no pudieron ser objeto de calificación como consecuencia última del caso fortuito que representa el brote de COVID-19, circunstancia que no les resulta imputable, pese a cumplir con el presupuesto que los habilita para ser evaluados, cual es haber ejercido sus labores, ya sea de manera presencial o remota, conforme con las directrices adoptadas por la superioridad en el contexto de la emergencia sanitaria.*”

*Por consiguiente y en mérito de lo expuesto, corresponde que el municipio utilice, de manera excepcional, la última calificación vigente, para efectos de otorgar la asignación en cuestión.”*

Dictámenes N°s. 30.331, de 2009 y 14.639, de 2010, de este origen, los funcionarios públicos que gozan de permisos sin goce de remuneraciones, también pueden percibir estos beneficios. En el mismo sentido, la jurisprudencia administrativa contemplada en los dictámenes N°s. 31.132 y 47.621, ambos de 2012, ha manifestado que corresponde el pago de los beneficios extraordinarios contemplados en las leyes de reajuste, tales como aguinaldos de navidad y fiestas patrias, a los funcionarios que estén haciendo uso del permiso postnatal parental.

Dictamen E126155 de fecha 2 de agosto de 2021, Contraloría General estableció el bono covid, puede pagarse a los funcionarios contratados en calidad de reemplazo o suplente, sin necesidad de haber percibido la asignación de mejoramiento al trato de los usuarios, en la medida que se dé cumplimiento a los demás requisitos que esa normativa exige.

Por otro lado, se consulto respecto del personal de honorarios, como debe contabilizarse el plazo para que optaran a él y se estableció que la antigüedad deberá computarse no menor a siete meses hasta el 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio del cumplimiento de las demás exigencias, lo anterior se ve ratificado por lo consignado en el mismo artículo 85 de la ley N° 21.306, que establece que el bono de que se trata beneficia a los funcionarios que hayan prestado atención sanitaria producto de la pandemia del COVID-19, durante el año 2020.

SANTIAGO, marzo 13 de 2019.-

**A: ESTEBAN BARRA NAVARRO  
DIRECTOR (S) DE SALUD  
I. MUNICIPALIDAD DE MAIPU**

**DE: CELIDA ODALES BETANCOURT  
PRESIDENTE  
SUBCOMISION PONIENTE**



De mi consideración:

Referente a materia expuesta en ORD. N° 42/2019, de la Municipalidad de Maipú, vengo a dar respuesta a las consultas señaladas en este.

Desde el momento que se designó a la COMPIN para llevar a cabo esta nueva función es necesario que el empleador proporcione datos como domicilio, número de teléfono, correo electrónico, detalle de histórico de licencias médicas para realizar por nuestra parte las citaciones correspondientes.

Referente a los datos solicitados:

1. Conforme a Instructivo procedimiento determinación de Salud Irrecuperable del funcionario público (Depto. Coordinación Nacional de las COMPIN) el plazo a indicar por COMPIN en el oficio de solicitud a Instituciones, será de 10 días hábiles para respuesta de estos.
2. Se aplicaron las reglas de notificación establecidas en la ley N° 19.880 Art. 46.
3. Si en primera instancia el funcionario no asiste a la cita, se procede a citar nuevamente, y si este no se presenta, COMPIN deberá resolver con todos los antecedentes que tenga a la vista.
4. Respecto al plazo que tiene COMPIN para pronunciarse, al no existir normativa especial que regule el plazo de tramitación de la declaración de salud irrecuperable, se debe aplicar supletoriamente los establecidos en la Ley 19.880 sobre bases de procedimiento administrativo.

Sin otro particular, saluda atentamente,

N° E23880 Fecha: 31-VII-2020: Atendido lo anterior, es necesario hacer presente que las municipalidades deben pagar la totalidad de las remuneraciones de sus empleados durante el período en que estos hacen uso de licencias médicas aprobadas por el organismo competente; no obstante, recuperan solo una parte de la suma respectiva, por medio del subsidio que paga la institución de salud previsional a las que se encuentren afiliados, determinado según lo señalado en los párrafos anteriores.

N° 12.117 Fecha: 11-IV-2017: si se debe descontar de las remuneraciones del trabajador aquellas licencias médicas autorizadas, cuando éste no cumple con los requisitos del artículo 4° del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, o cuando dichos permisos médicos son inferiores a cuatro días, de acuerdo al artículo 14° del mismo cuerpo normativo.

Al respecto, el citado artículo 4° dispone que para tener derecho a los subsidios se requiere un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica correspondiente. Por su parte, el artículo 14° del mismo texto normativo señala que los subsidios se devengarán desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si ésta fuere superior a diez días o desde el cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo.

Enseguida, el [artículo 111](#) de la [ley N° 18.834](#) establece que los servidores sujetos a ese estatuto tienen derecho a continuar percibiendo el total de sus estipendios durante el periodo que hagan uso de licencia médica, de manera tal que, en armonía con el criterio contenido en el dictamen N° 57.935, de 2011, si la licencia ha sido autorizada por el organismo competente, el funcionario que goza de dicha prestación de seguridad social mantiene el derecho a percibir sus remuneraciones de manera íntegra. En ese contexto, cabe indicar que el [artículo 12](#) de la [ley N° 18.196](#) preceptúa que en el caso de los trabajadores regidos por el [Estatuto Administrativo](#), la respectiva institución empleadora tiene derecho a solicitar al Fondo Nacional de Salud o a las Instituciones de Salud Previsional una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido de haberse encontrado afecto a las disposiciones del referido decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978.

Pues bien, de acuerdo a lo expuesto, tanto en el caso que el trabajador no cumpla con el tiempo de afiliación mínima y cotización previa que establece el aludido artículo 4°, como cuando su licencia médica fuere inferior a cuatro días, el organismo empleador no tendrá derecho a requerir la devolución de las sumas equivalentes al mínimo del subsidio por incapacidad laboral, debiendo, en todo caso, enterar las remuneraciones íntegras al funcionario.

Jorge Bermúdez Soto



En ese contexto, cabe indicar que el [artículo 12](#) de la [ley N° 18.196](#) preceptúa que en el caso de los trabajadores regidos por el [Estatuto Administrativo](#), la respectiva institución empleadora tiene derecho a solicitar al Fondo Nacional de Salud o a las Instituciones de Salud Previsional una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido de haberse encontrado afecto a las disposiciones del referido decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978.

Pues bien, de acuerdo a lo expuesto, tanto en el caso que el trabajador no cumpla con el tiempo de afiliación mínima y cotización previa que establece el aludido artículo 4°, como cuando su licencia médica fuere inferior a cuatro días, el organismo empleador no tendrá derecho a requerir la devolución de las sumas equivalentes al mínimo del subsidio por incapacidad laboral, debiendo, en todo caso, enterar las remuneraciones íntegras al funcionario.

Jorge Bermúdez Soto

N° 9.074 Fecha: 14-V-2020: En el contexto normativo y jurisprudencial anotado, teniendo a la vista que el nuevo lugar de ejercicio de las funciones de los choferes se encuentra dentro de la misma comuna, que tales desempeños están ligados a las tareas para las cuales fueron contratados los funcionarios y, dada la pandemia que afecta al territorio nacional, en la situación particular planteada es posible adoptar, con carácter excepcionalísimo, una medida en este sentido, en la medida, por cierto, que la decisión sea formalizada mediante la dictación del acto administrativo pertinente, debidamente fundamentado en la necesidad de resguardar la **salud** de la población, así como el deber de no interrumpir las funciones indispensables para el bienestar de la comunidad, y que dichas actividades no sean encargadas de manera permanente (aplica criterio de los dictámenes N°s. 31.516, de 1999; 48.832, de 2003; y, 73.817, de 2012).

Luego, en lo que respecta a la posibilidad de contratar **personal de salud** que se haya acogido a los beneficios de incentivo al **retiro** voluntario -los que no se indican-, en virtud de la habilitación contenida en el citado decreto N° 4, de 2020, del Ministerio de **Salud**, corresponde precisar que dicha normativa establece, en varios de sus preceptos, que en forma excepcional y mientras se mantenga la alerta sanitaria, se podrá contratar por parte de los organismos de **salud** que especifica -dentro de los cuales no se encuentran las municipalidades-, a exfuncionarios que se hayan acogido a los beneficios de incentivo al **retiro** establecidos en las leyes N°s. 20.612, 20.707, 20.921 y 20.986, no siéndoles aplicables respecto de la **contratación** que por ese acto se autoriza ni por el tiempo que se extienda la contingencia que la motiva, las prohibiciones que las leyes referidas contienen

44159/2013 habla los médico que están en misiones de estudios tiene que ser evaluados y tiene derecho al asignación de mérito si corresponde a veces reclaman por que les toca y el otro es el

45818/2001 que la asignación de merito debe pagarse en proporción a la cantidad de horas contratados

CONTRALORÍA REGIONAL DE LA ARAUCANÍA UNIDAD JURÍDICA 2 Por otra parte, en lo que respecta al no pago de la jornada completa de trabajo, la recurrente acompaña como respaldo a sus dichos una hoja de asistencia laboral del mes de mayo de 2020, por lo que corresponde que la Municipalidad de Traiguén ordene un proceso disciplinario, a fin de determinar si efectivamente se le dio tal orden, debiendo en tal caso pagarle las diferencias de honorarios correspondientes, en virtud del principio de enriquecimiento sin causa. Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas consiguientes. Enseguida, en lo que dice relación con el feriado legal, cumple con indicar que dicho beneficio la interesada sólo lo pudo hacer valer mientras su contrato a honorarios estuvo vigente, por lo que procede desestimar dicho reclamo (aplica dictamen N° 70.637, de 2014). Finalmente, acerca del pago de la licencia médica que reclama la peticionaria, es menester consignar que el dictamen N° 33.643, de 2019, precisó que los servidores contratados a honorarios de la Administración del Estado, que actualmente cotizan para tales fines, tienen la calidad de trabajadores independientes y, en razón de ello, la tramitación y pago de licencias médicas debe realizarse directamente por ellos mismos, ante su entidad previsional de salud, de acuerdo con las reglas establecidas expresamente para trabajadores independientes en el decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que reglamenta la autorización de licencias médicas. Agrega dicho pronunciamiento, que es posible pactar en los contratos a honorarios un beneficio equiparable a la protección de remuneraciones a que tienen derecho los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, pero esto solo se puede traducir en cubrir las diferencias que pueden existir entre el monto del subsidio a que tiene derecho el trabajador independiente y el total de sus honorarios, pues la entidad contratante no está habilitada legalmente en esta hipótesis para recuperar el subsidio del caso. Ahora bien, dado que la Municipalidad de Traiguén informó que le pagó a la peticionaria la licencia médica en su totalidad, lo que se entiende que se refiere a la diferencia existente entre el monto del subsidio y el total de sus honorarios, procede desestimar el reclamo de la interesada en tal aspecto. Saluda atentamente a Ud.,

## ORD. N°1195 Teletrabajo o Trabajo a Distancia; Asignación Movilización y colación;

1. En el marco del trabajo a distancia y teletrabajo el empleador se encuentra obligado a proporcionar los equipos, herramientas y materiales de trabajo, incluyendo los elementos de protección personal, que sean necesarios para la prestación de servicios de los trabajadores y, adicionalmente, deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos, conforme se da cuenta en el presente informe.
2. No procede el cese unilateral de las asignaciones de movilización y colación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse para efecto de su pago las condiciones establecidas por las partes, quienes son las habilidades para modificarlas o suprimirlas al tenor de lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 5 del Código del Trabajo.

NOVENO: Es decir, mientras el Estatuto Administrativo habilita a un jefe de servicio, no necesariamente experto en la ciencia médica, para declarar la salud incompatible con el cargo por el uso de licencias médicas, en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos Los años, otras normas del ordenamiento posibilitan que existan licencias continuas hasta por un año, al cabo del cual, previo pronunciamiento sobre la recuperabilidad por un órgano experto, pueden extenderse por un tiempo mayor

DECIMO: Que, además, el ordenamiento jurídico vigente no considera una etapa previa a la dictación del acto terminal del jefe superior del servicio, en la que el funcionario afectado pueda ser oído y ejercer su defensa, pues no todas las situaciones son idénticas, de modo que la autoridad debe ser especialmente diligente en la fundamentación del ejercicio de una potestad discrecional, que no por ello se encuentra exenta, claro está, del control jurisdiccional cuando la misma se ha ejercido al margen de la legalidad o de manera arbitraria, sin expresión de las circunstancias de hecho y de derecho que le sirven de fundamento.

Se acoge el recurso.

Servidores contratados a plazo fijo y a honorarios que ingresaron a una dotación de salud con contrato indefinido por concurso interno efectuado en virtud del artículo 2° de la ley N° 20.858, lo harán en el nivel de la categoría que les corresponda conforme a su experiencia y capacitación acreditada. Desempeño a honorarios debe ser considerado para computar el año de servicio exigido para tener derecho a feriado.

N° 13.772 Fecha: 20-IV-2017







## CONTRALORÍA REGIONAL DEL MAULE UNIDAD JURÍDICA

-2-

que este "no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza".

Por su parte, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este origen contenida, entre otros, en el dictamen N° 91.025, de 2015, ha precisado que el vínculo en comento solo procede con personal ajeno a la entidad edilicia y no con servidores de la misma, lo que implica que quienes se contraten para dichos objetivos no pueden pertenecer a la dotación de salud de que se trate, no obstante que, una vez que ingresen a ella en virtud del contrato de reemplazo, adquieren la calidad de funcionarios municipales.

Luego, en el evento que por causa de un impedimento, enfermedad o ausencia autorizada de un funcionario regido por el estatuto de atención primaria de salud municipal se requiera suplir a dicho servidor, no procede disponer su subrogación conforme al artículo 78 de la ley N° 18.883, toda vez que, de acuerdo con lo previsto en el inciso primero del artículo 4° de la ley N° 19.378, la aplicación supletoria del estatuto administrativo para funcionarios municipales solo es posible cuando la materia de que se trata no ha sido expresamente regulada por la ley N° 19.378, (aplica dictámenes N° 14.500, de 1998, y 10.856, de 2014).

Enseguida, en cuanto a la eventual inhabilidad de ingreso a la Administración Pública que presentaría el señor

Outlook interface showing an email thread. The subject is "Fwd: REGLAMENTO CARRERA FUNCIONARIA DEFINITIVO." The email is from Afusam Linares (afusamlinares@gmail.com) dated 14-04-2021 17:30. The email content includes a forwarded message from Barbara Elizabeth Martinez Cáceres (barbaramartinezcaceres@gmail.com) dated 18 mar 2021 at 19:15. The subject of the forwarded message is "REGLAMENTO CARRERA FUNCIONARIA DEFINITIVO." The email body contains a greeting and information about the definitive career regulation document, stating that any doubts will be communicated as it will be dispatched to the Municipality tomorrow. It ends with "saludos cordiales." and the signature of Bárbara Martínez Cáceres, Encargada Carrera Funcionaria Remuneraciones.

Attachments:

- ARTICULOS MODIFICADOS... 43 KB
- ANEXO N° 2.docx 37 KB
- ANEXO N° 4.docx 37 KB
- ANEXO N° 1.xls 112 KB
- ANEXO N° 3.docx 37 KB
- ESCALA DE REMUNERACION... 54 KB
- REGLAMENTO DEFINITIVO... 343 KB
- REGLAMENTO INTERNO CA... 3 MB

N° 9.074 Fecha: resulta procedente destinar a choferes que prestan servicios en el Departamento de Administración de Educación Municipal -DAEM- al Departamento de Salud, Precisado lo anterior, acorde con lo expresado por la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 52.997, de 2009 -que cita el municipio-, y 16.544, de 2010, las destinaciones de los funcionarios solo proceden tratándose de plazas o funciones reguladas por un mismo estatuto, por lo que, jurídicamente, no corresponde efectuar destinaciones a cargos regidos por cuerpos estatutarios distintos

Ahora bien, en armonía con el criterio sustentado recientemente en el dictamen N° 3.610, de 2020, el brote del Covid-19 representa una situación de caso fortuito que, atendidas las graves consecuencias que su propagación en la población puede generar, habilita la adopción de medidas extraordinarias de gestión interna de los órganos y servicios públicos que conforman la Administración del Estado, incluidas las municipalidades, con el objeto de asegurar la continuidad mínima necesaria de los servicios públicos críticos, esto es, aquellos cuyas funciones no pueden paralizarse sin grave daño a la comunidad, como ocurre en la especie

En el contexto normativo y jurisprudencial anotado, teniendo a la vista que el nuevo lugar de ejercicio de las funciones de los choferes se encuentra dentro de la misma comuna, que tales desempeños están ligados a las tareas para las cuales fueron contratados los funcionarios y, dada la pandemia que afecta al territorio nacional, en la situación particular planteada es posible adoptar, con carácter excepcionalísimo, una medida en este sentido, en la medida, por cierto, que la decisión sea formalizada mediante la dictación del acto administrativo pertinente, debidamente fundamentado en la necesidad de resguardar la salud de la población, así como el deber de no interrumpir las funciones indispensables para el bienestar de la comunidad, y que dichas actividades no sean encargadas de manera permanente (aplica criterio de los dictámenes N°s. 31.516, de 1999; 48.832, de 2003; y, 73.817, de 2012)

Nº E64418 Fecha: 30-XII-2020

sin perjuicio de ello, en lo que respecta al pago de los honorarios durante los períodos con licencia médica, el citado pronunciamiento concluyó que no se observa inconveniente en pactar en el contrato respectivo un beneficio equiparable a la protección de remuneraciones a que tienen derecho los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, pero esto solo se puede traducir en cubrir las diferencias que pueden existir entre el monto del subsidio a que tiene derecho el trabajador independiente y el total de sus honorarios, pues la entidad contratante no está habilitada legalmente en esta hipótesis para recuperar el subsidio del caso. De esta manera, en la situación de que se trata, cabe hacer presente que en el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado -SIAPER-, que mantiene esta Entidad Fiscalizadora, aparece que doña Paulina Ceppi Álvarez presta sus servicios en virtud de contratos de honorarios para la Municipalidad de Constitución desde el año 2018 hasta la fecha, en labores habituales, por lo que es dable concluir que la recurrente se encuentra amparada por el fuero maternal por el período que establece el artículo 201 del Código del Trabajo

En cuanto al pago de los subsidios a que tiene derecho la peticionaria durante su descanso maternal, es del caso precisar que estos deben tramitarse directamente ante su ISAPRE o COMPIN, según corresponda, y personalmente en su calidad legal de trabajadora independiente, de conformidad a la ley Nº 21.133, toda vez que el legislador así lo ha dispuesto, impidiendo la intervención de la entidad que ha contratado sus servicios. Por último, en cuanto al pago de las diferencias que pudieren existir entre el subsidio maternal a percibir y el total de los honorarios, cabe precisar que de los antecedentes tenidos a la vista no consta que la Municipalidad de Constitución haya incluido esa clase de cláusulas en el contrato de la especie.

**N° 2.751 Fecha: 03-II-2020:** La Contraloría Regional de Atacama ha remitido una presentación de la Municipalidad de Vallenar, en la que solicita un pronunciamiento sobre la procedencia de otorgar el feriado legal fraccionado por medios días a una funcionaria regida por la ley N° 19.378, Estatuto de **Atención Primaria** de Salud Municipal, atendido a que ella goza del permiso postnatal parental en la modalidad parcial de media jornada. la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.545, en la que se expresa que el permiso postnatal parental se instaura como una medida que busca reconocer el valor de la maternidad y apoyarla, extendiendo con tal fin el descanso maternal. Además, con ello se fomenta la lactancia materna, el apego entre el hijo y sus padres y, asimismo, se facilita el acceso de la mujer al mundo del trabajo.

Por otra parte, en relación al feriado se debe señalar que el artículo 102 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, lo define como el descanso a que tiene derecho el empleado, con goce de todas las remuneraciones durante el tiempo y bajo las condiciones que indica, redacción que se reproduce en similares términos en el artículo 18 de la anotada ley N° 19.378. A su vez, el inciso final del artículo 104 de la ley N° 18.834 dispone que los funcionarios podrán solicitar hacer uso de su feriado en forma fraccionada, pero una de dichas porciones no podrá ser inferior a diez días, añadiendo que ello será autorizado de acuerdo a las necesidades del servicio. Es del caso añadir, que dicho derecho se establece con la intención de conseguir, a través de períodos de descanso, la recuperación de las energías y del desgaste sufrido por los funcionarios en el ejercicio de sus labores, según se precisara en el dictamen N° 42.181, de 2011, de este origen. Pues bien, del marco normativo en análisis se colige, por una parte, que el feriado es un derecho contemplado en unidad de días, que se puede fraccionar de conformidad a las reglas contenidas en las normas que lo regulan.

Por otro lado, el permiso postnatal parental está comprendido dentro del descanso maternal que regula el Código del Trabajo, y como tal es un derecho irrenunciable, el que entre otras razones se estableció para facilitar el acceso de la mujer al mundo del trabajo, y que una vez que se opta por hacer uso del permiso postnatal parental parcial de media jornada no se puede volver a la modalidad completa original. Ahora bien, el hecho que una madre trabajadora haya optado por dicho permiso postnatal parental en media jornada no puede transformarse en un obstáculo para hacer uso de sus derechos funcionarios que le habilitan para ausentarse de su trabajo, ante circunstancias imprevistas sobrevinientes a su elección de la referida modalidad, o, que, en definitiva, la fuercen a renunciar a parte de estos, atendida la imposibilidad de cambiar a la modalidad completa del anotado permiso, pues ello no se aviene con los fines, principios e intereses reconocidos y protegidos en las normas de protección a la maternidad, que ven en el descanso maternal la principal herramienta para garantizarlos. Consecuente con lo expuesto, y a fin de velar por la observancia de las mencionadas normas de la maternidad, resulta procedente que los órganos de la Administración del Estado en los que se desempeñen funcionarias que se encuentran en la situación prevista, otorguen excepcionalmente el feriado fragmentado en medios días, de manera que estas accedan al descanso por la media jornada que deben cumplir efectivamente, con ocasión de su permiso postnatal parental parcial.

**ORD. N°999/8, 19-mar-2021:** En consideración a lo anterior, en opinión de esta Dirección, la contratación como reemplazantes no les impide a estos dependientes acceder a beneficios propios de la protección de la maternidad, paternidad y vida familiar que, como se ha dicho, son de amplia aplicación, entre los cuales se encuentra el derecho a sala cuna.

De este modo, en el evento que, de acuerdo con la doctrina que este Servicio mantiene sobre la materia, resultare procedente en un determinado caso el otorgamiento de un bono compensatorio de beneficio de sala cuna, éste sería igualmente procedente en el evento de tratarse de un dependiente no funcionario contratado según la Ley N°19.378 como reemplazante.

Considerando lo expresado previamente, si los dependientes con contrato de reemplazo se encuentran impedidos de ejercer su derecho a sala cuna por alguna circunstancia que permita el pacto del bono de que se trata, resulta procedente que ellos pacten con su empleadora un bono compensatorio, tal como resulta procedente para el resto del personal que no tiene la calidad de reemplazante.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que resulta procedente el pacto de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna respecto de un dependiente no funcionario contratado según la Ley N°19.378 por una Corporación Municipal como reemplazante, si concurren en cada caso los requisitos señalados para su procedencia.

N° 8.893 Fecha: 11-V-2020: En este punto, conviene recordar que el dictamen N° 13.755, de 2019, de este origen, consignó respecto de determinados centros de salud que fueron omitidos del anotado decreto supremo N° 33, de 2016, y que no fueron posteriormente incluidos en el decreto N° 4 de 2019, ambos del Ministerio de Salud, que considerando que estos no fueron informados al Ministerio de Salud, ya sea por la entidad administradora municipal o por el servicio de salud respectivo, se encuentra ajustado a derecho que no hayan sido incluidos en el listado de los establecimientos que pueden percibir la asignación.

en lo que dice relación con aquellos servidores que se incorporan, en horas vacantes, a la dotación de atención primaria de salud municipal, con posterioridad a la data en que la entidad administradora propuso los establecimientos a ser calificados como de desempeño difícil, es dable señalar que en los dictámenes N°s. 34.595 y 34.599, ambos de 2009, de esta Entidad Fiscalizadora, se ha precisado, en lo pertinente, que para el pago de la asignación de la especie es necesario, primero, que el funcionario se desempeñe en un establecimiento calificado como de desempeño difícil por el Ministerio de Salud; segundo, que aquel se encuentre incorporado a la dotación de atención primaria de salud municipal respectiva, mediante un contrato a plazo fijo o indefinido; y, tercero, que la jornada de trabajo, expresada en horas cronológicas, haya sido prevista en el aludido decreto supremo

Por su parte, el dictamen N° 54.626, de 2012, de esta procedencia, señaló que la dotación constituye una estimación del número de horas cronológicas requeridas para efectuar las prestaciones propias de la atención primaria de salud municipal, algunas de las cuales pueden encontrarse vacantes y luego ser provistas por el municipio, sea a través de un contrato indefinido o un contrato a plazo fijo, en razón de lo cual los funcionarios nombrados se incorporarán a la dotación y, consecuentemente, adquirirán el derecho a la asignación de desempeño difícil que beneficia a quienes desarrollan sus funciones en los correspondientes establecimientos

Por tanto, en armonía con lo manifestado en los anotados pronunciamientos, es preciso concluir que procede pagar la asignación de desempeño difícil a los funcionarios incorporados en horas vacantes a la dotación de atención primaria de salud municipal, con posterioridad a la fecha en que las respectivas entidades administradoras de salud propusieron los establecimientos que debían ser calificados como de desempeño difícil, solo en la medida que las jornadas que ellos sirvan hayan sido previstas expresamente en la dotación y, por ende, en el decreto supremo que fijó los establecimientos de desempeño difícil



N° 9.074 Fecha: 14-V-2020: Luego, en lo que respecta a la posibilidad de contratar personal de salud que se haya acogido a los beneficios de incentivo al retiro voluntario -los que no se indican-, en virtud de la habilitación contenida en el citado decreto N° 4, de 2020, del Ministerio de Salud, corresponde precisar que dicha normativa establece, en varios de sus preceptos, que en forma excepcional y mientras se mantenga la alerta sanitaria, se podrá contratar por parte de los organismos de salud que especifica -dentro de los cuales no se encuentran las municipalidades-, a exfuncionarios que se hayan acogido a los beneficios de incentivo al retiro establecidos en las leyes N°s. 20.612, 20.707, 20.921 y 20.986, no siéndoles aplicables respecto de la contratación que por ese acto se autoriza ni por el tiempo que se extienda la contingencia que la motiva, las prohibiciones que las leyes referidas contienen

Al respecto, según aparece en los vistos del indicado decreto N° 4, de 2020 -y en su similar N° 10, del mismo año y cartera ministerial, que lo modificó-, la atribución conferida para contratar durante la vigencia de la alerta sanitaria a exfuncionarios acogidos a leyes de retiro, se entiende otorgada en virtud de las facultades extraordinarias que el ordenamiento jurídico otorga a la respectiva autoridad, especialmente aquellas que le confiere el artículo 36 del Código Sanitario en relación con sucesos como el referido con anterioridad, y por lo tanto, dado el carácter excepcional de esas atribuciones, solo es posible admitir actuaciones que se enmarquen estrictamente dentro de las hipótesis que contempla el acto administrativo recién nombrado.

Así, dado que la autoridad sanitaria -en ejercicio de las potestades extraordinarias que le otorgó el Presidente de la República en el decreto aludido-, estableció, de manera expresa, los cuerpos normativos a los cuales es aplicable dicha exención, como asimismo los organismos públicos del ámbito de la salud que pueden hacerla valer, no resulta posible hacer extensiva la facultad de que se trata a los municipios, mientras no exista una decisión que, en ese sentido, adopte la autoridad sanitaria.

Dictamen N° 30.331 Fecha: 10-VI-2009: En este contexto, atendida la circunstancia de que el aguinaldo de Navidad y el **bono** especial son beneficios de carácter eventual y, por lo mismo, excluidos del carácter de habitualidad y permanencia propios de una remuneración, no cabe sino concluir que pueden ser percibidos por el funcionario que hace uso de un **permiso** sin **goce de remuneraciones.**

Nº E84787 Fecha: 11-III-2021 Sin embargo, ante la concurrencia de circunstancias extraordinarias, resulta factible que las entidades involucradas, en el ámbito de sus respectivas competencias, se coordinen a fin de adoptar medidas que permitan dar mayor agilidad al referido proceso y evitar que las detenciones se extiendan excesivamente, siempre que se dé pleno respeto a la normativa vigente y a los protocolos que establezca el Ministerio de Salud y el resto de la entidades públicas que deban intervenir en aquel.

Ante tales circunstancias extraordinarias, resultó procedente que dicha corporación y Carabineros de Chile afrontaran coordinadamente las mismas, disponiendo el estacionamiento transitorio de la ambulancia de la primera en el patio de la segunda, a fin de que los profesionales de salud realizaran en su interior la constatación de lesiones de los detenidos, considerando que tal procedimiento se efectuó en condiciones de privacidad, con total independencia del personal uniformado y haciendo entrega a los examinados de una copia del acta emitida sobre el examen médico practicado, observando así las exigencias de la comentada normativa para la correspondiente atención de salud.



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL METROPOLITANA DE SANTIAGO  
UNIDAD JURÍDICA

REF.: N° W016166/20  
DSM W035909/20

**ACOGE RECLAMO EN CONTRA DE  
LA MUNICIPALIDAD DE EL MONTE  
POR INCUMPLIMIENTO DE OFICIO  
QUE INDICA.**

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
REGIÓN 131

09 MAR 2021 N° 86

SANTIAGO,



Se ha dirigido a esta I Contraloría Regional Metropolitana de Santiago don Mauricio Muñoz Villegas, quien reclama que la Municipalidad de El Monte no habría dado cumplimiento al oficio N° 5.349, de 2020, de esta procedencia, por el cual se ordenó reincorporar al recurrente a sus funciones y pagarle las remuneraciones devengadas durante el período en que estuvo separado de aquellas, cuya solicitud de reconsideración fue rechazada mediante el oficio N° 7.104, de la misma anualidad y origen.

Requerido su informe, el referido municipio señaló, mediante correo electrónico de fecha 11 de enero de 2021, que el asunto sobre el cual recaen los mencionados oficios se encuentra judicializado bajo la causa rol C-18.213-2020, seguida ante el 29° Juzgado Civil de Santiago.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 6°, inciso tercero, de la ley N° 10.336, previene que la Contraloría no intervendrá ni informará los asuntos que por su naturaleza sean propiamente de carácter litigioso, o que estén sometidos al conocimiento de los Tribunales de Justicia, que son de la competencia del Consejo de Defensa del Estado.

**Alejandra Aps La Pintana**  
No cagando antes  
WhatsApp

ser observadas por esos funcionarios."

De esta forma, conviene recordar que la obligatoriedad de los dictámenes es pura y simple, sin que proceda someterla a plazo o condición alguna, por lo que sostener lo contrario, supondría que la eficacia de los pronunciamientos y el control de la Administración que estos traducen, quedarían entregados a la diligencia del órgano respectivo y a su cumplimiento dentro de determinado lapso, lo que no resulta admisible, debiendo hacerse presente, además, que su inobservancia significa la infracción de los deberes funcionarios de los servidores involucrados, comprometiendo su responsabilidad administrativa (aplica dictamen N° 53.529, de 2015).

De esta manera, dado que el tribunal que se encuentra conociendo de la acción judicial interpuesta no ha emitido, hasta la fecha, alguna resolución que suspenda los efectos del referido oficio N° 5.349, de 2020, de esta Entidad Fiscalizadora, es que, a la luz de lo dispuesto en los artículos 1°, 6°, 9° y 19 de la ley N° 10.336; 156 de la ley N° 18.883, y 3°, inciso final, de la ley N° 19.880, procede que la Municipalidad de El Monte dé cumplimiento a lo instruido por este Organismo Contralor.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
I CONTRALORÍA REGIONAL METROPOLITANA DE SANTIAGO  
UNIDAD JURÍDICA

3

Por tales motivos, se acoge el reclamo del recurrente, correspondiendo, en consecuencia, que esa municipalidad informe a esta I Contraloría Regional Metropolitana de Santiago acerca del cumplimiento de lo ordenado en el citado oficio de este origen, dentro del plazo de 15 días

N°Protección-17700-2020 , CORTE DE APELACIONES CONCEPCION:

TERCERO: Que en el caso presente, la acción cautelar se ó fundamenta en que la recurrida, con fecha 29 y 30 de octubre de 2020, procedió a enviar correos electrónicos, en que informa nuevos ó horarios y turnos a fin de volver a trabajar de manera presencial en los establecimientos de salud y/o CESFAM de Hualpén, estimando que se ó está ante un acto arbitrario o ilegal, que afecta garantías á constitucionales, desde que consiste en una decisión unilateral de la ó autoridad administrativa, específicamente de la Directora de la í Dirección de Salud de Hualpén, en virtud del cual ordena el retorno a ó las labores, sin adoptar las medidas sanitarias y protocolos necesarios, y sin dictar los protocolos respectivos, estando la comuna en Fase 2 del plan paso a paso.

QUINTO: Que solicitado informe por esta Corte a la I. Municipalidad de Hualpén, se se ó que ó los recurrentes intentan obtener de los Tribunales de Justicia una decisión que cae dentro del ó marco de quienes ejercen la Administración del Estado y tienen bajo su ó responsabilidad las políticas públicas vinculadas con la salud de la í ú población y específicamente en este caso con el covid 19, citando al ó í efecto nutrida jurisprudencia de diversas Cortes de Apelaciones del país, coinciden en determinar este tipo de planteamientos no debe í discutirse en el ámbito jurisdiccional, pues no es procedente que se ó suplante o reemplace a la autoridad fijando medidas técnicas de ó resguardo, cuya procedencia y ponderación importa el conocimiento de ó elementos y directrices de carácter científico y técnico, cuya á í ó competencia recae justamente en profesionales de esa índole. el Servicio De Salud Talcahuano se ó que de ó acuerdo a directrices emitidas por el Ministerio de Salud, cada Departamento de Salud Municipal ha elaborado su Plan Paso a Paso de manera autónoma.

sexto.: Con lo anterior, no es posible sino concluir que la decisión de ó retornar diariamente a labores presenciales que se encuentra dispuesta en el Decreto Alcaldicio N 4677 de 30 de octubre de 2020, y la ° asignación de turnos diarios que en ella se contienen, así como su ó difusión a través de correo electrónico, no constituyen un acto ó ó arbitrario o ilegal de la recurrida, sino más bien una expresión de las á ó potestades legales y administrativas del Alcalde

Nº E78503 / 2021: a jurisprudencia administrativa de este Ente Fiscalizador, contenida, entre otros, en el dictamen Nº 43.994, de 2016, ha manifestado sobre la apelación que la autoridad se encuentra en el imperativo de consignar expresamente, junto a la determinación que adopte, los antecedentes, razones o circunstancias objetivas que han servido de base para rechazar el recurso interpuesto.

En tales condiciones, no cabe sino acoger el reclamo en estudio y, en consecuencia, se deberá retrotraer el proceso calificadorio del peticionario al estado de resolverse nuevamente la apelación deducida, a través de un acto que consigne, junto a la determinación que adopte, los antecedentes, razones o circunstancias objetivas que han servido de base para rechazar el recurso interpuesto, para lo cual deberá, además, dejar sin efecto el citado decreto alcaldicio Nº 1.280, de 2020

Nº E10689 / 2020: En ese contexto, como lo ha reconocido la jurisprudencia administrativa contenida en el dictamen Nº 16.049, de 2000, el hecho de dar aviso oportuno y previo resulta ser un elemento de la máxima importancia para la respectiva superioridad, dado que permite afrontar las alteraciones que se derivan de las ausencias temporales del dirigente, en cumplimiento de los principios de eficiencia y continuidad del servicio público, consagrados en la ley Nº 18.575. En este contexto, de los antecedentes estudiados se puede observar que la señora Miranda Fuenzalida el 28 de mayo de 2019 formuló por escrito el aviso previo exigido para hacer uso de la prerrogativa en análisis durante el 29 de ese mes y año, es decir, con un día de anticipación, circunstancia que impedía a la jefatura adoptar oportunamente las medidas tendientes a organizar la distribución del personal a objeto de suplir la ausencia de esa servidora, comprometiéndose con ello el normal cumplimiento de sus funciones asistenciales a la población, por lo que en tales condiciones no se aprecia reproche que formular respecto de la negativa de la autoridad de conceder el permiso de que se trata a la interesada.

la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, contenida, entre otros, en el dictamen Nº 11.945, de 2018, la reorganización o reestructuración que autoriza afectar las tareas de un dirigente de una asociación de funcionarios -y eventualmente su grado, como indicó el pronunciamiento citado en el párrafo precedente-, debe tratarse de cambios orgánicos, esto es, de aquellos que afecten las estructuras organizativas de un servicio o de algunas de sus dependencias, y que obliguen a destinar a sus servidores a nuevas labores o localidades, como acontece, por ejemplo, cuando se suprime la oficina en que se desempeña un funcionario protegido por el fuero. En este contexto, de los antecedentes tenidos a la vista se advierte que el cambio en las labores de las afectadas obedeció a la decisión de una redistribución de personal, lo que no corresponde a una reestructuración orgánica en los términos expresados y, por lo mismo, no autoriza a hacer la excepción a la protección prevista en el apuntado artículo 25 de la ley Nº 19.296 (aplica criterio contenido en el dictamen Nº 19.399, de 2019).

Por consiguiente, y atendido que las funciones a las que fueron destinadas las señoras Torres Paredes y Miranda Fuenzalida no son las mismas que desempeñaban con antelación a la data en que fueron escogidas como dirigentes gremiales, sin que dicha alteración sea consecuencia de una reorganización efectuada en las condiciones señaladas, la Municipalidad de Paredones tendrá que regularizar la situación de las anotadas servidoras en el plazo de 20 días hábiles, contado desde la recepción del presente oficio, debiendo su director de control constatar su cumplimiento (medianamente compleja



Nº E70289 / 2021:PROCEDE ENTREGAR UN MONTO EN DINERO QUE EQUIVALGA AL BENEFICIO DE SALA CUNA DEL ARTÍCULO 203 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, AL PERSONAL QUE SE ENCUENTRA REALIZANDO LABORES EN MODALIDAD DE TELETRABAJO, EN LOS SUPUESTOS QUE SE INDICAN

En este orden, a contar de la fecha del presente pronunciamiento y en la medida que las restricciones sanitarias lo permitan, las madres trabajadoras que cumplen sus labores en teletrabajo o trabajo remoto a causa de la pandemia podrán solicitar a su organismo público empleador, la entrega del beneficio de sala cuna a través del pago de una suma de dinero que se fije de acuerdo con el presupuesto institucional para este ítem. Para ello, la funcionaria deberá adjuntar una declaración jurada simple que señale la persona que cuida o cuidará al o a la menor de dos años, quien también puede ser un familiar que asista a la madre en esa labor, y sin que sea necesario acompañar un contrato de trabajo

Nº E74506 Fecha: 05-II-2021 En lo que atañe al pago de las licencias médicas, en los dictámenes N°s. 33.643, de 2019 y 2.746, de 2020, de este origen, se precisó que los servidores contratados a honorarios de la Administración del Estado, que actualmente cotizan para tales fines, tienen la calidad de la Administración del Estado, que actualmente cotizan para tales fines, tienen la calidad legal de trabajadores independientes y, en razón de ello, la tramitación y pago de licencias médicas debe realizarse directamente por ellos mismos, ante su entidad previsional de salud, de acuerdo con las reglas establecidas expresamente para trabajadores independientes en el decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que reglamenta la autorización de licencias médicas.

Sin perjuicio de ello, igualmente se ha reconocido la posibilidad de pactar cláusulas en los respectivos contratos de honorarios que cubran la diferencia entre los subsidios percibidos y los honorarios estipulados

Nº E64418 Fecha: 30-XII-2020: Sin perjuicio de ello, en lo que respecta al pago de los honorarios durante los períodos con licencia médica, el citado pronunciamiento concluyó que no se observa inconveniente en pactar en el contrato respectivo un beneficio equiparable a la protección de remuneraciones a que tienen derecho los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, pero esto solo se puede traducir en cubrir las diferencias que pueden existir entre el monto del subsidio a que tiene derecho el trabajador independiente y el total de sus honorarios, pues la entidad contratante no está habilitada legalmente en esta hipótesis para recuperar el subsidio del caso.

De esta manera, en la situación de que se trata, cabe hacer presente que en el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado -SIAPER-, que mantiene esta Entidad Fiscalizadora, aparece que doña Paulina Ceppi Álvarez presta sus servicios en virtud de contratos de honorarios para la Municipalidad de Constitución desde el año 2018 hasta la fecha, en labores habituales, por lo que es dable concluir que la recurrente se encuentra amparada por el fuero maternal por el período que establece el artículo 201 del Código del Trabajo.

En cuanto al pago de los subsidios a que tiene derecho la peticionaria durante su descanso maternal, es del caso precisar que estos deben tramitarse directamente ante su ISAPRE o COMPIN, según corresponda, y personalmente en su calidad legal de trabajadora independiente, de conformidad a la ley Nº 21.133, toda vez que el legislador así lo ha dispuesto, impidiendo la intervención de la entidad que ha contratado sus servicios.

Por último, en cuanto al pago de las diferencias que pudieren existir entre el subsidio maternal a percibir y el total de los honorarios, cabe precisar que de los antecedentes tenidos a la vista no consta que la Municipalidad de Constitución haya incluido esa clase de cláusulas en el contrato de la especie.

# **Dictamen nº 14033 de Contraloría General de la República, of June 06, 2018:**

Sin perjuicio de lo anterior, es menester consignar, con arreglo a lo sostenido en el dictamen N° 32.898, de 2011, de esta procedencia, entre otros, que nada obsta a que mediante el empleo de cámaras de seguridad pueda establecerse el acaecimiento de situaciones irregulares en que pudieren incurrir los funcionarios de un determinado organismo, como sucedió en la especie.

## N°Laboral - Cobranza-98-2020. CORTE APELACIONES DE VALDIVIA

Que sobre el indicado tópico, es claro que la contienda del caso sub judice se centró en determinar la naturaleza jurídica de la denominada asignación pagada hasta el año 2016 a los trabajadores demandantes, de cuya determinación, sobreviene la obligatoriedad del pago de la misma desde esa fecha en adelante, conforme a la pretensión de los actores, sin que respecto de los aspectos fácticos de dicha solicitud, concurrieran mayores disidencias. Que, en ese largo devenir intelectual e interpretativo, que conduce al sentenciador a la decisión que se cuestiona por esta vía en torno a un raciocinio aparatado de la juridicidad, que le permite concluir que lo reclamado constituye técnicamente una remuneración, como se anticipó, dispone su pago con el tope de dos años por haber acogido la excepción de prescripción propuesta por el demandado.

5.- Que, sin lugar a dudas para una adecuada decisión de este asunto conviene recordar que el régimen jurídico de los trabajadores de la salud primaria, se rige por un estatuto jurídico especial, contenido en la ley 17.378, tantas veces aludido, sistema que excluyo a dichos trabajadores del régimen contractual del código del trabajo y por ende de su regulación normativa, sometiéndolo a un régimen estatutario en razón de diversas razones de orden jurídico y político social, vinculado particularmente con la naturaleza de las funciones que dichos trabajadores desempeñan, la necesidad de establecer una carrera funcionaria entre otros motivos y al hecho que atiende un servicio público fundamental, como es la atención de salud de la población.

Que, la interpretación del tribunal amén de controvertir todo el régimen jurídico de los trabajadores en cuestión, constituye un incentivo perverso que impulsa a transgredir la legalidad vigente y que vulnera el principio de legalidad sobre el cual deben versar los actos de la administración, pues conlleva una exégesis que implica la disposición de dineros fiscales al margen de las normas legales, al comprometer el presupuesto municipal en el pago de las asignaciones especiales fuera de los casos previstos en los artículos 23 y 45 de la ley 19.387, sin que la sola circunstancia de haberse prolongado en el tiempo, pueda constituir fundamento para legitimar una situación de clara trasgresión de las normas citadas, ni basamento para constituir derechos al límite de las mismas.

10.- Que así las cosas, el juez de la causa al establecer que la asignación en cuestión es remuneración y que estas al no haberse pagado a los trabajadores demandantes, generó un crédito a favor de ellos por el importe de dicho estipendio, ha contravenido el régimen jurídico que regula el vínculo estatutario con los demandantes, vulnerando especialmente el artículo 23 y 45 de la ley 18.387 citado por falta de aplicación, y resolver el asunto al tenor de lo que disponen los artículos 41 y 42 del Código del trabajo, conforme a su artículo 1, yerro que condujo a acoger la demanda de autos, en circunstancias que la misma debió haberse rechazado de aplicar correctamente las normas indicadas, dado que la asignación reclamada no constituye remuneración y en tanto no cumple con los requisitos del artículo 45 referido, la misma no se adeudan

## Rol N 6.536-2019. Corte Apelaciones Concepción

Décimo TERCERO: Que, en consecuencia, siendo el procedimiento al que ha acudido la parte recurrida Dirección de Salud Municipal de la Ilustre Municipalidad de Hualpén y de la Municipalidad de Hualpen, la vía adecuada prevista por la ley para declarar la vacancia de un é í cargo por salud incompatible con su desempeño, una vez producidas las ñ circunstancias de hecho requeridas por la Ley N 19.378, no se divisa arbitrariedad o ilegalidad en el actuar de las recurridas, de modo que la acción constitucional de protección interpuesta por la actora Paulina Isabel ó ó Castillo Riffo deber ser desestimada.

OJO, en el decreto alcaldicio, se solicitó certificado que no había impugnado el proceso.

Antes de la Ley N° 21.050, uno de los reproches a la legislación vigente a esa fecha radicaba en que la calificación de la salud del funcionario, como irrecuperable o incompatible para el cargo, era realizada por el jefe superior del servicio, esto es, una persona no experta en salud ocupacional.

Décimo: Que, además, el ordenamiento jurídico vigente no considera una etapa previa a la dictación del acto terminal del jefe superior del servicio, en la que el funcionario afectado pueda ser oído y ejercer su defensa, pues -como lo reconoce incluso la propia recurrida en su informe- no todas las situaciones son idénticas, de modo que la autoridad debe ser especialmente diligente en la fundamentación del ejercicio de una potestad discrecional, que no por ello se encuentra exenta, claro está, del control jurisdiccional cuando la misma se ha ejercido al margen de la legalidad o de manera arbitraria, sin expresión de las circunstancias de hecho y de derecho que le sirven de fundamento



REF.: N° JOC

41.246/2020

ATIENDE CONSULTAS DE LA MUNICIPALIDAD DE ILLAPEL EN RELACIÓN CON SITUACIONES RELACIONADAS CON EL BROTE DEL CORONAVIRUS 2019 (COVID-19).

LA SERENA, 12 de mayo de 2020 Hola, la Comuna de Illapel, consulto tres situaciones a la CGR,(1) si pueden continuar adelantando el pago de los honorarios aun cuando no haya vencido el mes, (2) si puedo continuar pagando si a los honorarios que realizan teletrabajo y continúan entregando su producto y (3), si podían continuar pagando a los honorarios que no están prestando su servicio por no ser compatible con el teletrabajo.

A la (1), señalo, que no, solo por marzo podía adelantarse el pago antes de vencido el mes, a la (2) que deben continuar con el pago, ya que su labor se está ejecutando con teletrabajo y respecto de la (3) que el dictamen 3.610, señalo que no importaba la calidad jurídica del personal, si no era labor indispensable se podían ir a sus domicilios con el pago total de sus remuneraciones, por ende reitera esa información, PERO AÑADE ESTO:

"Por ende, y en consideración a que de acuerdo con el artículo 56 de la ley N° 18.695, corresponde a los alcaldes, como máximas autoridades de las municipalidades, su dirección y administración superior, compete a aquellos ponderar las circunstancias particulares existentes en sus respectivas comunas y resolver las medidas que estimen necesarias conforme a dicha evaluación respecto de los prestadores de servicios a honorarios, en la medida que sean posibles de implementar, en miras de la eficiente y continua gestión institucional."

REF.: No PAG 92.345/2020 , DESESTIMA EL RECLAMO DE LOS RECURRENTES, POR CUANTO LOS VICIOS QUE AFECTARON EL CONCURSO QUE SE INDICA, NO AMERITAN SU INVALIDACIÓN.

No obstante lo anterior, es preciso consignar que el referido error no es un vicio que afecte la validez del proceso, por cuanto de acuerdo con la ley N° 19.378, las remuneraciones no forman parte de las bases del certamen, las que, además, como es sabido son fijadas por la ley.

no procede exigir para postular al cargo en comento, como requisito adicional y específico el tener un título profesional, sin perjuicio de mencionarlo como parte del perfil deseado (aplica criterio contenido en el dictamen N° 14.805, de 2017). Así, las bases confunden los requisitos específicos con los deseables para el ejercicio del cargo, los que tienen una connotación disímil, ya que los primeros configuran exigencias cuyo cumplimiento la ley ha estimado procedente requerir como obligatorio para acceder a un cargo público, a diferencia de los segundos, que responden a las necesidades del municipio, a los que se les otorga una mayor ponderación en las bases.

En cuanto al conocimiento de la cultura mapuche y costumbres, cabe recordar en el dictamen N° 60.453, de 2010, ha precisado que la autoridad goza de libertad para fijar el procedimiento y las pautas generales para el desenvolvimiento del concurso, pudiendo establecer las condiciones que estime pertinentes para la ponderación de los diversos antecedentes.

De este modo, es posible que la autoridad administrativa considere el referido conocimiento -el que no se encuentra contemplado en la legislación pertinente-, en la medida, por cierto, que la omisión del mismo no signifique marginar a los postulantes del proceso, por cuanto ello implicaría imponer por la vía administrativa nuevos requisitos para ingresar a un cargo en la Administración, lo que contravendría el principio de juridicidad.

Por otra parte, en lo que respecta a la valoración excesiva que las bases administrativas del certamen en comento le otorgaron a la entrevista, cabe señalar que a este Organismo Contralor no le corresponde emitir un pronunciamiento sobre el particular, puesto que ello constituye un aspecto de mérito, cuya determinación compete a la Administración activa, según las directrices que estime conducente establecer (aplica dictamen N° 101.455, de 2014).

Por último, reclaman los recurrentes que las bases establecen que las postulaciones deben efectuarse mediante carta dirigida al alcalde, al respecto cabe señalar que el pliego de condiciones del certamen en cuestión, señala en el punto I, número 4, en lo pertinente, que los antecedentes de postulación se recepcionarán en la oficina de partes, entre las fechas que se indican, en sobre cerrado dirigido al alcalde, y que no se recibirán documentos fuera de plazo.

En relación con este punto, cabe recordar, que el artículo 35 de la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, previene que la entidad administradora de salud municipal de cada comuna deberá establecer una comisión de concursos, la que hará los avisos necesarios, recibirá los antecedentes y emitirá un informe fundado que detalle la calificación de cada postulante.

De este modo, resultó improcedente que las bases administrativas del concurso en cuestión, establecieran que las postulaciones debían ser presentadas mediante sobre dirigido al alcalde, vicio que en todo caso no afecta la validez del mismo, por cuanto no reviste la gravedad requerida por el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.880, que prevé que los vicios de procedimiento o de forma solo afectan la validez del acto cuando recaen en algún requisito esencial del mismo, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y genera perjuicio al interesado.

Corte de Apelaciones de Concepción, Rol: 280-2007, Decreto Alcaldicio, Motivo de Hecho: circunstancias fácticas que anteceden y justifican la emisión del acto , real, concreto y serio. Motivo de Derecho: fuente legal y autoriza el acto.

Corte suprema: desviación de poder,5225-2009

74.873, la buena fe no puede afectar a los terceros, por ende no se declara la invalidación.

Corte apelaciones de Temuco, 413-2017, la inocencia se mantiene, la administración debe demostrar la culpabilidad.

Corte Apelaciones de Temuco, 5 de Julio de 2017, Soc. educacional terranova con superintendencia de educación, Consd. 7, se debe comprobar la infracción a la norma, pero también si dicha omisión es negligente o dolosa.

37.191 de 2.000, la autoridad no puede efectuar discriminación o distinciones arbitrarias, por ende, aquellas que no tengan fundamento jurídico, carecen de una motivación o fundamento racional.

Dictamen 14.289 y 77.821, para proveer cargos vacantes, que no esta sometido a un plazo determinado, la determinación del merito, oportunidad a conveniencia, depende de la administración.

Dictamen 26.220 de 2009, no se puede restringir a ciertos días los permisos con goce de remuneraciones. 19.444, debe fundamentar la negación.

13.338 de 2000, para revisar la sanción, debe ser modificada por falta a la proporcionalidad.

39.051 de 1997, puede que haya sido negligente pero no dolosa, se salva.9.386 de 2003

Corte de Apelaciones de Rancagua, Rol: 1.442-2005, Inexistencia de cupos no impide protección a la gta constitucional del art. 19 n° 1 en el hospital psiquiátrico. Ni seremi ni director del servicio pueden negar pq es un tramite administrativo que deben subsanar.

Corte de Apelaciones de Iquique, Rol: 229-2007, Interrogatorio en sumario administrativo en que se señala la calidad en que se declara vulnera la igual protección de la ley

Dictamen 25.694 de 2005: del prestador de servicios no tiene libertad contractual, sino que su desarrollo debe orientarse al cumplimiento de la finalidad de la acción administrativa, como lo son las necesidades publicas derivadas del art. 3, inciso primero de la ley 18.575.

Dic. 16.360, de 2010, son servidores estatales, reconociendo eficiencia, eficacia y correcta administración de los medios públicos.

Dic. 14.096 de 2012, permite establecer turnos, teniendo a la vista continuidad, regularidad y servicialidad

Dic. 13.794 de 2012, si o si, deben reconstituir la información perdida.

Dic. 79.826 de 2011, 15.672 de 2004, la excesiva dilatación conlleva responsabilidades administrativas.

Dic. 10.053 de 2009, no subrogación no procede, pero si asignación de funciones.

Dic. 45.893 de 2002, la propuesta no señalada al horario, no es obligación.

Corte Suprema rol 808-1999: Mas de tres años sin movimiento procedimiento administrativo sancionador carece de eficacia la sanción, siendo inútil y quedando sin fundamento que lo avale.

Corte de Valparaíso, rol 1879-2009: la presunción de legalidad exige quien quiera reclamar la anulación de la decisión tomada probar el vicio invalidante.

Corte Suprema: 2090-2010, Consd. 8: Recurso de reposición a sanción administrativa, dos años no vale la pena.

Corte Suprema, 4275-2010: un acto administrativo que carece de base legal cuando ha sido motivado por hechos cuya ocurrencia ha sido demostrada, de suerte que este queda despojado de causa. Carece de la debida fundamentación.

Corte Temuco, Rol 1240-2010: fundamentos de hecho y de derecho en que se sustenta el hecho.

Corte San Miguel, Rol 895-2010: la supuesta notificación por carta certificada no es oponible, a consecuencia que existía un nuevo domicilio.

Corte suprema, rol 1695-2009, el acto se extingue, por via natural, con el agotamiento del acto, por la vía administrativa, por invalidación o revocación y via judicial, por sentencia. No puede ser judicial si ya se agoto naturalmente.

Corte Suprema 625-2009. Asociación con Municipalidad: “ por invalidación, dejo sin efecto un acto administrativo, pq si no fue dictado sin fundamento, al rebajar las remuneraciones”” alcalde no se arroga facultades jurisdiccionales no comisión especial, ni tampoco afecto derecho a propiedad , pq nunca tuvo derecho sobre algo que es contrario a derecho”

**ORD. Nº 820/17, 26-feb-2003:** Asimismo, cabe agregar que otro de los principios que rigen en el Derecho Laboral que también apoya las conclusiones anteriores, es el de la primacía de la realidad, toda vez que en conformidad a él en caso de discrepancia entre lo que sucede en la práctica y lo que surge de los documentos, debe darse preferencia a lo primero pues la realidad expresa necesariamente la verdad, en tanto que la documentación puede reflejar la ficción dirigida a esconderla con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones legales.

10.417 de 08(dic): obligaciones, prohibiciones, se adscribe voluntariamente a un régimen estatutario de derecho publico, fijado soberanamente por el estado, sobre ppios que descansan el interés público sobre el particular, por ende al fijar una jornada , se ajusta a derecho.

42.008 de 2007, continuas y permanentes, mientras se licita.

2575 de 2005: el de dedicación al cargo, por lo que deben ejercer personalmente en una jornada determinada y permanente.

39.282 de 2008, aun cuando exista calamidad publica, se debe tener a la vista, probidad, juricidad, pudiendo ponderar la cgr situaciones excepcionales.

18.871 de 2010, no tienen derecho a huelga, por la continuidad del servicio, ya que cada funcionario debe cumplir con una jornada laboral señalada en su designación acorde a las necesidades de servicio.

60.918 de 10 y 24.040 de 10, en caso de no producirse un acuerdo, debe buscarse satisfacción entre el bien protegido y la función publica, teniendo a la vista el interés publico por sobre el particular.

N° 7.816 Fecha: 14-IV-2020: el dictamen N° 42.473, de 2016, señaló que, dado el estado de los avances tecnológicos, el carácter “personal” de una notificación no está hoy en día necesariamente asociado a la presencia física de los sujetos involucrados en esa gestión, siendo forzoso agregar que los medios tecnológicos permiten tener la certeza de la identidad de quienes participan en ella, y que estos presentan posibilidades de registro de tales actuaciones.

Asimismo, en el dictamen N° 47.858, de 2012, entre otros, se ha reconocido la pertinencia de presentar descargos en el marco de un proceso sumarial mediante el sistema de videoconferencia.

De esta forma, en atención a que las disposiciones del Estatuto Administrativo que regulan los procedimientos disciplinarios no han señalado que los funcionarios que deban declarar ante el fiscal tienen que hacerlo presencialmente, resulta procedente la utilización de medios electrónicos y digitales para obtener el testimonio de aquellos por parte del instructor, siendo uno de estos la videoconferencia.

Estado adoptar las medidas extraordinarias de gestión a fin de proteger la vida y salud de sus servidores, evitando la exposición innecesaria de estos a un eventual contagio; de resguardar la continuidad del servicio público y de procurar el bienestar general de la población.

Por ello, en tanto se encuentren disponibles los medios tecnológicos para todos los involucrados (declarante, fiscal y actuario, si este último procediere), las declaraciones en sumarios e investigaciones sumarias podrán llevarse a cabo vía remota a través de aquellos medios, como una videoconferencia.



Dictamen 12.669 de 2006: Siempre debe prevalecer el interés público, por ende modificar el horario acorde a las necesidades de servicio, no es menoscabo ni arbitrariedad.

52.088 de 2002: alcalde no tiene derecho a condonar, pero si tiene derecho a supervigilar y administrar los recursos financieros.

43.534 de 2011, los funcionarios públicos se rigen por el ppio de la jerarquía, recordando que están sujetos a un régimen jerarquizados y disciplinados, acorde al art. 7 de la Le 18.575, debiendo obedecer las ordenes impartidas por sus superior jerárquico.

5.902 de 2000 10.479 de 2001, habiéndose negado a llevar a cabo tal asignación de funciones procede completamente la anotación de demerito.

38.764 de 2006, las anotaciones de demerito puede reclamarse ante la cgr, después de resuelta la apelación o bien de una medida disciplinaria 22.056 de 2005, 12.514 de 2001.

40.276 de 2001, la junta calificadora puede disponer de todas las diligencias y actuaciones que estime necesarias para dar cumplimiento a su labor.

48.972 de 2002, no puede exigirse otro requisito que los señalados en la ley.

27.676 de 2000, si aparecen presunciones fundadas para suponer que se cometió un ilícito y que en el le ha cabido responsabilidad, se debe proceder al sumario administrativo.

50.672 de 2010, las sanciones mas severas que se les aplican obedecen al imperativo de proporcionalidad que debe existir.

55.955 de 2008, la falta a la probidad conlleva a destitución.

49.547 de 2004, el funcionario que esta llamado a ejercer su jerarquia y no lo hace debiendo hacerlo, no solo incurre en una grave omisión, y torcida aplicación de sus atribuciones .

46.592 de 2000, si existe un conflicto de interés, debe privilegiar el interés publico sobre el organismo gremial, bajo sanción de incurrir en responsabilidad administrativa.

Dictamen 32.547, si esta condenado debe invalidar el decreto, pq le afecta una inhabilidad.

N° 17.798 Fecha: 02-VII-2019 Por su parte, el artículo 6°, inciso primero, de la misma ley, prescribe que el pago de la bonificación por retiro voluntario se efectuará por parte de cada entidad administradora, a más tardar en el mes siguiente de la total tramitación del acto administrativo que disponga el cese de funciones. El término de la relación laboral se producirá cuando el empleador pague la totalidad del beneficio, de lo que se dejará constancia formal. Con todo, el término de la relación laboral deberá materializarse a más tardar en el plazo de seis meses, contado desde el traspaso de los recursos que corresponda por parte del Ministerio de Salud.

Dirección del trabajo: No obstante lo anterior, cabe tener presente que la referida preceptiva efectúa un distingo entre la fecha de cese de funciones y la de término de la relación laboral, que son figuras jurídicas distintas. En efecto, los citados artículos 6° de la ley N°20.919 y 30 del Reglamento de la referida ley disponen que el pago de esta bonificación por retiro se efectuará a más tardar en el mes siguiente de la total tramitación del acto administrativo que disponga el cese de funciones, es decir, cuando se dejó de trabajar, de suerte tal que la propia ley considera que el pago de la bonificación en comento, que equivale por ley al término de la relación laboral, puede efectuarse en una fecha distinta al acto que dispone el cese de funciones y por eso se establece una data máxima de pago

N° 44.878 Fecha: 19-VI-2014: la Municipalidad de San Ramón, creó el cargo de gestor en calidad de salud, designando al efecto a los señores xxxx-quienes tendrían el carácter de contratados a honorarios-, asignándoles funciones que son propias de un director de consultorio, tales como dictar pautas de atención.

En ese contexto, es pertinente destacar que quienes sean contratados a honorarios no pueden desarrollar tareas que correspondan a cargos de directivos y/o de jefatura, dada la transitoriedad de sus puestos, lo que se contrapone con la permanencia y habitualidad que caracteriza a las referidas labores de dirección o de jefatura, más aún si se tiene presente que los mismos no poseen la condición de funcionarios públicos y, por ende, carecen de responsabilidad administrativa (aplica dictamen N° 7.266, de 2005, entre otros).

Por otra parte, en lo referente al supuesto acoso laboral de que habría sido víctima el peticionario, es dable precisar que según lo dispuesto en la letra l) del artículo 82 de la ley N° 18.883 -aplicable supletoriamente, en virtud del artículo 4° de la ley N° 19.378-, en relación con el artículo 1° de la Constitución Política, están vedados en nuestro sistema jurídico los actos de hostigamiento que atenten contra la dignidad de las personas, prohibición cuyo incumplimiento compromete la responsabilidad administrativa del infractor y, por ende, debe sancionarse.

**FECHA : 06 DE ENERO DEL 2000**

se consulta si se ajusta a derecho la decisión que dejó de pagar la asignación de responsabilidad directiva a funcionaria que tiene el cargo de Jefe del Programa, porque esta última está haciendo uso de licencia médica por lo que el pago de dicho estipendio lo percibe quien la subroga en dicho cargo.

la Corporación empleadora no puede dejar de pagar la asignación de responsabilidad bajo el pretexto de la subrogación del cargo.

Ello porque según lo dispone el inciso tercero del artículo 14 en relación con el artículo 40 de ley 19.378, la remuneración del personal reemplazante se asimilará a los niveles establecidos para el personal con contrato indefinido, pero en ningún caso para excluir o privar al funcionario reemplazado del total de su remuneración mientras dure la ausencia autorizada.

Lo expuesto precedentemente está corroborado por la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 19 del Código Civil, en cuya virtud cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que en el sistema de salud municipal el funcionario sujeto a licencia médica, durante su vigencia tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones.

N° 52.963 Fecha: 23-VIII-2011: Se ha dirigido a esta Contraloría General doña Marta Pincheira Santis, ex funcionaria de la Municipalidad de San Ramón, reclamando el pago de sus remuneraciones, correspondientes a los meses de abril de 2010 a septiembre del mismo año, considerando que se desvinculó el 1 de octubre de dicho año, al acogerse a la bonificación por retiro voluntario contemplada en la ley N° 20.157.

...la bonificación será el promedio de las remuneraciones mensuales imponibles que le haya correspondido al funcionario durante los doce meses inmediatamente anteriores al retiro, actualizadas según el Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas. pagará directamente el beneficio, una vez que esté totalmente tramitado el documento que disponga el cese de funciones y, además, que el término de la relación laboral se producirá cuando el empleador pague la totalidad del beneficio, de lo que se dejará constancia formal.

De esta forma, considerando que el cese de funciones de la recurrente se produjo el 1 de octubre de 2010 -según da cuenta el decreto N° 2.178, del mismo año, de la Municipalidad de San Ramón-, data a la cual, asimismo, se le habría enterado la anotada bonificación, según se expresa en ese acto administrativo, procede señalar, por una parte, que la base de cálculo de dicho beneficio es el promedio de las remuneraciones mensuales imponibles, en el período correspondiente a los últimos doce meses anteriores a dicha desvinculación, esto es, el lapso comprendido entre octubre de 2009 y septiembre de 2010 -y no los doce meses anteriores a abril de 2009, como consideró el municipio-; y, por otra, que aquella tiene derecho al pago de sus remuneraciones hasta la fecha de su desvinculación laboral.

En consecuencia, procede que esa entidad edilicia arbitre las medidas tendientes a reliquidar el monto de la bonificación por retiro voluntario de la interesada, de acuerdo a las precisiones precedentes, y, además, a solucionar los estipendios que reclama la misma.

Ver todas las fotos

+ Agregar a...



Buscar

Editar y crear ▾

Compartir



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DEL MAULE  
UNIDAD JURÍDICA

- 2 -

Al respecto, cabe señalar que en esta oportunidad la Municipalidad de Vichuquén acompaña copia de un documento denominado "hoja de precalificación y calificación" que establece notas y fundamentos para asignarle cada puntaje a la interesada, en el que consta la firma de una persona de apellido Chacón Lagos y de otra identificada como Dr. Nicolás Hurtado Ro, sin que conste en que calidad lo suscriben ni la participación de los miembros de la junta calificadora, así como tampoco se advierte que tal evaluación haya sido notificada a la interesada, a fin de que pudiera deducir apelación ante esa autoridad, si lo estimaba procedente.

Seguidamente, cabe recordar que en el oficio N° 6.681, de 2019, se indicó que si bien le correspondió a la última Jefatura directa de la peticionaria precalificarla, en el evento de no haber tenido dicha calidad durante todo el periodo calificadorio -situación respecto de la cual el municipio no se pronuncia en esta oportunidad-, debió haber requerido un informe previo de tal funcionaria a su anterior jefe directo, para los fines de emitir dicho antecedente, aspecto que no consta haberse cumplido (aplica dictámenes N°s. 25.935, de 2010 y 92.302 de 2016).

En consecuencia, los antecedentes proporcionados no permiten tener por cumplido lo instruido, debiendo reiterarse a la Municipalidad de Vichuquén lo concluido en el oficio N° 6.681, de 2019, de este origen, debiendo informar sobre las medidas adoptadas para satisfacer lo ordenado en un plazo que no exceda del 2 de marzo de la presente anualidad (aplica criterio contenido en el pronunciamiento N° 34.152, de 2011, de este origen).

Asimismo, dentro del mismo término deberá remitir copia del acto administrativo por el cual haya dispuesto substanciar el procedimiento disciplinario que le fuera requerido en el oficio N° 6.681, de 2019 para determinar las responsabilidades administrativas que correspondan, por no haber realizado los procesos de evaluación respecto de los funcionarios de su dependencia regidos por la ley N° 19.378.

Saluda atentamente a Ud.,

DANIEL JESUS FERNÁNDEZ VEGA  
Contralor Regional del Maule  
Contraloría General de la República



## **Dictamen 25.935 Fecha: 14-V-2010**

Enseguida, el interesado reclama que el referido proceso calificador adolecería de vicios de procedimiento, toda vez, que, habiendo tenido más de un jefe directo durante el período que se evalúa, no se acredita que el precalificador haya requerido informe de su desempeño a quien cumplió antes dicha labor, durante el respectivo período evaluado.

Sobre este punto, dable es indicar que el inciso segundo del citado artículo 20 del decreto N° 1.228, establece que si el funcionario a calificar hubiere tenido más de un jefe durante el respectivo período de calificaciones, le corresponderá realizar su evaluación al último jefe inmediato a cuyas órdenes se hubiera desempeñado. No obstante, dicho jefe deberá requerir informe a los otros jefes directos con los cuales se hubiere desempeñado el funcionario durante el período que se califica.



**dictámenes Nos 56.042, de 2004 y 37.691, de 2008, que la precitada normativa confiere a las madres trabajadoras un beneficio que sólo puede ejercerse en la forma indicada en el aludido artículo 206 del Código Laboral, y que la autoridad administrativa no cuenta con atribuciones para modificar las condiciones previstas en dicho precepto, pues ello implica desnaturalizar el derecho de alimentación, cuya finalidad es garantizar que el menor reciba su alimentación dentro de los horarios habituales y normales, sin atender a otras consideraciones de orden formal.**

# DECISIÓN AMPARO ROL C189-16

Entidad pública: Servicio de Impuestos Internos

Requirente: Iván Espinoza Mora

Ingreso Consejo: 21.01.2016

a) Entregar al reclamante copia del sumario administrativo solicitado, tarjando previamente sólo aquellos datos personales de contexto incorporados en el mismo, del modo ordenado en el considerando 11º, de la presente decisión.







**Mas tiempo de descanso....**

Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

Procede autorizar la acumulación de feriado a quienes no podrán gozar de todo o parte de él en la respectiva anualidad, a causa del goce de licencias médicas o del descanso por maternidad. Reconsidera toda jurisprudencia en contrario. N°

### **30.269 Fecha: 25-XI-2019**

Como puede advertirse, de acuerdo a la preceptiva que regula cada uno de los beneficios analizados, se desprende que ellos tienen propósitos diversos, y que en el caso del feriado, la determinación de la época para su goce queda entregada de manera primaria al funcionario, salvo que las necesidades del servicio aconsejen a la autoridad su anticipación o postergación, evento en el cual el interesado puede pedir su acumulación, en tanto que el otorgamiento de una licencia médica o el inicio del descanso por maternidad, son circunstancias que pueden sobrevenir sin que intervenga en ello la voluntad del funcionario o servidora respectivo, obstaculizando o impidiendo que puedan solicitar oportunamente la totalidad de su feriado anual o la parte de él que tuvieren pendiente de goce, ocasionándose la pérdida de esa prerrogativa si los reposos se prolongan hasta el término de la respectiva anualidad.

Por otra parte, es necesario tener presente que en el caso de la licencia médica, quienes gozan de tal prestación de seguridad social no pueden renunciar a la misma y se encuentran obligados a mantener el reposo ordenado en la respectiva prescripción del profesional autorizado para extenderla, en el lapso que ella abarca, en tanto que la ley otorga al descanso por maternidad el carácter de irrenunciable, de modo que tampoco resulta posible que quienes se encuentren haciendo uso de tales beneficios puedan interrumpirlos con la finalidad de solicitar el feriado o en su caso la acumulación.

Eefecto, es menester recordar, según se precisó en el n dictamen N° 42.181, de 2011, de este origen, que el feriado tiene el propósito de conseguir, a través de periodos de descanso, la recuperación de las energías y del desgaste sufrido por los funcionarios en el ejercicio de sus labores.



Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E3029(209)19

5121

**ORDINARIO N°:** \_\_\_\_\_/

**ACTUACIÓN:**

Aplica doctrina.

**MATERIA:**

Personal de atención primaria de salud municipal.  
Feriado. Contrato a honorarios.

**RESUMEN:**

Los servicios prestados a honorarios con anterioridad por un funcionario actualmente regido por la ley N°19.378 en los sectores indicados en el presente informe, resultan útiles para el efecto de satisfacer el requisito de contar con más de un año de servicios exigido por la ley para hacer uso del derecho a feriado.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 22.10.2019, de Jefe Departamento Jurídico y Fiscal.
- 2) Instrucciones de 02.09.19, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 3) Presentación de 25.01.19 de doña Lucy Rojas Santander.

SANTIAGO,

20 OCT 2019





Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

En lo relativo a las facultades del fiscal para investigar los hechos materia del sumario, cumple con expresar que, según lo estipula el artículo [133, inciso primero](#), de la citada [ley N° 18.883](#), la competencia de aquel es amplia, sin que esté limitada por los términos del acto que lo ordenó, por lo que puede pronunciarse sobre todas las irregularidades de que tome conocimiento en el curso de la indagatoria, conforme ocurrió en la especie (aplica dictamen N° 1.173, de 2013).



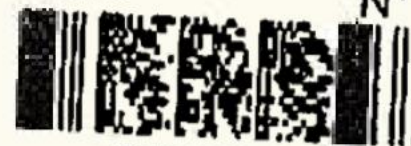
CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DE LOS RÍOS  
UNIDAD JURÍDICA



REF. N° 142.432/2019  
FSM

ATIENDE DIVERSAS CONSULTAS  
RELATIVAS AL PERSONAL REGIDO  
POR LA LEY N° 19.378.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
REGIÓN 14  
VALDIVIA,  
02 OCT 2019



214201910024015

N° 4.015

presentación.

En primer término, consulta si el personal -plazo fijo o indefinido- debe esperar un año para hacer uso del primer feriado o puede computar el tiempo servido a honorarios para dicho efecto.

Sobre el particular, conviene recordar que el artículo 18 de la ley N° 19.378, establece en su inciso primero que el personal con más de una anualidad de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones, agregando el inciso segundo, que ese beneficio corresponderá a cada año calendario, con la duración que indica.

Por su parte, el inciso quinto de la citada disposición, en concordancia con el inciso cuarto del artículo 4° bis del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud -que reglamenta el referido cuerpo legal-, añade, en lo pertinente, que para estos efectos "se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud" y debidamente acreditados con documentos certificados por la autoridad del organismo que lo emite.

Al respecto la jurisprudencia de esta Entidad de Control, ha manifestado que procede considerar los períodos servidos bajo dicha modalidad contractual, en los sectores previamente indicados, por cuanto el inciso quinto del artículo 18 de la aludida ley N° 19.378, constituye una disposición especial establecida por el legislador en favor del personal de la atención primaria de salud municipal, en la que no se hace distinción en cuanto a la calidad en que deben realizarse los servicios para los efectos indicados (aplica dictámenes N°s 60.673, de 2011, 13.772, de 2017, entre otros).

Al respecto, la jurisprudencia de este Organismo de Control, contenida, entre otros, en el dictamen N° 25.772, de 2002, ha manifestado -en relación a la jornada del personal de atención primaria de salud- que dado que la ley le ha otorgado amplias atribuciones a la entidad administradora para fijar la jornada que deberá cumplir el personal, siempre que se encuadre dentro de las 44 horas semanales, esta puede distribuirse en la forma que se estime adecuada a las necesidades de funcionamiento del establecimiento y acciones de atención primaria de salud correspondiente, pudiendo la autoridad distribuirla en turnos que comprendan labores diurnas y nocturnas, como asimismo en sábados, domingos y festivos, constituyendo ella la forma ordinaria y habitual de desempeño de sus funciones.

En este contexto, procederá el pago de horas extraordinarias a los servidores que cumplen en un sistema de turnos, en la medida que aquellos laboren en exceso sobre los límites fijados en su jornada ordinaria de trabajo, tiempo que deberá compensarse con el descanso complementario o con el recargo pertinente.

Del mismo modo, es dable puntualizar que los desplazamientos diarios que deban efectuar desde sus domicilios los servidores que están destinados a cumplir sus labores en un recinto de salud rural no son aquellos que quedan cubiertos por las comisiones de servicio o los

Ahora en relación a la consulta relativa a la fiscalización de las licencias médicas, resulta necesario consignar que el artículo 51 del decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, -Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las COMPIN e Instituciones de Salud Previsional-, establece, en lo que importa, que el empleador debe adoptar las medidas destinadas a controlar el cumplimiento de las licencias médicas y que se respete rigurosamente el reposo de sus dependientes, pudiendo disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo.

De lo anterior se advierte que el citado precepto no establece un funcionario específico para el control y fiscalización de uso correcto de las licencias médicas, correspondiendo que el empleador, determine a quién puede encomendar dicha función.

Respecto a la consulta relativa a la procedencia de otorgar al personal que indica, el pago de un seguro de vida que los cubra frente a accidentes que puedan sufrir en el traslado de pacientes, cabe manifestar, en armonía con el principio de legalidad del gasto, consagrado esencialmente en los artículos 6°, 7°, 65, 67 y 100 de la Carta Fundamental, 2° y 5° de la ley N° 18.575, y 56 de la ley N° 10.336, así como en las leyes anuales de presupuesto, y en el decreto ley N° 1.263, de 1975, que los gastos que se autorizan con cargo a fondos públicos, únicamente pueden emplearse para los objetivos y casos expresamente contemplados en el ordenamiento jurídico.

En este sentido, no se aprecia la habilitación legal que permita la contratación de un seguro de vida en favor de los funcionarios por los que esa entidad edilicia consulta.

Finalmente, en relación a si el personal que presta funciones en el SAR, tiene derecho a acceder a los beneficios establecidos en la ley N° 19.264 que Establece Beneficios a Funcionarios de Servicios de Salud que indica, en consideración que las prestaciones que

realizan tienen que ver con las actividades mencionadas en dicha norma, es dable detallar que el inciso primero del artículo 1° de la referida ley, otorga al personal directivo, profesional, técnico, administrativo y auxiliar de los Servicios de Salud, afectos al decreto ley N° 249, de 1973, "que labora efectiva y permanentemente en puestos de trabajo que requieren atención las 24 horas del día en sistemas de turnos rotativos, nocturnos y en días sábados, domingos y festivos en Unidades de Emergencia, Unidades de Cuidado Intensivo, Servicios Clínicos de Obstetricia -Unidades de: Recepción, Pre-Parto, Parto, Pabellón, Recuperación, Recién Nacido Inmediato, Aislamiento y Alto Riesgo Obstétrico-, Unidades de Neonatología, Unidades de Radiología y Unidades de Laboratorio Clínico y Banco de Sangre", una asignación permanente por los montos mensuales que indica.

De lo previamente expuesto fluye, que la norma antes reseñada no es aplicable a los servidores por los que se consulta, no teniendo derecho a percibir la asignación en cuestión, por cuanto no pertenecen a alguna de las unidades que taxativamente señala la ley, en atención a que las dependencias de salud municipal no están comprendidas en el referido listado.



N° 55.476 Fecha: 01-IX-2011: permite el reembolso, no sólo de los pasajes utilizados en el traslado de un lugar a otro, con ocasión de un cometido funcionario o una comisión de servicio, sino, también, del mayor importe del combustible que utilizare el funcionario en la conducción de su propio vehículo en ciertas circunstancias, esto es, cuando sea factible establecer el consumo conforme las distancias recorridas para esos efectos, lo cual sería improcedente, por ejemplo, en el caso de un cometido dentro de la misma ciudad en que habita el empleado, ya que no sería posible distinguir los consumos particulares de aquellos derivados del servicio, siendo dable añadir que idéntico razonamiento se ha utilizado en materia de peajes.

resulta contrario a derecho, y pugna con los principios que informan nuestra legislación, el que existan gastos realizados por un servidor público con motivo del cumplimiento de sus labores, que no sean reembolsados, por involucrar ello un enriquecimiento sin causa para la Administración.

Ahora bien, en lo que se refiere a si resulta procedente reembolsar los gastos por los señalados conceptos, en que incurre un empleado cuando decide, por interés personal, adelantar su traslado o postergar su retorno a su lugar habitual de trabajo, esta Entidad de Control estima que corresponde aplicar idéntico criterio -bajo la premisa de que este accionar haya sido debidamente autorizado por la autoridad-, pues tal circunstancia no puede ser considerada como fundamento para no restituir los gastos producidos, en la medida, por cierto, que ellos no sean superiores a los que se habrían ocasionado de no configurarse tal hipótesis, evento en que corresponderá devolver hasta el importe de estos últimos, debidamente acreditados.

a quién compete establecer el medio de transporte idóneo, en el cual ha de desplazarse el empleado designado en comisión o cometido funcionario, a lo que cabe manifestar que, en atención a los principios de eficiencia y eficacia de la función pública y el debido resguardo de los intereses generales que deben primar en su cumplimiento, como, asimismo, a la necesaria racionalidad en la utilización de los recursos asignados a cada repartición, le asiste a la autoridad que debe ordenarlos, decidir lo que resulta más conveniente a tales fines superiores.

A su turno y en cuanto a si es procedente que un funcionario designado para cumplir una comisión de servicio o un cometido funcionario, pueda modificar la fecha y hora de su vuelo en avión, de ida o de regreso a su lugar de trabajo, asumiendo el costo del cambio de itinerario y sin afectar sus funciones, es dable anotar que al jefe superior del servicio le incumbe ponderar caso a caso las situaciones de hecho que se presenten.

Finalmente, en cuanto a la interrogante sobre cuáles son las coberturas de seguros de accidentes laborales que amparan a los servidores que extienden su permanencia voluntariamente, y por motivos particulares, en el lugar en el cual deben cumplir su cometido, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere la ley N° 16.744.

“N° 21.436 Fecha: 14-VIII-2019: De este modo, la deducción de medio día de remuneraciones, sobre la base de que los servidores no hayan realizado el pertinente marcaje de su entrada o salida a su jornada laboral, únicamente será procedente en la medida que aquellos no acrediten haber prestado efectivamente sus servicios.

Ahora, en lo que atañe a la posibilidad de admitir diferentes medios de prueba a los contemplados en el reglamento interno para acreditar el cumplimiento de la jornada laboral, artículo 35 de la ley N° 19.880, los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en derecho, apreciándose en conciencia, razón por la cual no procede establecer limitaciones sobre la materia en la mencionada normativa interna.

De esta manera, no procede que xxx realice descuentos en las remuneraciones, por no marcar el ingreso o salida de su jornada laboral, en la medida, por cierto, que aquellos acrediten, por cualquier medio de prueba admisible en derecho, haber cumplido su jornada laboral, evento en el cual deberán reembolsarse a estos últimos los estipendios que les fueron deducidos

Dictamen N° 21.145, de fecha 12-VIII-2019, concluyo que los médicos cirujanos contratados de manera excepcional y transitoria por las instituciones públicas pueden también brindar, en los correspondientes establecimientos, prestaciones GES, aun cuando no se encuentren inscritos en el registro de prestadores individuales de salud.

Asimismo, señala a continuación: “Con todo, tomando en cuenta la excepcionalidad y transitoriedad de estas contrataciones y lo manifestado por la jurisprudencia administrativa analizada, las entidades involucradas deberán adoptar las medidas tendientes a que, a la brevedad posible, se regularice la situación de tales médicos, mediante la rendición y aprobación del EUNACOM y el posterior registro de dichos profesionales en el registro de prestadores individuales de salud de la Superintendencia de Salud.”

N° 44.159 Fecha:10-VII-2013: solicitando un pronunciamiento que determine si corresponde su exclusión de la nómina de funcionarios con derecho a percibir la asignación anual de mérito y respecto del procedimiento calificadorio aplicable a los becarios, toda vez que estos no se desempeñan efectivamente en los establecimientos de salud, pero siguen siendo parte de su dotación.

una comisión de servicio no puede configurar un obstáculo para que se proceda a calificar el trabajo de los servidores que las realizan, por lo que el lapso en que ellas se desarrollan debe ser tenido en cuenta como ejercicio real de sus funciones y, por ende, afecto a calificaciones (aplica criterio contenido en el dictamen N° 42.848, de 2001).

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, particularmente del decreto alcaldicio N° 7.482, de 2012, consta que el referido municipio suscribió un convenio de prestación de servicios con la Universidad Andrés Bello para impartir el programa de título que indica, a la señora Jiménez Moglia, en el marco del “Programa Misiones de Estudios para la formación de médicos especialistas”, con una duración de tres años.

En consideración a lo expuesto, cabe concluir que no se ajustó a derecho que la Municipalidad de Maipú no efectuara la calificación de la individualizada servidora y mantuviera la anterior, ya que a su respecto, la normativa antes citada no establece un mecanismo de excepción, por lo que la mencionada entidad edilicia deberá proceder a calificarla de acuerdo al desempeño que ha tenido en el cumplimiento de los estudios que está desarrollando y, con tal resultado, determinar a los funcionarios que les corresponde percibir la asignación de mérito por la cual se consulta, informando de ello a este Organismo de Control en el plazo de 15 días hábiles, contado desde la recepción del presente oficio.

Dictamen N° 14.807 Fecha: 31-V-2019: Con fecha 4 de abril de 2016, tomó conocimiento de la determinación de la autoridad edilicia en orden a no renovar su contratación para dicha anualidad, en contra de la cual reclamó el 20 de abril del mismo año, una vez transcurrido el plazo de diez días hábiles para impugnar esa decisión.

En este sentido, es menester reiterar que conforme con el artículo 156 de la ley N° 18.883 -aplicable supletoriamente al personal regido por la ley N° 19.378, en virtud del artículo 4°, inciso primero, de ese cuerpo normativo-, en los casos en que se genera la confianza legítima en el servidor de que su contratación será renovada, este tiene un plazo de diez días hábiles para recurrir, ante este Ente de Fiscalización, en contra de la decisión de la autoridad de no renovarla, contado desde que tuviere conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio de que se reclama, transcurrido el cual su reclamo será desestimado por extemporáneo.

N° 19.278 Fecha: 19-VII-2019: no resulta procedente el pago de la asignación de desempeño difícil a los funcionarios que formen parte de la dotación del departamento de administración de salud municipal, por no corresponder estos últimos a alguno de los establecimientos contemplados en el artículo 28 de la ley N° 19.378, sin hacer distinción de si se trata de establecimientos urbanos o rurales.

De esta manera, atendido que la entidad administradora municipal de salud de la Municipalidad de San Clemente, no es un establecimiento de salud a los que el artículo 28 de la ley en estudio, otorga la referida asignación, es preciso concluir que la exclusión de sus funcionarios en el anotado decreto N° 30, de 2017, se encuentra ajustada a derecho.

Enseguida, la municipalidad recurrente señala que con acuerdo del concejo municipal decidió otorgar la asignación de desempeño difícil a todos los funcionarios de contrata (plazo fijo). Indica además, que no obstante sufrir una merma de los recursos transferidos por el Ministerio de Salud por este concepto, cuenta con disponibilidad presupuestaria para asumir el costo de pagar la asignación de desempeño difícil a toda la dotación.

Al respecto, debe recordarse que, en materia de administración de haberes públicos, el Estado y sus organismos deben observar el principio de legalidad del gasto, conforme al cual los egresos que se autoricen con cargo a estos fondos sólo pueden emplearse para los objetivos y situaciones expresamente contemplados en la regulación aplicable, tal como lo han señalado, entre otros, los dictámenes N°s. 39.564, de 2016 y 25.758, de 2017, de este origen.

Atendido lo expuesto, no resulta procedente que la municipalidad requirente destine recursos provenientes del aporte efectuado por el Ministerio de Salud para solventar el pago de la asignación de desempeño difícil para funcionarios, que como ya se señaló, no tienen derecho a percibirla.

N° 17.798 Fecha: 02-VII-2019: Precisado lo anterior, es menester hacer presente que según el criterio contenido en el dictamen N° 24.321, de 2016, las bonificaciones por retiro voluntario constituyen un incentivo a la desvinculación del funcionario de carácter excepcional, por un lapso limitado, obligando a realizar una interpretación estricta, que no puede extenderse a situaciones no previstas por la preceptiva, como sería incorporar en su cómputo todos los años desempeñados con posterioridad a la renuncia fijada por el empleado, por cuanto si esa hubiese sido la intención del legislador, así lo habría consignado expresamente.

Así, dado que las normas precedentemente reseñadas contemplan que la antigüedad será contabilizada a la fecha de la renuncia voluntaria del servidor -lo que en la especie aconteció, como se anticipara, el 29 de noviembre de 2017-, es necesario colegir que esa data es la que debe ser utilizada para los fines del cálculo de los beneficios de que se trata y no la fecha en que se produzca el cese efectivo de funciones



N° 6.221 Fecha: 8-II-2007: De este modo, según se logra desprender de los textos normativos precedentemente referidos, el derecho a ser admitido a todas las funciones y empleos públicos y a participar en igualdad de condiciones en los respectivos concursos reviste rango constitucional, sin que el legislador al regular la materia que nos ocupa, establezca en los textos legales pertinentes, prohibiciones, impedimentos o requisitos que permitan excluir del goce de tales derechos a las personas que estén haciendo uso de licencia médica.

En armonía con ello, cabe tener en cuenta que de conformidad con el artículo 111, del Estatuto Administrativo, se entiende por licencia médica "el derecho que tiene el funcionario de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda", concepto que, por su parte, reitera en similares términos, el artículo 1° del decreto supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, sobre autorización de licencias médicas.

Por su parte, el artículo 6° del decreto supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, preceptúa que la dolencia que afecte al trabajador, y el reposo necesario para su recuperación deberán certificarse por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, esta última en caso de embarazo y parto normal. Los profesionales mencionados -añade-, considerando la naturaleza y gravedad de la afección, el tipo de incapacidad que ésta produce y la duración de la jornada de trabajo del trabajador, podrán prescribir reposo total o parcial. Sin embargo, en los casos de licencia por descanso maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año sólo podrán ordenar reposo total.

De lo expresado se colige, que tratándose de licencia por descanso maternal, el reglamento, al ordenar únicamente el reposo total, consagra una verdadera ficción, pues en tal evento el trabajador no adolece, en realidad, de una enfermedad que pueda hacer variar la duración o modalidad de goce de la licencia (total o parcial), habida cuenta de que en la hipótesis del embarazo, se trata de un hecho natural y no mórbido de la beneficiaria, como se sostuvo, por ejemplo, en el dictamen de este origen N° 8.629 de 1985.

Así, resulta preciso entender que en la hipótesis de licencia maternal la expresión "reposo" está restringida exclusivamente a exonerar a la beneficiaria de su obligación de asistir y dar cumplimiento a los desempeños inherentes a la función o servicio que realiza para su empleador.

Por su parte, en lo concerniente a la licencia por enfermedad común, el acto médico-administrativo que la origina, certifica que la quebrantada salud del propio trabajador le exige guardar reposo -vale decir, según el diccionario de la Real Academia Española: "descansar, dar intermisión a la fatiga o al trabajo"- como medio necesario para reestablecerse y, es -precisamente por eso, que queda justificado para ausentarse de su empleo.

En la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, en cambio, si bien el funcionario no está enfermo, el descanso que ese beneficio origina tiene por objeto permitir a la madre (o al padre en su caso) dedicar su plena atención al cuidado próximo e inmediato del niño gravemente afectado en su salud, lo que explica que en este tipo de licencia, la duración del descanso que ella confiere esté en directa relación con el tiempo que requiera la recuperación de la salud del menor.

De lo anterior se puede inferir que tanto en el caso de enfermedad común, como en el de la enfermedad grave del hijo menor de un año, el descanso que trae aparejada la licencia médica tiene por preciso objetivo hacer posible el restablecimiento de la salud, ya del trabajador o de su hijo, de forma tal que aparecería como contradictorio que la misma persona que por un lado esgrime título para atender a la recuperación de su salud o para cuidar de quien padece de una grave afección, por otra parte sostenga que el mismo hecho que da lugar a la licencia no le impide participar y dar cumplimiento a las exigencias propias de un concurso de promoción.

De esta forma, es dable colegir, por una parte, que no habiendo establecido el legislador expresamente una inhabilidad para participar en concursos por encontrarse el funcionario haciendo uso de licencia médica, no resulta posible impedir por ese motivo el libre ejercicio del derecho constitucional consagrado en el número 17, del artículo 19, de la Constitución, lo cual es sin perjuicio, por otra parte, a que en cumplimiento del mandato del artículo 5° de la Constitución, los órganos del Estado lleven a cabo las acciones tendientes a velar por la debida protección de la salud a través del correcto uso de la licencia médica de conformidad a la normativa vigente, lo que conlleva, en su caso, hacer efectivas las responsabilidades en que pueda incurrir el funcionario por causa de la infracción a las normas legales y reglamentarias que regulan el uso, otorgamiento o autorización del beneficio de que se trata.

En este orden de ideas, cabe tener presente que el artículo 55 del decreto supremo N° 3, de 1984, de Salud, previene que habrá lugar al rechazo o a la invalidación de la licencia ya concedida, debiendo devolverse obligatoriamente la remuneración indebidamente percibida, entre otros casos, cuando no se dé cumplimiento al reposo indicado en la licencia.

Cualquiera otra infracción a las normas del presente reglamento, la COMPIN o la ISAPRE, deberán dar cuenta al empleador, para que éste haga efectiva la responsabilidad administrativa que pudiere encontrarse comprometida o para que adopte las medidas laborales que fueren procedentes, según se trate de trabajadores del sector público o privado. Además, si así correspondiere, deberán remitirse los antecedentes a la Contraloría General de la República, a la Superintendencia de Seguridad Social, a la Dirección del Trabajo o a otros organismos de control competentes, para que adopten las medidas que las irregularidades observadas justifiquen.

De este modo, considerando que tratándose de licencias médicas otorgadas en razón de alguna enfermedad que afecte personalmente al funcionario, la prescripción médica le exige descansar de modo efectivo para reestablecer su salud, y que en el caso del descanso por la licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, si bien el funcionario no está enfermo, el beneficio descansa en la hipótesis de un hijo a tal grado comprometido en su salud que exige la plena dedicación del beneficiario al cuidado del infante, cabe concluir que en tales circunstancias la participación del servidor en un concurso de promoción interna aparece como inconciliable con tales propósitos, razón por la cual, los Servicios, en ejercicio de sus deberes de control, deberán imperativamente y tan pronto tomen conocimiento que el funcionario ha vulnerado el descanso ordenado, comunicar tal infracción al organismo de salud competente a efectos de proceder a la invalidación de la licencia médica, obtener el correspondiente reembolso de lo indebidamente percibido a título de remuneración por parte del funcionario y adoptar las medidas disciplinarias que sean procedentes.

No habrá lugar a lo recién resuelto, en cambio, tratándose de la licencia médica por descanso maternal pues en tal situación no existe enfermedad de por medio y, en ese caso, el reposo total constituye una causa justificante para no realizar actividades laborales, mas no una medida necesaria para la recuperación de la salud de quien goza de la licencia o de su hijo.



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O'HIGGINS  
UNIDAD JURÍDICA

REF. N° 67.587/2018  
CYO

NO CORRESPONDE OTORGAR BONIFICACIÓN QUE INDICA A FUNCIONARIOS DE LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD DE LA MUNICIPALIDAD DE PERALILLO POR HABERSE DEROGADO SU APLICACIÓN RESPECTO DE AQUELLOS. ENTIDAD EDILICIA DEBERÁ CALCULAR EL SUELDO BASE PAGADO EN RELACIÓN AL MÍNIMO NACIONAL QUE RIGE EN LA MATERIA, CONSIDERANDO SUS REAJUSTES.

ILUSTRE MUNICIPALIDAD PERALILLO	
N° INGRESO	
Dist. Salud	0963
Dist. Edu.	
Dist. Transp.	
Dist. Obras	
Dist. Admón.	
30 ABR 2019	
RECIBO	DISTRIBUCIÓN
SECCIÓN ADMINISTRACIÓN	
CONOCIMIENTO	
INFORME	
CONTABILIDAD	
REVISIÓN	
ARCHIVO	

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
REGION 8  
24 ABR 2019 N° 1 572  
RANCAGUA,

Se ha dirigido a esta Contraloría Regional el alcalde de la Municipalidad de Peralillo, solicitando un pronunciamiento acerca de la pertinencia de aplicar el artículo 21 de la ley N° 19.429, que Otorga Reajuste de Remuneraciones a Trabajadores del Sector Público, Concede Aguinaldos que Señala y Otros Beneficios de Carácter Pecuniario, al personal de su dependencia regido por la ley N° 19.378, que Establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, atendido que dicha entidad edilicia utiliza esa normativa para el pago de las remuneraciones de los respectivos servidores desde el año 2014.

Asimismo, manifiesta que el sueldo base mínimo nacional que ese órgano consistorial considera para sus funcionarios del área de salud es inferior a los montos indicados en el artículo

En consecuencia, es posible legalmente en dicho sector renovar esa contratación tantas veces como lo requiera la atención de la Salud Primaria, sin que la ley haya impuesto limitación alguna o tope para esas renovaciones. La jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, contenida en el Dictamen 5313/351 de 2 de noviembre de 1998, ha señalado que respecto del funcionario afecto al Estatuto de la Atención Primaria de Salud que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse que se ha renovado su contrato por otro período igual o inferior a un año calendario y que las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica del contrato a plazo fijo. Además de ello, el art. 14 de la Ley N° 19.378 señala que los trabajadores que pueden ser contratados a plazo indefinido son aquellos que ingresan previo concurso público de antecedentes, caso que no es el del demandante.

En cuanto al término del contrato del actor por vencimiento del plazo y que el recurso estima injustificado, no está demás observar que dicha materia se rige por el art. 48 del mismo cuerpo legal, que establece las causales por las cuales es posible terminarlos, entre las cuales figura expresamente la de la letra c) "Vencimiento del plazo del contrato", que fue la aplicada.

Por estas consideraciones y atendido lo dispuesto además en los artículos 477 y 482 del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de nulidad deducido por la abogada doña Tagrid Nadi Safatle, en representación del demandante don Víctor Alejandro Castro Ortiz, en contra la sentencia de fecha cuatro de julio de dos mil diecisiete, dictada en causa RIT N° 0-793-2017 del Segundo Juzgado de Letras de Santiago.

Laboral N° 1.466-2017.-

Séptimo: Que, en todo caso, si bien esta Corte ha entendido que cabe aplicar supletoriamente el Código del Trabajo a los funcionarios de la atención primaria de la salud municipal en la hipótesis del artículo 1°, inciso 3° de dicho cuerpo legal (C.S. rol 9650-15), en el evento de considerarse que la materia en estudio, efectivamente, es una que no se encuentra regulada en el estatuto que rige a los mencionados trabajadores de la salud, la conclusión sería la misma que ya se ha señalado, desde que no resulta procedente aplicar la normativa del derecho foral común, que permite transformar los contratos a plazo fijo en indefinidos bajo ciertas circunstancias, puesto que, como se ha dicho, ello se opone al sistema de conformación de la dotación previsto en la citada ley 19.378.

Por estos fundamentos, disposiciones legales citadas y lo preceptuado en los artículos 483-A y siguientes del Código del Trabajo, se rechaza el recurso de unificación de jurisprudencia deducido por el demandante, en relación a la sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago, dictada en causa rol N° 1466-2017 con fecha veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete.

Redactó la ministra Andrea Muñoz S.

Regístrese y devuélvase.

N° 371-2018.-

Pronunciado por la Cuarta Sala de la Corte Suprema integrada por los Ministros señor Ricardo Blanco H., señoras Gloria Ana Chevesich R., Andrea Muñoz S., y los Abogados Integrantes señora Leonor Etcheberry C., y señor Antonio Barra R.

ORD. : 1975, SANTIAGO, 30.05.2019: pronunciamiento referido a la remuneración que le correspondería luego de ingresar a cursar un programa de especialización en la Universidad del Desarrollo.

la citada Corporación la contrató por 22 horas semanales pero el programa de estudios es por 44 horas semanales, por lo que la Corporación Municipal de Las Condes le adeudaría horas extraordinarias por las 22 horas en exceso y por los trabajos nocturnos que ha debido desempeñar, cabe señalar que, consultada la referida entidad, esta señaló que no se podía pronunciar sobre este particular, en atención a que Ud. no ha prestado servicios efectivos durante la realización de su programa de especialización.

Por otra parte, consultado al efecto el Ministerio de Salud, este informó a esta Dirección que no corresponde que se compense a título de horas extraordinarias u otra modalidad la diferencia de jornada que debe cumplir la profesional para satisfacer las exigencias del programa de formación que desarrolla, en atención a que las bases del certamen al que Ud. postuló para obtener su especialización, que fueron aceptadas por Ud., sólo importaban para la entidad empleadora el compromiso de mantener la calidad contractual durante el período de formación del funcionario, no estando permitido a la citada Corporación Municipal, de acuerdo con los artículos 10 y 11 de la ley N°19.378 aumentar las horas de dotación en atención al acceso de sus funcionarios a programas de especialización. Agrega el informe de dicho Ministerio que, en virtud de lo dispuesto por el artículo 15, inciso final, de la ley N°19.378, el funcionario contratado con jornada parcial, como es su caso, no puede desempeñar horas extraordinarias, salvo los presupuestos de excepción que dicha norma indica, los que no se ha acreditado que concurran en este caso, de suerte tal que, al tenor de lo determinado por el Ministerio de Salud, no resulta procedente el pago de las horas extraordinarias que Ud. reclama.



N° 17.634 Fecha: 13-IV-2005: el Alcalde de ese Municipio ha modificado la fecha de pago de las remuneraciones del personal.

En relación con la materia, es útil recordar que el [artículo 93](#), de [Ley N° 18.883](#) -Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales-, dispone que las remuneraciones se devengarán desde el día en que el funcionario asuma el cargo y se pagarán por mensualidades iguales y vencidas. Agrega, este artículo, que las fechas efectivas de pago podrán ser distintas para cada municipalidad.

Como puede advertirse de la norma citada, el legislador sólo se ha limitado a indicar que las remuneraciones deben pagarse por mensualidades iguales y vencidas y que, en cuanto a la fecha de pago de las mismas, pueden ser distintas para cada municipio. Sin embargo, en lo que concierne a este último aspecto no ha indicado el organismo o autoridad al cual le corresponde fijar su fecha de pago.

En este orden de ideas, considerando, por una parte, el principio mencionado y, por otra, el hecho que [Ley N° 18.883](#) no contempla norma legal que establezca en forma precisa la autoridad a la cual le corresponde fijar las fechas de pago de las remuneraciones del personal municipal, forzoso resulta concluir que es al alcalde a quien le compete fijarlas, puesto que se trata de una materia propia de la gestión municipal, respetando, por cierto, los derechos funcionarios y las normas referidas a las remuneraciones.

Corroborado lo expresado, lo dispuesto en el [artículo 89](#), de [Ley N° 18.834](#), conforme al cual las fechas efectivas de pago de las remuneraciones del personal que se rige por esa ley, podrán ser distintas para cada organismo, cuando así lo disponga el Presidente de la República.

dictamen N° 43.733 Fecha: 27-VIII-2004, "Lo anterior, por cuanto una funcionaria de su dependencia solicitó el derecho a obtener el pago de la franquicia referida, para lo cual presentó dos certificados que dan cuenta de cursos de post grado de 40 y 36 horas de duración, respectivamente, que, en su opinión, darían derecho a aquélla, ya que el Dictamen N° 26.679 de 1999, estableció que no existe un número mínimo de horas para darle dicho carácter.

la devolución de los subsidios indebidamente percibidos y, por otra, la atribución de los órganos de la Administración para establecer y sancionar la responsabilidad administrativa de sus funcionarios por los mismos hechos, toda vez que ellas pueden importar, a su vez, el incumplimiento de sus deberes, circunstancia que no se ha podido acreditar en la especie (aplica criterio contenido en dictamen N° 60.701, de 2012, de este organismo de Control).

Sobre el particular, cabe recordar que esta Contraloría General, en su dictamen N° 42.372, de 2010, ha precisado que el principio de probidad administrativa alcanza a todas las actividades que un funcionario realiza en el ejercicio de su empleo, teniendo, incluso, por aplicación de tal principio, el deber de observar una vida privada acorde con la dignidad de la función, en tanto pudiere significar, entre otros efectos, desprestigio del servicio o transgredir la lealtad debida a sus jefaturas, a sus compañeros y a la comunidad, tal como sucedió en este caso.

Ahora bien, en el caso de la recurrente, no existen en el expediente medios probatorios suficientes para dar por acreditado que existió algún mal uso del beneficio de las licencias médicas, circunstancia que, como se indicó en párrafos anteriores, tampoco compete su determinación, en definitiva, a la Municipalidad de Calbuco.

En efecto, las pruebas producidas en el proceso no resultan suficientes para dar por acreditados tres de los cargos que se le formulan, vinculados con el viaje que efectuó la recurrente en el período en que le fue extendida una licencia médica.

N° 75.977 Fecha: 16-XII-2010: Enseguida, es conveniente recordar que según lo informado, entre otros, en el dictamen N° 50.392, de 2002, de esta Entidad Fiscalizadora, si se trata de un embarazo que se interrumpe por un aborto, espontáneo o provocado, la trabajadora deja de estar amparada por el referido beneficio, a diferencia de lo que acontece en el evento de un parto prematuro, ya sea que la criatura sobreviva al nacimiento o no, en que se aplican las reglas generales, extendiéndose aquél hasta un año después de expirado el descanso postnatal.

N° 2.074 Fecha: 21-I-2019: Se ha dirigido a esta Contraloría General la Municipalidad de San Clemente, solicitando la reconsideración de los dictámenes N°s. 20.079, de 2016 y, 6.856, de 2017, en atención a que la redacción de los mismos no permitiría al alcalde determinar el nivel remuneratorio del personal contratado a plazo fijo en la dotación de salud municipal, en cuanto a la importancia del cargo que se ejerce, y agrega que en ambos pronunciamientos se aplicarían por analogía las normas de carrera funcionaria a dicho personal, lo que vulneraría el principio de legalidad, la igualdad ante la ley e implicaría contradicciones con la jurisprudencia relativa a la aplicación de confianza legítima.

Al efecto, es dable recordar que el dictamen N° 20.079, de 2016, manifestó que el reconocimiento de la experiencia de los contratados a plazo fijo de la ley N° 19.378 debe efectuarse al momento de renovar dicho vínculo, en caso que la municipalidad no hubiera contado con los antecedentes para efectuarlo en la primera contratación.

Por su parte, el dictamen N° 6.856, de 2017, señaló que, para determinar el nivel dentro de la categoría correspondiente, respecto de los funcionarios contratados a plazo fijo afectos a la referida ley N° 19.378, procede considerar su experiencia al iniciarse dicho vínculo.

Sobre el particular, cabe señalar que conforme a lo establecido en los incisos primero, segundo y tercero del artículo 14 de la ley N° 19.378, el personal regido por dicho cuerpo legal puede ser contratado a plazo fijo o indefinido, siendo los primeros, los designados para realizar tareas por periodos iguales o inferiores a un año calendario; y, los segundos, quienes ingresan previo concurso público de antecedentes, incorporándose de esta manera -según se agrega en el artículo 32 de la misma normativa-, a la carrera funcionaria contemplada en dicho estatuto.

Enseguida, el precitado artículo 32 del referido texto legal, dispone que el ingreso a la carrera funcionaria se materializa a través de un contrato indefinido. Por su parte, el artículo 37, define la carrera funcionaria, como el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, mantención y desarrollo de cada funcionario en sus respectivas categorías, especificando que todos ellos estarán clasificados en un nivel determinado, conforme a su experiencia y capacitación, y que dichos elementos se ponderarán en puntajes cuya sumatoria permitirá el acceso a los niveles superiores.

Al respecto, los dictámenes N°s. 60.694, de 2010, y 60.353, de 2013, entre otros, han precisado que los cambios de nivel dentro de la categoría correspondiente -cumpliendo con los puntajes establecidos-, favorecen únicamente a empleados contratados indefinidamente, por lo que resulta improcedente extender tal beneficio a los servidores que se desempeñan a plazo fijo, ya que estos se encuentran al margen de la carrera funcionaria, por lo que solo se asimilan a una categoría y nivel de aquella.

No obstante, acorde a lo dispuesto por el artículo 40 de la mentada ley N° 19.378, la remuneración de los funcionarios con contrato a plazo fijo, de acuerdo con el inciso tercero del antes referido artículo 14 de dicha normativa, se asimilará a los niveles establecidos para el personal con contrato indefinido.

A su vez, la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 60.706, de 2012, y 60.353, de 2013, ha precisado que el personal contratado a plazo fijo no debe necesariamente ser asimilado al último nivel de su respectiva categoría, sino que se incorporará al nivel en el cual -de acuerdo con su experiencia y capacitación-, debió haberse ubicado si hubiese ingresado a la respectiva dotación como contratado indefinidamente.

Lo anterior, es reforzado por la historia fidedigna de la ley N° 19.378, en la cual, durante el segundo informe de la Comisión de Salud en la Cámara de Diputados, se señaló que el sueldo base es la retribución pecuniaria que recibirá el servidor de acuerdo al nivel de la carrera funcionaria en que esté clasificado o asimilado, comprendiendo como elementos constitutivos de dicha carrera, la antigüedad, el mérito y la capacitación. Por tanto, la suma de dichos tres elementos o factores permitirá a los mentados funcionarios clasificarse o asimilarse a cada uno de los 15 niveles y obtener el sueldo base correspondiente a su nivel.

Ahora bien, es dable precisar que es facultad de la Administración activa determinar, respecto de cada contratación, el nivel, lapso de desempeño y la dependencia de trabajo, por lo que, en virtud de dicha atribución, puede alterar las condiciones de un contrato anterior, clasificando al servidor de que se trate en un nivel superior o inferior, teniendo en cuenta para tales efectos, entre otros aspectos, los antecedentes de experiencia y capacitación, sin que ello, por cierto, constituya una obligación para dicha autoridad o pueda entenderse que obedece a la existencia de una carrera funcionaria para dichos empleados (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 60.706, de 2012, y 60.353. de 2013).

Respecto a las alegaciones del requirente, cabe señalar que conforme a la jurisprudencia administrativa expuesta, no se aprecia discriminación arbitraria, dado que la regulación de la letra a) del artículo 23 de la citada ley N° 19.378, se aplica tanto respecto de los servidores de atención primaria de salud contratados a plazo fijo como indefinido, haciendo que respecto de la asimilación le sean aplicables a los primeros las normas de aquellos a plazo indefinido, en la especie, el criterio de ponderación de la experiencia y capacitación para ambos regímenes, para determinar el nivel y categoría funcionaria en que se encuentren.

ORD. : 1270 - 09.04.2019: CONFIANZA LEGITIMA

En primer término, cabe señalar que no corresponde a esta Dirección comentar o emitir juicios críticos de los dictámenes emitidos por otros órganos dentro de su competencia ni efectuar un análisis comparativo de las doctrinas contenidas en pronunciamientos de distintos entes públicos.

Efectuada esta precisión, cabe señalar que no existe en la especie la diferencia de criterio por Ud. indicada toda vez que los pronunciamientos emitidos por este Servicio resuelven situaciones concretas planteadas, dentro de la esfera de competencia que la ley asigna a esta Dirección, competencia distinta a la que le corresponde a la Contraloría General de la República. Es así como existe abundante jurisprudencia tanto de la Contraloría General de la República como de este Servicio respecto del ámbito de competencia de cada uno de estos órganos en relación a los funcionarios de la atención primaria de salud por los que Ud. formula consulta.

En este contexto, si bien es cierto tanto esta Dirección como la Contraloría General de la República tienen competencia para interpretar la ley N°19.378, debe tenerse en consideración una gran diferencia que existe en la labor interpretativa que realizan ambos órganos, cual es, la diferente calidad jurídica del ente empleador. En efecto, en el primer caso se trata de un empleador del sector privado y en el segundo uno del sector público, con todas las diferencias y consecuencias que de ello derivan y, que, por consiguiente, implica que no se pueda dar el carácter de injusta a una diferencia de doctrina frente a una situación que si bien pudiera presentar algunas semejanzas no corresponde en absoluto a la misma situación por la razón antes indicada, esto es, la diferente calidad jurídica del ente empleador.



ORD. : 1268 - 09.04.2019 : En cuanto a su primera inquietud, referida a la falta de notificación, no constituye un vicio del procedimiento calificadorio. la precalificación, que sí corresponde que sea realizada por el jefe directo, cabe señalar que según lo dispone el artículo 59, inciso 3°, del Decreto N°1889, ya citado, al inicio del período calificadorio la entidad administradora deberá dar a conocer a cada funcionario quién es la persona específica que será su jefe directo si no estuviere claramente determinado quién es el jefe directo, se entenderá que éste será aquel funcionario superior o cabeza del área, sector o nivel donde se desempeña el funcionario a calificar.

En cuanto a los problemas planteados respecto de las elecciones de los representantes de los funcionarios, estos deben ser resueltos por el respectivo Tribunal Electoral.

En cuanto si resulta procedente que el nombramiento del presidente de la comisión calificadora sea preestablecido por la Dirección y no por el acuerdo entre sus miembros, cabe señalar que la comisión calificadora estará integrada por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta, quien la presidirá, de suerte tal que la ley contempla expresamente la forma de determinar al presidente de la comisión calificadora.

En cuanto a su quinta inquietud, relativa a la situación de funcionarios que no habrían sido calificados por su jefe directo, cabe señalar, primeramente, que la calificación propiamente tal debe ser realizada por la comisión de calificación o por el Alcalde, según corresponda, y no por el jefe directo.

- Respecto de su sexta consulta, referida a la modificación del reglamento de calificaciones de la comuna de Colina sin la autorización del Concejo Municipal, cabe señalar que esta Dirección ha señalado en dictamen N°4218/205, de 12.12.02, que de acuerdo al artículo 22 de la ley N°19.378 las entidades administradoras tienen la facultad de elaborar reglamentos internos para ponderar la experiencia, la capacitación y el mérito funcionario pero siguiendo los criterios establecidos en el reglamento municipal, de suerte tal que la intervención del respectivo concejo municipal no resulta necesaria cuando las modificaciones realizadas por la entidad administradora no estén destinadas a modificar, alterar o afectar los criterios objetivos establecidos en el Reglamento municipal para la ponderación de la experiencia, capacitación y el mérito funcionario. En caso contrario, se puede efectuar la respectiva denuncia a fin de determinar la existencia de alguna infracción por tal circunstancia.

- El informe de precalificación no debe expresarse puntaje, lo que no es respetado por los jefes directos al realizar las respectivas precalificaciones, cabe señalar que además de dicha disposición también el artículo 67 de la misma preceptiva señala que la precalificación no debe ser expresada en puntajes sino que en un informe que debe contener las evaluaciones de los factores y subfactores conceptuales o descriptivos, de suerte tal que la precalificación consiste en un informe escrito que debe contener las evaluaciones cualitativas de los factores y subfactores mediante conceptos del desempeño funcionario.

ORD. : 906/8 - 13.03.2019: De esta manera, la normativa en estudio señala, respecto de la distribución de la jornada, que existen dos alternativas. Una que consiste en distribuirla de lunes a viernes, entre las 08.00 y las 20.00 horas, con un tope de 9 horas diarias, y otra, para el personal que deba cumplir funciones fuera de estos horarios, la que se determina según el respectivo contrato de trabajo.

Ahora bien, el personal regido por la ley N° 19.378 puede estar adscrito a un sistema de turnos rotativos que implique desempeñar funciones de forma ordinaria, en horario diurno, nocturno y en días sábados, domingos y festivos, considerando la naturaleza de las labores que cumple.

En la especie, se consulta por un sistema de turnos que, según se señala en la presentación, implica trabajar **dos semanas con 36 horas semanales y dos semanas con 48 horas semanales**, como jornada ordinaria, el cual no respetaría el límite máximo exigido por la normativa. En efecto, la ley fija un límite semanal máximo de 44 horas para la jornada ordinaria del personal de que se trata, el que se estaría sobrepasando durante dos semanas del respectivo mes.

Sobre este particular cabe señalar que **no resulta procedente**, para estos efectos, por no contemplarlo así la ley, compensar las horas en exceso de dos semanas con las horas bajo el límite de las semanas restantes de un determinado mes, pues el límite fijado por la ley es semanal y no mensual, de suerte tal que la jornada máxima de 44 horas debe ser respetada de manera semanal.

N° 53.875 Fecha: 29-IX-2009: Se ha dirigido a esta Contraloría General el Alcalde de la Municipalidad de La Cisterna, solicitando se emita un pronunciamiento acerca de la procedencia de revocar o, en su defecto, de invalidar, una serie de decretos emitidos por esa entidad, a través de los cuales se declaró la vacancia de ciertos cargos, por salud incompatible, en conformidad con lo dispuesto en los artículos 147, letra a) y 148 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, toda vez que su intención es revertir dicha medida.

Puntualizado lo anterior, y en lo que concierne a la consulta del Alcalde respecto a la posibilidad de revocar los decretos que indica, es menester señalar que una de las limitaciones de la revocación la constituyen los actos que han producido y agotado los efectos que les son propios, situación en la que se encuentran los decretos alcaldicios de la especie.

En tal sentido, cabe indicar que la aludida decisión de la autoridad edilicia, al tenor del artículo 144, letra c), de la ley N° 18.883, configura una causal de cesación en el cargo, que desvincula al funcionario a que ella se refiere, efecto que se produce una vez que el decreto que la contiene se haya notificado al interesado.

De esta manera, no existiendo la posibilidad por parte del Alcalde de revocar los actos administrativos consultados,

En efecto, conforme consta fehacientemente de los aludidos antecedentes, las señoras Muñoz Stockle y Vera Monardes, durante los dos años anteriores a la dictación de los decretos en consulta, hicieron uso de licencias médicas por un total de días superior a los seis meses que prevé el citado artículo 148 -237 días y 190 días, respectivamente-, todas las cuales se encuentran debidamente autorizadas por la institución de salud pertinente, conforme lo ordena el artículo 110 de la ley N° 18.883, sin que conste que operó en favor de aquéllas una declaración de salud irrecuperable.



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
I CONTRALORÍA REGIONAL METROPOLITANA DE SANTIAGO  
UNIDAD JURÍDICA

REF.: N° 189.219/18  
MHL

**FUNCIONARIOS CONTRATADOS  
EN CALIDAD DE REEMPLAZO DE  
CONFORMIDAD CON LA LEY  
N° 19.378, TIENEN DERECHO A  
AFILIARSE AL SERVICIO DE  
BIENESTAR DE SALUD DE LA  
MUNICIPALIDAD DE HUECHU-  
RABA, INDEPENDIENTE DE LA  
DURACIÓN DE SU DESIGNA-  
CIÓN.**

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
REGIÓN 131

SANTIAGO, 11 SEP 2018 N° 10.539





CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
DIVISIÓN JURÍDICA

REFS. N°s 164.538/19  
CNC 164.652/19  
165.684/19

**NO SE ADVIERTE IMPEDIMENTO EN QUE EL FOSIS PAGUE AL PERSONAL CONTRATADO A HONORARIOS LAS SUMAS PACTADAS EN LOS CONVENIOS, CUYAS RENOVACIONES SE ENCUENTRAN EN TRÁMITE, EN LA MEDIDA QUE LOS AFECTADOS HAYAN CUMPLIDO EFECTIVAMENTE LAS LABORES QUE ESOS PACTOS INDICAN.**



SANTIAGO,

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
REGIÓN 130

12 FEB 2019 N° 4.372



Se han dirigido a esta Contraloría General, en forma separada, el Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS, y el Sindicato Nacional de Trabajadores a Honorarios de dicha entidad, solicitando un pronunciamiento que determine la procedencia de pagar los honorarios a los contratados bajo esa calidad jurídica, por las prestaciones ejecutadas, estipuladas en las convenciones respectivas, cuyas renovaciones están pendientes de toma de razón, por los motivos que indican.

Sobre el particular, debe recordarse que respecto de los contratados a honorarios la jurisprudencia de este

Al respecto, es dable anotar que si bien la norma que viene de señalarse se refiere a quienes sirven un cargo público en los términos del Estatuto Administrativo -de planta o a contrata-, lo cierto es que este criterio resulta aplicable, para estos efectos, a la situación de las personas contratadas a honorarios cuyas convenciones son renovadas ininterrumpidamente y, por ende, asumen sus nuevas funciones inmediatamente expiradas las anteriores.

Precisado lo anterior, en la situación que describen los recurrentes, las personas respecto de las cuales se solicita emitir pronunciamiento han prestado servicios bajo la referida modalidad para el FOSIS los años anteriores; a la fecha de la solicitud que se analiza han ejecutado las prestaciones estipuladas en los respectivos convenios; no obstante, la autoridad no ha dispuesto el pago de las sumas acordadas por encontrarse pendiente la toma de razón de sus renovaciones ante esta Entidad Fiscalizadora.

En este contexto, debe tenerse presente lo razonado en los dictámenes N°s 51.540, de 2014 y 53.314, de 2015, de este origen, en relación con el principio de enriquecimiento sin causa, que impide a la Administración del Estado beneficiarse de la actividad desarrollada por una persona sin que medie una retribución pecuniaria.

Por ende, esta Contraloría General no advierte impedimento en que el FOSIS pague al personal contratado a honorarios las sumas pactadas en los convenios, cuyas renovaciones se encuentran en trámite, en la medida que los afectados hayan cumplido efectivamente las labores que esos pactos indican.

Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar que, en lo sucesivo, se produzcan situaciones como la de la especie, resultaría pertinente que ese servicio incorpore en los contratos de que se trata, una cláusula que consigne el criterio señalado precedentemente.

N° 19.102 Fecha: 25-V-2017; se le haya descontado la asignación 45 por los días no trabajados durante una licencia médica, el reglamento municipal, aprobado por el decreto alcaldicio N° 13, de 2016, contempla que “para el pago de la asignación se evaluará mensualmente los siguientes componentes: Asistencia; Puntualidad; Rendimiento y Reclamos”. 4 componentes representa un 25 % del total, ascendente al monto de \$195.000, constituyendo la suma de los cuatro factores un total de \$ 780.000.

la asignación en análisis no puede constituirse en una forma de incrementar las remuneraciones, ni tampoco condicionarse su otorgamiento al mero cumplimiento de una obligación estatutaria, sino que deben otorgarse únicamente en razón de las necesidades del servicio, atendiendo al nivel y la categoría funcionaria, o la especialidad que requiera el mismo, sin vincularla a intereses particulares o a una persona determinada.

no se ajustó a derecho que la entidad edilicia fijara como factores de la aludida asignación, los componente de “asistencia”, y “puntualidad”

el legislador ha regulado incumplimiento de dichas obligaciones, así entonces, no pudo fijar un emolumento como incentivo al cumplimiento de lo que constituyen obligaciones funcionarias, como lo son la asistencia y la puntualidad.

adoptar las medidas requiriendo a los beneficiarios que percibieron la misma su reintegro



*Observación de Adm. Municipal / Control*



### CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA CONTRALORÍA REGIONAL DE LOS LAGOS UNIDAD DE CONTROL EXTERNO

REF.: N° 106.103 / 2017  
C.E. N° 237 / 2018

SOBRE CUMPLIMIENTO A LOS REQUERIMIENTOS FORMULADOS EN EL INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN ESPECIAL N° 757, DE 2017, DE ESTE ORIGEN, RELATIVO AL PAGO DE ASIGNACIONES TRANSITORIAS DEL ARTÍCULO 45 DE LA LEY N° 19.378, EN EL DEPARTAMENTO DE SALUD MUNICIPAL DE RÍO NEGRO.

I. MUNICIPALIDAD DE RIO NEGRO  
OFICINA DE PARTES  
24 JUL. 2018  
Foto Ingreso N° 2632

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPUBLICA  
REGIÓN 10  
13 JUL 2018 N° 4.115  
PUERTO MONTT,  
  
210201807134115

Se ha dirigido a esta Contraloría Regional de Los Lagos, el alcalde de la Municipalidad de Río Negro, don Carlos Schwalm Urzua, mediante el oficio ordinario N° 2.636-946, de 12 de diciembre de 2017, dando respuesta a las observaciones contenidas en el capítulo III, examen de cuentas, numeral 1, pago de las asignaciones transitorias años 2014 a 2016, y el punto 2, pago de las asignaciones transitoria año 2017; todas del informe final de investigación especial N° 757, de 2017, de este origen.

las necesidades del servicio. En cualquier caso, dichas asignaciones deberán adecuarse a la disponibilidad

En este orden de ideas, cabe manifestar que no se distinguen las necesidades del servicio para otorgar asignaciones a los encargados de inscripción percápita urbano y rural de las categorías B y E, así como al digitador SIGGES, puesto que las labores que se indican como justificación para otorgarlas, constituyen el cumplimiento de obligaciones que son propias de sus funciones, y lo contrario, significaría condicionar el otorgamiento de la aludida asignación al mero cumplimiento de un deber a la cual dichos servidores se encuentran obligados (aplica criterio contenido en el dictamen N° 19.102, de 2017).

En efecto, la inscripción percápita y su digitación, como asimismo, la necesidad del servicio de asegurar el cumplimiento en un 100% del registro de información de las interconsultas en el sistema SIGGES, son obligaciones a las que están sujetos los servidores públicos que cumplen esas funciones en la Municipalidad de Rio Negro para dar cumplimiento a lo contemplado en el artículo 58, letra b) de la ley N° 18.883 -aplicable supletoriamente en la especie-, en cuanto exige orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la municipalidad y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan.

Por otra parte, en cuanto a la denominada asignación de colación dirigida a los funcionarios del equipo de salud rural, corresponde señalar que el otorgamiento de aquella resultó improcedente, toda vez que dicho emolumento resulta contradictorio con la bonificación sustitutiva ya existente de las asignaciones de colación y movilización, contemplada en el artículo 4° de la ley N° 18.717 -aplicable al personal afecto a la ley N° 19.378,- y también con el derecho a viáticos que les asiste a todos los servidores públicos (aplica criterio contenido en el dictamen N° 36.954, de 2001).

A su vez, en lo que concierne a la asignación para el director del DESAM, cabe señalar que la jurisprudencia

corresponde señalar que el otorgamiento de aquella resultó improcedente, toda vez

de la ley N° 19.378, aplicable al personal afecto a la ley N° 19.378, - y también con el derecho a viáticos que les asiste a todos los servidores públicos (aplica criterio contenido en el dictamen N° 36.954, de 2001).

A su vez, en lo que concierne a la asignación para el director del DESAM, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Organismo de Control contenida, entre otros, en los dictámenes N°s 80.319, de 2013 y 66.307, de 2015, ha manifestado que tratándose del referido empleo se debe recurrir a la figura del contrato indefinido, previo concurso público de antecedentes, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la ley N° 19.378, siendo procedente emplear la de plazo fijo sólo mientras se provee el mismo con su titular, caso en el cual el municipio se encuentra en el imperativo de convocar, desarrollar y resolver el mencionado certamen a la brevedad, por lo que no procede otorgar la mencionada asignación, puesto que es obligación de ese órgano comunal proveer el aludido cargo, lo que no ha sucedido en la especie.





CONTRALORÍA REGIONAL DE LOS LAGOS  
UNIDAD DE CONTROL EXTERNO

A continuación, en cuanto a las asignaciones de vigilancia y seguridad; para el responsable de fondo fijo, y la asignación especial Caleta Huellehue, resulta pertinente indicar que su entrega resulta improcedente, atendido que en virtud de la jurisprudencia administrativa de este Órgano de Control contenida en el dictamen N° 55.021, de 2016, ha señalado que las asignaciones en análisis deben otorgarse únicamente en razón de las necesidades del servicio, atendiendo al nivel y la categoría funcionaria, y no como acontece en la especie, donde se señala únicamente la categoría y no se identifica respecto a qué nivel se refiere, haciendo referencia solo "a la mayor responsabilidad laboral de esa función" o a los "riesgos inherentes en la geografía del lugar".

En consecuencia, y tal como se indicara en el mencionado informe final de investigación especial N° 757, de 2017, de esta procedencia, que acorde a la jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General contenida en los dictámenes N°s 11.682, de 2010; 65.492, de 2011; 42.796, de 2014; y 55.021, de 2016, entre otros, ha señalado que la asignación en análisis no puede constituirse en una forma de incrementar las remuneraciones, ni tampoco condicionarse su otorgamiento al mero cumplimiento de una obligación estatutaria, sino que deben otorgarse únicamente en razón de las necesidades del servicio, atendiendo al nivel y la categoría funcionaria, o la especialidad que requiera el mismo, sin vincularla a intereses particulares o a una persona determinada, como acontece con algunos de los estipendios que nos ocupan.

Por lo expuesto, esa entidad edilicia, en armonía con el criterio jurisprudencial contenido en el dictamen N° 42.796, de 2014, deberá adoptar las medidas a fin de que los citados emolumentos que nuevamente han sido objetados -con excepción a las asignaciones especial a categoría A, médico y odontólogo; especial a categoría B, enfermeras y matronas; y la asignación

## Causa nº 729/2015 Corte de Apelaciones de Puerto Montt

el recurrente, tuvo un problema con la enfermera lo cual derivó en que aquel le diera un puntapié a la referida profesional, cayendo al suelo la bandeja de medicamentos que ésta llevaba en sus manos

Que igualmente, conforme al artículo 35 de la Ley de Derechos y Deberes del Paciente, el centro de diálisis se encuentra facultado para realizar el alta disciplinaria del paciente que haya incurrido en maltrato en contra de los integrantes del equipo de salud, siempre que ello no ponga en riesgo la vida o salud del paciente, por lo que frente al puntapié del recurrente hacia la enfermera que llevaba una bandeja de medicamentos, el centro de diálisis se encontraba autorizado para actuar de la forma en que lo hizo, pues la situación es asimilable con el alta disciplinaria, habiéndose acreditado además que por tratarse de un paciente crónico, coordinó con Fonasa la derivación y atención permanente del recurrente a otro centro de diálisis, por lo que la derivación fue realizada con la autoridad respectiva y bajo su conocimiento.

Que se rechaza, sin costas el recurso de protección interpuesto por don C.A.D.S., en contra de Unidad de Diálisis Hemosur, representado por don R.R.C..

## **Rol nº 21005/2016 -Corte de Apelaciones de Concepción**

1. La notificación de los cargos se realiza en lo que se denomina “domicilio registrado en el municipio”, sin que se indique cuál es áquel;
2. De forma manuscrita en la segunda acta de descargos se contiene la designación de un domicilio, xxxx, que no ha sido el registrado para efectos de la investigación en la primera comparecencia del funcionario investigado, pero más aún, tal constancia aparece firmada por el fiscal y un tercero que no corresponde a la actuario o ministro de fe designada para la investigación sumaria.
3. No se dejó constancia en autos que ella contenía copia íntegra de la resolución respectiva.
4. El sumario administrativo tramitado en contra del recurrente no ha respetado los trámites y formalidades que establece el procedimiento respectivo,

De esta manera, la decisión de destitución nace de un procedimiento viciado y, por ende, la convierte en ilegal y arbitraria

8.- Que, consecuentemente, el Alcalde de la Municipalidad de Florida, al proceder del modo descrito en los fundamentos anteriores, disponiendo la destitución del recurrente de su cargo de Director de salud Municipal, actuó ilegal y arbitrariamente y también lo hizo el F. a cargo de la investigación al no garantizar los derechos de quien era investigado.

SE ACOGE, en contra del Alcalde xxx y en consecuencia se deja sin efecto todo lo obrado en este sumario administrativo, retrotrayéndose el sumario al estado de notificarle válidamente dicha formulación de cargos en la forma descrita en el artículo 129 de la Ley 19.883.

## Corte de Apelaciones de Valdivia 2017:

Octavo: Que procediendo del modo que se ha señalado por la autoridad recurrida, su orden de realizar los descuentos resulta ilegal si se tiene en consideración que se trató de un número indeterminado de funcionarios que asistieron a su lugar de trabajo y que hubo prestaciones de servicios, que se realizaron los descuentos solo por la información proporcionada por sus jefaturas, y que aun habiendo adherido al paro de actividades, pudieron haber realizado labores o haberse ausentado durante algún horario específico, o estar en alguna de las situaciones de excepción que prevé el artículo 72 del Estatuto Administrativo, nada de lo cual fue establecido fehacientemente por la recurrida.

Noveno: ...al realizar deducciones de las remuneraciones de los trabajadores y amenazarlos con continuar realizándolas, se ACOGE el recurso de protección en contra de la Ilustre Municipalidad de Valdivia, declarándose que se dejan sin efecto los descuentos de sus remuneraciones que se hubieren practicado a los funcionarios de las asociaciones recurrentes de los meses en que se hubieren concretado, sumas que deberán ser restituidas, debiendo abstenerse el servicio recurrido de efectuar nuevos descuentos si se encontraren pendientes.

N° 29.064 Fecha: 23-XI-2018: **existe preeminencia de las disposiciones de la ley N° 20.261 por sobre el fuero gremial?**

En este contexto es dable prevenir que el fuero de los dirigentes gremiales persigue proteger a estos de las decisiones que las autoridades del servicio pueden adoptar en el marco del ejercicio de sus facultades, sobre todo de aquellas que revisten un carácter discrecional. Por ello, tal beneficio no puede extenderse a situaciones en que la ley -y no la autoridad- mandata un cese.

Luego, es pertinente señalar que revisado el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado (SIAPER) que mantiene esta Contraloría General, aparece que la interesada se encontraba contratada como médico cirujano por el municipio en cuestión al 31 de diciembre de 2014, por lo que, de conformidad con lo prescrito en el referido artículo 7° de la ley N° 20.816, ella ha debido cesar a contar del 15 de febrero de 2017, en el evento de no haber aprobado antes el EUNACOM.

De tal manera, no se aprecian irregularidades en la determinación adoptada por el mencionado municipio al haber cesado a la interesada en el cargo de médico que ejercía en el centro de salud municipal que indica, al incumplir la obligación de que se trata, una vez transcurrido el lapso que tenía para rendir satisfactoriamente el EUNACOM.



ORD. N°4903 - 25.09.2018: se ha solicitado un pronunciamiento jurídico de este Servicio en orden a determinar la dependencia funcionaria del personal de los Centros de Salud Familiar que han sido asignados al Programa de Salud Escolar ejecutado en los colegios administrados por la Corporación de Desarrollo Social de Providencia.

Luego, esta Dirección, mediante dictamen N°541/34, de 04.02.1997, estableció que "Debe entenderse por funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, tanto las acciones asistenciales que suponen el cuidado directo de los pacientes hasta su total restablecimiento, como todas aquellas gestiones de apoyo administrativo que coadyuvan objetivamente a desarrollar esa acción asistencial".

En tales circunstancias no cabe sino concluir que los funcionarios pertenecientes a la dotación de los Centros de Salud Familiar, asignados al Programa de Salud Escolar que se ejecuta en colegios municipales, se encuentran regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, toda vez que de las disposiciones citadas fluye que al determinar el régimen jurídico al cual se encuentra afecto determinado personal, el legislador ha estimado que lo relevante es el desempeño de acciones de atención primaria de salud como también aquellas relacionadas directamente con la atención primaria de salud, lo cual se confirma aún más, si se tiene en consideración que el personal en consulta, pertenece a la dotación de un Centro de Salud Familiar, como refiere su presentación.

ORD. N°5558 - 31.10.2018: Esta Dirección ha señalado reiteradamente, entre otros, mediante dictamen N° 6597/297, de 28.11.96 que existe un impedimento legal para que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud puedan negociar colectivamente con la sola excepción de aquellos funcionarios que, con anterioridad a la dictación de la ley N° 19.378 estaban regidos por instrumentos colectivos.

Ahora bien, aquellos funcionarios contratados con posterioridad a la dictación de la ley N° 19.378, cuyo es el caso de la especie, se encuentran impedidos de negociar colectivamente. En efecto, de acuerdo a los antecedentes que obran en esta presentación la funcionaria Sra. Yasna Urbina Rosales pasó a quedar regida por la referida ley a contar del 01.06.08, de suerte tal que se encontraba sometida al impedimento legal para negociar colectivamente. Por consiguiente, tratándose de una funcionaria contratada con posterioridad a la ley N°19.378, los beneficios necesariamente deben otorgarse de acuerdo con las disposiciones del Estatuto de Funcionarios de Atención Primaria de la Salud. Así lo ha señalado esta Dirección mediante Ordinario N°198/11, de 17.01.02.

De esta manera, resulta jurídicamente improcedente que la referida funcionaria perciba beneficios superiores o no contemplados por la preceptiva en estudio que se encuentren contenidos en un contrato colectivo celebrado con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley N°19.378 toda vez que no existe causa legal para percibirlos, por cuanto ello implicaría desvirtuar o comprometer el sistema estatutario funcionario del sector.

# Sistema jurídico: 24159-31/3/16

Al respecto, cabe precisar que si bien, **efectivamente las entidades edilicias constituyen corporaciones autónomas**, esta autonomía de ningún modo es absoluta, sino que se halla sujeta a importantes limitaciones, especialmente, las derivadas del **principio de juridicidad** establecido en los artículos **6° y 7° de la Constitución Política** de la República, según el cual los órganos de la Administración del Estado -dentro de los que se encuentran las entidades edilicias- tienen que **someter su acción a la Carta Fundamental y a las normas dictadas conforme a ella**, debiendo actuar dentro de su competencia y como dispone la ley, sin que ninguna magistratura, persona o grupo de estas puedan atribuirse, ni en virtud de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les confirieron (aplica dictamen N° 17.547, de 2016).

N° 58.628 Fecha: 25-IX-2012: entre las obligaciones funcionarias, la de cumplir con la jornada de trabajo y, correspondiendo, la inobservancia injustificada del horario dispuesto para el desempeño de las labores, entre las que se encuentra la deducción de rentas.

artículo 36, letra f), del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, corresponde al respectivo Director del Establecimiento, en su calidad de jefe de servicio, ejercer respecto del personal de su dependencia las referidas facultades de administración, incluidas las relativas a la jornada de trabajo.

el funcionario que desempeña efectivamente sus servicios dentro del horario determinado por la superioridad, sin que ello se refleje en el sistema de control horario fijado al efecto, no infringe sus obligaciones relativas al cumplimiento de la jornada de trabajo, sino que puede constituir una infracción a la obligación de obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico –imperativo fijado en el artículo 61 letra f) de la ley N° 18.834- razón por la cual, una vez comprobado, como ocurre en la especie, a través de otros medios de verificación que prestó efectivamente sus servicios dentro del horario de trabajo, no corresponde efectuar el respectivo descuento de remuneraciones.

cabe manifestar que el servicio tiene la obligación de contar con un sistema de control horario uniforme y expedito, que no constituya un obstáculo para el normal desempeño de sus funcionarios. Por lo tanto, al constatarse -por los antecedentes aportados- la precariedad de la tecnología utilizada en el aludido sistema de control, es necesario que se corrija dicha anomalía a fin de que no cause un perjuicio a los trabajadores del establecimiento hospitalario.

Ver todas las fotos

Agregar a una creación



Editar y crear Compartir



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA.  
CONTRALORÍA REGIONAL DEL MAULE  
UNIDAD JURÍDICA

REFS. N°s 197.855/2018  
74.435/2018  
74.494/2018  
74.927/2018  
74.962/2018  
75.344/2018

MTWF

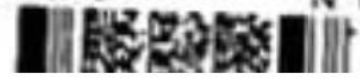
DESESTIMA SOLICITUD DE  
RECONSIDERACIÓN DEL OFICIO  
N° 4.885, DE 2018, DE ESTE ORIGEN,  
POR LAS RAZONES QUE INDICA,  
DEBIENDO INFORMAR SOBRE  
MEDIDAS QUE SEÑALA HASTA EL 9  
DE NOVIEMBRE DE 2018.

TALCA,

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
REGIÓN 7

19 OCT 2018

N° 6.250





se provee el mismo con el señor Cancino Herrera en tal plaza, considerando que tiene un contrato indefinido en dicha dotación en categoría A.

Posteriormente, atendiendo una presentación de la señora San Martín Hernández, relacionada con las designaciones del señor Cancino Herrera en el Departamento de Salud Municipal, la validez de sus actuaciones y el pago de sus remuneraciones, esta entidad emitió el oficio N° 4.885, de 2018, instruyendo a la Municipalidad de Talca cumplir lo ordenado anteriormente, en cuanto a convocar, desarrollar y resolver, a la brevedad, el concurso público para proveer el cargo de que se trata con su titular y, concluyendo, que en razón de la protección de los principios de la buena fe y de seguridad o certeza jurídica, se debía reconocer la legitimidad y validez de los actos administrativos ejecutados por el servidor aun cuando su designación fuera irregular, resultando ajustado a derecho que perciba emolumentos por la prestación efectiva de servicios.

Pues bien, analizados los argumentos planteados por la recurrente en esta oportunidad, no se advierte que los fundamentos de hecho y derecho que esgrime permitan variar las conclusiones precedentemente indicadas.



° 15.127 Fecha: 15-IV-2003: En este orden de ideas, cabe precisar que el hecho de no dictarse el acto administrativo que formalice la designación no constituye fundamento suficiente para que el Servicio se exceptione de pagar los estipendios que correspondan al lapso en que, efectivamente, se prestaron servicios, más aún, si se considera que se entró a ocupar un cargo por expresa determinación de la autoridad administrativa, la que dispuso que la recurrente asumiera de inmediato sus funciones antes de dictarse la correspondiente resolución, en razón de tratarse de un reemplazo en un establecimiento hospitalario.

En consecuencia, debe concluirse que a la interesada le asiste el derecho al pago de las remuneraciones correspondientes al período en que se desempeñara en el Hospital Clínico San Borja Arriarán.

N° 24.232 Fecha: 28-IX-2018: Se ha dirigido a esta Contraloría General la Municipalidad de Huechuraba, solicitando la reconsideración parcial del dictamen N° 44.580, de 2009, y del oficio N° 15.353, de 2015, de este origen, en cuanto concluyeron que siendo el servicio de atención primaria de urgencia La Pincoya un establecimiento, el cargo de jefe de este debía ser provisto mediante concurso público.

Requerida de informe, la Subsecretaria de Redes Asistenciales señaló que los servicios de atención primaria de urgencia - en adelante SAPU-, no constituyen establecimientos de salud, sino que programas, y por ende la jefatura de estos debe ser dispuesta por el director del consultorio respectivo.

En este orden de consideraciones, y teniendo a la vista el tenor del convenio aprobado por la resolución exenta N° 539, de 2016, del Servicio de Salud Metropolitano Norte, no cabe sino concluir que el servicio de atención primaria de urgencia La Pincoya, en la medida que solamente desarrolle las actividades señaladas en la cláusula sexta del convenio, se enmarca en un programa del Ministerio de Salud ejecutado a través de un establecimiento de atención primaria de dependencia municipal, en este caso el Centro de Salud Familiar La Pincoya.

De esta manera, de acuerdo a lo señalado en el párrafo precedente, no resulta aplicable en la especie el artículo 33 de la ley N° 19.378, por cuanto, no constituyendo dicho servicio de atención primaria de urgencia, por su sola ejecución, un establecimiento de atención primaria de salud municipal en los términos a que alude el artículo 2, letra a), de dicho texto legal, no resulta imperativo que deba estar a cargo de un director de establecimiento nombrado previo concurso público.



**N° 31.536 Fecha: 07-V-2014** Al respecto, esta Contraloría General refiriéndose a beneficios similares al reclamado en esta ocasión, ha concluido que en atención al carácter retributivo del trabajo ejecutado que tienen las bonificaciones como las de la especie, en el evento que un empleado se ausente de sus labores por haber hecho uso de una licencia médica que resulte rechazada, debe descontarse de la cuota correspondiente, la suma proporcional a los días en que no se desempeñó efectivamente en el trimestre, y si esta ya fue pagada, deducir dicho monto de las siguientes remuneraciones (aplica criterio contenido en el dictamen N° 9.545, de 2013)

En ese contexto entonces, atendido lo dispuesto en el anotado artículo 4° de la ley N° 20.589, y lo concluido en la jurisprudencia antes citada, es posible establecer que la fecha de término de la relación laboral de la recurrente fue el 6 de agosto de 2013, sin que resulte procedente el pago de remuneraciones con posterioridad a esa data, aun cuando se hubiesen otorgado licencias médicas a la interesada, toda vez que estas no le confieren inamovilidad en el empleo (aplica dictamen N° 81.982, de 2013).

SÉPTIMO. En cuanto al aporte probatorio de las transcripciones de conversaciones Whatsapp, cabe señalar que no pueden ser estimadas más que como meras declaraciones de la demandante (“Cami”), que solo pueden hacer prueba en su contra, ya que no hay referencia en la demanda a los interlocutores “Tm Wito Colina” y “María Fernanda Colina”, ni una explicación sobre el rol que estos jugaron con relación a las partes.

Tampoco hubo testigos que se hayan identificado con esos nombres, cosa que sí ocurrió con relación a Damaris Ramírez, que aparece en los mensajes acompañados.

Las conversaciones Whatsapp con la colocutora María Fernanda prácticamente no proporcionan información relevante para la resolución del proceso.

RIT O-174-2018

JUZGADO DE LETRAS DE COLINA.

N° 58.186 Fecha : 21-IX-2012 Por otra parte, respecto a si en la designación a contrata del interesado debería expresarse la jornada de trabajo y el horario de cumplimiento de sus actividades,

la determinación de estos aspectos corresponde al ejercicio de las facultades que el artículo 31 de la ley N° 18.575, reconoce a los jefes superiores de los servicios para dirigir, organizar y administrar el correspondiente organismo y velar por el cumplimiento de sus objetivos, tal como lo señalaran los dictámenes Nos 52.636, de 2009 y 69.729, de 2010, de esta Entidad Fiscalizadora, por lo que esta materia no constituye una mención que deba contenerse en el correspondiente instrumento de designación.

De igual manera, conviene precisar que el artículo 70 de ese texto legal, prescribe que la autoridad ordenará los turnos pertinentes entre su personal y fijará los descansos complementarios que correspondan, siendo dable añadir, en cuanto a la extensión de la jornada diaria del personal que labora en dicho sistema, que, según lo expresado por esta Entidad de Control, entre otros, en su dictamen N° 35.204, de 2001, **la fijación de los turnos no puede implicar jornadas que por su duración no puedan ser cumplidas por los funcionarios sin grave daño a su salud.**

**En este contexto, cumple con hacer presente que esta Entidad de Control no advierte que la jornada diaria de doce horas, determinada para el personal que desarrolla sus tareas bajo el sistema de turnos de que se trata, a la que alude la Universidad en su informe, pueda afectar gravemente la salud de los servidores, especialmente considerando que para otros sectores de la Administración del Estado, como acontece, por ejemplo, en los Servicios de Salud, se contempla precisamente ese tope, tal como se aprecia de lo dispuesto en el artículo 94 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, al regular la asignación de turno para el personal que indica.**

N° 56.063 Fecha: 14-VII-2015: asimismo, es dable consignar que la 'jornada mensual obligada' es el resultado de multiplicar el número de días hábiles del mes, por 8,8, que es el factor matemático que resulta de determinar 44 horas semanales distribuidas en 5 días, por lo cual, para los meses con 19, 20, 21, 22 y 23 días hábiles, resulta un horario mensual de 167, 176, 184, 193 y 202 horas, respectivamente (aplica el dictamen N° 58.186, de 2012).

Al respecto, y en armonía con lo dispuesto en el artículo 61, letra d), del señalado estatuto, la circunstancia de laborar en un 'sistema de turnos', no exime al funcionario de su obligación de desempeñar efectivamente su jornada ordinaria mensual de trabajo, la que puede variar en la forma citada en el párrafo anterior, lo que, sin embargo, no altera la remuneración mensual establecida para el pertinente servidor por el cumplimiento íntegro de esa jornada habitual.

En tal sentido, la jurisprudencia administrativa de este Órgano Fiscalizador, contenida en el dictamen N° 32.812, de 2007, entre otros, ha señalado que el desempeño en un sistema de turnos rotativos, regulares y permanentes, se traduce en que el empleado cumplirá de modo habitual sus tareas en horario diurno, nocturno o en sábado, domingo y festivos, según la exigencia de la plaza de que se trate, por lo que 'todos los días del año pasan a ser hábiles', constituyendo para él su jornada de trabajo ordinaria.

En este punto, es dable prevenir que la anotada 'calidad de días hábiles', sólo implica que quienes se desempeñan bajo esta modalidad deben laborar indistintamente de día, de noche y en cualquier día del año, según las condiciones respectivas.

N° 52.778 Fecha:11-XI-2008: La Contraloría Regional de Coquimbo ha remitido una consulta de la Asociación de Funcionarios de la Salud de la Municipalidad de Canela, mediante la cual solicitan un pronunciamiento que determine la forma en que deben ser pagadas las labores realizadas con antelación a su jornada ordinaria de trabajo, situación que según señalan, acontece con algunos servidores que a fin de dar cumplimiento al programa MAPA, todos los días miércoles de cada mes comienzan a desempeñar sus tareas a las 3:30 AM, en circunstancias que su jornada ordinaria laboral comienza a las 8:30 am.

Por otra parte, corresponde señalar que el inciso tercero del artículo 15 de la ley N° 19.378, dispone que trabajo extraordinario es aquél que se efectúa cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso procede el pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de esta ley.

En consecuencia, cabe concluir que en la medida que el personal de atención primaria de salud de la Municipalidad de Canela sea de aquéllos que por la naturaleza de sus servicios deben distribuir su horario de trabajo fuera de la jornada establecida en el artículo 15 de la ley N° 19.378, tendrá derecho a que se considere como extraordinario el trabajo que exceda a las cuarenta y cuatro horas semanales, con un tope de nueve horas diarias, que comprende la jornada laboral, sin que, por la sola circunstancia de que en ciertos días desempeñen labores con antelación al inicio de su jornada ordinaria, pueda considerarse trabajo extraordinario.

Dictamen 10.864 Fecha: 15-II-2013: En este contexto, tratándose de un funcionario que se encuentra cumpliendo una comisión de servicio en otra repartición pública -como sucede con los médicos cirujanos respecto de los cuales se ha dispuesto una misión de estudio para cursar un programa de especialización en un servicio distinto del de origen-, resultan aplicables los dictámenes N°s. 51.032, de 1966; 1.673, de 1990; 4.789 y 25.913, ambos de 2002, y 1.473, de 2005, de este Organismo Contralor, en orden a que si debe realizar trabajos que exceden la jornada ordinaria contratada, por decisión de la autoridad de la entidad pública en que cumple la comisión, procede que esta última le compense las horas extraordinarias mediante el descanso complementario o su pago, en la forma señalada por la ley aplicable en esa entidad, en la medida, por cierto, que se trate de una jornada extraordinaria que deba realizarse fuera del programa correspondiente, como se ha precisado en el dictamen N° 13.227, de 2011, complementado por el dictamen N° 34.585, de 2012.

Ello, por cuanto, como se ha concluido en el citado dictamen N° 13.227, de 2011, en el evento que el respectivo programa de especialización comprenda el desempeño de actividades permanentes que exceden la jornada ordinaria del funcionario, tendientes a dar cumplimiento a los objetivos curriculares de los estudios, dichas labores deben ser compensadas por el órgano administrativo al que pertenece el funcionario, puesto que el cumplimiento de una comisión de estudio constituye el ejercicio del empleo que ocupa en el organismo de origen, lo que, por lo demás, ha sido establecido expresamente por el artículo 15 del referido decreto N° 91, de 2001, respecto del personal afecto a la ley N° 19.664 que puede ser comisionado para acceder a una especialidad.

Dictamen N° 51.543 Fecha: 08-VII-2014 : Como puede advertirse, en el citado texto legal, no existen días ni horas inhábiles, puesto que no distingue sobre el tipo de jornada, sino que únicamente contempla un total de 44 horas semanales, cuya distribución se adecuará a las necesidades de funcionamiento del respectivo establecimiento de salud municipal (aplica criterio contenido en el dictamen N° 25.772, de 2002).

En relación con la materia, cabe señalar que la jurisprudencia de esta Contraloría General contenida en los dictámenes N°s. 36.121, de 1997, y 47.636, de 2013, analizó latamente la jornada de los trabajadores que laboran en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia de La Pincoya, concluyendo que dado que la ley le ha otorgado amplias atribuciones a la Entidad Administradora para determinar la jornada que deberá cumplir el personal, siempre que se encuadre dentro de las 44 horas semanales, esta puede distribuirse del modo que se estime adecuado a las necesidades de funcionamiento del establecimiento y acciones de atención primaria de salud correspondiente, estando facultada la autoridad para fijar turnos que comprendan labores diurnas y nocturnas, como asimismo en sábados, domingos y festivos, constituyendo ella la forma ordinaria y habitual de desempeño de sus tareas.

N° 15.848 Fecha: 01-III-2016: los dictámenes Nos 37.794, de 1996 y 62.960, de 2011, ha manifestado que solo excepcionalmente podrán guardarse 'vehículos fiscales' en los domicilios particulares de los funcionarios que los manejan, pues los recintos permanentes deben ser fiscales, haciéndose necesario para aquello, que se emitan los actos administrativos e instrucciones que regulen la materia, aspectos que no se advierten en el asunto de que se trata.



Dictamen N° 15.848 Fecha: 01-III-2016: Es útil recordar que el referido dictamen consigna que si bien un 'sistema de turnos' como el que ahora se objeta puede no exigir expresamente permanecer en un lugar determinado mientras dure el turno respectivo, en el hecho restringe la libertad de desplazamiento del servidor toda vez que, a fin de dar cumplimiento al deber que se le impone, se encuentra limitado a mantenerse a una distancia prudente del lugar donde desarrolla sus labores para acudir oportunamente si es llamado, estando a cargo, además, en este caso, del cuidado del respectivo vehículo.

Así, en armonía con el criterio contenido en el citado dictamen y en los oficios Nos 25.118, de 1985 y 21.991, de 1994, de esta Entidad de Control, y dado que no existe una norma que faculte a la autoridad para disponer un 'sistema de turnos de llamada' respecto de los aludidos conductores, no corresponde su establecimiento, debiendo ser dejado sin efecto y reemplazado por alguna de las modalidades de desempeño presencial y continuo que admite el mencionado cuerpo estatutario, como sería la instauración del turno reclamado por los interesados, aspecto que le compete resolver a la autoridad pertinente.

En relación con este tema es necesario puntualizar que solo por excepción esta Entidad de Fiscalización ha reconocido la implementación de 'sistemas de turnos de llamada' sin norma legal expresa que los contemple, en casos en que en razón de las peculiares características de las labores que desempeñan ciertas entidades, resultan ineficientes los turnos que importen la presencia permanente del funcionario en su puesto de trabajo, o deben estos ser complementados, atendida la imprevisión y escasa ocurrencia del tipo de emergencia que tales organismos deben atender.

ORD.:1488/ 04.04.2017: Sin perjuicio de lo anterior, cumple hacer presente que, revisado el anexo de contrato de trabajo ingresado a este Servicio fue posible advertir, que la cláusula tercera del documento establece que el bono compensatorio de sala cuna pactado será pagado solo proporcionalmente en caso que la trabajadora haga uso de licencia médica por enfermedad del hijo menor de un año.

El acuerdo anotado no daría cumplimiento a la doctrina vigente de este Servicio, contenida en los Dictámenes Nos 4.951/078, de 10.12.2014 y 1.013/021, de 27.02.2015, que sostiene que la madre trabajadora tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna, en cualquiera de sus modalidades - inclusive el pago de un bono compensatorio-, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica, concepto este último que comprende todos los descansos por maternidad y, entre ellos, la enfermedad grave del hijo menor de un año.

N° 17.351 Fecha: 11-VII-2018 : De esta forma, en el evento que la COMPIN estime que la salud de un funcionario es irrecuperable, la jefatura superior del servicio deberá abstenerse de declarar la vacancia del cargo por salud incompatible, correspondiendo que conozca del asunto la comisión médica pertinente, a fin de que esta entidad pondere declarar la salud irrecuperable de dicho empleado.

En este punto, y en armonía con lo concluido en el dictamen N° 23.985, de 2009, de esta procedencia, es útil recordar que podrá solicitar la declaración de salud irrecuperable el mismo funcionario, o incluso la superioridad del servicio en el evento que el primero retarde o rehúse iniciar el procedimiento para aquello.

En este mismo escenario, si la respectiva comisión médica concluye que la salud del funcionario no es irrecuperable, la jefatura del servicio respectivo podrá declarar, en el caso que así lo estime, la salud incompatible de ese servidor, no obstante que la COMPIN haya antes opinado lo contrario, por cuanto prima la evaluación que efectúe la primera entidad colegiada mencionada, dado que, como se dijo, es la competente por ley para resolver acerca de la irrecuperabilidad de la salud de los empleados afiliados a una administradora de fondos de pensiones.

N° 60.673 Fecha: 26-IX-2011: solicitando un pronunciamiento el personal sujeto a la ley N° 19.378, que ha prestado servicios en calidad de contratado a honorarios, en los sectores a que alude el artículo 18 de ese cuerpo legal, puede computar los años trabajados en tal calidad para efectos del feriado.

Sobre el particular, cabe anotar que en el inciso primero, del artículo 18 de la aludida ley N° 19.378, se establece que el personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones. Se agrega en el inciso segundo, que el feriado corresponderá a cada año calendario y tendrá la duración que se indica, según los años de servicio.

En relación con la citada norma, cabe manifestar que esta constituye una disposición especial establecida por el legislador en favor del personal de la Atención Primaria de Salud Municipal, en la que no se hace distinción en cuanto a la calidad en que deben realizarse los servicios para los efectos indicados, por lo que resulta posible considerar aquellos prestados en calidad de contratados a honorarios, criterio que, por lo demás

dictamen N° 20.921, de fecha: 21-VIII-2018: Por consiguiente, cabe concluir que las funcionarias que se desempeñan bajo las figuras de contrata de **reemplazo**, como también aquellas que realizan una suplencia, están protegidas por el fuero maternal por todo el lapso que dispone el artículo 201 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que el servicio empleador solicite la autorización del juez competente para que este disponga el desafuero de la trabajadora, fundado en el retorno del trabajador a quien se reemplaza, pudiendo, conforme a igual disposición, solicitar al juez, como medida prejudicial decretar la separación provisional de la trabajadora de sus labores, con o sin derecho a remuneración, como lo establece ese mismo precepto legal.

# Dictamen 61815

los empleados públicos que hacen uso de licencia por enfermedad o que se encuentren acogidos a reposo preventivo, e incluso aquellos cuya salud ha sido declarada irrecuperable, no se encuentran al margen de la responsabilidad administrativa que deriva de las faltas en que haya incurrido en el cumplimiento de sus deberes funcionarios.

en consecuencia el funcionario que se halla suieto a reposo preventivo se encuentra liberado de desempeñar su empleo, y por tanto la aplicación de la medida de suspensión no trae consigo el efecto de impedirle temporalmente el ejercicio del cargo, pero dado que de los derechos y las prerrogativas del cargo durante el lapso que ella comprende, corresponde cumplir esta medida, mediante la retención de los sueldos que correspondan del plazo fijado por la autoridad al imponerle ese castigo

ORD. : 3119- SANTIAGO, 09.07.2018: Del precepto antes transcrito se colige que para los efectos del cálculo de la asignación de que se trata se deben tener en consideración aspectos tales como la categoría funcionaria y la jornada de trabajo, los que no resultan aplicables en el caso de un trabajador sujeto a contrato de .

Ahora bien, el término “funcionario” que se utiliza en la norma antes transcrita como también en los artículos 2º y 3º del Decreto N° 324, de 2002, Reglamento de la Ley N°19.813, no permite comprender dentro del mismo a los trabajadores sujetos a contrato de honorarios, tal y como lo ha señalado este Servicio mediante dictamen N°1831/036, de 15.05.07.

Por último, el dictamen N°5227/071, de 29.12.09, que Ud. cita en su presentación, no resulta aplicable a la especie, por tratarse de una situación diversa, referida a una funcionaria que estuvo regida por el Código del Trabajo y por el Estatuto de Salud, circunstancia que no afectaba, en dicho caso, su calidad de funcionaria, como sí ocurre cuando la persona está contratada a honorarios.

el trabajador de la atención primaria de la salud que, durante el año objeto de la evaluación, estuvo parcialmente prestando servicios bajo la modalidad del contrato de honorarios, no cumple con uno de los requisitos exigidos por la normativa para que resulte procedente el pago de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo que contempla la ley N°19.813.

ORD. N°2391 24 de Mayo de 2018 - 24 de Mayo de 2018:  
Estatuto de Salud; Contrato a plazo fijo; Vencimiento del  
plazo; Renovación; Transformación a indefinido; Causal de  
término de contrato; Calificación; Tribunales de Justicia; La  
Dirección del Trabajo carece de competencia para  
pronunciarse sobre la causal de término invocada  
contemplada en el artículo 48 letra c) de la Ley N°19.378 y  
las razones de hecho en que se basa, materia cuyo  
conocimiento y resolución es de competencia de los  
Tribunales de Justicia.



N° 22.793 Fecha: 30-IV-2010: el citado dictamen N° 51.663, de 2008, los contratados a honorarios que por la naturaleza de las funciones que desempeñan, recauden, administren o custodien, a cualquier título, fondos o bienes del Estado, están obligados a rendir caución, para asegurar el correcto cumplimiento de sus deberes y obligaciones, en conformidad al artículo 68 de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de esta Contraloría General.

No obstante, cualquiera sea la garantía que, en definitiva, se rinda, la obligación de caucionar debe siempre materializarse en el decreto alcaldicio mediante el cual se apruebe la respectiva contratación a honorarios.

Es oportuno mencionar, que la jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General, a través de sus dictámenes N°s. 30.879 y 9.568, ambos de 2009, ha precisado que en el caso de la póliza de seguro, la persona que tiene la obligación de asegurar la integridad de los fondos o bienes del Estado -en la especie, los contratados a honorarios- deben suscribir el correspondiente convenio con alguna de las compañías aseguradoras autorizadas por este Organismo de Control, constituyendo dicho contrato la póliza de fidelidad funcionaria, y, la prima, el monto a pagar por el afianzado, como contraprestación a la obligación que asume la respectiva empresa, de resarcir el eventual daño que ocasione aquél, por su culpa o dolo, al patrimonio estatal asegurado.

para los efectos de establecer las remuneraciones que deben tomarse en cuenta para determinar el monto de la caución de la especie, procede aplicar el criterio jurisprudencial sustentado en los dictámenes N°s. 68.830, de 1975 y 34.822, de 2006, conforme al cual el contratado a honorarios debe ser asimilado a un grado de la Escala Municipal de Remuneraciones -por corresponder al sector de que se trata-, y, luego, sobre la suma equivalente al sueldo del grado al cual se efectuó la asimilación, proceder al cálculo de la garantía.

N° 73.139 Fecha: 04-X-2016: Sobre el particular, es dable recordar que, según lo previsto en el artículo 11 de la ley N° 18.834, y según lo señalado, entre otros, en el dictamen N° 20.170, de 2011, de este origen, quienes prestan servicios a la Administración bajo la indicada modalidad, no poseen la calidad de funcionarios y tienen como principal norma reguladora de sus relaciones con ella el propio contrato, por lo que el prestador no posee otros beneficios que los que se contemplen expresamente en ese pacto.

Sobre este punto, conviene recordar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 7° del decreto ley N° 799, de 1974, y según se precisó en el dictamen N° 24.872, de 2014, de este origen, la caución en estudio es únicamente exigible a quienes conduzcan un vehículo estatal -en las condiciones que indica esa norma-, por lo que no resulta aplicable a los operadores de vehículos arrendados.

Sin embargo, conviene aclarar que de acuerdo con la jurisprudencia contenida, entre otros, en los dictámenes Nos 14.825, de 1996 y 7.266, de 2005, los empleados a honorarios no pueden efectuar la conducción de vehículos estatales, salvo que una norma de rango legal se los permita, la que no se advierte en el caso en estudio, razón por la cual esa institución deberá revisar la situación de los servidores a honorarios del aludido programa, en los términos expuestos.

Como pago el desempeño colectivo?

Si el 2018 fui 44 horas

pero el 2019 soy 22 horas

por cuanto me pagan



N° 64.321 Fecha:12-X-2011: Como puede advertirse de las normas citadas, el beneficio pecuniario de que se trata, favorece a los trabajadores regidos por ley N° 19.378, que se hayan desempeñado sin interrupción durante todo el año anterior al de su percepción, para una o más entidades administradoras de salud municipal y que se encuentren en funciones al momento del pago de la cuota correspondiente, la cual se determinará de acuerdo al sueldo base y a la de la cuota correspondiente, la cual se determinará de acuerdo al sueldo base y a la asignación de atención primaria municipal que al interesado le corresponda percibir a la data del entero del beneficio, en relación con la jornada de trabajo que sirva.

En este contexto, considerando, por una parte, que la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo prevista en la ley N° 19.813, se paga en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año, de acuerdo al sueldo base, la asignación de atención primaria municipal y la jornada de trabajo a la data de su pago y, por otra, que la señora Oyanguren Figueroa, según la misma expresa, a contar del 21 de marzo de 2011 cumple una jornada de trabajo parcial de veintidós horas, es posible concluir que resultó procedente que la Municipalidad de El Bosque para determinar el monto de la primera cuota, pagada en abril de 2011, haya tenido en cuenta los anotados estipendios que sirven de base de cálculo, que la interesada percibió en dicho mes y año, conforme a la carga horaria que a esa época desarrollaba.

REF.: N° 56.517/2018  
PCS

PERIODO DE TIEMPO QUE INDICA  
RESULTA ÚTIL PARA EL CÓMPUTO  
DEL FACTOR EXPERIENCIA A QUE  
SE REFIERE EL ARTÍCULO 38 DE LA  
LEY N° 19.378.



VALPARAÍSO,

En cumplimiento de las instrucciones contenidas en el oficio N° 5.398, de este año y origen, la Municipalidad de Algarrobo informa que durante el periodo en que la funcionaria doña Ema Amalia Reyes Muñoz se desempeñó en comisión de servicios en el Consultorio Rural de Algarrobo, aquella ejerció la labor de asistente social.

Tal información, cabe precisar, le fue requerida para determinar si ese lapso de tiempo, comprendido entre el 1 de octubre de 2003 al 31 de marzo de 2004, resulta útil para el cómputo del factor experiencia de la carrera del personal regida por la ley N° 19.378.

Al respecto, considerando que el elemento experiencia, a que alude el artículo 38 de la ley N° 19.378 como constitutivo de la carrera funcionaria del personal afecto a esa normativa, se encuentra referido al desarrollo de labores en el sector salud, comprendiendo cualquier tipo de atención que corresponda al desempeño en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud municipal, es dable concluir que el lapso de tiempo indicado en el párrafo precedente resulta útil para el cómputo de puntaje en dicho factor.

Saluda atentamente a Ud.,

N° 42.208 Fecha: 04-XII-2017: Cabe recordar, en todo caso, que una vez que el personal ingrese a la dotación de salud respectiva, nada impide que el puntaje que exceda los 150 puntos por concepto del elemento capacitación sea acumulado para el año siguiente, toda vez que el sistema contemplado en el decreto N° 1.889, de 1995, es –precisamente acumulativo de puntajes (aplica dictámenes N°s. 31.910, de 1996, y 43.196, de 1999).

En este contexto, es dable inferir que la limitación respecto al máximo puntaje que puede obtenerse por concepto de capacitación(150 puntos x año) solo recibirá aplicación una vez que el funcionario se encuentre incorporado a la indicada dotación, y no a la época de su ingreso a la carrera funcionaria.

N° 28.944 Fecha: 3-VI-2009: Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 54 de la ley N° 18.575, establece en su letra c), que son inhábiles para ingresar a cargos de la Administración del Estado, las personas que se hallen condenadas por crimen o simple delito.

A su vez, es necesario añadir que las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades administrativas contempladas en los artículos 54, 55 y 56 de la citada ley N° 18.575, son aplicables a las personas contratadas a honorarios, por expresa disposición del inciso octavo, del artículo 5° de la ley N° 19.896.

Conforme con lo anterior, el municipio en su calidad de órgano integrante de la Administración del Estado, se encontraba impedido de contratar a una persona que le afectara la referida inhabilidad, por haber sido condenada por un simple delito, como acontece en la especie, según consta en el certificado de antecedentes del recurrente.



° 33.810 Fecha: 5-IX-2000: En consecuencia, entonces, un servidor al que, por necesidades del servicio, se le ha postergado o anticipado su feriado, puede desistirse de hacer uso de éste en la fecha fijada por el Alcalde, sin estar obligado a requerir la acumulación de dicho feriado con el del año siguiente, toda vez que el funcionario tiene pleno derecho para solicitar el goce de este beneficio en otra fecha dentro del mismo año calendario, ya que en conformidad con lo dispuesto en el artículo 102 y en el inciso primero del artículo 103 del Estatuto Administrativo para funcionarios municipales, quien determina la oportunidad en que se hará uso del derecho a feriado es, en principio, el funcionario y lo normal es que éste se disfrute en la anualidad correspondiente.

Lo afirmado se ve corroborado por el tratamiento de excepción que en las normas analizadas tienen la acumulación del feriado, ya que sólo rige a solicitud del funcionario, y la atribución del Jefe del Servicio para postergar o anticipar la fecha del beneficio, dado que ello únicamente procede cuando hay necesidades de la entidad de que se trate que así lo aconsejen y, además, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo.



XVIII DIRECCIÓN REGIONAL ARICA  
DEPARTAMENTO JURÍDICO

ARTURO PRAT N° 305  
ARICA

FONO 58-2357867

**OFICIO ORDINARIO: N° 68/2018**

**ANT:** Formulario 2117 folio 77317439083, de  
29.11.2017

**MAT:** Informa lo que indica.

**ARICA, 28 JUN. 2018**

**A :** SR. GERARDO ESPÍNDOLA ROJAS  
ALCALDE ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ARICA

**DE :** SR. MANUEL FUENZALIDA SALVO  
DIRECTOR REGIONAL (S) DE LA DIRECCIÓN REGIONAL ARICA

Se ha recibido en esta Dirección Regional la solicitud del ANT., a través de la que la Ilustre Municipalidad de Arica formuló consulta sobre la exención del Impuesto a la Renta y la obligación de presentar la declaración Anual de Impuesto a la Renta.

En específico, se indicó en la presentación que a partir de agosto de 2016 comenzó a

dichos productos farmacéuticos, siempre que se ajuste a la normativa que rige el arancel respectivo<sup>3</sup>.

A su vez, la venta de medicamentos y otro insumos efectuada por la Dirección de Salud Municipal de Arica no convierten a dicha entidad en una empresa, entendida como "toda organización individual o colectiva en que, utilizando capital y trabajo persigue obtener un lucro o beneficio pecuniario"<sup>4</sup> atendido que es consustancial a dicho concepto el ánimo de lucrar u obtener beneficios pecuniarios, ausente en esta operación al transferirse los medicamentos e insumos al precio de costo.

Teniendo en consideración lo indicado previamente por la Contraloría General de la República, en la medida que la adquisición de medicamentos y otros insumos destinados a la protección y recuperación de la salud no haya sido efectuada con un ánimo o fin de lucro vendiéndose dichos productos a un precio equivalente al costo, la renta de dicha actividad clasificaría en el N°5, del artículo 20 de la LIR, beneficiándose la I. Municipalidad de Arica de la exención de IDPC contenida en el N°1, del artículo 40 de la LIR. En consecuencia, al ser la I. Municipalidad de Arica un contribuyente exento de IDPC en conformidad a lo previsto en el N°1 del artículo 40 ya referido, al no ser aplicable la contraexcepción del inciso final de la disposición citada, respecto de las rentas obtenidas por la farmacia municipal, no queda sujeta a la obligación de presentar una declaración anual de impuesto a la renta.

Sin perjuicio de lo anterior, se hace presente que en la eventualidad que la adquisición de medicamentos o insumos por la I. Municipalidad de Arica hubiere sido realizada con el ánimo de lucrar con su reventa, la renta derivada de dicha operación clasificaría en el N°3, del artículo 20 de la LIR, quedando afecta a IDPC, tributo que debe ser declarado y pagado, de acuerdo a lo dispuesto en el N°1, del artículo 65 y 69 de la LIR, en abril de cada año tributario, mediante la presentación de una declaración de impuesto a la renta por las rentas obtenidas el año comercial o calendario anterior<sup>5</sup>.

N° 62.166 Fecha: 05-X-2012 ... el cese de la relación laboral de la exfuncionaria del Departamento de Salud, señora Carmen Ayala Muñoz, se produjo el día 12 de octubre de 2011, fecha en que se verificó el pago total del incentivo al retiro contemplado en las leyes N°s. 20.157 y 20.250, luego de deducir la suma que aquella debía al municipio, por concepto de licencias médicas rechazadas, decisión esta última adoptada en resguardo del patrimonio municipal.

En cuanto a la retención que hizo el municipio, es dable reiterar que aquella no se ajustó a derecho, por cuanto no existe, en la especie, una habilitación legal expresa para realizar tal descuento sobre estipendios que tienen el carácter de bonificaciones, ya que como ha manifestado este Órgano de Control, entre otros, en el dictamen N° 49.725, de 2012, aquella solo procede en las remuneraciones, de manera que se confirma en ese sentido lo señalado por la Sede Regional del Maule en el oficio cuya reconsideración se solicita

Dictamen 31910 del año 1996: finalmente, los artículos 52 y 53 de este último, establecen tablas conforme a las cuales el municipio debe ponderar los elementos de evaluación y de nivel técnico y especialización, considerando, en el primer elemento, si la evaluación es mínima, media o máxima y, en el segundo, si el nivel técnico es bajo, medio o alto.

así, el reglamento ha dejado la calificación de los elementos mencionados en cada curso o estadía de capacitación a la entidad edilicia y, por lo tanto, a esta le compete fijar los criterios que le deben servir de base para tal objetivo dentro de los límites fijados en el reglamento

# Todo debe estar motivado

Las decisiones administrativas deben necesariamente tener un motivo, el que para algunos equivale a su causa: concebido como la situación puramente objetiva que determina el acto administrativo y le sirve de base.

Si este se revela inexistente, se despoja el acto de dicha causa, acarreando su ilegalidad.

Por tanto, que aun cuando no haya necesidad legal de motivar un acto administrativo y lo haya o no hecho la administración, el interesado tiene derecho a demostrar que los hechos motivaron la decisión eran inexactos o inexistentes, despojando de este modo el acto de su causa.

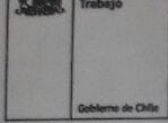
**Pedro Pierry – Ex Ministro Corte Suprema.**

La Corte Suprema sentenció a la Municipalidad de Colbún a pagar más de 100 millones de pesos a la ex directora comunal de salud, y al alcalde a pedir disculpas públicas y capacitarse en materia de derechos fundamentales, tras una demanda por tutela laboral.

La resolución, acotó, deja de manifiesto que la Municipalidad de Colbún vulneró los derechos laborales de Ruth Méndez Díaz y que el alcalde, el director de salud y otros personeros no respetaron las garantías constitucionales que tiene un funcionario público, en este caso, una persona con más de 31 años de servicio , sin ningún tipo de sumario y una hoja de vida intachable, atribuyéndole erróneamente que había utilizado mal los recursos de salud y contratado a una hermana dentro del servicio.

De esta forma la Corte Suprema ordenó que la municipalidad deberá pagar a Ruth Méndez más de 100 millones de pesos por daño moral y vacaciones proporcionales, entre otras materias.

4 de julio está firmado por los magistrados Hugo Dolmestch, Gloria Ana Chevesich y Ricardo Hernán Blanco, integrantes de la Cuarta Sala de Corte Suprema.



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCION DEL TRABAJO  
K1571(337)18

*E. Castro*

ORD. : 1561

**MAT.:** No resulta jurídicamente procedente suscripción de protocolos de acuerdo entre Secretario General de una Corporación Municipal de derecho privado y asociaciones de funcionarios respecto otorgamiento de beneficios no contemplados por la ley N° 19.378.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 20.03.18 de la Sra. Jefa la Unidad de Dictámenes e Informes Derecho.  
2) Presentación de 08.02.18 del Sr. René la Vega Fuentes y de la Sra. Loreto Contreras.

SANTIAGO, 26.03.2018

DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A : SRES. RENÉ DE LA VEGA FUENTES Y LORETO CONTRERAS  
CONTRERAS  
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE CONCHALÍ DE EDUCACIÓN, SALUD Y ATENCIÓN A MENORES  
AVDA. EL GUANACO N° 2531  
CONCHALÍ

Mediante presentación del antecedente 2), Uds. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la Corporación Municipal de Conchalí de Educación, Salud y Atención de Menores, un pronunciamiento respecto de la facultad para suscribir protocolos de acuerdo con las Asociaciones de Funcionarios, para financiar asignaciones y beneficios establecidos en estos protocolos para el personal regido por la ley N° 19.378, respecto de la procedencia de otorgamiento de iguales asignaciones y beneficios concebidos en diferentes protocolos de acuerdo y respecto de la responsabilidad pecuniaria que pueda recaer sobre los participantes de estos protocolos.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 7° de la Constitución Política señala:

*“Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.”*

*“Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derecho de los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.”*

*“Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale.”*

A su vez, el artículo 4°, inciso 1°, de la ley N° 19.378, dispone:

*“En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto de Funcionarios Municipales.”*

Se reitera lo anterior en el artículo 4°, inciso 1°, del Decreto N° 1.889, de 1995, que establece el Reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

De los preceptos antes citados aparece, en lo pertinente, que solo rige como ley supletoria la ley N° 18.883, para resolver situaciones no reguladas por la ley N° 19.378, y en ningún caso para otorgar beneficios o derechos que no estén contemplados en el Estatuto de Atención Primaria Municipal.

Por lo anterior el Código del Trabajo no tiene aplicación supletoria, salvo la situación excepcional contemplada en el inciso 2° del artículo 6° transitorio de la ley N° 19.378 y respecto de las normas sobre protección a la maternidad, paternidad y la vida familiar, contenidas en su Título II, del Libro II por cuanto a estas últimas están sujetos todos los servicios de la administración pública, semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Por la misma consideración antes expuesta esta Dirección ha señalado reiteradamente, entre otros, mediante dictamen N° 625/36, de 28.02.02, que las figuras jurídicas de la cláusula tácita y la regla de la conducta no resultan aplicables a los funcionarios regidos por la ley N° 19.378.

Cabe tener en consideración que si bien los funcionarios de la atención primaria de la salud de que se trata se desempeñan en una corporación de derecho privado, no es menos cierto que ellos desempeñan un servicio público, correspondiéndoles por ley una estructura funcionaria propia de los funcionarios públicos, y por ello, distintas de las relaciones laborales que regula el Código del Trabajo.

Efectuadas estas precisiones, en relación a su consulta referida a la procedencia de considerar como remuneraciones estipendios que tienen su origen en protocolos de acuerdo alcanzados por la Asociación de Funcionarios de la respectiva Corporación Municipal y aquellos

establecidos en el Reglamento pero que no se encuentran contemplados en la ley, cabe manifestar que esta Dirección mediante Ordinario N° 2977, de 06.08.14, y dictámenes N° 5953/375, de 09.12.99 y N° 4635/62, de 17.11.09, señaló que el personal regido por la Ley N° 19.378 sólo puede percibir las remuneraciones que establece dicha normativa y de la manera que ésta determine, esto es, si se cumplen los requisitos legales que hacen procedente el pago de los distintos estipendios regulados en este Estatuto de Salud.

De esta manera no resulta jurídicamente procedente el pago de asignaciones que se encuentren contempladas en el Reglamento Comunal o en Protocolos de acuerdo suscritos con las asociaciones de funcionarios que no estuvieren regulados en la citada normativa.

Lo anterior es sin perjuicio de la asignación especial transitoria contenida en el artículo 45 de la ley N° 19.378 que la entidad empleadora puede otorgar a una parte o a la totalidad de los funcionarios, siempre que exista disponibilidad presupuestaria y se cumplan los requisitos copulativos que para ello determina la ley.

Señalan Uds. que las asociaciones de funcionarios argumentan que los funcionarios regidos por la ley N° 19.378 cuentan con facultades para negociar colectivamente y que las asignaciones logradas en acuerdos anteriores constituirían derechos adquiridos. Sobre este particular cabe consignar que en virtud de lo señalado expresamente por el inciso 2° del artículo 4° de la ley N° 19.378 y artículo 4°, inciso 2° del Decreto N° 1.889, de 1995, el personal de la atención primaria de la salud no tiene derecho a negociar colectivamente constituyendo la única excepción la contenida en dictamen N° 5087/227, de 04.09.92, el que se encuentra referido a un convenio colectivo que hubiere sido suscrito por las partes con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley N° 19.378.

Atendido lo antes señalado no corresponde emitir pronunciamiento respecto de su segunda inquietud, esto es, respecto de la procedencia de otorgar iguales asignaciones o beneficios contenidos en distintos protocolos de acuerdo.

Por último, en relación a la responsabilidad pecuniaria que pudiere recaer sobre los participantes de estos protocolos cabe señalar que dicha materia no es de competencia de esta Dirección del Trabajo pudiendo ser determinada por la Contraloría General de la República y/o por los Tribunales de Justicia, según fuere procedente.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumplo con informar que no resulta jurídicamente procedente la suscripción de protocolos de acuerdo entre el Secretario General de una Corporación Municipal de derecho privado y las asociaciones de funcionarios respecto de beneficios no contemplados en la ley N° 19.378.

Saluda atentamente a Uds.

JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO  
ABOGADO  
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



LBP/MSGC/msgc  
- Jurídico  
- Partes  
- Control



1. La ley 19.378, en su artículo 4 inc. 2: El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su **naturaleza jurídica de funcionarios públicos**, podrá
2. **N° 31.923 Fecha: 23-IV-2015** consta en el “Plan de Salud Rural Comuna de Vicuña 2015”, aprobado por el decreto N° 426, de 2015, de la respectiva municipalidad, que con el objeto de mejorar el sistema de transporte del “Departamento de Salud Rural”, se consignó la meta de **adquirir un vehículo**. Por consiguiente, en atención a la normativa y jurisprudencia citada, cabe concluir, en la especie, que estando la antedicha compra prevista en el anotado instrumento y directamente relacionada con las acciones de salud que dan derecho a recibir el aporte estatal del precitado artículo 49 de la ley N° 19.378, resulta procedente financiar con cargo a los mismos fondos, la adquisición de un vehículo requerido para el traslado del personal a los diversos consultorios rurales de la comuna de Vicuña.
3. 61.043 del 24-12-2008: “Los servidores afectos a la ley 19378 solamente pueden percibir los beneficios que en dicha ley se establecen, entre los cuales no se encuentra el pago del feriado proporcional.”
4. ORD. N°6121/98 28-dic-2016: la cláusula tácita es propia de un contrato consensual y no resulta aplicable a los derechos y beneficios del personal por el que se consulta, el cual se rige por la ley 19.378 y sus Reglamentos, no resultando procedente el otorgamiento de beneficios por esta vía a este tipo de personal.

👍 9 💬 Comentar ➡ 7



**Municipalidad de Conchalí** 

hace 5 horas

Alcalde De la Vega se reúne con Asociaciones de Trabajadores de la Salud y llegan a acuerdo para firmar prontamente protocolo que asegura beneficios a los asociados. 🍌🍌🍌



## Rol N° 38.681-2017.

En caso de que hayan sido renovados por dos periodos

### Suprema admite carácter indefinido de funcionarios públicos a contrata

Las autoridades públicas no tendrán libertad para remover a sus empleados, si no especifican bien el por qué del despido.

Por Florencia Gilmore y Juan Nicolás Gamboa

La Corte Suprema le generó ayer un problema al recién asumido Gobierno y las necesidades que surge de remover funcionarios públicos. La Tercera Sala, en fallo dividido, reconoció el "carácter indefinido" de las relaciones contractuales de más de dos años con personal a contrata.

El dictamen surge al amparo de un recurso de protección entablado por un funcionario a contrata de la Superintendencia de Valores, despedido "de manera injusta y sin motivos", de acuerdo a la resolución, que fue acogido por el máximo tribunal. Allí reconoce que existen restricciones al poner término a los empleos a contrata para personas que han tenido renovaciones por más de dos periodos, y eso se traduce en "relaciones indefinidas por el Estado".

Ante eso, distintos abogados explican que ahora las autoridades públicas no tendrán libertad para remover o poner fin a los contratos laborales, si no es especificando muy claramente el por qué del despido.

Lo que antes implicaba un simple "se pone término a su contrata por no ser requeridos sus servicios", hoy significará



dictar una resolución detallada para que se explique por qué lo está echando.

Según el abogado Luis Cardozo, el fallo es relevante porque es una sentencia que la corte dicta justo en el proceso de que una nueva administración se instala.

Los términos de los contratos de funcionarios públicos en los cambios de administración, explica, "van a judicializarse muchísimo más".

Para Francisco Espinoza, abogado del estudio Alessandri, esta resolución "obliga al Estado a justificar y acreditar los despidos. No basta por invocarlas. Ahora las entidades públicas tendrán que entregar las justificaciones necesarias para cursar una desvinculación".

Para Enrique Evariz, socio de Cabillos Evans, esto podría generar un problema para el Estado, ya que "una innumerable cantidad de personas podría ingresar a las filas de los funcionarios pú-

blicos del Estado con los costos que implica".

Este fallo también provocará, agrega Paulina Miranda, socia de PPI Legal, que la comunicación de las renovaciones o despidos de algún funcionario, debe comunicarse apropiadamente en los plazos (30 días antes del 31 de diciembre). "Si no se cumple esto, podría derivar en problemas para el Estado", dice. Esto ya que el máximo tribunal reconoció problemas de este tipo frente al despido del funcionario.

Pese a esto, el abogado y socio de Desarrollo y Trabajo Consultores, Joaquín Cabrera, dice que no será un problema para el Estado, sino que provocará un mayor cuidado del Ejecutivo. "Cualquier decisión que tome el gobierno debe estar bien fundamentada ya que la estabilidad laboral es algo que se busca y está asegurado por la legislación".

Octavo: Que en la actualidad, es un verdadero axioma 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 CGR comenzó a aplicar decididamente con ocasión del Dictamen N°85.700.

Se acoge la acción deducida, ordenándose la inmediata reintegración por la recurrida del funcionario desvinculado con expresa continuidad de sus remuneraciones computadas desde el momento en que se produjo la separación hasta su efectiva reincorporación, reintegro que se realizará en las mismas condiciones en las que aquél se desempeñaba al momento de ser desvinculado

Nº 37.591, 01-11-2003: Sobre el particular, cabe advertir que las antedichas consideraciones no obstan a lo concluido en el dictamen de cuya reconsideración se trata, siendo útil precisar que los dirigentes gremiales no tienen derecho a percibir viáticos cuando asisten a seminarios, en su calidad de tales, es decir, en el desempeño de sus labores de representación gremial, cuyo desarrollo no corresponde ordenar al Alcalde y, por ende, no pueden ser materia de comisiones de servicios o de cometidos funcionarios, que son los casos en que, según expresamente lo dispone el artículo 97, letra e), de Ley No 18.883, proceden los viáticos

En efecto, según lo dispone el artículo 1º del DFL Nº 262. de 1977, del Ministerio de Hacienda, -Reglamento de Viáticos para el Personal de la Administración Pública-, el pago de viático procede cuando el servidor, en su carácter de tal y por razones de servicio, debe ausentarse del lugar de desempeño habitual, dentro del territorio nacional, esto es, cuando se le ordena un cometido o una comisión de servicios

Luego y atendido que no corresponde al Alcalde, en su calidad de Jefe Superior del Servicio, ordenar el desarrollo de labores de representación gremial, éstas no pueden ser materia de un cometido funcionario o de una comisión de servicios y, por lo tanto, no dan derecho a la percepción de viáticos en los términos que establece la disposición reglamentaria antes citada (Aplica criterio contenido en el Dictamen No 3.433, de 1996)

Por consiguiente, habida consideración a lo señalado precedentemente, no corresponde el pago de viáticos a los funcionarios que, en su calidad de dirigentes gremiales, concurren a seminarios u otros cursos de capacitación

Ratifícase el Dictamen No 52.819, de 2002

N° 8.256 Fecha: 26-III-2018; En atención a lo indicado, y considerando que la mencionada ley N° 19.378 no contempla normas sobre **incompatibilidad de cargos**, corresponde señalar, en lo que interesa a los efectos del presente pronunciamiento, que el artículo 84 de la ley N°18.883 establece que todos los empleos regidos por ese estatuto son incompatibles con las funciones o cargos de elección popular.

Agrega el inciso tercero de dicho precepto legal, que en el evento de que un funcionario asumiere un nuevo cargo incompatible, cesará por el solo ministerio de la ley en el anterior.

Luego, teniendo presente que el cargo de concejal es de elección popular, cabe manifestar que una vez asumido este por parte de un funcionario que desempeña un cargo regido por la ley N° 19.378, le afectaría la incompatibilidad regulada por el artículo 84 antes citado.

En conformidad con lo expresado, y en atención a que, en la especie, el señor Fabián Rojas Andrade **se rige por la ley N° 19.378 y fue proclamado concejal** de la comuna de Putaendo mediante “Sentencia de Proclamación de Concejales” N° 13, de 1 de diciembre de 2016, del Tribunal Electoral Regional de la Quinta Región de Valparaíso, asumiendo en el cargo el 6 de diciembre de la misma anualidad, es dable concluir que **se encuentra afectado por la incompatibilidad en análisis, no resultando procedente que siga desempeñándose como empleado municipal bajo ese estatuto**, toda vez que el respectivo nombramiento ha cesado por el solo ministerio de la ley .

**ORD. N°2008/28** - 25-abr-2018: De esta manera, en opinión del suscrito, resulta jurídicamente procedente que un funcionario de la atención primaria de la salud perciba por concepto de asignación de desempeño difícil distintos porcentajes de la misma, si desempeña labores tanto en un establecimiento calificado de desempeño difícil urbano como en uno rural.

Por lo anterior, y considerando que esta asignación es una recompensa para aquellos funcionarios que prestan servicios en este tipo de establecimientos que presentan un mayor grado de dificultad, en el caso de la asignación en estudio un primer factor a considerar, es la verificación de si la funcionaria se desempeña o no en un establecimiento que el Ministerio Salud señale como de desempeño difícil, ya sea urbano o rural. Efectuado este primer análisis, se deberá considerar la jornada que la funcionaria desempeña en cada uno de estos establecimientos.

Por consiguiente, en base a las consideraciones expuestas y normas legales citadas, cumpla con informar a Ud. que el monto a pagar mensualmente al funcionario regido por la ley N°19.378 por concepto de asignación de desempeño difícil será el que determine el Ministerio de Salud para cada establecimiento que sea calificado como tal, en proporción a la jornada que en ellos desempeñe.

TERCERO: Que como se lee en el Decreto Alcaldicio impugnado agregado en copia a fojas 18, se dan entre sus considerandos 1º a 15º las razones por las cuales se adopta la decisión de dejar sin efecto la aprobación de las bases del concurso público, ya aludido, las que se confirman en el respectivo informe del Alcalde agregado a los autos, y que consisten básicamente en la detección de errores e ilegalidades en las bases confeccionadas al efecto.

SEXTO: Que, en el presente caso, sin entrar a pronunciarse sobre la legalidad y/o la arbitrariedad del Decreto impugnado, resulta determinante analizar si la decisión de la autoridad municipal de dejar sin efecto el Decreto que aprobó las bases del concurso público para proveer el cargo respectivo, vulnera o no las garantías constitucionales que indica el recurrente.

NOVENO: Que por último, en relación a la afectación de los derechos y garantías de la libertad para adquirir el dominio de toda clase de bienes y el derecho de propiedad, consagrados en los números 23 y 24 del artículo 19 de la Constitución Política de la República, tampoco pueden resultar afectados por el decreto que dejó sin efecto la aprobación de las bases del concurso materia de este recurso, como quiera que el recurrente no tiene un derecho de propiedad sobre el cargo público al que aspiraba, sino que únicamente una mera expectativa de servirlo, no pudiendo producirse la vulneración de las garantías que alega.

Por estas consideraciones, **SE RECHAZA** el recurso de protección deducido en lo principal de fojas 22, en representación de don Juan Antonio Lobos Viguera, en contra de la Ilustre Municipalidad de Rinconada y de su Alcalde don Pedro Caballería Díaz.

NºProtección-225-2018.

ORD. N°1078: 28-feb-2018: Mediante presentación del antecedente 3) Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la I. Municipalidad de San Ramón, un pronunciamiento referido a la procedencia de que funcionarios que se rigen por la ley N°19.378 y que se desempeñan en el Departamento de Salud Municipal puedan inscribirse como socios de la Asociación de Funcionarios Municipales Tercer Milenio, que agrupa a funcionarios regidos por la ley N°18.883.

Efectuadas estas consideraciones, es posible sostener que, en la especie, en virtud de la libertad sindical de que goza la Asociación de Funcionarios Municipales Tercer Milenio para determinar si resulta procedente incorporar como miembros de la misma al personal regido por la ley N°19.378 que se desempeña para la citada Municipalidad, debe tenerse en consideración lo que para estos efectos determine el estatuto de la referida Asociación de Funcionarios.



Rol: 35.110-2017 - Corte Suprema : Confirma legalidad Dictamen 3646 del año 2017 de la CGR.

Descuentos de Caja de Compensación son Voluntarios y como máximo puede descontarse un 15%.

Décimo Quinto: Que por lo expuesto, el Dictamen N° 3646-2017, emitido por la Contraloría General de la República no es ilegal ni arbitrario, razón por la cual no se han conculcado las garantías que las recurrentes han invocado en el recurso de protección interpuesto en estos autos.

Décimo Sexto: Que con motivo de lo antes expresado, no se hace lugar a los recursos de apelación señalados en el fundamento cuarto de esta sentencia.

Por estas consideraciones y de conformidad, además, con lo prevenido en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y en el Auto Acordado de esta

# LEY NÚM. 21.077: DESCUENTOS VOLUNTARIOS COOPERATIVAS

"Artículo 54 bis: Tratándose de funcionarios del sector público, el límite para los descuentos voluntarios por planilla establecido en el artículo 96 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, o bien el límite contemplado en el artículo 95 de la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, será del 25% cuando los descuentos adicionales sean a favor de cooperativas de las que el funcionario sea socio."

ORD. :SANTIAGO, 17.02.2016 - 1024 / 021 /1.- Respecto de su primera consulta referida a si la entidad empleadora debe otorgar el tiempo de traslado a la madre que opta por postergar su hora de entrada o adelantar su salida, cabe señalar que de acuerdo con la doctrina contenida en dictamen N°59/2, de 07.01.10, en lo pertinente, las madres trabajadoras de empresas obligadas a mantener sala cuna, que dejan a sus hijos menores de dos años en dicho establecimiento proporcionado por el empleador y que con el objeto de dar alimento a sus hijos postergan o adelantan, en una o en media hora, el inicio o el término de su jornada de trabajo, les asiste el derecho a exigir la ampliación de dicho permiso de alimentación al tiempo necesario para el viaje de vuelta al lugar de trabajo desde la sala cuna, en el caso de aquellas que hayan optado por postergar el inicio de su jornada diaria, o del lugar de trabajo a la sala cuna, si han elegido adelantar el término de la misma para ejercer el derecho de que se trata, así como el pago por el empleador del valor de los pasajes por el transporte que deben emplear para tal efecto.

N° 6.400 Fecha: 02-III-2018 – 85700: El mismo razonamiento es aplicable a las renovaciones dispuestas en términos diferentes, por ejemplo, rebajando el grado asimilado de la contrata o reduciendo las horas asignadas en la designación anterior.

El criterio no rige, en cambio, en aquellos casos en que la preceptiva que regula el empleo:

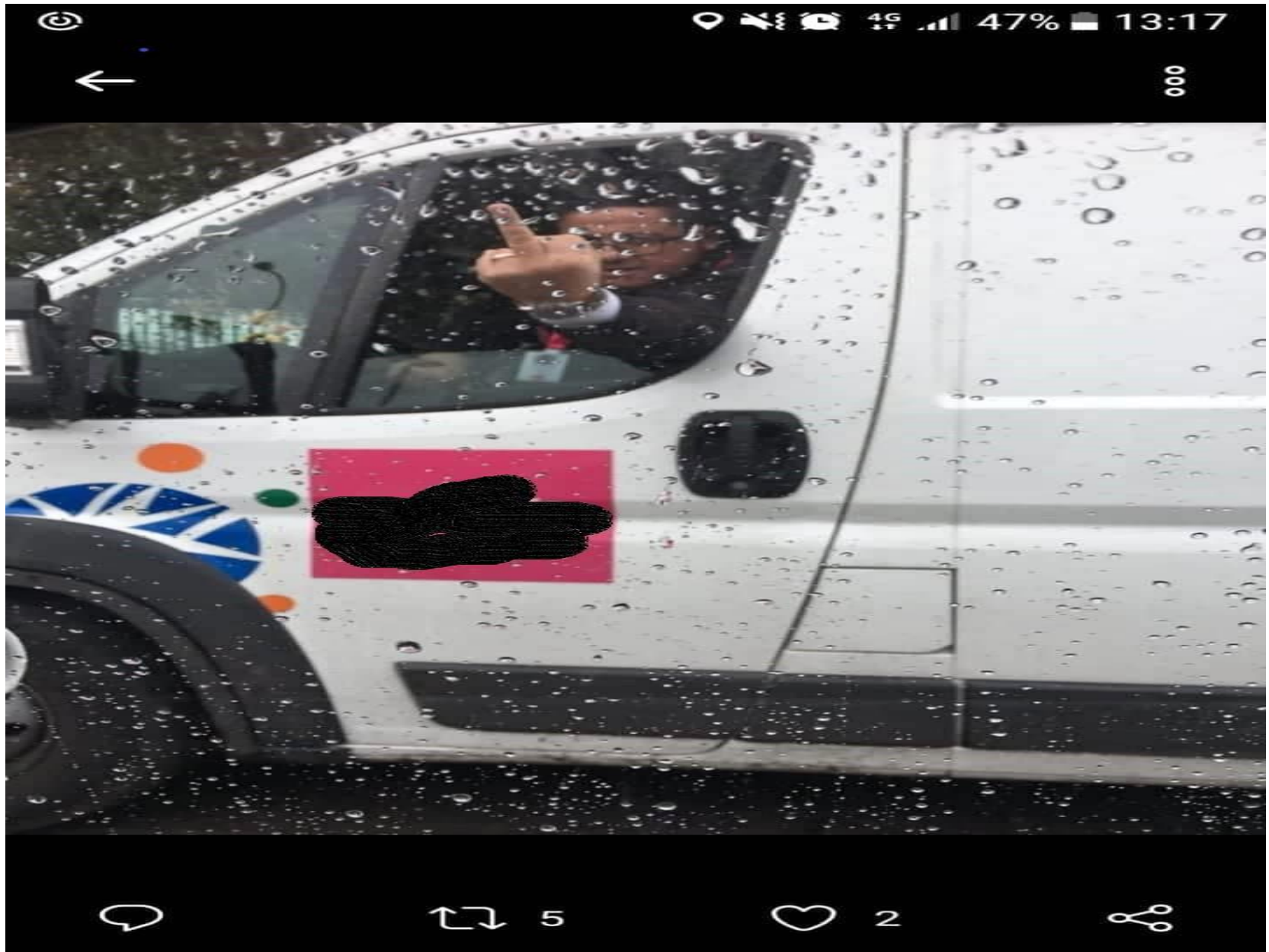
c) corresponda a designaciones que el ordenamiento jurídico que las regula contemple para el reemplazo de otros servidores, como sucede con los contratos de reemplazo del sector salud (incluido el municipal) y docente (tal como lo expresó el dictamen N° 92.273, de 2016, de este origen), o sin ser concebidas para aquel fin específico, sean dispuestas expresamente para el reemplazo de otro servidor.

Asimismo, el criterio en cuestión tampoco resulta aplicable respecto a los jefes de gabinete y asesores en gabinetes de ministros, subsecretarios y jefes de servicios. En efecto, atendida la naturaleza de confianza que existe entre esas autoridades y quienes desarrollan las labores comentadas.

Además, en el evento que el funcionario hubiere sido separado de sus labores a causa de la irregular medida, procederá que el servicio respectivo lo reincorpore a sus funciones y le pague las remuneraciones correspondientes al tiempo en que, por motivos no imputables a sus actuaciones, no pudo desempeñarse en la calidad que le incumbía (aplica dictámenes N° 9.317 y 11.316, ambos de 2017).

DEBO PRESENTAR TODOS LOS PAPELES AL  
CONCURSO...

N° 25.008 Fecha : 24-IV-2013: Ahora bien, en lo vinculado a que tanto el señor José Moscoso Godoy, y don Ian Gudenschwager Aguayo, fueron dejados fuera de bases del concurso en estudio, atendido a que no acompañaron, entre otros documentos, el certificado de experiencia laboral y de situación militar regular al día, útil es señalar, que este Organismo Contralor en los dictámenes N°5 27.436, y 79.166, ambos de 2010, ha precisado que la oportunidad en que quienes participan en un concurso público, deben presentar los documentos que demuestren el cumplimiento de las exigencias para el correspondiente cargo, es al momento de la postulación, excepto, por cierto, que aquéllas sólo puedan comprobarse mediante la documentación pertinente requerida por el propio órgano administrativo empleador, como sucede con los certificados de salud y de antecedentes; y, que según el criterio contenido en el dictamen N° 36.244, de 2009, entre otros, de esta Entidad Fiscalizadora, es responsabilidad de cada interesado que la formalización de su postulación se ajuste a lo establecido en las bases del certamen, lo que no aconteció en la especie, por lo que no se advierte ilegalidad o arbitrariedad en la actuación de la comisión de selección del concurso, al tiempo de dejar fuera de bases a los peticionarios por no acompañar los referidos certificados.



Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

**Dictamen nº 84165 de 1976:** El principio de probidad administrativa, impone deberes a todo funcionario público no solo en el desempeño mismo del cargo dentro del servicio y durante la jornada de trabajo, sino que se extiende también a su comportamiento fuera de aquel.

**4170 de 2012:** que haya sido fuera de la jornada, ello no impide que se haya infringido la PA



N° 45.206 Fecha: 04-XII-2001: A mayor abundamiento, conviene destacar que las normas de la ley 19.378, constituyen disposiciones estatutarias de derecho público que contienen mandatos imperativos, por lo que no procede que la autoridad conceda a dichos servidores beneficios no establecidos en los preceptos legales respectivos. (Aplica criterio contenido en el dictamen N° 13.731 de 1997).

N° 16.760 Fecha: 03-III-2016: solicitar un pronunciamiento acerca de la eventual incompatibilidad que afectaría al señor Patricio Sepúlveda Silva, quien se desempeña como académico jornada completa en la Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación -UMCE- y en el Liceo Experimental Artístico.

Como cuestión previa, es útil anotar que según los registros de esta Entidad de Control, el señor Sepúlveda Silva ejerce un cargo como académico en la UMCE por 44 horas. Asimismo, y conforme con los antecedentes tenidos a la vista, también se desempeña en el individualizado liceo.

Enseguida, es dable agregar que la referida corporación es una entidad de carácter privado, y que administra el indicado establecimiento educacional según lo establecido en el decreto ley N° 3.166, de 1980, por lo que las relaciones laborales existentes al interior de aquel, son de derecho privado y se rigen por el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el inciso primero del artículo 86 de la ley N° 18.834, previene, en lo que interesa, que todos los empleos a que se refiere ese cuerpo estatutario serán incompatibles entre sí y lo serán también con todo otro cargo o toda otra función que se preste al Estado.

Sin perjuicio de lo expuesto, es del caso hacer presente que habida cuenta de que el señor Sepúlveda Silva ejerce un cargo de 44 horas en la UMCE y, como se anotó, también labora en el mencionado liceo experimental, **aquella deberá adoptar las providencias necesarias para que dicho servidor cumpla efectivamente su jornada de trabajo.**

## PRIMER JUZGADO DE LETRAS DE MELIPILLA - RIT O-72-2016:

**Consd. Decimo Tercero:** En consecuencia, los servicios prestados por el actor no son ni accidentales, sino que se trata de servicios habituales y necesarios y no corresponden a un cometido específico. Debiendo cumplir con un horario determinado, bajo la dirección y supervisión que hacían sus superiores.

Debe concluirse por tanto que no son aplicables ninguna de las hipótesis del art. 4 de la Ley 18.883, y dado que no nos encontramos frente a una relación estatutaria de funcionario municipal, ó le son plenamente aplicables las disposiciones del Código del Trabajo

**SE DECLARO:**

II.- Que existió relación laboral entre el demandante JORGE ANDRES TAPIA REYES y la demandada I.MUNICIPALIDAD DE MARiA PINTO desde el 2 de enero de 2013 hasta el 30 de junio de Í 2016.

C de A, San Miguel : ROL N° 335-2017-ref-la:

SEGUNDO: Que en consecuencia, no apareciendo del mérito de los antecedentes indicio alguno que permita inferir que la actividad desarrollada por el actor, corresponda a alguna de aquellas descritas en el artículo 3° de la Ley 18.883, como tampoco a las señaladas en el inciso 1° del artículo 4° de la misma ley, o a alguna de las situaciones contempladas en el artículo 1° del Código del Trabajo, imposibilita dar por cierto que los litigantes en esta causa hubieren estado vinculados por un contrato de trabajo en los términos descritos en el artículo 7° del Código del ramo. Relación que por las razones expresadas tanto en esta sentencia como en la de nulidad, **ciertamente es de prestación de servicios a honorarios, y por ende de naturaleza civil. Lo que lleva necesariamente a concluir, que la demanda deducida por don Jorge Andrés Tapia Reyes en contra de la Ilustre Municipalidad de María Pinto, debe ser desestimada.**

En mérito de lo expuesto y vistos, además lo dispuesto en los artículos 1, 7, 8 y 9 del Código del Trabajo, Ley 18.883, Ley 18.695 y Ley 18.575,

SE RESUELVE: 1.- SE RECHAZA en todas sus partes la demanda de nulidad de despido, despido injustificado y cobro de prestaciones laborales, deducida por Jorge Andrés Tapia Reyes en contra de la Ilustre Municipalidad de María Pinto. 2.- Estimando estos sentenciadores que el demandante ha tenido motivo plausible para litigar, se le eximirá del pago de las costas de la causa, debiendo cada litigante soportar las que le son propias.

Los dictámenes N°s. 31.916, de 2016, y 10.366, de 2017, entre otros, los plazos que la ley establece para las actuaciones de la Administración tienen por finalidad la implantación de un buen orden administrativo para el cumplimiento de sus funciones y ejercicio de sus potestades, de manera que, salvo disposición legal expresa en contrario, su vencimiento no impide que esas actuaciones se lleven a cabo válidamente con posterioridad a dicha expiración.

ORD. : Nº 1579/023- 11.04.2006: De acuerdo con la normativa legal y reglamentaria citadas, el legislador ha precisado el carácter técnico y objetivo del concurso, la indispensable publicidad de su convocatoria y el propósito de seleccionar según los antecedentes presentados, al personal más idóneo que cumpla con los requisitos exigidos en esa convocatoria concursal.

De lo anterior, se colige que en ninguna de las disposiciones legal y reglamentaria aplicables en la especie se ha exigido ninguna cantidad determinada de postulantes para que sea válido un concurso, como tampoco se exige la formulación de una terna para hacer la selección de el o los postulantes más idóneos, de manera que será válido el concurso que cumpla con los requisitos ya indicados, esto es, que sean amplios, públicos, abiertos a todo concursante que cumpla con aquellas exigencias, y con la anticipación fijada por la ley.

Asimismo, la pluralidad o singularidad de candidatos o postulantes al concurso respectivo, no tiene que ver con los requisitos ni afecta la validez del concurso, sino que se relaciona con la posibilidad de elegir mejor cuando participan más de dos candidatos, de manera que no afecta la validez del concurso si se presenta un postulante o cuando se selecciona a un candidato que respostuló, si en cualquiera de estos casos se cumplieron con los requisitos exigidos por la ley y por las bases aprobadas por el Concejo Municipal del concurso respectivo.

N° 5.243 Fecha: 20-II-2018: Solicita que tiene derecho a la asignación de responsabilidad directiva, no obstante su calidad de dirigente gremial, ya que fue elegida como tal después de haber asumido el cargo de encargada del programa de salud mental del Cesfam de Quemchi

La municipalidad argumenta que dichos pronunciamientos ordenan el pago de la mencionada asignación a una funcionaria que no desempeña efectivamente dichas labores, **esta emplea 37 de las 44 horas de su designación para atender labores gremiales**, tanto de la asociación comunal de Quemchi, como de la federación de Chiloé, por lo que en la práctica no realiza labores de jefatura.

A su vez, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 10.856 y 39.021, ambos de 2014, ha precisado que el otorgamiento de la referida asignación está vinculado al ejercicio de un cargo que suponga el desarrollo efectivo de funciones directivas o de jefatura.

Por su parte, el artículo 25 de la ley N° 19.296 prescribe, en lo que interesa, que los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero, consistente en la inamovilidad en sus cargos, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado su mandato como tales, lapso en el cual no podrán ser trasladados de la localidad o función que desempeñaren, sin su autorización por escrito.

En este contexto, cabe señalar que la referida inamovilidad se refiere al cargo en el cual se encuentra designado un funcionario, y no a los estipendios que percibía antes de acceder al respectivo fuero (aplica dictámenes N°s. 77.891, de 2015, y 22.694, de 2016).

En consecuencia, de lo informado por la entidad edilicia se desprende que esta determinó conceder la bonificación en comento a la señora Alarcón Álvarez en su calidad de encargada del programa de salud mental del Cefam de Quemchi, no resultando pertinente que se le continúe pagando dicho estipendio en proporción al tiempo en que no ejerce efectivamente las funciones de responsabilidad, ya que lo contrario significaría que se estaría desvirtuando el objetivo de la referida normativa, cual es que su otorgamiento esté vinculado al ejercicio efectivo de un cargo que suponga el desarrollo de funciones de jefatura, tal como lo ha precisado esta Entidad Fiscalizadora, entre otros, en el dictamen N° 13.139, de 2002.

Por ende, se reconsideran los oficios N°s. 3.333 y 5.137,



N° 2.456 Fecha: 22-I-2018: reclama en contra de dicha entidad edilicia por haber efectuado descuentos equivalentes al 82% del total de sus remuneraciones percibidas en el mes de septiembre de 2016, luego de haberse prorrogado la suspensión dispuesta en la tramitación del sumario administrativo que indica.

Luego, de acuerdo con la jurisprudencia administrativa de este Organismo de Control contenida en los dictámenes N°s. 30.012, de 2000, y 38.883, de 2003, entre otros, ante la suspensión del empleo de un servidor, deben continuar practicándose los descuentos previsionales y de salud a que se encuentre afecto, los que deben calcularse en relación al porcentaje de los estipendios respecto de los que ha conservado su goce.

En armonía con la reseñada jurisprudencia, cabe concluir que así como ocurre con las cotizaciones previsionales y de salud, cualquier otro descuento a que esté sujeto el funcionario afectado con la prórroga de la mencionada medida preventiva, debe calcularse sobre los emolumentos que ha conservado, esto es, sobre el cincuenta por ciento de sus remuneraciones.

Por otra parte, y en cuanto a lo indicado por la peticionaria, en orden a que se le habrían estado efectuando descuentos voluntarios correspondientes al 32% de su renta, cumple con hacer presente que de acuerdo con lo dispuesto en el referido artículo 95 de la ley N° 18.883, tales deducciones no pueden exceder del quince por ciento de la remuneración.

N° 1.359 Fecha: 17-I-2018 : época a partir de la cual debe contabilizarse el período de once meses de desempeño continuo para el otorgamiento de la ley N° 20.645,

el pronunciamiento N° 75.681, de 2014, señaló que el periodo de once meses de desempeño que procede considerar para otorgar el citado beneficio, debe contabilizarse desde su pago, aunque este se produzca en un mes distinto al de noviembre.

Requisitos:

- a) encontrarse en servicio a la fecha de pago de la asignación;
- b) haber prestado servicios para una o más de las entidades o establecimientos de salud indicados;
- c) que esos servicios se hubieren prestado, sin solución de continuidad, durante los once meses anteriores al pago del beneficio.

No obstante, como lo ha precisado la jurisprudencia administrativa de este origen, en los dictámenes N°s. 31.916, de 2016, y 10.366, de 2017, entre otros, los plazos que la ley establece para las actuaciones de la Administración tienen por finalidad la implantación de un buen orden administrativo para el cumplimiento de sus funciones y ejercicio de sus potestades, de manera que, salvo disposición legal expresa en contrario, su vencimiento no impide que esas actuaciones se lleven a cabo válidamente con posterioridad a dicha expiración.

En consecuencia, cabe manifestar que la fecha a partir de la cual se debe computar el plazo de once meses de desempeño sin solución de continuidad en las dependencias señaladas en el artículo 1° de la ley N° 20.645, para la percepción de la asignación en cuestión, es aquella correspondiente a la de su pago efectivo.

N° 1.379 Fecha: 17-I-2018: como cuestión previa, cabe indicar que la anotada Contraloría Regional atendió diversas presentaciones de la peticionaria respecto del factor experiencia, en relación con su desempeño en el Hospital San José de Puerto Varas, resultando pertinente destacar que por el oficio N° 6.360, de 2015, se concluyó que debían reconocérsele los servicios prestados por aquella en dicho establecimiento por el periodo comprendido entre julio de 1995 y enero de 1996 - además de los que ya se habían acreditado-.

A su vez, el artículo 31, inciso primero, del citado decreto N° 1.889, de 1995, preceptúa que el puntaje de experiencia se concederá a los funcionarios por cada dos años de servicios efectivos.

experiencia y capacitación, cuya sumatoria permite el cambio de nivel, el que opera a contar de la fecha en que el servidor complete el puntaje requerido para ello, momento desde el cual le asiste el derecho a percibir la remuneración correspondiente al mismo (aplica criterio contenido en el dictamen N° 29.560, de 2016).

a esa data contaba con una experiencia para efectos de su carrera funcionaria de 8 años y 7 meses en el referido hospital, y 13 años, 3 meses y 24 días en la citada entidad edilicia....

Por lo tanto, al 24 de enero de 2014, la experiencia de la recurrente -21 años, 10 meses y 24 días- resultaba equivalente a 10 bienios, cumpliendo los 22 años y en consecuencia 11 bienios, en el mes de marzo de 2014, cuyo puntaje debió ser considerado, sumado al correspondiente a capacitación, para determinar su nivel dentro de la categoría funcionaria en dicha época. En consecuencia, la Municipalidad de Fresia deberá regularizar la situación de la recurrente,

N° 5.309 Fecha: 20-II-2018: solicitan la reconsideración del dictamen N° 65.492, de 2011, que concluyó que los servidores de la unidad encargada de salud en la entidad administradora no se encuentran comprendidos entre los beneficiarios de la asignación de responsabilidad directiva prevista en el artículo 27 de la ley N° 19.378

la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 12.231, de 2015, y 13.817, de 2017, ha concluido que el pago de la asignación del artículo 27 de la ley N° 19.378 procede respecto del personal que se desempeñe en labores de responsabilidad en los consultorios o centros de salud -así como en las estaciones médicas de barrio, en la medida que estas últimas dependencias formen parte del segundo de los establecimientos aludidos-, según la estructura organizacional determinada por la entidad edilicia, y en ese orden se hayan fijado tales funciones de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 del mismo texto legal.

En ese orden de consideraciones, cumple con manifestar que la entidad administradora debe determinar en su organigrama el personal al que se le concederá el emolumento en cuestión, siempre que cumpla las condiciones aludidas precedentemente, no beneficiando, por tanto, a quienes se desempeñan en la unidad administradora de la salud municipal, caso en el cual se encuentran los peticionarios, por lo que no cabe sino desestimar la solicitud de reconsideración de la especie.

N° 6.381 Fecha: 02-III-2018: En cuanto al valor a que asciende el beneficio, el dictamen N° 101.461, de 2015, que modificó la jurisprudencia existente en la materia hasta esa fecha, manifestó que como el beneficio de sala cuna es una obligación impuesta por ley al empleador, su concesión debe ser enteramente gratuita para los hijos de su personal femenino, cualquiera sea la modalidad elegida para otorgarlo.

III.- CASOS EXCEPCIONALES RECONOCIDOS POR LA JURISPRUDENCIA DE LA CONTRALORÍA GENERAL, POR LOS CUALES SE PUEDE ACCEDER AL BENEFICIO DE SALA CUNA EN UNA MODALIDAD DISTINTA A LAS PREVIAMENTE EXPUESTAS.

1. Por enfermedad grave del menor de dos años que imposibilita su asistencia a una sala cuna.
2. Funcionarias que se desempeñan fuera del territorio nacional.
3. Funcionarias que se desempeñan en zonas aisladas, en los que no existen salas cunas autorizadas por JUNJI, o por el Ministerio de Educación, en las que tampoco existen salas cunas pertenecientes a otras entidades públicas con las cuales puedan celebrarse convenios de colaboración para obtener cupos en las salas cunas institucionales de esas reparticiones.
4. Elección de la sala cuna, cuando ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos.

N° 2.475 Fecha: 22-I-2018: PH consulta si el certificado de equivalencia de estudios para fines laborales habilita a los funcionarios que realizan labores de conducción de vehículos que transporten pacientes y equipos, y que cumplieran con los demás requisitos, a percibir el bono contemplado en la ley N° 20.157.

El anotado certificado habilita a quien lo obtenga para ingresar a la Administración, cabe tener presente que aquel solo es útil para fines laborales, y bajo ningún concepto permitirá continuar estudios superiores.

Al respecto, es útil manifestar que del examen de la historia de la ley N° 20.157 se advierte que la intención del legislador al crear la anotada bonificación para los conductores que indica, fue compensar pecuniariamente la responsabilidad de sus funciones y la necesidad de contar con una mayor preparación para desempeñarlas.

En consecuencia, cabe concluir que los funcionarios que cuentan con un certificado de equivalencia de estudios para fines laborales y que cumplen con los demás requisitos establecidos por la normativa pertinente, tienen derecho a percibir la bonificación prevista en el artículo 3° de la ley 20.157.

Artículos 6° y 7° de la Constitución Política y 2° de la ley N° 18.575, los órganos de la Administración del Estado no tienen más atribuciones.

Dictamen N° 7.207, de 2007

N° 78.685 Fecha: 26-X-2016: además de tener domicilio en el lugar donde se desempeñan, poseerían otro en la ciudad donde se les envía en comisión de servicios y cometidos funcionarios.

para percibir un viático es requisito que el funcionario incurra en gastos de alimentación y/o alojamiento, ocasionados por un hecho ajeno a su voluntad, esto es, por ser designado en comisión de servicios o cometidos funcionarios, por los que debe ausentarse del lugar de su desempeño habitual trasladándose a otra localidad.

Además, debe precisarse que no resulta necesaria la rendición de los gastos pertinentes, puesto que, tal como lo expresara el dictamen N° 35.836, de 2012, dicha preceptiva no contempla dicho mecanismo de verificación.

Luego, en cuanto a la incidencia del domicilio del funcionario a que se alude en la consulta, cabe hacer presente que el aludido decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977, al establecer los elementos que hacen procedente el viático no consideró este aspecto. En razón de ello, corresponde reconsiderar toda jurisprudencia en contrario, especialmente los dictámenes N°s. 27.320, de 1999, 39.618, de 2008 y 72.329, de 2014.

cabe concluir que procede el pago de viáticos por las comisiones y cometidos funcionarios realizados en la ciudad de Arica, por doña Isabel Condori Flores, toda vez que tales servicios se realizaron fuera de su lugar habitual de desempeño y por razones de servicio.



N° 1.356 Fecha: 17-I-2018: .... se desempeña en el centro de salud familiar ... en dicha dependencia luego de contraer matrimonio con la directora del aludido departamento.

... el servidor .... desde el 1 de septiembre de 2015, ...; y,, a contar del 11 de octubre de 2016, e

el 1 de diciembre de 2016, contrajeron matrimonio.

ya tiene un vínculo de matrimonio, parentesco o adopción, evento en el cual el subordinado estará exceptuado de la obligación de presentar la dimisión a su empleo, debiendo ser destinado a otra dependencia en la que no se produzca relación jerárquica.

En efecto, el anotado cambio de unidad no modificará la dependencia jerárquica que aquel mantiene con la directora del Departamento de Salud Municipal de Machalí, doña Daniela Zavando Matalama, por consiguiente, el aludido funcionario puede continuar realizando sus funciones en la misma unidad en la que actualmente se desempeña, haciéndose presente que de conformidad con el artículo 62, N° 6, de la ley N° 18.575, la mencionada directora deberá abstenerse de participar en cualquier decisión que pudiere relacionarse con la situación funcionaria del citado servidor, atendido el vínculo matrimonial que existe entre ambos.

N° 16.108 Fecha: 03-V-2017: decreto supremo N° 1.215, de 2006, del entonces Ministerio del Interior -que Establece Normas que Regulan las Medidas de Prevención del Consumo de Drogas en los Órganos de la Administración del Estado, así como el Procedimiento de Control de Consumo Aplicable a las Personas que Indica, conforme a lo Establecido en la Ley N° 18.575-.

Ese reglamento, conforme con el inciso cuarto del mismo precepto legal, contendrá, además, un procedimiento de control de consumo aplicable a las personas a que se refiere el artículo 55 bis, precisando, en lo que interesa, que “Sólo será admisible como prueba de la dependencia una certificación médica, basada en los exámenes que correspondan”.

En este contexto, SENDA es el encargado de apoyar técnica y financieramente a los órganos de la Administración del Estado en las diversas actividades vinculadas con la realización de exámenes médicos de los funcionarios públicos, para determinar si tienen dependencia a sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales (aplica criterio contenido en el dictamen N° 5.732, de 2013).

Por ende, cada uno de tales organismos es responsable del control de consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilegales de los funcionarios públicos que dispone el artículo 55 bis de la ley N° 18.575, para lo cual el ordenamiento ha contemplado un sistema de control financiado con recursos de SENDA y la contratación por parte de éste, previa licitación pública, de los servicios de laboratorio, los que comprenden los exámenes médicos de quienes arrojen resultados positivos, para los fines de determinar si tienen dependencia.

N° 2.283 Fecha: 15-I-2007: Se ha dirigido a esta Contraloría General, ex obrero a jornal del Ejército de Chile, solicitando un pronunciamiento relativo al derecho que le asistiría para percibir los beneficios de viáticos, asignación de campaña, mes de aviso, horas extras, feriado proporcional e indemnización por años de servicio, producto del término de su relación laboral con esa Institución Castrense.

De esta manera, entonces, se debe señalar que al interesado le asistirá el derecho a percibir viáticos, en la medida, por cierto, que acredite haber desempeñado, efectivamente, labores fuera de su lugar de desempeño habitual y que dichos servicios hubiesen dado origen al pago del beneficio en comento, teniendo presente, para los efectos del pago, las normas sobre prescripción contenidas en el artículo 99 del DFL N° 29, de 2004, que fija el texto Refundido, Coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, esto es, un plazo de 6 meses contados desde que la asignación se hubiere hecho exigible.

Para percibir horas extraordinarias, la jurisprudencia administrativa contenida en dictámenes Nos. 20.685, de 1991; 36.359, de 1996 y 9.324, de 1999, entre otros, ha resuelto que éstas deben autorizarse mediante actos administrativos exentos de toma de razón, los que deben dictarse antes de la realización de aquéllas, individualizándose en dichos documentos al personal que las desarrollará, el número de horas a efectuar y el período que abarca la autorización.

Así, entonces, es dable concluir que el recurrente tendría derecho al pago de las horas extraordinarias que reclama, en la medida que tales tareas hubiesen sido dispuestas previamente por la autoridad administrativa, y que dichos trabajos no excedan el límite de dos horas diarias establecidas para los obreros a jornal de las Fuerzas Armadas, lo que, en esta oportunidad no se ha acreditado.

N° 46.118 Fecha: 11-XI-2002: En este contexto, por lo tanto, a la señora MM le asiste el derecho a reconocer el tiempo servido en el Ministerio de Educación para los efectos del cómputo de su feriado progresivo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 19.378, porque se trata de un desempeño en el sector público, pero no así, en lo que dice relación con las labores cumplidas como enfermera en la Empresa Cristal Chile S.A., dado que dicha empresa no tiene por objeto el cumplimiento de funciones de salud, sino la fabricación de cristalería.

Lo anterior, por cuanto, si bien ambos desempeños se le reconocieron a la citada funcionaria a contar del 1° de Abril de 1999, la jurisprudencia de esta Contraloría General, ha concluido, entre otros, en el dictamen 14.768 de 1985, que en nuestro ordenamiento jurídico rige la regla general emanada del principio de legalidad de los actos de la Administración, según la cual la autoridad se encuentra en el deber de invalidar los actos emitidos con infracción de las normas legales o basados en errores de hecho que afecten los presupuestos jurídicos que los hacen admisibles, sin que el transcurso del tiempo pueda obstar al ejercicio de esa esencial potestad, a menos que así lo haya dispuesto el legislador.

Por consiguiente, y en mérito de lo expuesto, es necesario concluir que la Municipalidad de Peñaflor, deberá proceder a dejar sin efecto el reconocimiento que efectuara del tiempo servido por doña MM en la Empresa Cristal Chile S.A., por el período comprendido entre el 1° de Mayo de 1991 y el 15 de Marzo de 1998, para los efectos de impetrar el feriado progresivo contemplado en el artículo 18 de la Ley 19.378,- siendo válido aquél que efectuara de su desempeño en el Ministerio de Educación, entre el 10 de Julio de 1969 y 28 de Febrero de 1970 y entre el 1° de Agosto de 1970 y el 30 de Septiembre de 1974.

## Juzgado del Trabajo de Santiago, 1933-2017

CUARTO: Que aceptada la existencia de un contrato de trabajo y que la actora efectivamente se fue de su lugar de labores cuarenta y cinco minutos antes de lo debido (el fallo dice treinta y cinco minutos pero a la vez reconoce que firmó el libro a las 21:15 horas y que su horario de salida era a las 22:00 horas), sobre ésta recae el onus probandi para convencer al tribunal que su salida no fue injustificada, pues lo de intempestiva ya es un hecho. Y al efecto, analizada la declaración del supervisor señor Mario Medina, afirma el tribunal del grado que aquél estaba enterado del malestar que la actora manifestó aquejarle y que permitió que firmara el libro de asistencia, en la columna de salida a las 21:15 horas, esto es, antes de su horario normal, de modo que, concluye el tribunal a quo, el abandono fue con la “tolerancia, autorización y permiso del supervisor”, lo que entiende corroborado con un certificado médico que da cuenta que la trabajadora sufre de diabetes II, de modo que por aquello de la experiencia razona en orden a que es plausible que el día tres de junio haya sufrido algún problema con su dolencia, todo lo cual hace entender al señalado tribunal que la salida de la actora fue justificada y que el despido, en cambio, no lo fue.

14.494 Fecha: 20-II-2015: ....si los empleados públicos, regidos por el Estatuto Administrativo, tienen derecho a días de permiso pagado en caso de contraer matrimonio.

En efecto, tal prerrogativa fue incorporada al Código del Trabajo mediante la ley N° 20.764, cuyo artículo único, en su numeral 3, agrega el artículo 207 bis, el que dispone que “En el caso de contraer matrimonio, todo trabajador tendrá derecho a cinco días hábiles continuos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo servido.”.

Su inciso tercero añade, en lo pertinente, que “El trabajador deberá dar aviso a su empleador con treinta días de anticipación y presentar dentro de los treinta días siguientes a la celebración el respectivo certificado de matrimonio del Servicio de Registro Civil e Identificación.”.

Pues bien, la anotada disposición se encuentra en el Título II del Libro II del citado código -De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar-, el que, de acuerdo con el inciso primero del artículo 194 del mismo cuerpo de normas, rige para “los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.”.

Por lo tanto, el beneficio consultado resulta aplicable a los funcionarios del sector público, en los términos descritos.

N° 36.415 Fecha: 12-X-2017: En este sentido, conviene recordar que el dictamen N° 75.508, de 2010, de este origen, a propósito de las corporaciones en estudio, resolvió que en ellas está presente de un modo predominante el interés público, y aunque no es posible considerarlas como organismos integrantes de la Administración del Estado, se justifica que se les apliquen determinadas normas que les exigen brindar información o ser controladas en términos similares a los órganos públicos, justamente para resguardar dicho interés y cautelar que la actuación del Estado, a través de ellas, respete la preceptiva orgánica correspondiente, y no adolezca de irregularidades.

De lo anterior se sigue que la obligación contenida en el artículo 4°, N° 8, de la aludida ley N° 20.880, resulta exigible a los directores o secretarios ejecutivos de las corporaciones municipales creadas al amparo de la ley N° 18.695 y del anotado decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, **sin importar si estos perciben o no una retribución por el desempeño de sus cargos**, dada la función que cumplen en los términos recién descritos.

N° 13.523 Fecha: 17-IV-2017: requerida al efecto, la citada entidad edilicia informó que contrató al señor Placencia Silva, a plazo fijo, por un plazo de tres meses, una vez terminado su periodo como director, mientras se llamaba a concurso público para proveer el cargo, y no como subrogante, figura que no se contempla en la ley N° 19.378, por lo que estima que su actuación se ha ajustado a derecho.

Al respecto, cabe manifestar que esta Contraloría General en el dictamen N° 53.569, de 2012, ha precisado que tratándose de un cargo vacante regido por la ley N° 19.378, no corresponde aplicar supletoriamente la normativa de la ley N° 18.883, relativa a las calidades en que se desempeña un cargo público, agregando que en dicha situación corresponde recurrir a la figura del contrato a plazo fijo, mientras se provee la respectiva plaza, para cuyos efectos el municipio debe convocar a un concurso público, a la brevedad.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, se observa que mediante el decreto alcaldicio N° 468, de 2013, de la citada entidad edilicia, se nombró, a contar del 1 de julio de esa anualidad al señor Placencia Silva como director del Centro de Salud Familiar Tucapel, por el plazo de tres años. Luego, con fecha 5 de julio de 2016, se designó a ese mismo servidor en la plaza en análisis, en calidad de contratado a plazo fijo, mientras se resolvía el concurso público de antecedentes convocado para proveer el mencionado cargo.

Por ende, la medida adoptada por la anotada municipalidad, en orden a contratar a plazo fijo al señor Placencia Silva mientras se llamaba a concurso público, se ajustó a derecho.



RIT 0-59-2017: “Que de la documental referida en el considerando precedente, se advierte que el demandante fue contratado para ejecutar las mismas funciones de un modo permanente a través del tiempo, bajo el mismo proyecto, así queda demostrado con los contratos y decretos alcaldicios que los aprueban, no pudiendo desconocer la entidad demandada, y además conforme al principio de primacía de la realidad, que las funciones desempeñadas por [el demandante] ...no pueden ser catalogadas de “accidentales o esporádicas”, ya que es manifiesto que las labores que ejercía en cuanto a la administración del gimnasio municipal eran de la esencia del municipio y denotan, a todas luces, una habitualidad y constancia en su ejecución”.

“la prueba aportada por la Municipalidad, resulta ser precaria e insuficiente para revertir la anterior, toda vez que aún con los contratos presentados por el demandante, los que revisten la forma de contratos a honorarios, con la prueba rendida en juicio, teniendo presente las máximas de la lógica y de la experiencia y la supremacía de la realidad, no parece posible sostener que durante 10 años, ante la existencia de diversos contratos básicamente iguales, las labores y funciones para las que fue contratado hayan revestido un carácter accidental; necesario es detenerse, además, en la confesional prestada por el administrador municipal, quien explicó las diversas modalidades de contratación que puede suscribir la municipalidad, no logrando explicar, frente a la documental exhibida, a saber, los contratos, por qué se le asignan las mismas funciones si cada contrato se origina por un proyecto distinto; lo que en el hecho no puede ser así”.

Las declaraciones de los testigos fueron contestes en señalar que el demandante trabajaba para la municipalidad cumpliendo horarios y se encontraba bajo la supervisión de sus jefes directos, cumpliendo las órdenes e instrucciones que le daban, debiendo dar cuenta de sus obligaciones, así como también de quienes estaban a su cargo, configurándose las características esenciales de un contrato de trabajo

R.I.T: T-157-2017 - R.U.C: 17-4-0050070-3: Que si bien aparece contenido en la resolución N° 33/2017 de fecha 07 de abril de 2017, los fundamentos referidos a la razón por la cual se modificaba la jornada de trabajo de la actora, los mismos no resultan ser suficientes para adoptar la medida ya mencionada por cuanto no se explica por qué la misma se adopta justamente cuando la actora regresa de sus labores en circunstancias que los mismos existían con anterioridad a dicho hecho. No existe en el caso sublitis justificación a dicha decisión pues si lo que se pretendía era cumplir con los objetivos de salud pública en la comuna aquella razón existía aún antes del regreso de la actora a cumplir sus funciones, no acogándose las solicitudes de la actora en cuanto a modificar lo anterior al menos en cuanto a su jornada de trabajo

DECIMO SEXTO: Que a partir de lo ya razonado ha de señalarse en definitiva que se entiende que se vulneran los derechos fundamentales cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquéllos respecto de los trabajadores, sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.

Que teniendo en vista lo indicado, la falta de fundamentación de la actuación del empleador que lesiona uno o más derechos fundamentales o su desproporción, serán señal inequívoca de lesión de derecho fundamental, con las consecuencias que ello conlleva en base a la disposición antes citada; en tal sentido al empleador no le ha de bastar como argumentación frente a un reproche de afectación a un derecho fundamental del trabajador, que se ha limitado a ejercer su potestad de mando, sino que deberá justificar adecuadamente, el referido juicio de proporcionalidad.

Que no obstante lo ya expresado, y a fin de responder, y con ello detener la vulneración a tales derechos, es necesario que el trabajador de a conocer al ente jurisdiccional, los indicios suficientes de tal vulneración, quedando en manos del empleador, en tal caso y de manera exclusiva, la justificación de la medida adoptada y su proporcionalidad, tal como lo establece el artículo 493 del Código del Trabajo.

DECIMO OCTAVO: Que con todo lo razonado, ésta sentenciadora sólo puede concluir que en la especie la demandada **ha incurrido en actos de hostigamiento**, vulnerándose su derecho a no ser discriminada por razones políticas afectándose con ello su integridad física y psíquica en los términos ya indicados.

VIGESIMO PRIMERO: Que encontrándose vigente la relación laboral y dado el claro tenor de la norma contenida en el artículo 495 del Código del Trabajo, la demandada deberá:

1.- Restituir a la actora sus cargos de asesora técnica y de Directora de la Sala de procedimientos odontológicos móviles, con el pago de las remuneración devengadas por ese concepto entre la fecha de destitución de dichos cargos hasta la fecha en que aquellos sean restituidas, teniendo para ello presente que de acuerdo a su liquidaciones de remuneraciones correspondiente al mes de octubre de 2016 y anexo de contrato de trabajo de fechas 01 de abril de 2016 la misma ascendía a la suma de \$ 603.262 pesos brutos mensuales.

2.- Restituir a la actora su jornada de trabajo existente con anterioridad al 10 de abril de 2017, esto es, lunes a jueves de 08:00 a 17:00 horas y los días viernes de 08:00 a 16:00 horas.

3.- Labores contractuales ejecutadas por la actora deberán ser realizadas en relación al sector verde, otorgándose a la actora todas las herramientas de trabajo y de apoyo necesarias para el correcto desarrollo de las mismas según los requerimientos propios de las tareas asignadas a la actora, incluyéndose en estas el apoyo de tens según sea la forma de distribución de las mismas para una mejor prestación de los servicios médicos entregados por el Cefam Barros Luco de acuerdo a su propia organización interna.

N° 43.624 Fecha: 14-XII-2017: Como puede apreciarse, para este año los saldos de recursos transferidos y no utilizados en el ejercicio presupuestario del año 2016 ya no debieron incorporarse en el presupuesto del organismo otorgante sino que han debido integrarse a rentas generales de la Nación.

Ahora bien, distinta a las dos hipótesis anteriores es el caso de los recursos que han sido transferidos por actos o convenios que al término del ejercicio presupuestario respectivo el plazo de vigencia de las actividades previstas en dichos instrumentos aún está vigente o este ha sido prorrogado y, por ende, no procede su restitución ni al otorgante ni a rentas generales de la Nación, pues se trata de haberes que continúan empleándose en el fin para el cual fueron previstos.

Atendido lo expuesto, cabe concluir que **si los convenios en estudio** -que transfirieron recursos del presupuesto del año 2016- **han sido prorrogados expresamente por las partes para darle continuidad a los programas de salud a que se refiere la ley N° 19.378 para el 2017, los haberes pendientes de ejecución podrán continuar empleándose en esos fines, no debiendo ser restituidos a rentas generales de la Nación**, pues dicha situación constituye una hipótesis diversa a la señalada en el indicado párrafo final del inciso primero del artículo 7° de la ley N° 20.981.

En caso contrario, los saldos de recursos quedados al año 2016 relativos a convenios que no hubieren sido expresamente prorrogados en tiempo y forma en las condiciones antes mencionadas, deben ser ingresados a rentas generales de la Nación en los términos del indicado artículo 7°.

En los términos expuestos, compléntese el dictamen N° 19.326, de 2013.

**RIT: O-31-2016 RUC: 17-4-0037359-0:** “No sabe si la asignación fue aprobada por Concejo, sólo se le comenzó a pagar; que recibía esa asignación desde que llegó, compañeros la recibían desde 2009 y en un momento la Secretaria les señaló que se evaluó quitarles la asignación, y se le concedió audiencia ante Concejo Municipal en 2014 donde fueron a señalar que se le diera continuidad a dicho pago”

DÉCIMO QUINTO: Conclusión. Que, en coherencia a lo que se ha razonado precedentemente, en atención a que la “asignación de incentivo profesional” o “asignación municipal fijo” que hasta diciembre de 2016 inclusive percibieren los demandantes en razón de su vínculo laboral con la Corporación Municipal de Panguipulli se considerará para los efectos del presente juicio como remuneración, al amparo de lo dispuesto en los artículo 41 y 42 del Código del Trabajo, y no habiéndose controvertido el hecho de que no aquella no se ha pagado durante todo el año 2017, es que se hará lugar a la demanda de cobro de prestaciones impagas y a la declaración de la naturaleza jurídica de aquellas como remuneración.

Que, la “asignación de incentivo profesional” o “asignación municipal fijo” que hasta diciembre de 2016 inclusive percibieren los demandantes anteriormente individualizados en razón de su vínculo laboral con la Corporación Municipal de Panguipulli, forma parte integrante de sus remuneraciones mensuales, en los montos que a continuación se señala:xxxx

No obstante lo anterior el sr juez a quo afirma a continuación al volver analizar el tema señala que "este sentenciador estima que el sistema de remuneraciones del Código del Trabajo, en ningún caso puede considerarse como contrario, sino complementario de aquél que dispone la ley 19.378" para ello recurre a la historia fidedigna de la ley desatendiendo el claro tenor de la norma de la Ley 19.378". Así denuncia además contradicciones argumentativas.

Que como es posible advertir del examen del fallo impugnado, el sentenciador a quo tuvo en cuenta una serie de elementos probatorios para arribar a la decisión que la asignación cuestionada no era transitoria, entre otros medios de prueba los contratos de los actores. Con esos documentos determinó que las asignaciones no se correspondían con las exigencias del art. 45 de la ley ya tantas veces mencionada y concordante con ello no correspondía aplicar al caso el art. 23 del Estatuto de Atención Primaria de la Atención Municipal. Así es irrelevante que las actas hayan sido o no consideradas en el fallo, -que en todo caso hay una expresa mención a estas– porque la conclusión probatoria se funda en otras probanzas lo que convierte el argumento en irrelevante para la decisión del caso.

## Rol 9650-2015 - Corte Suprema – 4150-2015

Lo contrario sería amparar una actuación desleal y de mala fe del empleador, que se comprometió expresamente a entregar en forma permanente y regular, sin límite temporal, una contraprestación que sabía que no podía entregar, cuestión que el Derecho no ampara, toda vez que el Código Civil establece expresamente que “Los contratos deben ejecutarse de buena fe, y por consiguiente obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación, o que por la ley o la costumbre pertenecen a ella”. No puede entonces ampararse una actuación del empleador de mala fe, que recién ahora, luego de años de entrega de una asignación que se ha configurado como parte integrante de las remuneraciones que en forma permanente y regular, mes a mes percibieren los actores, viene en escudarse en la ilegalidad intrínseca de dicho pago para abstraerse del mismo.

## Rol 9650-2015 - Corte Suprema

siendo deber del ente jurisdiccional en este caso retornar al derecho común para resolver la controversia, ya que el estatuto especial que regula a los actores, que para estos efectos se considerarán como funcionarios de la Administración descentralizada del Estado, no contempla regulación de la materia debatida, siendo deber del ente jurisdiccional en ese caso retornar al derecho común y a la aplicación del Código del Trabajo, como norma general que regula las vinculaciones de orden laboral habidas entre empleadores y trabajadores.



# Rol 9650-2015 - Corte Suprema

Luego, no concurriendo los requisitos de la asignación para considerársele como aquellas especiales y transitorias que regula el artículo 45 de la Ley 19.378, y considerando lo expuesto en el motivo precedente, en el sentido que las normas del artículo 42 del Código del Trabajo resultan en la especie complementarias a las del artículo 23 de la Ley en comento, y disponiendo la relación entre el artículo 41 y el citado artículo 42, ambos del Código del Trabajo, que se entenderá por remuneración cualquier contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, encontrándose contemplada dicha asignación en el contrato de trabajo de los demandantes, conforme aquellos documentos que fueron incorporados tanto por la demandante como por las demandadas, necesario es concluir que aquella asignación forma parte integrante de las remuneraciones de los actores.

# Rol 9650-2015 - Corte Suprema

9650-2015 En conclusión, si bien la asignación que en la especie se demanda no se encuentra en el listado del artículo 23 de la Ley 19.378, ni cumple los requisitos de una asignación especial transitoria de las que regula el artículo 45 de la misma Ley, conforme lo dispuesto en los artículos 41 y 42 del Código del Trabajo, aplicables en la especie por ser complementarias y no contrarias a las regulaciones del estatuto especial, la asignación que en la especie se litiga se considerará como remuneración, toda vez que así ha sido pactada en los contratos de trabajo de los actores, y se encuentra acreditado que desde su implementación a éstos les fue pagada en forma regular, mensual y permanente en el tiempo, sin solución de continuidad hasta diciembre de 2016, no como una mera liberalidad, sino como una contraprestación a cambio del trabajo realizado por los demandantes, percibida del empleador por causa del contrato de trabajo de los actores y no por otro motivo.

# T-9-2017- JUZGADO LETRAS DE PARRAL

De otro lado, si se considerara que la asignación no se encontraba sujeta a requisito alguno más que el cumplimiento de la función y la atención directa – conforme lo expone el Decreto Exento N°601-, surge evidente entonces que el incumplimiento de obligaciones funcionarias no es presupuesto para la eliminación de una asignación – no obstante la discrecionalidad de la misma, lo que a continuación se analizara-, pues tal como lo expone la propia Contraloría, se encuentran reguladas expresamente las consecuencias del incumplimiento de obligaciones funcionarias, sin que, como se dijo, conste formalmente siquiera una investigación o anotación respecto del actor, ni siquiera reclamos formales.

Por lo que resulta desproporcionada la medida adoptada más allá de lo que se ha expuesto en cuanto a lo verdadero de sus fundamentos.

De esta forma, esta juez estima que se ha afectado la garantía establecida en el artículo 2 del Código del Trabajo, pues se dio un trato arbitrario al actor, afectado así el principio de no discriminación o de igualdad al no haber fundado debidamente la eliminación de su asignación municipal.

## Ley reajuste sector publico 2018

Artículo 64.- Agrégase un inciso tercero nuevo al artículo 148 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:

"El alcalde, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo."

N° 18.901 Fecha: 24-V-2017: Ahora bien, en particular, el decreto alcaldicio N° 1.482, de 2016, manifiesta en sus considerandos que los motivos entregados por el municipio corresponden a “1- Que se ha hecho una evaluación del funcionamiento del departamento de Salud Municipal, en orden a optimizar y de reducir los gastos operativos de remuneraciones y costos asociados, 2- De dicha evaluación se han determinado una serie de funciones se pueden reasignar a otros funcionarios de planta que tienen disponibilidad por sobre toda capacidad ociosa de ejecución, como así mismo se ha determinado que se realizan los procesos de atención del Departamento con un número de personas mayor al óptimo lo que incide en una ineficiencia en el uso de recursos fiscales, 3- que puede el departamento funcionar con menos personal del que hoy existe contratado”.

Luego, de los antecedentes tenidos a la vista, pese a señalarse en el referido acto administrativo las menciones anteriores, no se advierte la presencia de documentación alguna que respalde la motivación invocada, y de la mera referencia formal a los motivos no es posible que de su sola lectura se pueda conocer suficientemente cuál fue la motivación de la decisión de no renovar el contrato (aplica criterio contenido en el dictamen N° 23.518, de 2016).

“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 (aplica dictámenes N°s. 91.219, de 2014, y 1.342, de 2015)”.

ORD. N°4299/072, de fecha 1 de octubre de 2010: De acuerdo a la disposición legal citada, sólo es posible solicitar permiso sin goce de remuneraciones hasta por tres meses en cada año calendario, por motivos particulares, límite que no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas acorde a la legislación vigente.

De esta manera, no resulta procedente un permiso sin goce de remuneraciones por más tiempo que los tres meses indicados en la ley en forma expresa, salvo que se trate de utilizar una beca de estudio otorgada en conformidad a la legislación vigente, que sería la única excepción que contempla y permite la ley.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que si bien el Código del Trabajo no contiene disposición alguna en materia de permisos sin goce de remuneraciones, por ejercicio de la autonomía de la voluntad de las partes se reconoce su pacto, bajo condiciones acotadas, como lo establece la jurisprudencia, no obstante, dicho cuerpo legal no resulta aplicable al personal regido por la ley N°19.378, como se deduce de lo dispuesto en su artículo 4º, y como lo ha precisado la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio, manifestada, entre otros, en Ordinario N°7146/343, de 30.12.1996.

# El concejo puede negarse a aprobar el plan de salud?

**5.115 Fecha: 6-II-2003:** De los preceptos legales citados y aplicando el criterio sostenido al respecto en los dictámenes N°s. 38.183, de 1998, 28.503, de 2000 y 18.223, de 2001, es posible concluir que, al estar el procedimiento de aprobación del PADEM expresamente regulado en la Ley N° 19.410 -en orden a que éste debe ser aprobado por el Concejo a más tardar el 15 de noviembre de cada año- unido al hecho que los **Concejos no se encuentran facultados legalmente para rechazar o prestar sólo su aprobación parcial a ese instrumento**, una vez vencido el plazo, debe darse por aprobado el PADEM propuesto por el Alcalde, por cuanto, los municipios se encuentran en el imperativo legal de contar con dicho Plan, según lo dispuesto en el artículo 4° del referido cuerpo normativo.

**N° 68.702 Fecha: 27-VIII-2015:** ...tiene que ser aprobado por el concejo municipal. Al respecto, el recurrente expone, en síntesis, que la aludida obligación no está contemplada en la ley, toda vez que los artículos citados por la Oficina Regional -58 de la ley N° 19.378 y 65, letra a), de la ley N° 18.695-, no se refieren a la materia en cuestión, razonamiento que, a su juicio, habría sido corroborado por el dictamen N° 87.004, de 2014, en el cual si bien se expresa que corresponde al concejo aprobar dicho plan, no se indica la norma legal que consagra tal exigencia.



MUNICIPALIDAD DE MARIQUINA DEBE DETERMINAR A LOS FUNCIONARIOS CON DERECHO A LA ASIGNACIÓN DE MÉRITO, DEL PERÍODO 2011-2012, DE ACUERDO A LO SEÑALADO EN EL DICTAMEN N° 33.884, DE 2014.

---

VALDIVIA, 02402 - 09.6.14

Al respecto es menester hacer presente que la jurisprudencia administrativa, contenida en el dictamen N° 33.884, de 2014, -dictado a propósito de la consulta que sobre la materia realizó ese municipio-

señala que el factor de desempate relativo a la capacitación vigente debe considerar el puntaje acumulado por un servidor durante toda su carrera funcionaria y no sólo aquel del período evaluado.

En consecuencia, la Municipalidad de Mariquina deberá proceder a efectuar el mencionado procedimiento de desempates del período 2011-2012, con el fin de determinar los funcionarios con derecho a percibir la aludida asignación, de acuerdo a lo precedentemente expuesto.

Finalmente, en cuanto a los funcionarios que percibieron la mencionada asignación durante el año 2013, la jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en el dictamen N° 74.873, de 2011, de esta Entidad de Control, ha señalado que las personas que actúan de buena fe, sobre la base del proceder regular de la Administración, no pueden ser perjudicadas por un error del órgano administrativo, en el cual no han tenido responsabilidad o participación alguna, por lo que las sumas enteradas por concepto de asignación de mérito deben considerarse correctamente pagadas.

Transcribese al interesado.

Saluda atentamente a Ud.,



**ORD. N°4140/104 - 05-sep-2017:** Contraloría derivó el caso a esta Dirección por corresponderle competencia sobre la entidad empleadora, si le corresponde el pago de una asignación e la ley N°20.816.

“Concédese a los médicos cirujanos una asignación mensual de estímulo por competencias profesionales, cuyo monto será equivalente al 100% de la suma del sueldo base más la asignación de atención primaria de salud, nivel de una carrera referencial lineal diseñada a partir del sueldo base mínimo nacional, especialidad de medicina familiar, pediatría, medicina interna, gineco-obstetricia, psiquiatría u otras

Decreto Exento N°446, del Ministerio de Salud, publicado en el Diario Oficial de 20.01.17, dispone:

...medicina interna no permite acceder al pago de la asignación, la que para el año 2017 sólo a aquellos cuenten con medicina familiar.

Cabe hacer presente que en virtud de lo dispuesto por el artículo 1° del Decreto Exento N° 569, de Salud, también fue la especialidad de medicina familiar la que otorgó derecho al pago de la asignación en consulta durante el año 2016.

cumplo con informar a Ud. que en la especie no resulta procedente el pago de la asignación por no contar Ud. con la especialidad médica requerida.

**ORD. N°4170- 06-sep-2017:** “la contratación de personal por la modalidad del contrato a honorarios constituye una posibilidad jurídicamente procedente en el sistema de atención primaria de salud municipal, esa forma de contratación permite incorporar al sistema personal idóneo y necesario cuando no existen interesados en incorporarse al mismo en calidad de funcionarios y resulte indispensable cubrir los puestos para atender las necesidades de un servicio de interés público y estratégico”.

15 y 16: “...sin embargo de extenderse la circunstancia que da origen a dicha contratación por un período prolongado importa que la labor o función contratada por esa modalidad, no tiene el carácter de accidental, en cuyo caso, debe entenderse que el personal afectado está cumpliendo labores habituales y permanentes que ameritan la contratación por alguna de las modalidades que contempla el artículo 14 de la ley N°19.378”.

Una vez precisadas las normas que regulan la modalidad de la contratación a honorarios en el sector municipal y la jurisprudencia administrativa elaborada por esta Institución sobre la materia, cabe señalar que este Servicio carece de competencia para calificar y pronunciarse respecto de la causal invocada por empleador para poner término a la prestación de los servicios, y si esta medida constituye un despido discriminatorio, materias cuyo conocimiento y resolución corresponden a los Tribunales de Justicia, instancia en que el trabajador debe hacer valer los derechos que pretende se le reconozcan atendido los criterios expuestos en el presente documento.

° **42.891 Fecha: 10-VI-2016:** la Asociación de Profesionales de la Dirección del Servicio de Salud Reloncaví, solicitando la reconsideración del dictamen N° 5.836, de 2015, el cual concluyó que el permiso con goce de remuneraciones que otorga el artículo 66 bis del Código del Trabajo no es extensible a los funcionarios regidos por la ley N° 18.883.

...someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau.

Código del Trabajo solo tienen aplicación respecto de los funcionarios del Estado que se encuentren sometidos por la ley a un estatuto especial en la medida que la materia no esté tratada en la normativa que les resulte aplicable, lo que se cumple en la especie.

En efecto, los artículos 109 de la ley N° 18.834 y 108 de la ley N° 18.883 reconocen a los servidores regidos por esos textos estatutarios la posibilidad de ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días en el año calendario, los cuales podrán fraccionarse por días o medios días, que pueden corresponder a aquellos destinados a exámenes médicos, por lo que resulta evidente que la nueva preceptiva contenida en el Código del Trabajo regula una situación que ya estaba contemplada.

A mayor abundamiento, de la historia fidedigna de la ley N° 20.769 -que incorporó el artículo 66 bis en el Código del Trabajo-, se observa que la intención que tuvo el legislador para conceder esta autorización a los trabajadores regidos por la mencionada preceptiva laboral fue precisamente la de equipararla con la posibilidad que tienen los empleados públicos de solicitar permisos administrativos, con goce de sueldo, para realizar diligencias personales.

# Quien es el jefe superior del servicio?

**ARTICULO 61°.- En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta, quién la presidirá; el director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante, y dos funcionarios de la dotación del establecimiento de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.**



**CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA**  
CONTRALORÍA REGIONAL DEL BÍO-BÍO  
UNIDAD JURÍDICA

REF. N° 506.384/14  
AJS

*pp*

**MUNICIPALIDAD DE LOS  
ÁNGELES DEBERÁ DEJAR SIN  
EFECTO DECRETO ALCALDICIO  
N° 3.656, DE 2014.**

---

CONCEPCIÓN, 21016 29.12.2014

Se ha dirigido a esta Contraloría Regional el señor Carlos Moreno Chuecas, Director del Departamento de Administración de Salud de la Municipalidad de Los Ángeles, solicitando un pronunciamiento que determine si esa entidad edilicia se ajustó a derecho al dictar el decreto alcaldicio N° 3.656, de 2014, que designa al nuevo presidente de la comisión calificatoria, correspondiente al período 2013-2014, en circunstancias que, según indica, dicha atribución, conforme a la normativa aplicable y al propio reglamento comunal sobre carrera funcionaria, ha sido conferida a los directores de los respectivos departamentos.

En ese contexto, no cabe sino concluir que, de acuerdo a lo preceptuado en los artículos 44 de la ley N° 19.378 y 61 de su reglamento, la atribución para designar al profesional que presidirá la comisión de calificación se encuentra radicada en el director del departamento de salud, facultad que, por lo demás, se encuentra prevista en idénticos términos en el artículo 47 del Reglamento de Carrera Funcionaria de la Municipalidad de Los Ángeles -aprobado a través del decreto alcaldicio N° 1.378, de 1996, y modificado por el decreto alcaldicio N° 784, de 2005-.

Por consiguiente, conforme a lo expuesto, esa entidad comunal no se ajustó a derecho al dictar el decreto alcaldicio N° 3.656, de 2014, que nombra al funcionario que indica, como presidente de la comisión destinada a efectuar la evaluación de los servidores pertenecientes a la dotación municipal de salud, por el período 2013-2014, por lo que dicho acto administrativo deberá ser dejado sin efecto, correspondiendo que esa superioridad informe acerca de las medidas que adopte al efecto, en un plazo que no exceda del 20 de enero de 2015.

Transcríbase al interesado.

Saluda atentamente a Ud.



VERÓNICA ORREGO AHUMADA  
CONTRALOR REGIONAL DEL BIO BIO

Por medio del presente y atendida la presentación del antecedente, por la cual, solicita autorización de esta Secretaría para que los profesionales médicos allí señalados, contratados desde febrero y marzo de 2017, y con examen EUNACOM pendiente, continúen ejerciendo sus funciones en los Centros de Salud Familiar de esa comuna, cumpla con informar lo siguiente:

La Ley N° 20.816, creó el Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina, establece en su artículo 1°, la rendición y aprobación del EUNACOM como requisito de ingreso para los cargos o empleos de médicos cirujanos en los Servicios de Salud, en los establecimientos de carácter experimental y en los establecimientos de atención primaria de salud municipal. Además, la aprobación de este examen validará automáticamente el título profesional de médico cirujano, sin necesitar cumplir ningún otro requisito para este efecto.

Por su parte, Contraloría General de la República, mediante los dictámenes N° 83.399/13, N° 14.925/14, 99.791/14, 36.125/15 y 12.393/16, entre otros, ha dispuesto que en los casos en que de manera acreditada exista escasez de profesionales médicos para la entrega de las diversas prestaciones de salud que se deben a los beneficiarios del Sistema Público de Salud, podrá procederse con la contratación de profesionales que no hayan rendido el Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina (EUNACOM), establecido por la Ley N° 20.261. Lo anteriormente expuesto, corresponde a una situación de excepción basado en el principio de Servicialidad de la Administración contemplado en el artículo 1° de la Constitución Política, como asimismo en concordancia con lo previsto en los artículos 3°, 5° y 28° de la ley 18.575, que establece las Bases Generales de la Administración del Estado, normativa que mandata a los órganos públicos a satisfacer las necesidades de la población de un modo regular, continuo y permanente, debiendo organizar los medios de que disponen, para lograr la debida ejecución de sus funciones, y hacerlo de una manera eficiente y eficaz.

En consecuencia y en virtud de lo expuesto, a juicio de esta Autoridad Sanitaria, esa I. Municipalidad no requiere autorización para que los profesionales médicos continúen ejerciendo sus funciones, toda vez que, la aplicación de los aludidos dictámenes permitieron a esa entidad proceder inicialmente a su contratación, debiendo observar los criterios allí establecidos.

Sin perjuicio de lo expuesto, La Sra. Alcaldesa (S), o quien corresponda, deberá tomar las precauciones del caso en orden a que el citado personal contratado bajo esta modalidad rinda en la fecha más próxima posible el mencionado Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina.

Finalmente, lo indicado en este Oficio mantendrá su validez, en la medida que Contraloría General de la República no efectúe un pronunciamiento diverso sobre la materia.

Sin otro particular, saluda atentamente a usted,



36256-7

4349\*24.07.2017

ORD. :

ANT. : Oficio N° 207/2017

MAT. : Informa al respecto

DE: DR. CARLOS ARANDA PUIGPINOS  
SECRETARIO REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD  
REGIÓN METROPOLITANA

A: SRA. PAOLA CISTERNAS LAGOMARSINO  
ALCALDESA (S)  
I. MUNICIPALIDAD DE EL BOSQUE  
ALEJANDRO GUZMÁN N° 735, EL BOSQUE





CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DE ARICA Y PARINACOTA  
UNIDAD JURÍDICA

REF.: N° 151.178/17  
EGA

Secretaría Regional Ministerial de  
Salud Región de Arica y Parinacota  
Recepción Correspondencia

12 JUL. 2017 2324

OFICINA DE PARTES

Recibido por: YESSICA A

**PROCEDE CONTRATACIÓN DE MÉDICOS TITULADOS EN EL EXTRANJERO PARA DESEMPEÑARSE EN HOSPITAL DR. JUAN NOÉ CREVANI DE ARICA EN LAS HIPÓTESIS QUE SE INDICAN, NO TENIENDO LA SEREMI DE SALUD RESPECTIVA ATRIBUCIONES PARA OTORGAR AUTORIZACIONES PARA EN DICHS CASOS.**

OFICIO N° 2651

ARICA, 10 JUL. 2017

No obstante, cabe señalar que el inciso final del artículo 112 del citado Código, prescribe que con la autorización de la secretaría regional ministerial de salud respectiva, podrán desempeñarse como médicos cirujanos todas las personas que acrediten poseer el correspondiente título profesional otorgado en el extranjero, siempre y cuando sea para prestar labores en barcos, islas o sitios apartados, debiendo entenderse por estos últimos a aquellos que se encuentran retirados, distantes o remotos, en razón de su difícil acceso y conectividad, según lo manifestado en los dictámenes N°s. 337 y 12.393, ambos de 2016, de este Organismo de Control.

En este sentido, el anotado dictamen N° 12.393, de 2016, concluyó que el último de tales supuestos no se verifica en el caso de la ciudad de Arica, pues esta capital regional no puede ser considerada apartada, si se analizan sus posibilidades de acceso y conectividad, siendo dable razonar que, por tal motivo, la SEREMI no posee atribuciones para autorizar el ejercicio profesional de médicos titulados en el extranjero para desempeñarse en el Hospital Dr. Juan Noé Crevani, de esta ciudad.

Sin embargo, el aludido pronunciamiento puntualizó que lo anterior, no impide que en situaciones especiales de escasez de facultativos, la autoridad administrativa pertinente pueda contratar transitoriamente a médicos titulados en el exterior, que no hayan aprobado el EUNACOM, con el fin de hacer efectivos el derecho constitucional a la protección a la salud y los principios de servicialidad del Estado y de continuidad del servicio público.

Luégo, y en armonía con lo expuesto, resulta necesario aclarar que en esta última hipótesis, ni el Servicio de Salud Arica ni el señalado hospital requieren la aprobación previa de la SEREMI para contratar a tales profesionales para trabajar en ese recinto de atención.

Finalmente, y en lo meramente informativo, resulta del caso expresar que de acuerdo a lo indicado, entre otros, en los dictámenes N°s. 83.399, de 2013 y 337, de 2016, de esta Contraloría General, lo antes mencionado es sin perjuicio del deber de las autoridades que dispongan el nombramiento, de adoptar las medidas tendientes a procurar que, en cuanto ello sea posible, los aludidos médicos no se mantengan indefinidamente sin rendir la prueba de que se trata, no advirtiéndose que tal jurisprudencia impida, en dicho contexto, disponer sus designaciones en calidad a contrata.

**ORD.: IP/N° 3142**

**ANT.: SU ORD. N°1326, DE 22 DE AGOSTO DE 2017, CON INGRESO N°450453, DE 30 DE AGOSTO DE 2017, A ESTA SUPERINTENDENCIA.-**

**MAT.: EMITE PRONUNCIAMIENTOS SOLICITADOS.-**

**SANTIAGO, 05 SEP 2017**

**DE : DR. ENRIQUE AYARZA RAMÍREZ  
INTENDENTE DE PRESTADORES DE SALUD  
SUPERINTENDENCIA DE SALUD**

**A : SRA. GIOVANNA CALLE CAPUMA  
SECRETARIA REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD  
REGIÓN ARICA Y PARINACOTA**

A su solicitud, contenida en el Ordinario señalado en el Ant., conforme a la cual se solicita a esta Intendencia pronunciarse sobre las materias que a continuación se señalan, vengo en señalar a Ud. lo siguiente:

- 1)** En relación a su solicitud para que esta Intendencia se pronuncie sobre la factibilidad de requerir la inscripción en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud de esta Superintendencia de profesionales contratados por un prestador institucional de salud sin que conste la habilitación legal de dicho profesional para ejercer en el país, debo señalar a Ud. que, conforme lo dispone la ley y el reglamento que rige dicho registro público, aprobado por el D.S. N°16, de 2007, del Ministerio de Salud, en el antedicho registro sólo pueden ser inscritos los profesionales de la salud que cuenten con habilitación legal para ejercer su respectiva profesión; y

MUNICIPALIDAD DEBERÁ REGULARIZAR CONFORME A CRITERIOS QUE SE INDICAN, PROCEDENCIA Y PAGO DE LA ASIGNACIÓN DEL ARTÍCULO 45, DE LA LEY N° 19.378, INFORMADO DE ELLO A ESTA ENTIDAD DE CONTROL.

PUERTO MONTT 4421 04.08.2017

Se ha dirigido a esta Contraloría Regional, doña Ana María Aros Schoettge, funcionaria del Departamento de Salud de la Municipalidad de Puerto Montt, señalando que estaría en proceso de modificación por parte de la autoridad comunal, el reglamento interno de la mencionada dependencia edilicia, el cual regula entre otras cosas, el pago de las asignaciones contempladas en los artículos 27 y 45, de la ley N° 19.378, y en ese contexto, estando aún vigente un cuerpo reglamentario sancionado el año 2012, se estaría aplicando en la actualidad en perjuicio de los servidores, el texto no aprobado, razón por la cual solicita un pronunciamiento sobre la situación descrita.

Luego, y en respaldo de su informe, la municipalidad adjunta la proposición efectuada al concejo municipal en enero de 2017, para la aprobación de la asignación de responsabilidad, gestión y riesgo, correspondiente al artículo 27 y 45 de la ley N° 19.378, sin que se adjunte el o los correspondientes actos administrativos que en definitiva sancionaron el pago de dichos estipendios.

En ese contexto, y en el caso de la recurrente, en su calidad de jefe del programa adulto, la aludida proposición señala que le corresponde la suma de \$ 150.000, "Compuesta por un 5% de su sueldo base y asignación de atención primaria estipulada en el artículo 27 de la ley N° 19.378".

De lo anterior es dable constatar, que esa corporación edilicia conjuga simultáneamente dos asignaciones para llegar a un monto predefinido a pagar en razón de las labores que desempeñan determinados servidores, lo cual tratándose del emolumento establecido en el artículo 45 de la ley N° 19.378, no resulta ajustado a derecho.

En ese orden de consideraciones, en la especie no se advierte que la proposición antes referida, se haya sustentado además de las necesidades del servicio, sobre la base del nivel y categoría funcionaria de quienes perciben la asignación del artículo 45, lo cual importaría una transgresión a dicha norma, teniendo presente que la jefatura comunal señala expresamente, que aquella se paga a una parte de quienes cumplen funciones de responsabilidad, gestión y riesgo, y por tanto no estaría definida en razón del nivel y categoría correspondiente.

Por consiguiente, y acorde con lo que se ha explicitado, cumple con instruir a esa autoridad comunal, para que informe fundadamente a esta Contraloría Regional, sobre las medidas que se adoptarán para regularizar la situación del rubro, en el sentido de otorgar la asignación del artículo 45 de la ley N° 19.378, atendiendo al nivel y categoría funcionaria de los respectivos servidores, sin perjuicio de acompañarse los pertinentes actos administrativos que aprueban el pago de las asignaciones analizadas, todo lo cual deberá verificarse en un plazo que no exceda del 30 de agosto de la presente anualidad.

do Espinoza Acosta - Abogado

respinoza@anugroconsultores.cl

DUODÉCIMO: que se acoge la denuncia de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales y actos de acoso laboral interpuesta por don XXXXXX, EX DIRECTOR DE SALUD, en contra de la MUNICIPALIDAD DE XXXX, y en consecuencia se declara lo siguiente:

- A. Que existió vulneración al derecho a la integridad física y psíquica del actor, durante la vigencia del vínculo funcionario, consistente en acoso laboral,
- B. Que asimismo existió vulneración al derecho a la no discriminación, por motivos de opinión política, en los términos del artículo 19 N° 2 y 16 de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 2 inciso cuarto del Código del Trabajo.
- C. Que los actos de vulneración al derecho a la no discriminación del actor ejecutados por la denunciada, culminaron con la privación de su empleo público.
- D. Que en virtud de lo anterior se condena a la denunciada al pago de la siguiente indemnización en favor del actor:
  - a) \$28.767.541.- por indemnización del artículo 489 inciso tercero del Código del Trabajo.
  - b) Que la suma antes indicada deberá ser reajustada y devengará intereses en conformidad al artículo 63 del Código del Trabajo.
- E. Que se condena en costas a la denunciada por haber sido totalmente vencida, las que se fijan prudencialmente en la suma de \$1.000.000.-

Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

T-450-2015

**56.059 Fecha: 29 -VII-2016:** No se efectúen descuentos en sus remuneraciones por concepto de licencias médicas rechazadas por su institución de salud previsional -ISAPRE-, mientras no se hayan resuelto todas las instancias de apelación respecto de las mismas.

De este modo, a fin de velar por la certeza de las relaciones jurídicas y la racionalidad de las actuaciones de la autoridad, la existencia de un procedimiento de revisión del rechazo o modificación de licencias médicas, supone la obligatoriedad de atender a la resolución del organismo competente para pronunciarse sobre la impugnación o esperar el término del plazo otorgado para la presentación del recurso o reclamación, antes de hacer efectivo el descuento de remuneraciones por las sumas indebidamente percibidas, es decir, se hace necesario contar con un acto definitivo adoptado por la COMPIN.

En consecuencia, el descuento de remuneraciones originado por una licencia médica rechazada o reducida, solo puede efectuarse una vez que esa decisión sea ratificada por el COMPIN respectivo, o luego de transcurrido el pertinente plazo de reclamo.

1. dictámenes N°s. 54.576, de 2009 y 58.482, de 2011: Debe reintegrar las remuneraciones percibidas, debiendo el empleador arbitrar todas las medidas que velen por el cumplimiento del señalado mandato legal.
2. dictámenes N°s. 83.751, de 2013 y 64.962, de 2015: Se calcula del total de haberes
3. dictamen N° 56.059, de 2016: los empleadores, previo a ejecutar dicho descuento, deben consultar a sus empleados si ejercerán dicha prerrogativa (67 de la ley N° 10.336) en caso de que esto no se haga efectivo, podrán realizar el descuento correspondiente, el que se efectuará solo cuando el pertinente COMPIN confirme el rechazo o reducción del respectivo reposo médico.
4. artículo 111 de la ley N° 18.834 los funcionarios públicos tienen derecho a la continuar percibiendo remuneración íntegra. Dictamen N° 57.935, de 2011. Solo debe estar AUTORIZADA LA LICENCIA; ART 12 de la ley N° 18.196 EL TRABAJADOR PUBLICO AUNQUE NO CUMPLA ART 4 DE DFL 44 1978 EL EMPLEADOR NO PUEDE DESCONTAR

**42.796 Fecha : 13-VI-2014:** el servidor a quien se le ha otorgado una orden de reposo o una licencia médica, no solo se encuentra imposibilitado para concurrir a las labores propias del empleo en que ocurrió el accidente, sino que a cualquiera otra que pueda desarrollar, estando obligado a respetar dicho descanso a fin de atender el restablecimiento de su salud.

no correspondió que la señora Beatriz Arcos Arroyo haya omitido entregar al municipio la orden de reposo y restablecimiento de su salud. Huechuraba deberá adoptar medidas necesarias para adecuarse a la legalidad vigente.

**N° 58.114 Fecha : 21-X-2009:** ...las ausencias pueden considerarse como justificadas sólo cuando el funcionario ha hecho uso de feriados, licencias y permisos administrativos, o bien cuando se le hubiera impedido cumplir su jornada laboral, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor.

Es posible el pago de remuneraciones durante el tiempo en que no se hubiere efectivamente trabajado, a quienes se ven impedidos de desempeñar sus funciones por fuerza mayor o caso fortuito, en la medida que, por una parte, conste inequívocamente que el servidor reclamó oportunamente ante la Administración o ante esta Contraloría General, por todos los medios a su alcance, de la situación que estima ilegal y, por otra, se den los supuestos que configuran dicha causal, cuales son: la inimputabilidad, es decir, que provenga de una causa totalmente ajena a la voluntad del afectado; la imprevisibilidad y la irresistibilidad.

De este modo, respecto de las ausencias laborales del interesado con posterioridad a la fecha de término de su última licencia médica, se configuró la causal de fuerza mayor, toda vez que aquél se vio impedido de desempeñar sus funciones por un acto de autoridad y, por ende, al no serle imputables las circunstancias que provocaron su inasistencia, la concurrencia de dicha causal lo excusó de cumplir su jornada de trabajo.

N° 55.565 Fecha: 25-XI-2008: ... solicita a esta Contraloría General un pronunciamiento sobre la legalidad de la actuación de la Dirección General de Aguas que se ha negado a otorgarle el derecho de aprovechamiento de aguas requerido por su representada en el año 1989 ...

en virtud de los principios de eficiencia, de eficacia y de economía procedimental, consagrados en los artículos 5° y 8° de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y 4° y 9°, de la ley N° 19.880, sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los órganos de la Administración del Estado, las autoridades y funcionarios deben velar por la eficiente e idónea administración de los medios públicos y los procedimientos administrativos deben ser ágiles y expeditos, sin más formalidades que las que establezcan las leyes y reglamentos.

Finalmente, cabe agregar que esa Dirección General de Aguas debe adoptar las medidas necesarias para evitar que procedimientos como el analizado se extiendan **indefinidamente** en el tiempo, como aconteció con la solicitud de la especie presentada en el año 1989.



**24.512 Fecha: 06-VII-2017:** requerir autorización efectúe pagos a proveedores mediante transferencias electrónicas

se entiende por transferencias electrónicas todas aquellas operaciones realizadas por medios electrónicos que originen cargos o abonos de dinero en cuentas, tales como: traspasos automatizados de fondos efectuados por un cliente de una cuenta a otra, órdenes de pago para abonar cuentas de terceros, utilización de tarjetas de débito en puntos de venta, recaudaciones mediante cargos a cuentas corrientes y giros de dinero mediante cajeros automáticos.

... permitir el registro y seguimiento íntegro de las operaciones realizadas, deberán generar archivos que permitan respaldar los antecedentes de cada operación, identificando, entre otros, fechas, horas, contenido de los mensajes, operadores, emisores y receptores, cuentas y montos.

resolución N° 30, de 2015, dispone en su artículo 5°, que “Los órganos ...obligada a rendir cuentas podrán hacerlo, previa autorización de este Organismo, con documentación electrónica o en formato digital”, mientras que el inciso primero del artículo 6°, prevé que dicho permiso deberá requerirse por escrito, indicando las razones de tal solicitud, y las características del sistema automatizado de información que se pretende utilizar.

En consecuencia, no es necesario solicitar autorización a este Organismo de Control para realizar pagos mediante transferencias electrónicas bancarias, sin que por otra parte pueda entenderse que el presente pronunciamiento constituya una autorización para rendir cuentas con documentación electrónica o en formato digital

**ORD:** N° 0719

**ANT.:** Artículo 10° de la Ley N° 19.995 que Establece las Bases Generales para la Autorización, Funcionamiento y Fiscalización de Casinos de Juego.

**MAT:** Solicita nómina de funcionarios municipales que tengan la custodia de fondos públicos.

SANTIAGO, 10 JUL 2017

**DE :** SUPERINTENDENTA DE CASINOS DE JUEGO

**A :** SEÑORES/AS ALCALDES/AS DE LAS ILUSTRES MUNICIPALIDADES DE CHILE

1. De conformidad a lo dispuesto en la letra b) del artículo 10° de la Ley N° 19.995 que Establece las Bases Generales para la Autorización, Funcionamiento y Fiscalización de Casinos de Juego, no podrán, por sí o por interpósita persona, efectuar bajo circunstancia alguna ningún tipo de apuestas en los juegos de azar desarrollados en los casinos de juego los funcionarios municipales que, en razón de sus cargos, tengan la custodia de fondos públicos.
2. En ese contexto y con el objetivo de que la Superintendencia de Casinos de Juego (SCJ) pueda velar por el efectivo cumplimiento de esta norma, solicito tener a bien enviar la nómina de todos/as los/as funcionarios/as municipales que tengan la custodia de fondos públicos, indicando el nombre completo y RUT de éstos. La información debe ser enviada a las dependencias de la Superintendencia, ubicadas en Morandé 360, piso 11, Santiago o al correo electrónico [gabinete@sci.gob.cl](mailto:gabinete@sci.gob.cl), en un plazo de 15 días hábiles.
3. Asimismo, solicitamos que cualquier cambio que se registre con posterioridad al envío de la nómina, sea debidamente informado, de manera de mantener actualizados los registros, respecto de los funcionarios municipales que tengan prohibición de apostar en los casinos de juego.

Saluda atentamente a usted,



VIVIEN VILLAGRÁN ACUÑA  
SUPERINTENDENTA DE CASINOS DE JUEGO



**25.658 Fecha: 12-VII-2017:** Si le resulta aplicable el beneficio entregado al resto de los servidores de dicha entidad edilicia, regidos por la ley N° 18.883 o dependientes del departamento de educación, que extiende el derecho a sala cuna para los hijos de 2 a 6 años de edad del personal correspondiente.

Requerida al efecto, la citada entidad edilicia manifestó que el no otorgamiento del beneficio consultado, se debe a que la señora Troncoso Cifuentes se encuentra contratada bajo las normas de la ley N° 19.378, en circunstancias que en el decreto alcaldicio N° 284, de 2005, de la referida entidad edilicia, se contempló dicha prerrogativa para las funcionarias de planta o a contrata regidas por la ley N° 18.883.

De este modo, tal como se precisara, entre otros, en los dictámenes N°s. 11.177, de 2005, y 3.413, de 2016, al tratarse de un beneficio que voluntariamente concede el servicio respectivo a sus funcionarios, radica en aquél la atribución de establecer las finalidades que este perseguirá, así como los requisitos y condiciones de su otorgamiento, en la medida, por cierto que, como se indicara precedentemente, no se incurra en discriminaciones que afecten a los menores.

Consecuencia, la Municipalidad de Temuco deberá adoptar las medidas para otorgar el beneficio de jardín infantil a la interesada, de lo cual informará acompañando los antecedentes de respaldo que correspondan, a la Contraloría Regional de La Araucanía en el término de 20 días hábiles, contado desde la recepción de este pronunciamiento

**N° 13.926 Fecha: 21-IV-2017:** ..no dispone de salas cunas que atiendan menores en sus respectivos domicilios, el organismo empleador pague directamente a quien corresponda la prestación de servicios de cuidado del menor en el domicilio.

...la JUNJI, debía adoptar las medidas tendientes a proporcionar la custodia diagnosticada con epilepsia...sin que sea óbice una supuesta falta de medios materiales para concurrir al financiamiento de tal obligación.

JUNJI, no registra salas cunas que otorguen atención domiciliaria, ameritó revisar la jurisprudencia sobre esta materia,

se resolvió que en situaciones excepcionales, en que la condición de salud del menor requiera cuidados médicos permanentes que impiden que sea atendido en una sala cuna convencional, corresponde a la Administración posibilitar el derecho de la madre de acceder al beneficio de que se trata.

Para tales efectos, concluye que será necesario que la trabajadora interesada presente a su empleador un informe médico que dé cuenta de la condición de salud del menor, cuyo tratamiento o cuidados son incompatibles, de manera permanente, con su asistencia a una sala cuna. Asimismo, será necesario que la JUNJI certifique que en la ciudad respectiva, no existen salas cunas que otorguen atención domiciliaria.

Además, precisa que los cambios de jurisprudencia solo se aplican hacia el futuro, sin afectar las situaciones particulares consolidadas durante la vigencia de la doctrina que ha sido sustituida por el nuevo pronunciamiento de manera de evitar escenarios de inestabilidad jurídica, sin perjuicio de que si dicha modificación de criterio se ha originado en la reclamación de uno o más interesados, estos deban ser los primeros afectados por el cambio -lo que no sucede en la especie-.

# Si muero...el día 4...cuantos días pagarían?

Artículo 113.- En caso de que un funcionario fallezca, el cónyuge sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden señalado, tendrán derecho a percibir la remuneración que a éste correspondiere, hasta el último día del mes en que ocurriere el deceso.

Dictamen 3054N94: hermano de funcionario municipal fallecido, heredero de este junto a otra persona, según auto de posesion efectiva, tienen derecho a percibir las remuneraciones adeudadas hasta el día del fallecimiento de aquel, así como el desahucio si le hubiere correspondido. ello, porque de ley 18883 art/113 y art/17 transitorio se infiere que tienen derecho al sueldo y demás remuneraciones del empleado fallecido hasta el último día del mes en que ocurriere la muerte,

- Si me suspenden de un sumario....
- Me tienen que seguir pagando?

**Dictamen nº 65451, de 2 de Septiembre de 2016:** No procede que el alcalde disponga una suspensión preventiva de funciones en el transcurso de un sumario, ya que esta es una facultad del procedimiento disciplinario.

Luego, es del caso señalar que aquellos servidores que en el curso de un sumario hayan sido suspendidos **como medida preventiva, mantienen el derecho a percibir el total de sus remuneraciones**, salvo que el instructor en su vista fiscal proponga a la autoridad respectiva la destitución del inculpado y decida prorrogar dicha suspensión, en cuyo caso el afectado solo recibirá el cincuenta por ciento de sus emolumentos (aplica criterio contenido en el dictamen N° 13.094, de 2010).

# EL REGLAMENTO DE CARRERA FUNCIONARIA LO DEBE APROBAR EL CONCEJO?



**39272 de 1997:** al reglamento que la misma disposición menciona, cuya dictación y modificación corresponde al alcalde sin intervención del concejo.

esto, por cuanto acorde ley 18695 art/56 lt/i y art/58 lt/j, compete al alcalde por si solo dictar los reglamentos municipales, salvo que exista una norma legal expresa que exija el acuerdo del mencionado cuerpo colegiado edilicio, como ocurre con el reglamento de organización interna, requisito que no es necesario tratándose de aquel ordenamiento a que se refiere ley 19378 art/27, a falta de un precepto explicito en tal sentido.

en consecuencia, si los motivos aducidos para rebajar las indicadas asignaciones no se contemplan como criterios objetivos en el respectivo reglamento, lo cual ocurre en la situación en estudio, no procede disminuir los porcentajes de esos beneficios

**N° 45.246 Fecha: 20-VI-2014:** Sin embargo, de la lectura del mencionado decreto N° 953, de 2013, aparece que las atribuciones encomendadas al **gestor clínico** relativas a visar permisos administrativos y vacaciones, comunicando su decisión al director del Departamento de Salud respectivo, corresponden, conforme con lo dispuesto en los artículos 17 y 18 del precitado ordenamiento legal, a quien sirva el empleo de director de establecimiento, por lo que no resulta procedente la asignación de tales facultades al primero.

Al respecto, es menester anotar que la entidad administradora, al definir la organización de un establecimiento, debe determinar la forma de designación de las jefaturas, sus funciones, su duración y el cese de la responsabilidad en el desempeño de la respectiva labor (aplica dictámenes N°s. 53.173, de 2007, y 45.291, de 2010).

Pues bien, no obstante las gestiones realizadas por este Organismo de Control, no fue posible constatar si en el reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la anotada ley N° 19.378 de ese municipio, se contempló la plaza de que se trata, el procedimiento de designación de la misma, las correspondientes atribuciones y el cese de responsabilidad en el desempeño de tal labor.

**N° 6.315 Fecha: 9-II-2009** Como puede advertirse, del tenor del actual artículo 3° de la ley N° 19.378 y de la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.250, que modificó esa norma, la intención del legislador ha sido que desde la vigencia de esta última ley **todo el personal de los departamentos de salud municipal se rija íntegramente por el primer cuerpo legal, de manera que actualmente no existan en esas unidades funcionarios afectos a otros regímenes estatutarios**, ya que el legislador no contempla excepciones al efecto.

N° 36.569 Fecha: 09-VI-2011 Como puede apreciarse, y en armonía con el criterio manifestado por este Organismo Contralor, entre otros, en su dictamen N° 26.220, de 2009, la potestad del jefe superior del organismo para rechazar o autorizar el permiso facultativo está concebida por el legislador en relación a las necesidades del servicio respectivo, de manera que la decisión sobre la materia constituye el ejercicio de una atribución privativa y discrecional de la superioridad, quien puede denegar ese tipo de solicitudes **ponderando las razones de buena administración que estime necesarias en atención al principio de racionalidad**, sin que exista limitación en cuanto al número de veces que puede rechazar tales autorizaciones.

# Funcionario de hecho...

**N°81.736 Fecha:29-XII-2011:** -...se reconsidere el dictamen N° 40.429, de 2011, que concluyó que su contratación pasó a tener la calidad de funcionario de hecho, asistiéndole, únicamente, el derecho a percibir las remuneraciones por el período efectivamente trabajado, ya que de lo contrario se produciría un enriquecimiento sin causa a favor del municipio.

la contratación del peticionario sujeta al Código del Trabajo, efectuada con posterioridad al 9 de febrero de 2008, no se ajustó a derecho, por cuanto desde el inicio de sus labores debió someterse a la normativa estatutaria en estudio, razón por la cual pasó a tener la calidad de funcionario de hecho, asistiéndole únicamente el derecho a percibir las remuneraciones correspondientes a las labores desempeñadas por causa del contrato de trabajo celebrado con ese municipio, **conforme al principio de enriquecimiento sin causa**, que impide a la Administración del Estado beneficiarse de la labor desarrollada por una persona sin mediar la respectiva retribución pecuniaria.

N° 76.516 Fecha: 06-XII-2011: Por su parte, el artículo 63 de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, dispone en su inciso primero, que la designación de una persona inhábil será nula, y que la invalidación no obligará a la restitución de las remuneraciones percibidas por el inhábil, siempre que la inadvertencia de la inhabilidad no le sea imputable.

uso de antecedentes falsos para la incorporación a la Administración del Estado, en la medida que con ellos se pretenda acreditar un requisito de ingreso que no se tiene, afecta la validez del acto de nombramiento, por cuanto este se emitió sobre la base de supuestos de hecho que no se ajustan a la realidad y, por consiguiente, a la normativa que le era aplicable, de manera que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de la ley N° 18.575, dicho nombramiento es nulo.

no puede entenderse superada por el solo transcurso del tiempo, de manera que la designación de una persona inhábil, por su propia naturaleza, pone a la autoridad en la obligación de declarar la nulidad del respectivo acto administrativo, en cumplimiento del principio de juridicidad

Agrega dicho pronunciamiento, que la potestad que el artículo 63 de la ley N° 18.575 confiere a la autoridad administrativa, sólo dice relación con la declaración de la sanción de nulidad, por cuanto ha sido la propia ley la que ha previsto expresamente la nulidad de los actos de designación viciados por una inhabilidad legal, lo que supone que su ejercicio no se encuentra limitado a un plazo determinado y, por consiguiente, no le sea aplicable, el término de dos años que el artículo 53 de la ley N° 19.880 -sobre Bases de los Procedimientos Administrativos que rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado-, contempla para la invalidación de la generalidad de los actos administrativos contrarios a derecho.

**1.126 Fecha : 6-I-2012** ...hechos que constituirían un acoso laboral en su contra, los que motivaron que renunciara al empleo que servía, como asimismo, de las irregularidades en que habría incurrido el municipio, consistentes en el no pago de remuneraciones y vacaciones proporcionales, o retraso en su entero, y la mantención de un contrato a honorarios a su nombre, con posterioridad a su alejamiento de la municipalidad.

Sobre el particular, en lo que se refiere a las alegaciones de acoso laboral formuladas por la afectada, las que se vincularían, entre otros aspectos, con cuestionamientos a su capacidad profesional e intromisión en el tratamiento médico a que debía someterse, en relación con el artículo 1° de la Constitución Política, están proscritos en nuestro sistema jurídico los actos de hostigamiento que atenten contra la dignidad de las personas, prohibición cuya transgresión compromete la responsabilidad administrativa del infractor y, por ende, debe sancionarse previo el procedimiento sumarial correspondiente.

En la situación planteada, la interesada sostiene que hechos como los mencionados tendrían la calificación de actos de hostigamiento laboral, pero, de los antecedentes acompañados, no es posible estimar que aquellos configuren tal conducta,

**En cuanto al cierre del correo institucional** alegado por la peticionaria, la municipalidad manifiesta que se trataba de un correo correspondiente al establecimiento de atención primaria de salud municipal donde aquella ejercía su empleo mediante el contrato a plazo fijo y que, dada su ausencia por razones de salud, a fin de no entorpecer el funcionamiento de dicho recinto, se creó una nueva cuenta para la funcionaria reemplazante, lo que fue comunicado a la primera.



# Causa nº 566/2017 - Corte de Apelaciones de Puerto Montt, de 22 de Mayo de 2017

SÉPTIMO: ...la recurrente fue objeto de dos contrataciones sucesivas a plazo fijo por tiempos menores a dos años calendario, esto es 1 de septiembre de 2016 a 31 de marzo de 2017, un total de 7 meses, es así que tales contrataciones no configuran la legítima confianza esgrimida por la recurrente, ya que no abarcan más de dos años.

OCTAVO: Que sobre la supuesta falta de motivación el art. 48 letra c) establece el fundamento, motivo y razón del término de la relación contractual, cual es el vencimiento del plazo del contrato, cuya vigencia se estableció hasta el día 31 de marzo del año en curso, por lo que no estamos entonces frente a un término anticipado de la contrata de la recurrente, por lo que fundamentos adicionales en la comunicación impugnada resultan innecesarios para justificar la terminación de su empleo a contrata, teniendo en especial consideración para ello, como ya se indicó, el breve período por el cual se extendió la prestación de servicios bajo la citada modalidad en el último tiempo, por lo que el actuar de la recurrida no podrá ser catalogado de arbitrario o ilegal

**NOVENO:** Que por todo lo dicho, no se advierte ilegalidad ni arbitrariedad alguna de parte de la Ilustre Municipalidad de Quemchi al disponer o comunicar la no renovación de la contrata que vinculaba al recurrente con dicha institución, ya que la causal de término se refiere a la expiración del plazo legal previsto en la designación contenida en el decreto N° 9148 de fecha 22 de diciembre de 2016 cuya copia rola en autos, por lo que **no resultan tampoco vulneradas las garantías constitucionales a que hace mención el recurso**, y por ello no se reúnen las exigencias copulativas del artículo 20 de la Constitución Política de la República para que esta acción cautelar pueda ser acogida, razón por la cual el recurso necesariamente habrá de ser rechazado. Y visto lo dispuesto en los artículos 19 y 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excelentísima Corte Suprema sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se declara: Que se rechaza, sin costas el recurso de protección interpuesto por doña M.C.V.C. en contra de don G.L.M. en su calidad de Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Quemchi. Regístrese, comuníquese y archívese en su oportunidad. Redacción de la Ministro Titular doña I.A.G.. Rol N° 566-2017

ORD. : 1964/ SANTIAGO, 10.05.2017: Por último, es importante tener en consideración que esta Dirección, mediante dictamen N°5313/351, de 02.11.98, ha señalado que el funcionario afecto al Estatuto de Atención Primaria de la Salud que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse que se ha renovado su contrato por otro período igual o inferior a un año calendario.

# CORTE DE SANTIAGO RECHAZA RECURSO DE PROTECCIÓN DE MÉDICO DESPEDIDA DE MUNICIPIO POR NO CONTAR CON EXAMEN EUNACOM

Rol: 24.607-2017.

"en lo que respecta a la recurrida Ilustre Municipalidad de La Granja frente a la desvinculación de la actora, que se tradujo en el Decreto Alcaldicio N° 399 de 28 de febrero de 2017, ésta es la aplicación de una disposición legal que se transcribió en el considerando sexto precedente, al no acreditarse por la actora la aprobación del examen al 14 de febrero de 2017, lo que se ratifica con el informe del resultado del examen, en el que no obtuvo el puntaje mínimo lo que, sumado al hecho de encontrarse justificado el acto administrativo que se examina, permite concluir que su actuación se encuentra ajustada a derecho y, por tanto, no advierte esta Corte su arbitrariedad"

## Puedo mandar a un aps al municipio o viceversa ?

N° 80.280 Fecha: 26-XII-2012: Al respecto, este Organismo Fiscalizador ha sostenido, reiteradamente, en los dictámenes N°s. 16.544, de 2010, y 50.066, de 2011, entre otros, que las destinaciones de los funcionarios solo proceden tratándose de plazas o funciones **reguladas por un mismo estatuto**, por lo que, jurídicamente, no corresponde efectuarlas a cargos regidos por cuerpos estatutarios distintos.

el reclamante realizó tareas de técnico paramédico y administrativo titular, ambas plazas regidas por la ley N° 18.883, resultó improcedente que en el indicado período desempeñara labores propias del personal de atención primaria de salud municipal, como son las de paramédico, servidores que están afectos a la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

En razón de lo expuesto, es dable indicar que la decisión de trasladar al interesado al Departamento de Prevención de Riesgos para cumplir las funciones de inspector -adoptada por el decreto alcaldicio N° 776, de 2011-, se ajustó a derecho, toda vez que vino a regularizar la situación de inobservancia legal en que incurrió la Municipalidad de Santiago al encargarle funciones distintas al estatuto que lo regía.

# Decreto Ley 3.607

## Los guardias deben tener seguro de vida?

Artículo 5°.- Los vigilantes privados tendrán la calidad de trabajadores dependientes de la entidad en que presten sus servicios de tales y se registrarán por el Código del Trabajo, cualquiera sea la naturaleza jurídica del organismo que los contrate. Con todo, la duración de su jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

La entidad empleadora deberá contratar un seguro de vida en beneficio de cada uno de sus vigilantes privados, en la forma que establezca el reglamento.

**Como se paga el merito...nivel 15 o del funcionario, osea si es nivel 2, pago por ese nivel?**

## **NINGUNA DE LAS OPCIONES**

**Dictamen N° 3.446 Fecha: 01-II-2017:** Asimismo, resulta útil indicar que, de acuerdo al criterio contenido en el dictamen N° 14.532, de 2002, es condición para impetrar el pago del beneficio que el desempeño del funcionario lo haga acreedor a formar parte del 35% mejor evaluado, dentro del período calificadorio comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del año anterior a aquél en que este debe pagarse. En este mismo sentido, cabe agregar que de acuerdo al mensaje del ejecutivo N° 2-335, de fecha 22 de mayo de 1997, para efectos del proyecto de la ley N° 19.607, que incorporó el artículo 30 bis a la ley N° 19.378, se indicó que el monto anual de la asignación en cuestión **ascendería a un determinado monto del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el beneficiario** y que su duración sería por el período de un año, mientras se encuentre vigente la calificación correspondiente.

**Ord. 271/12 – 20/1/2000:** Según el texto de las disposiciones transcritas se desprende, en primer lugar, que el monto mensual de la Asignación Anual de Mérito se determina **según los porcentajes calculados sobre el sueldo base mínimo nacional de la respectiva categoría**, a la que pertenezca el funcionario que eventualmente tenga derecho a dicho beneficio.

**ORD. N°3194/85:** La asignación de mérito a que se refiere el artículo 30 bis de la ley N°19.378 se debe pagar de acuerdo a la categoría y no según el nivel que corresponda al funcionario.

**12-jul-2017**





6, confeccionándose un afiche digital el cual, a criterio de  
o femenino, por lo cual esa autoridad ordenó su retiro y



cciones de Chile y Panamá,  
endo al término del partido un

una festividad que, en sí, sea

cilla en la celebración indicada,  
e realice deberán ser dirigidas a  
tas para la plena participación

## Dictamen nº 14805, de 26 de Abril de 2017

....

aparece que el concurso público es un procedimiento técnico y objetivo, respecto del cual si bien la autoridad goza de amplia libertad para fijar las bases como lo estime más adecuado para el mejor desenvolvimiento del proceso, según sus necesidades, estas deben ajustarse al ordenamiento jurídico y no ocasionar discriminaciones arbitrarias.

... para ser clasificado en la categoría c) se requerirá un título técnico de nivel superior, por lo que **no procede exigir como requisito para postular otros adicionales** y específicos, sin perjuicio de mencionarlos como parte del perfil deseado establecido en el pliego de condiciones de que se trata (aplica criterio contenido en el dictamen N° 45.295, de 2013).

... en el numeral 10.4 -comisión de concurso de las referidas bases del anotado certamen público-, que toda situación no prevista en estas, será resuelta por dicho cuerpo colegiado, dejando constancia de aquello en un acta respectiva.

## Dictamen nº 16095 de Contraloría General de la República, de 3 de Mayo de 2017

una comisión de servicio como la antes expuesta no necesariamente significa liberar a los servidores de ejercer sus funciones mientras duren los pertinentes estudios, ya que ello dependerá de la jornada en que deban seguirse estos últimos, debiendo la autoridad, para determinar la extensión del permiso que ello puede involucrar, ponderar el nivel de exigencia de la actividad, lo que incluye tanto el tiempo para asistir a clases como aquel necesario para llevarla a buen término, o bien, como en este caso, la circunstancia de que la lejanía del lugar donde deba realizarse la respectiva formación, impida al funcionario retornar a su lugar de desempeño para completar la jornada laboral.

De este modo, **si la carga horaria de la formación es inferior a la jornada laboral por la cual se encuentra contratado el funcionario, y** la ciudad en que deben realizarse los estudios no se encuentra a una distancia que impida al comisionado retornar a su lugar habitual de desempeño para desarrollar el resto de la jornada de trabajo, ésta deberá ser cumplida por el funcionario y, por cierto, tendrá el derecho a percibir la totalidad de sus remuneraciones.

En caso contrario, en vista a que por un lado, el perfeccionamiento de que se trata interesa a la entidad empleadora y se relaciona con las labores propias de ésta, y por otro, que el funcionario ha debido trasladarse a otra ciudad para realizarlo, lo que le imposibilita de retornar a su lugar de trabajo para completar la jornada laboral, es menester concluir que resulta procedente que la autoridad pondere estos elementos y determine que el profesional tiene derecho al pago de las remuneraciones correspondientes a las horas por las cuales se encuentra contratado, aun cuando la carga horaria de formación sea inferior a ella.

**N° 17.890 Fecha: 17-V-2017:** si procede que el reglamento comunal de la carrera funcionaria del personal regido por la ley N° 19.378, fije rangos de puntajes por concepto de capacitación diferenciados por categorías

Además, en su artículo 54, ubicado en el párrafo 6°, denominado “De la Capacitación”, previene que “Cada trabajador no podrá computar más de 150 puntos en cada año calendario, ni acumular más de 4.500 puntos durante la totalidad de su carrera funcionaria regida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal”.

De lo anotado se infiere, como cuestión previa, que el reglamento comunal no puede establecer puntajes distintos para las actividades de capacitación de aquellos que resulten de la aplicación de las normas contempladas en el decreto N° 1.889, de 1995, sin perjuicio de la posibilidad de otorgar, de acuerdo con el artículo 48 de este texto reglamentario, un mayor valor en la ponderación del nivel técnico para los funcionarios de las categorías a) y b) del artículo 5° de la ley N° 19.378.

Precisado lo anterior, y en lo relativo a si procede que el reglamento municipal de que se trata establezca rangos de puntajes distintos a los previstos en el aludido decreto N° 1.889, de 1995, para el elemento capacitación en comento, cabe recordar lo indicado en el citado artículo 22 de la ley N° 19.378, en cuanto a que los órganos comunales tendrán autonomía para determinar, en lo que interesa, la ponderación de la capacitación para efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo, contexto en el cual deberán tener presente los límites a que se refiere el artículo 54 del referido reglamento.

Puedo pagar con fondos de salud, al actividad  
extraprogramática del día de la casa?



**N° 16.903 Fecha: 10-V-2017:** La Municipalidad de Ovalle consulta, financiar gastos derivados de la celebración del día de la atención primaria de salud, si tal desembolso debe efectuarse con cargo al presupuesto de ese municipio o del departamento de salud, y el ítem de imputación correspondiente.

dicha conmemoración, se relacionaría con los fines de las entidades edilicias, encontrándose vinculada con el ejercicio de sus atribuciones en materia de salud pública, por lo que no se advierte inconveniente en que la Municipalidad de Ovalle pueda realizar actividades e incurrir en gastos con ocasión de aquella

el municipio deberá tener presente el principio de continuidad de la función pública previsto en el artículo 3° de la ley N° 18.575, evitando de ese modo afectar el normal cumplimiento del servicio y la atención de los pacientes.

Luego, en atención a lo expuesto y dado la Municipalidad de Ovalle posee la calidad de entidad administradora de salud municipal, encargándose directamente de la administración y operación de establecimientos de que se trata, a través del departamento de salud, las actividades que se desarrollen con ocasión de la celebración en análisis, al tratarse de gastos que se originan en la gestión de ese servicio, deben financiarse con cargo al respectivo presupuesto de salud (aplica criterio contenido en el dictámenes N°s. 13.684, de 2009, y 57.596, de 2013).

...deben imputarse al subtítulo 22, ítem 12, asignación 003, relativa a “Gastos de Representación, Protocolo y Ceremonial”, debiendo agregarse que tales egresos sólo podrán solventarse con ese rubro en la medida que se cumplan los requisitos que aquel establece, entre ellos, la asistencia de autoridades superiores del Gobierno o del ministerio correspondiente (aplica criterio contenido en el dictamen N° 50.695, de 2008).

**Dictamen nº 32522, de 7 de Octubre de 1997:** la municipalidad es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas, sin que sea dable al respecto distinguir entre las distintas unidades que la componen.

conforme dfl 1/3063/80 interior, a los municipios les fueron traspasados los servicios relacionados con la educación, salud y atención de menores, los que forman parte integrante de la señalada entidad comunal, y como tal configuran un solo empleador, **cuyo jefe superior es el alcalde.**

Como  
devuelvo la plata....





N° 5.120 Fecha: 10-II-2017: Precisado lo anterior, y en cuanto a la consulta formulada por el municipio, es dable señalar que cuando se ha generado un pago erróneo, como ocurre en la situación que se analiza, se produce un enriquecimiento ilegítimo en favor del funcionario respectivo, surgiendo para este la necesidad de reintegrar las sumas mal percibidas, a objeto de saldar la obligación que tiene, en este caso, con la municipalidad, siendo deber de los organismos públicos hacer efectivos, oportunamente, los créditos de que sean titulares y adoptar, conforme a la normativa vigente, los resguardos pertinentes para obtener el resarcimiento de los perjuicios ocasionados por la percepción indebida de remuneraciones (aplica criterio contenido en el dictamen N° 58.957, de 2012).

Pues bien, considerando que en la especie, los funcionarios de que se trata percibieron erróneamente los montos individualizados en el referido instrumento de fiscalización, corresponde que esa entidad edilicia adopte las medidas para obtener el reintegro de las remuneraciones mal enteradas, a fin de dar efectivo cumplimiento al aludido Informe de Investigación Especial N° 48, de 2016 (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 59.911, de 2014, y 1.790, de 2015).

Por otra parte, en lo referido al procedimiento que debe aplicar la mencionada entidad edilicia para efectos de los reintegros de que se trata, cumple precisar que, en atención a que **al alcalde le corresponde administrar los recursos económicos del municipio, incluido el pago de remuneraciones, puede ordenar el descuento de las sumas percibidas indebidamente, debiendo entenderse que dentro de tal facultad también se comprende la de conceder facilidades para su reintegro, atribuciones que en todo caso no pueden ejercerse arbitrariamente** (aplica criterio contenido en el dictamen N° 29.948, de 2012).

**N° 14.501 Fecha: 14-III-2012:** Atendido lo anterior, se acoge parcialmente la reclamación deducida por la señora Fuentes Ruminot, por cuanto corresponde el pago de la licencia médica N° 32946804, extendida a contar del 1 de marzo de 2011, por el lapso de 13 días, toda vez que conforme con el criterio contenido en el dictamen N° 74.873, del mismo año, de esta Entidad de Fiscalización, **las personas que actúan de buena fe, sobre la base del proceder regular de la Administración, no pueden ser perjudicadas por un error del órgano administrativo, en el cual no han tenido responsabilidad o participación alguna.**

**N° 18.284 Fecha: 25-III-2013:** En ese mismo sentido, y respecto de la fotocopia que el ocurrente acompaña como nuevo antecedente, el que -en su opinión- acreditaría la existencia de la relación laboral durante el año 1990, cabe advertir que para que tal documento tenga valor jurídico debe encontrarse visado por la autoridad que lo emitió o por el funcionario a quien corresponda certificar la autenticidad del mismo de acuerdo a la ley, tal como lo ha indicado la jurisprudencia administrativa de este Órgano de Control contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 4.924, de 1989; 3.683, de 1990, y 2.984, de 2007, lo que no es posible constatar en esta oportunidad.

1. el personal que se contrate si o si, debe ser aps
2. que también se pueden vender otros bienes que digan relación con la protección y recuperación de la salud
3. que el valor que se cobre podrá ser menor que el arancel nacional, pero debe ser aprobado por ordenanza.

**N° 14646 Fecha: 25-IV-2017 – farmacias populares**

# Dictamen nº 13772 de 20 de Abril de 2017

En cuanto a la capacitación, cumple con precisar que para que esta sea reconocida, acorde, entre otros, con los artículos 39, 40 y 45 del ya indicado decreto N° 1.889, de 1995, debe estar incluida en el **programa de capacitación municipal, que el servidor que la ejecute cumpla con la asistencia mínima requerida y que haya aprobado la evaluación final**; por lo que en la medida que se de satisfacción a tales exigencias, no habría inconveniente en reconocer las capacitaciones del personal que prestó servicios a honorarios.

## **ORD. N°3195/86**

**1.- Sólo son útiles para los efectos del elemento capacitación de la carrera funcionaria del personal regido por la ley N°19.378 aquellos cursos y estadías que cumplen con los requisitos copulativos exigidos por el artículo 45 del Decreto N° 1.889. 2.- No resulta procedente fraccionar los cinco días a que se refiere el artículo 37 del Decreto N°1.889.**

**12-jul-2017**

**N° 13.817 Fecha: 20-IV-2017:** se consulta no tenía derecho a la referida asignación, considerando que la unidad donde se desempeñaba -**jefa de la sección de inventarios y bodegas** dependiente del departamento de salud- no la habilitaba a percibir el anotado emolumento.

los servidores de una unidad dependiente del departamento de salud municipal, al no poseer este último la calidad de establecimiento de atención primaria de salud que habilita a la percepción de la asignación del [artículo 27](#) de la [ley N° 19.378](#), no se encuentran comprendidos entre los beneficiarios de dicho emolumento.

En tanto, mediante el oficio N° 8.199, del mismo año, la Sede Regional resolvió, en lo pertinente, que en atención al cargo de jefatura ejercido por la señora Menares Monardes, le correspondía la aludida asignación de responsabilidad.

Precisado lo anterior, cabe indicar que la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 65.492, de 2011, y 12.231, de 2015, ha concluido que el pago de la asignación del [artículo 27](#) de la [ley N° 19.378](#) resulta procedente al personal que se desempeñe en labores de responsabilidad en los consultorios o centros de salud -así como en las estaciones médicas de barrio, en la medida que estas últimas dependencias formen parte de uno de estos últimos-, según la estructura organizacional determinada por la entidad edilicia, y en ese orden se hayan fijado tales funciones acorde lo dispuesto en el artículo 56 del mismo texto legal.

En razón de ello, se precisó que los servidores de la unidad encargada de salud en la entidad administradora -como ocurre en la especie con el departamento de salud-, no se encuentran comprendidos entre los beneficiarios de dicho emolumento.

**N° 13.923 Fecha: 21-IV-2017:** debe reintegrar el viático que se les enteró para gastos de alimentación, por cuanto no tiene derecho a su pago, toda vez que para su procedencia es necesario que se incurra en ese tipo de gastos con motivo del desempeño de labores no habituales, lo que no habría acontecido en la especie, ya que se les habría proporcionado una colación.

El recurrente indica, que se les entregó una colación, en su opinión, aquella no cumplía las condiciones necesarias para reemplazar el viático por alimentación, **por cuanto consistía en un agua mineral o jugo individual, una barra de cereal y una fruta, equivalente a la suma de \$ 939, lo que**, a su juicio, era insuficiente para el desempeño de las labores encomendadas, atendido que la jornada laboral era de 8:00 a 17:00 horas, y se les encargó encuestar a las familias en su domicilio en la isla Puluqui en un radio de acción rural con dificultades de accesibilidad, debiéndose caminar largas distancias, lo que generaba un gasto energético adicional.

, el [artículo 1°](#) del [decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977](#), del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento de Viáticos para el Personal de la Administración Pública, dispone que el emolumento de que se trata, constituye un subsidio que se le paga a los trabajadores del sector público que, en su carácter de tales, y a causa del servicio, deban ausentarse del lugar de desempeño habitual dentro del territorio de la República, para cubrir los gastos de alojamiento y alimentación en que incurran con ocasión de dichos desplazamientos.

Asimismo, es menester reiterar, que el artículo 5° del citado decreto con fuerza de ley, dispone, en lo que interesa, que si el servidor no tuviere que pernoctar fuera del lugar habitual en que realiza sus labores -teniendo por finalidad cubrir únicamente gastos de alimentación, como en la situación planteada-, sólo tendrá derecho a percibir el 40% del viático que corresponda.



Pues bien, la jurisprudencia administrativa de este Órgano de Control contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 21.447, de 2003, y 79.254, de 2014, ha concluido que lo que define la procedencia del viático no es el traslado obligado del empleado fuera del área de su trabajo ordinario, sino el hecho de que, en la observancia de la comisión de servicios o cometido funcionario, tenga que incurrir en gastos de hospedaje y/o alimentación.

Lo anterior conlleva, conforme acotan dichos pronunciamientos, que los servidores que realizan desplazamientos hacia una localidad diversa de aquella en que usualmente desempeñan sus labores, en cumplimiento de órdenes de las autoridades respectivas -como en la situación de la especie-, tendrán derecho a viático, en la medida que se incurra en gastos de alojamiento y/o alimentación, circunstancia de hecho que debe ser calificada por quien disponga el cometido o comisión, de lo que resulta que, si al personal se le proporciona un lugar donde pernoctar y/o alimentarse, dicho beneficio no corresponde, o solo procederá parcialmente.

**En consecuencia, la Municipalidad de Calbuco deberá ponderar, en conformidad con los criterios expuestos en el presente pronunciamiento, la procedencia del viático en cuestión, de lo que informará a la Contraloría Regional de Los Lagos en el término de 15 días hábiles, contado desde la recepción de este oficio.**

**N° 9.317 Fecha: 17-III-2017:** Sobre la materia, cabe tener a la vista que el precitado pronunciamiento señaló que los actos administrativos en que se materialice la decisión de no renovar una designación, de hacerlo por un lapso menor a un año o en un grado o estamento inferior; o la de poner término anticipado a ella, deberán contener “el razonamiento y la expresión de los hechos y fundamentos de derecho en que se sustenta”; por lo que no resulta suficiente para fundamentar esas determinaciones la expresión "por no ser necesarios sus servicios" u otras análogas.

Ahora bien, analizados los fundamentos entregados por el municipio, aparece que no obstante que este indicó que el motivo de su decisión corresponde a que de acuerdo a la modificación de planes en la gestión del departamento de servicios generales, las funciones del recurrente ya no resultaban necesarias, no señaló 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 la mera referencia formal a los motivos no permite que de su sola lectura se pueda conocer cuál fue el raciocinio para la adopción de su decisión** (aplica criterio contenido en el dictamen N° 23.518, de 2016)

- **Si tengo fuero maternal...**
- **Me protege por dos listas 3....**

N° 17.337 Fecha: 04-III-2015: Ahora bien, en cuanto a encontrarse con fuero maternal al momento de su cese, es dable expresar que en conformidad al criterio sostenido en los dictámenes Nos 46.170, de 2011 y 32.461, de 2013, de esta procedencia, los ceses que dispone la ley operan con prescindencia de las normas de inamovilidad en el empleo contenidas en textos estatutarios y en otros preceptos legales, generales o especiales, puesto que dichas disposiciones dicen relación con la eventual facultad de la autoridad de poner término a las funciones, pero no tienen cabida en las situaciones en que el alejamiento se origine en un imperativo legal, como ocurrió con la desvinculación de la señora Hernández Vidal, motivo por el cual se desestima el reclamo de esta última.

- Y QUE PASA CON LA SALUD INCOMPATIBLE...

N° 67.947 Fecha: 15-XI-2010: En este contexto, atendida la normativa citada, es dable manifestar que la recurrente se encontraría protegida por el fuero de que se trata, toda vez que la causal de desvinculación laboral invocada por la autoridad, esto es, declaración de vacancia por salud incompatible, no obedece al cumplimiento de un mandato legal, sino que constituye el ejercicio de una facultad discrecional que el artículo 151 de la aludida ley N° 18.834 le confiere, pues la sola circunstancia del otorgamiento de esos permisos médicos en los términos fijados en ese precepto estatutario, no implica que deba necesariamente declararse la vacancia de la plaza.

**No tengo idea  
de la declaración de intereses...**

N° 6.844 Fecha: 27-II-2017 ...verificar si la planta de personal de la respectiva entidad edilicia contempla expresamente los cargos de 'jefe de departamento', ya sea en el estamento de 'Directivos' o de 'Jefaturas', como acontece, por ejemplo, con las municipalidades de Maipú y Vitacura.

De ser así, el jefe de departamento de grado más bajo fijará el piso del grado del resto de los funcionarios directivos, jefaturas, profesionales y técnicos que deberán cumplir con la obligación legal en comento.

los entes edilicios se estructuran sobre la base de diversos niveles jerárquicos, el primero de los cuales corresponde al alcalde, como jefe superior del municipio, y el segundo a los directores.

Por ello, para los efectos de determinar quiénes deben suscribir la declaración en comento en las municipalidades que no cuentan en su planta con empleos de jefes de departamento, el tercer nivel jerárquico está conformado por el resto de los servidores directivos que tienen asignados grados inferiores al último de los 'directores'.

En este caso, el empleo directivo de más bajo grado fija el piso del grado de las plazas de jefaturas, profesionales y técnicos de que deben efectuar una DIP en una municipalidad.

En consecuencia, y considerando que la planta de la Municipalidad de Los Andes no contempla empleos de jefes de departamento, y que el más bajo directivo tiene asignado un grado 8, sólo deben hacer DIP los funcionarios de los estamentos señalados en el párrafo anterior que posean ese grado o uno superior.



BASES DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS  
QUE RIGEN LOS ACTOS DE LOS ORGANOS DE LA  
ADMINISTRACION  
DEL ESTADO

Art. 3, inciso final.

**Los actos administrativos gozan de una presunción de legalidad, de imperio y exigibilidad frente a sus destinatarios, desde su entrada en vigencia, autorizando su ejecución de oficio por la autoridad administrativa, salvo que mediare una orden de suspensión dispuesta por la autoridad administrativa dentro del procedimiento impugnatorio o por el juez, conociendo por la vía jurisdiccional.**

# Cgr 21920 de 2015

## Presunción de legalidad.

Si el acto posee un vicio, este continuar con su aplicación, puesto que la presunción excluye cualquier posibilidad de cuestionar su aplicación o rehuir su cumplimiento.

# Como pago el merito de los E a C

**ORD. N°713/21 - 10-feb-2017**

Esta doctrina resulta igualmente aplicable al caso en consulta respecto de aquellos funcionarios de atención primaria de la salud que se encontraban en la categoría e) durante el período de evaluación que les permitió acceder al beneficio, pero que se encuentran en la categoría c) al momento que corresponda el pago del mismo.

De esta forma, en este caso el monto de esta asignación debe ser determinado según la categoría del respectivo funcionario al momento que corresponda el pago de la misma.

**N° 90.378 Fecha: 16-XII-2016:**

Profesionales funcionarios en etapa de destinación y formación contratados por servicio de salud para trabajar en establecimientos de atención primaria de salud municipal, no tienen derecho al beneficio de alimentación previsto en el artículo 36 de la ley N° 20.799.

**N° 3.446 Fecha: 01-II-2017:** ....si le corresponde percibir a aquella el pago de la asignación de mérito, establecida en el artículo 30 bis de la ley N° 19.378, en atención al fallecimiento de una de las beneficiarias de dicho emolumento en el mes de abril de 2015.

la categoría a) del artículo 5° de la ley N° 19.378 -categoría en la que se encuentra clasificada la peticionaria- corresponde a 3 funcionarios, dentro de los que no se encuentra la señora Sepúlveda Pailahueque, ya que, conforme las calificaciones que obtuviera, quedó ubicada en el 4° lugar.

la normativa no contempla la hipótesis que, en el evento de fallecer un funcionario, tenga derecho a percibir la asignación que le correspondía al fallecido, quien le siga en el puntaje de calificación, por lo que la interesada no tendría

el elemento fundamental para el otorgamiento de la asignación en comento lo constituye la calificación, por cuanto tiene derecho a impetrar su pago el personal de una dotación de salud, en la medida que esté dentro del 35% mejor evaluado en su categoría y establecimiento.

no quedó incluida dentro de la proporción de aquellos funcionarios mejor evaluados de su categoría en relación con el proceso calificadorio correspondiente, no tiene derecho a percibir la asignación de mérito en análisis luego del fallecimiento de una de las beneficiarias de esta, debiendo desestimarse la presentación de la especie, no obstante poder ser seleccionada para periodos posteriores, en la medida que cumpla con los requisitos para su otorgamiento.

**N° 45.246 Fecha: 20-VI-2014 - enriquecimiento sin causa**

Ahora bien, en lo vinculado con la asignación de responsabilidad directiva que habría percibido el denunciado con ocasión de su desempeño en el anotado consultorio de salud -la que constituía parte de la remuneración de dicho funcionario, en virtud de lo dispuesto en el artículo 27 de la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal- durante el período en que ejerció paralelamente el cargo de concejal, cumple manifestar que la jurisprudencia de este Organismo de Control contenida, entre otros, en el dictamen N° 52.422, de 2013, ha sostenido que no procede la devolución de los emolumentos percibidos como consecuencia del ejercicio de un cargo respecto del cual ha operado la mencionada incompatibilidad, en la medida que se hayan prestado efectivamente las labores correspondientes al mismo, toda vez que, en caso contrario existiría un enriquecimiento sin causa a favor del municipio.

En este contexto, la municipalidad debe verificar el cumplimiento de la aludida condición y en caso de concurrir esta, no procedería exigir la restitución de la asignación indicada.

N° 65.600 Fecha: 22-X-2012

...del principio retributivo que caracteriza a la función pública, conforme al cual el desempeño de un servicio para la Administración lleva aparejada una contraprestación a la que tiene derecho el servidor y que, de no pagarse, produciría un enriquecimiento sin causa para aquélla, en conformidad a lo previsto en el artículo 63 de la ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y a lo concluido por la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 33.537, de 2008, 65.193, de 2009, y 31.863, de 2010

**N° 52.422 Fecha: 16-VIII-2013:** Ello, atendido que durante el período comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de diciembre de 2012, aquella desempeñó la función que la habilitaba para percibir los estipendios en comento, con el convencimiento que la Administración había procedido de forma regular, por lo que no puede ser perjudicada por un error de esta, en el cual no ha tenido participación o responsabilidad alguna (aplica criterio contenido en el dictamen N° 74.873, de 2011).



Dictamen 11.572 de 1971.

La función pública se encuentra regida por normas de derecho público, no por preceptos de derecho privado.

# Constitución Política de la República

## FIN DEL ESTADO

El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el **bien común**, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta constitución establece.

Inciso tercero, artículo 1°.

**Corte Suprema: Rol 10156-2010:**

“ el municipio tiene la obligación de satisfacer todas las necesidades de la comunidad local...”

BIEN COMUN Y PORQUE NO....



**POR UN CHILE**

**Botillería Popular**

ERISTOFF

707

Reservas

**MAS JUSTO**

Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

**N° 73.979 Fecha : 28-XI-2011:** contratada a plazo indefinido, solicitando se determine si procede que el municipio haya dispuesto, en forma unilateral, un cambio en la distribución de su jornada de trabajo, para que deba cumplirla en las tardes, y que previamente desarrollaba en las mañanas.

Como se aprecia, el inciso segundo de la disposición en estudio faculta a la autoridad, en razón de las acciones de atención primaria de salud que debe ejecutar, para que realice los ajustes necesarios al horario en que los funcionarios cumplan su jornada de trabajo, para otorgar la mejor y mayor cobertura posible al usuario, basada en razones de bien común general de la población beneficiaria (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 7.850, de 2002, y 8.465, de 2009).

Por lo tanto, en mérito de lo expuesto, cabe concluir que la Municipalidad de El Bosque se ajustó a derecho al modificar la distribución de la jornada de trabajo de la interesada, según más convenga **al interés general de la comunidad**, a fin de prestar una adecuada atención de salud, sin que fuere necesario para ello su consentimiento.

**N° 4.230 Fecha: 06-II-2017:** Asimismo, en virtud del aludido convenio, el municipio se obligaría a cooperar con los recursos humanos y económicos necesarios para la implementación de la farmacia, y proporcionar un espacio físico en dependencias del edificio consistorial para su habilitación.

En tal sentido, es útil destacar que de lo prescrito en el artículo 23 de la ley N° 18.695, se infiere que en aquellos casos en que existe una corporación municipal a cargo del respectivo establecimiento de atención primaria de salud, es a dicha institución de derecho privado a la que le corresponde desempeñar las funciones de administrar los recursos humanos, materiales y financieros de aquél, y no al municipio respectivo.

En consecuencia, no procede que en el proyecto de convenio en examen se establezca que la farmacia comunal dependerá conjuntamente de la Municipalidad de Cerro Navia, a través de su Dirección de Desarrollo Comunitario, y de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, y que ambas entidades tendrán su administración.

Así entonces, no se advierte inconveniente jurídico en que la Municipalidad de Cerro Navia, en el marco de un convenio de colaboración, se obligue a entregar dinero por concepto de subvención o aporte a la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, para efectos de que esta última los destine a la implementación y funcionamiento de la farmacia comunal, en la medida, desde luego, que ello se haga dando cumplimiento a las aludidas exigencias que contempla la preceptiva aplicable y en conformidad a lo manifestado en la jurisprudencia administrativa antes reseñada.

**N° 4.491 Fecha: 07-II-2017:** la Municipalidad de Lanco, como dependiente de su aludido establecimiento de atención primaria de salud, está habilitada para expender medicamentos a quienes se encuentran domiciliados en la comuna de Lanco.

Sobre este punto y en atención a lo dispuesto en los artículos 59 y 62 del Código Civil acerca de qué debe entenderse por domicilio, es menester indicar que las farmacias municipales pueden expender medicamentos a las personas que habitan con ánimo de permanencia en la respectiva comuna o agrupación de comunas, como también a aquellas que desarrollan allí habitualmente su actividad laboral (aplica dictamen N° 9.390, de 2016).

Ahora bien, cabe hacer presente que lo concluido precedentemente no obsta a que, en virtud de lo autorizado por el artículo 57 de la ley N° 19.378 -Estatuto de la Atención Primaria de Salud Municipal-, los municipios que tengan a su cargo establecimientos de atención primaria de salud celebren convenios entre sí, con la finalidad de administrar conjuntamente la farmacia respectiva. En tal caso, esta última podrá expender medicamentos a las personas con domicilio en cualquiera de las comunas que correspondan a la circunscripción territorial de las entidades edilicias que suscriban el pertinente convenio.

En consecuencia, la farmacia que administre el Centro de Salud Familiar de la localidad de Malalhue sólo podrá expedir medicamentos a vecinos de otras comunas, en la medida que se suscriba un convenio que cumpla con los requisitos específicos que fija el artículo 57 de la ley N° 19.378.

Dictamen nº 66171, de 26 de Noviembre de 2009 : atención médica, dental, hospitalaria, curativa, ambulatoria y de rehabilitación de imponentes de DIPRECA es de cargo de esa Dirección, no siendo aplicable a sus beneficiarios el Régimen de Prestaciones de Salud del DFL 1/2005 de que forman parte los establecimientos de atención primaria

# BIEN COMUN

**75.489-2013:** ante un imprevisto de necesidad manifiesta, estado que debe acreditarse , el municipio puede asistir a tales personas.(corte suprema 50-2008)

**Ordenanza Municipal:** Fdto Constitucional: rol:1669-2010 - TC

**13.636 Fecha: 19-II-2016** En este sentido y en concordancia con el dictamen N° 45.454, de 2010, se debe puntualizar que no procede invocar una atribución genérica para sostener que un organismo estatal está autorizado por el ordenamiento jurídico para vender determinados productos.

**Corte Suprema:** se puede cobrar derechos municipales por los servicios que presten.- 1179-2003



## **N° 87.004 Fecha: 10-XI-2014**

Como es posible advertir de las disposiciones mencionadas, los municipios cuentan con facultades legales y una infraestructura orgánica para fijar el modelo en virtud del cual otorgarán las prestaciones de salud insertas en el plan comunal respectivo, en la medida que este último se ajuste a las normas técnicas que imparta la cartera del ramo, generando así la debida coordinación técnica exigida por la propia ley (aplica criterio contenido en el dictamen N° 52.422, de 2013)

Es procedente que un servicio  
publico suspenda sus funciones  
durante un día hábil?

# Contraloría General

9.276- 11 de febrero de 2013

**NO.**

Una de las características esenciales del servicio público es su continuidad, esto es, la circunstancia que las prestaciones que se deben otorgar en el cumplimiento de las finalidades que constituyen su objeto, deben ser permanentes e interrumpidas y no se suspenden en un determinado periodo del año, peculiaridad que deriva del hecho la función pública que realizan las instituciones de la administración del estado, va en beneficio de toda la colectividad.

Pero es que tenemos un  
derecho adquirido, además  
lo negociamos?

# Contraloría General

32.067-2013

**No es posible suspender funciones del personal aun cuando existan pactos laborales.**

# Que validez tienen los protocolos de acuerdo?

Cgr. 59466

- Que le dijeron

Los protocolos no tienen efectos jurídicos, sino que son meramente vinculantes.



venios con efectos jurídicos que no resultan vinculantes.

**Pero que dijo la dirección del trabajo?**

## ORD. N°2040 18 de Abril de 2016.

requiere un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la forma en que su representada debe proceder para los efectos de igualar los montos correspondientes a las asignaciones pactadas en la cláusula sexta de los contratos de trabajo celebrados entre la representada y la Corporación Municipal de Salud de la Comuna de San Antonio de la Corporación Municipal de Salud allí constituida.

El personal al que se refiere el presente informe, en base de su naturaleza jurídica, se encuentra sujeta al sector público. Del precepto del artículo 1º del Decreto Supremo de Primaria de Salud.

Por consiguiente, en virtud de las consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre la situación planteada en la especie, **toda vez que ella dice relación con la revisión de cláusulas contractuales que son fruto de la autonomía de la voluntad de las partes de que se trata y que no se rigen por las normas sobre negociación colectiva previstas en el Libro IV del [Código del Trabajo](#).**





**ORD. N°6121/98 28-dic-2016 :** En relación a su consulta referida a la procedencia de considerar la doctrina sobre **cláusulas tácitas** respecto del otorgamiento de determinados días libres al personal afecto al estatuto de atención primaria de salud municipal, cabe señalar, de acuerdo a la reiterada doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N°625/36, de 28.02.02, la figura jurídica de la cláusula tácita es propia de un contrato consensual y no resulta aplicable a los derechos y beneficios del personal por el que se consulta, el cual se rige por la ley 19.378 y sus Reglamentos, no resultando procedente el otorgamiento de beneficios por esta vía a este tipo de personal.

# Corte suprema 3648-2011

Las municipalidades no se ajustan a la ley cuando:

1. el órgano actúa fuera de sus atribuciones
2. cuando no se ajusta al procedimiento, contraviene la forma contemplada para su emisión
3. cuando se emite obedeciendo a motivos distintos que los considerados por la ley
4. cuando se orienta a una finalidad diversa de la asignada por el legislador
5. cuando se incurre en una omisión ordenada por la ley.

# N° 85.700 - Fecha: 28-XI-2016

El dictamen N° 22.766, de 2016, resolvió, 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. - 15 y 4 años.

Por ello, concluye que teniendo en cuenta que las reiteradas renovaciones de las contrataciones - desde la segunda renovación al 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.

De este modo, para adoptar una determinación diversa, es menester que la autoridad municipal emita un acto administrativo que explicita los fundamentos que motiven tal decisión.

El dictamen N° 23.518, de 2016, 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.

En este orden de ideas, y considerando que un servidor puede ser objeto de múltiples y sucesivas designaciones a contrata por tiempos menores a un año calendario (por ejemplo, sólo por algunos meses), se debe aclarar que son útiles para efectos de entender una continuidad en el vínculo que hace nacer la aludida confianza los diferentes periodos inferiores a un año, pero continuos, desempeñados a contrata, en la medida que el lapso total de esas designaciones abarque más de dos años (complementa dictámenes Nos 53.844 y 78.454, de 2016).

Así, a modo ejemplar, un servidor puede haberse desempeñado en el mismo organismo de la Administración entre el 1 de enero y el 31 de mayo en virtud de una designación a contrata y luego, con ocasión de otra de la misma clase, entre el 1 de junio y el 20 de noviembre, para finalmente ser designado nuevamente a contrata entre el 21 de noviembre y el 31 de diciembre de la misma anualidad, caso en cual se debe entender -para los efectos de aplicar la confianza legítima- que ha existido una relación funcionaria ininterrumpida con dicha entidad durante ese año.

Podrá servir de fundamento:

1. Una deficiente evaluación del servidor, ya sea la calificación regular y periódica u otra evaluación particular.
2. La modificación de las funciones del órgano y/o su reestructuración, que hagan innecesarios los servicios del empleado o requieran que este desarrolle funciones diversas a las desempeñadas, o por un lapso inferior al año calendario.
3. La supresión o modificación de planes, programas o similares, o una alteración de su prioridad, que determinen que las labores del funcionario ya no sean necesarias o dejen de serlo antes de completarse el año siguiente.
4. Nuevas condiciones presupuestarias o de dotación del servicio que obliguen a reducir personal.
5. Reducción de la dotación docente o de la dotación del sector de atención primaria de salud, conforme a lo prescrito en las leyes Nos 19.070 y 19.378, respectivamente.

Dictamen N° 48.251, de 2010, la aplicación de la cláusula "mientras sean necesarios sus servicios" puede estar referida a las aptitudes personales del empleado, las cuales ya no son requeridas por el servicio, **sin que ello implique necesariamente que el organismo dejará de desarrollar las tareas que a aquél se le encargaban**, las cuales pueden continuar siendo cumplidas por otro funcionario. **No obstante, en este caso deberán expresarse las razones por las cuales los servicios del afectado dejaron de ser necesarios para el organismo.**

## **Notificación del acto que dispone la no renovación de la contrata o su término anticipado, o que resuelve prorrogarla por un plazo menor a un año o en un grado o estamento inferior.**

El inciso segundo de esa disposición prescribe que las notificaciones deberán practicarse, a más tardar, en los cinco, días siguientes a aquél en que ha quedado totalmente tramitado el acto administrativo.

Por su parte, el artículo 46, inciso primero, de la precitada ley N° 19.880, dispone como regla general, la remisión por carta certificada de los actos de efectos individuales, al domicilio del interesado.

Su inciso tercero, admite la notificación de modo personal de la manera que allí indica, mientras que su inciso cuarto permite que las notificaciones sean hechas en la oficina o Administración, especificando el mecanismo para ello.

Finalmente, el artículo 47 del precitado texto legal prevé la notificación tácita del acto al prescribir que "Aun cuando no hubiere sido practicada notificación alguna, o la que existiere fuera viciada, se entenderá el acto debidamente notificado si el interesado a quien afectare, hiciere cualquier gestión en el procedimiento, con posterioridad al acto que suponga necesariamente su conocimiento, sin haber reclamado previamente de su falta o nulidad".

De este modo, el acto administrativo que dispone el término anticipado de la contrata de un servidor, la no renovación del vínculo o su prórroga por un lapso menor a un año o en un grado o estamento inferior, deberá ser notificado en el plazo y de las maneras recién descritas, sin perjuicio de lo que ordenen otras normas aplicables según el estatuto al cual se encuentre sujeto el funcionario.

ORD. N°822/25 - 17-feb-2017

Por consiguiente, no siendo aplicable en la especie la fundamentación legal que señala el dictamen de la Contraloría General de la República, no resultaría procedente obligar a la Corporación Municipal respectiva a fundamentar el acto en virtud del cual se pone término al contrato de trabajo de un funcionario regido por la ley N°19.378, como sí lo es respecto del personal afecto a esta normativa que se desempeña para las Municipalidades.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y norma legal citada, cumpla con informar a Uds. que en el sistema de salud primaria municipal el empleador constituido por Corporaciones Municipales de derecho privado no está obligado a dar aviso anticipado de término de los servicios, no obstante debe invocar la causal legal que lo sustenta y notificar al funcionario para que la resolución produzca sus efectos y para que éste pueda ejercer los derechos y acciones que pudieren corresponderle.

N° 12.247 Fecha. 11-IV-2017: .....corporaciones no son órganos integrantes de la Administración del Estado, facultad de interpretar, fiscalizar la aplicación de las normas de carácter laboral, corresponde exclusivamente a la Dirección del Trabajo.

Igualmente, cabe puntualizar, en armonía con lo manifestado en el dictamen N° 40.992, de 2016, de este origen, que el hecho que el trabajador de una corporación municipal sea un empleado regido por la referida ley N° 19.378, no permite entender que el legislador haya pretendido asignarle la calidad de funcionario público, porque tal conclusión resultaría inconciliable con la naturaleza jurídica de personas de derecho privado que revisten las entidades administradoras que se formaron como corporaciones según lo previsto en el citado artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980.

Por consiguiente, y de acuerdo a lo anteriormente expresado, no resulta posible concluir -como parece haber entendido la recurrente-, que los dictámenes Nos 22.766, 23.518 y 85.700, todos de 2016 y de esta procedencia, sean aplicables a quienes trabajan en las referidas corporaciones municipales, aun cuando se rijan por la ley N° 19.378, toda vez que aquellos no revisten la calidad de funcionarios públicos.



# Como puedo gastar el saldo inicial de caja?

CCF01122016.pdf saldo inici

Abrir con

**CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DE LOS LAGOS  
UNIDAD JURÍDICA**

REF: N° 104.443/2016  
CAP: *Adm. - Pto. Montt*

*Adm. - Pto. Montt*

MUNICIPALIDAD DE PTO. MONTT  
Oficina Partes - Alcaldía  
10 AGO. 2016

MUNICIPALIDAD DE PTO. MONTT  
Oficina Partes DIGAS  
12 AGO. 2016  
N° SISTEMA: *10508*

N° SISTEMA *11200*  
CORRESPONDENCIA RECIBIDA

PUERTO MONTT 004537 \*09.08.2016

SALDOS NO EJECUTADOS EN LOS OBJETIVOS PREFIJADOS, DENTRO DEL PERIODO ESTABLECIDO PARA SU EJECUCIÓN POR LA ENTIDAD BENEFICIARIA DEL APORTE, DEBEN SER RESTITUIDOS AL ORGANISMO MANDANTE. SIN EMBARGO, AQUELLO NO OBSTA A QUE LAS PARTES PUEDAN ACORDAR LA UTILIZACIÓN DE DICHS SALDOS NO EJECUTADOS PARA DAR CONTINUIDAD, EN LA ANUALIDAD SIGUIENTE.

*Muchos de estos saldos no se utilizaron. No me da para dar los saldos a la vez.*

Se ha dirigido a esta Contraloría Regional, el Director del Servicio de Salud del Reloncaví y el Alcalde subrogante de la Municipalidad de Puerto Montt, solicitando en conjunto un pronunciamiento que determine si resulta posible que los saldos no ejecutados de los montos de los recursos provenientes de los convenios suscritos en los años 2011, 2012, 2013 y 2014, en el marco de los programas de reforzamiento de atención primaria de salud municipal, entre el referido servicio de salud y la citada entidad edilicia, puedan ser redestinados en áreas prioritarias de la salud municipal, tales como infraestructura, equipamiento y horas de personal en salud municipal.

Página 1 de 3

Dispartamento de Salud I. MUNICIPALIDAD DE PUERTO MONTT

previa, corresponde señalar que en conformidad con las instrucciones impartidas

12:09  
17-01-2017

# Dictamen 4.537 Del 9-8-16

100 de la Constitución Política de la República; 5° de la ley N° 18.675, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y 56 de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, conforme al cual los servicios públicos deben actuar con estricta sujeción a las atribuciones que les confiere la ley y, en el orden financiero, atenerse a las disposiciones que al efecto regulan el egreso.

*impugnada*

De esta manera, en la especie, si de los fondos entregados en el marco de los Programas de Reforzamiento de la Atención Primaria, queda un saldo no ejecutado que no puede ser invertido en los objetivos prefijados dentro del período establecido para la ejecución del proyecto o programa del caso, dicho monto debe ser restituido al organismo mandante, como tampoco dicho monto puede ser utilizado en algún otro objetivo no contemplado en el acuerdo suscrito por las partes -como podría ser infraestructura, equipamiento y horas de personal-, como estiman los peticionarios en su presentación.

Sin embargo, lo anterior no obsta a que las partes -en este caso la Municipalidad de Puerto Montt y el Servicio de Salud del Reloncavi-, estipulen expresa y excepcionalmente, la posibilidad de que los saldos de recursos no ejecutados provenientes de los citados convenios, sean usados en el cumplimiento de acuerdo de voluntades destinados a dar continuidad, en la anualidad siguiente, a los pertinentes programas de reforzamiento (aplica criterio dictámenes N° 88.601 y 98.822, ambos de 2014, de este origen).

*sub. todos reunir.*

En consecuencia, en mérito de lo precedentemente expuesto, es menester concluir en la especie, que los saldos no ejecutados en los objetivos prefijados, dentro del período establecido para su ejecución por la entidad beneficiaria del aporte, deben ser restituidos al organismo mandante, sin embargo, lo precedentemente indicado no obsta a que las partes puedan acordar -en los respectivos acuerdos de voluntades-, incorporar de manera expresa en ellos, que la utilización de eventuales saldos no ejecutados puedan



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DE LOS LAGOS  
UNIDAD JURÍDICA

servir para dar continuidad, en la anualidad siguiente, a los programas de reforzamiento de la atención primaria de salud municipal, circunstancia que no se advierte haya ocurrido en el caso que se describe en la especie.

Montt.

Transcribáse a la Municipalidad de Puerto

## Corte suprema 4471-2012

- Para sancionar a un funcionario, se debe tener claro que se debe justificar una medida tan drástica como la suspensión del empleo, sobre todo en relación al contexto de los hechos. Como lo es la falta de control...
- Es mas la corte suprema propone censura...

## Corte Suprema

Rol N° 5.316-2011 y 6.717-2206:”**El régimen jurídico de los funcionarios públicos no tiene origen ni naturaleza convencional**, sino que es materia de ley, conforme lo expresa el inciso primero del artículo 38 de la Constitución Política de la República, en orden a que la ley orgánica constitucional que determine la organización básica de esa Administración debe versar, entre otras materias, sobre la carrera funcionaria y los principios de carácter técnico y profesional en que ella deba fundarse”.

Rol n° 17587/2014: Que a mayor abundamiento, el propio Código del Trabajo en el inciso tercero de su artículo 1° dispone que los trabajadores de la administración estatal se sujetan a las normas del mismo Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Que en la especie, se ha invocado una causal de cesación en el cargo regulada en las normas estatutarias a que está sometida la demandante, lo que impide la aplicación del Código del Trabajo.

**a los médicos que desarrollan funciones en el  
dpto. de salud, les toca la asignación de  
competencias profesionales?**

Historia de la Ley N° 20.816 Página 4 de 10 Mensaje  
Biblioteca del Congreso Nacional de Chile

g) Conceder a los médicos cirujanos que se desempeñan en **establecimientos municipales de atención primaria de salud**, regidos por la ley N°19.378, y que posean la especialidad de medicina familiar, pediatría, medicina interna, gineco-obstetricia, psiquiatría u otras que se definan conforme a lo dispuesto en este proyecto, una asignación mensual de estímulo por competencias profesionales, con las características y en las condiciones que señala esta iniciativa

N° 4.495 Fecha: 07-II-2017 No corresponde ...

la condición de desempeñarse en un establecimiento municipal de atención primaria de salud ha sido contemplada de manera expresa como uno de los presupuestos necesarios para ser beneficiario de la asignación en estudio.

De esta manera, el departamento de salud municipal no corresponde a un establecimiento municipal de atención primaria de salud,

Sobre lo anterior, es necesario precisar que ello no se ve alterado por la circunstancia de que quienes trabajen en los departamentos de administración de salud municipal lo realicen en dependencias físicas de un establecimiento municipal de atención primaria, pues tal emplazamiento meramente material no los habilita para ser considerados como parte de la dotación de ellos.

# Sistema Jurídico : Orden Jurídico

**78.164 Fecha: 01-X-2015:** director subrogante del Centro de Salud Familiar Dr. Pedro Jauregui Castro, dependiente del Departamento de Salud de la Municipalidad de Osorno, reclama en contra del resultado del proceso de selección de consultorios de excelencia en atención primaria 2014, desarrollado por el Ministerio de Salud, lo que impidió a ese plantel obtener aquella calidad y el premio consiguiente, el que comprende una suma a favor del personal que se desempeña en el mismo.

Luego, procede destacar que en materia de administración de recursos públicos, como expresión del **principio de juridicidad**, el Estado y sus organismos deben observar el de legalidad del gasto, consagrado, especialmente, en los artículos 6°, 7° y 100 de la Constitución Política;

Por ende, considerando que las remuneraciones y beneficios de los funcionarios de los organismos que integran la Administración Pública **son materia del dominio o reserva legal, sólo se puede acceder a aquéllos en virtud de una norma expresa de ese rango**; que las entidades públicas deben actuar con estricta sujeción a las atribuciones que les confiere la ley y que, en el orden financiero, han de atenerse a las disposiciones que regulan los egresos, procede concluir que no se ajusta a derecho el analizado “Programa Consultorios de Excelencia en Atención Primaria”, en cuanto establece una retribución pecuniaria al personal de salud municipal que se desempeñe en tales establecimientos



# Sistema Jurídico : Orden Jurídico

Concordante con lo anterior, corresponde que el Ministerio de Salud ordene la instrucción de un procedimiento disciplinario, a fin de determinar la existencia de responsabilidades administrativas que se deriven de las irregularidades analizadas; y, además, que las autoridades pertinentes ordenen el reintegro de las sumas percibidas por el anotado concepto, durante el período en que se implementó dicho programa, no obstante que los servidores puedan solicitar acogerse a los beneficios establecidos en el artículo 67 de la ley N° 10.336.

Finalmente, considerando las conclusiones precedentes, cabe manifestar que resulta inoficioso referirse a las eventuales irregularidades que habrían acaecido en el desarrollo del proceso de selección cuestionado.

# **ORD. N°3802/67**

**Durante el período de seis meses posteriores al cese de funciones de un dirigente de una asociación de funcionarios de una Corporación Municipal no le asiste el derecho a permisos gremiales contemplados en el artículo 31 de la ley 19.296**

# Dictamen n° 38601 de 24 de Mayo de 2016

**Entrega de retribuciones pecuniarias solo resulta procedente cuando exista una ley que la establezca.**

Luego, la [ley N° 19.378](#), en su [artículo 23](#), establece que solamente constituyen remuneración: letra a), el Sueldo Base; letra b), la Asignación de Atención Primaria Municipal y, letra c), las demás asignaciones.

Puntualizado lo anterior, es menester recordar que conforme al principio de legalidad del gasto público contemplado en los artículos [6°](#), [7°](#) y 100 de la Carta Fundamental; 2° y 5° de la [ley N° 18.575](#); 56 de la [ley N° 10.336](#); y en el [decreto ley N° 1.263, de 1975](#), los servicios públicos solo pueden efectuar aquellos desembolsos a que estén autorizados por la ley, razón por la cual no resulta ajustado a derecho que a través de un programa como el analizado se establezca una retribución pecuniaria para el personal de salud.

Concordante con lo anterior, resulta ajustada a derecho la determinación del municipio de ordenar la restitución de lo percibido por este concepto por los funcionarios de los establecimientos de atención primaria de la comuna, resultando plenamente aplicable en la especie el criterio contenido en el dictamen N° 78.164, de 2015.

**Dictamen n° 22878 de 1 de Abril de 2014:** Se presentó una solicitud para hacer efectivos cinco días de su feriado correspondientes a esa anualidad, la que fue rechazada por la autoridad.

Enseguida, de la documentación tenida a la vista consta que la peticionaria presentó un requerimiento de acumulación de vacaciones, el que según se advierte, **fue aprobado por el director del establecimiento** en que ella se desempeñaba, autoridad que, de acuerdo a lo previsto en el referido artículo 18, inciso séptimo, de la ley N° 19.378, es quien tiene la facultad para rechazar o aceptar la mencionada solicitud.

N° 81.405 Fecha: 09-XI-2016: el sumario administrativo en cuya virtud se le aplicó la medida disciplinaria de destitución, por cuanto **no se advierte el sustento de la imputación de una falta grave al principio de probidad** administrativa en los términos que expresa, y que hiciera procedente la aplicación de la anotada sanción.

En efecto, en relación con lo planteado por la entidad edilicia, cabe expresar que la medida de destitución constituye la máxima sanción correctiva que contempla el ordenamiento jurídico, ya que ella implica la desvinculación del servidor de que se trate, con la consecuencia de quedar imposibilitado de ejercer un cargo público, salvo que transcurran cinco años, por lo que corresponde que **aquella sea determinada fehacientemente en el procedimiento disciplinario en que ha tenido lugar, lo que conlleva que, tratándose de la vulneración al principio de probidad administrativa, esta deba importar un grave incumplimiento de los deberes funcionarios, lo que en el caso en análisis, NO SE ADVIERTE** que el municipio haya fundamentado cómo la conducta imputada, en síntesis, en no fiscalizar las actuaciones del personal de su dependencia, constituiría una infracción al principio de probidad administrativa en los términos previstos en el artículo 123 de la ley N° 18.883, que haga procedente la aplicación de la medida disciplinaria de destitución.

## Causa nº 57/2017 (Recursos de Protección). - Corte de Apelaciones de Arica, de 28 de Febrero de 2017

el Alcalde se encuentra facultado para disponer el término o vacancia de la contratación de un funcionario, por salud incompatible con el desempeño del cargo, cuando éste haya hecho uso de licencias médicas por un periodo de seis meses dentro de los últimos dos años contados hacia atrás desde la data de emisión del acto administrativo que lo aprueba, siempre que tales permisos no hubieren sido debidamente autorizados por la institución pertinente y no hayan tenido su origen en enfermedades o accidentes de tipo laboral, o aquellas relativas a la protección de la maternidad.

.Que, habiéndose constatado la efectiva ritualidad y el cumplimiento de los requisitos objetivos y fácticos para proceder a la declaración de vacancia, corresponde rechazar la presente acción, pues escapa al ámbito de un recurso de protección el cuestionamiento a las amplias facultades y prerrogativas que la normativa vigente y aplicable en la especie otorga al Alcalde para desvincular a un funcionario municipal perteneciente al Servicio de Salud Municipal, las que fueron efectivamente ejercidas dentro del ámbito de sus competencias.

Que SE RECHAZA el recurso de protección deducido por G.C.W. en favor de A.S. MORALES en contra de LA ILUSTRE MUNICIPALIDAD DE ARICA



**Y les dije...  
tírate un art. 45 sin fundamento...?**

## **Causa nº 67/2017 - Corte de Apelaciones de Valdivia, de 13 de Febrero de 2017**

DÉCIMO SEGUNDO: Que, el “Acta de reunión Ordinaria N° 06/2017” resulta insuficiente para conocer la razones de fondo de la decisión adoptada, porque solo hace referencia al debate que se llevó a cabo en dicha reunión sin que se expliciten los elementos de hecho y de derecho tomados en consideración para rechazar la asignación municipal de la recurrente, máxime si se considera que la motivación del acto administrativo no puede desprenderse del procedimiento que le sirve de base. Por lo demás, el acto notificado a la recurrente es el Acuerdo N° 002/2017 del Consejo Municipal de la I. Municipalidad de San Pablo el que, como quedó asentado, no contempla los fundamentos de la decisión.

DÉCIMO TERCERO: Que, en la especie, se ha vulnerado en forma arbitraria el principio de igualdad ante la ley, ya que se ha materializado una discriminación en el trato que se le otorga a la recurrente, afectándose así la garantía de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, pues goza del derecho que tiene todo funcionario de la I. Municipalidad de San Pablo a que en el caso de rechazar la asignación especial transitoria del artículo 45 de la Ley N° 19.378, sea debidamente fundado. Atento lo anterior, se hace innecesario referirse a la restante garantía denunciada como infringida.

DÉCIMO CUARTO: Que, por las consideraciones anteriores, el recurso de protección será acogido, y se deja sin efecto el Acuerdo N° 002/2017 del Honorable Consejo Municipal de la I. Municipalidad de San Pablo, por el cual se había rechazado la asignación municipal de la recurrente.



## N° 50.060 Fecha: 06-VII-2016

El otorgamiento del emolumento en examen es discrecional, determinando su procedencia, disponibilidad de recursos y a las necesidades del servicio, **así como su monto y vigencia**, pudiendo incluso disminuirlo o ponerle término dentro del año respectivo o de uno para otro, sin expresión de causa, en razón de las variaciones que experimente el presupuesto.

al hecho de encontrarse la recurrente amparada por el fuero maternal, le confiere inamovilidad en el empleo, pero en ningún caso puede entenderse que **por su sola concurrencia se adquiera el derecho a continuar percibiendo un beneficio al que la ley ha conferido una naturaleza transitoria y discrecional**.

ese municipio autorizó el pago del aludido emolumento, por una parte, a todo el personal categoría A, médicos, de la dotación de salud municipal, por la suma de \$400.000; y por otra, a 28 servidores dependientes del departamento de administración de salud municipal, individualizándolos con su nombre y función, y señalando un monto específico y determinado para cada uno de ellos.

analizado el contenido de la sesión N° 2, de 13 de enero de 2016, en que se adoptó el citado acuerdo, se advierte que el concejo municipal tuvo expresamente en consideración que el beneficio en comento se otorgaría al personal categoría A, médicos, de la dotación de salud municipal, de conformidad con las necesidades del servicio expuestas, por lo que no se objetará la asignación autorizada a su respecto.

Situación distinta ocurre con los 28 servidores que también recibieron el mencionado emolumento, por cuanto en tal sesión no aparece que ese cuerpo colegiado haya discutido a quiénes más se beneficiaría con el mismo, ni las razones para ello o el monto que se otorgaría por dicho concepto.

la mencionada asignación no puede constituirse en una forma de incrementar las remuneraciones, ni obedecer a intereses personales de los beneficiados con ella, sino que debe concederse únicamente en razón de las necesidades del servicio, atendiendo al nivel y la categoría funcionaria de los empleados de que se trate, o la especialidad que se requiera, **sin vincularse a una persona determinada.**

En tales circunstancias, procede regularice la situación analizada, para lo cual corresponde que acredite si en el acuerdo en que se basó la autorización de la asignación en comento para los 28 funcionarios del departamento de salud referidos precedentemente, el concejo municipal tuvo en consideración su nivel, categoría o especialidad, y **la existencia de necesidades del servicio a su respecto, lo que deberá formalizarse por medio de un nuevo decreto alcaldicio que cuente con el acuerdo de ese cuerpo colegiado,** esta vez, expresado en términos precisos, e informarse a la Unidad de Seguimiento de la División de Municipalidades de este Organismo Fiscalizador en el plazo de 20 días, contado desde la recepción del presente oficio.

En caso contrario, esa entidad edilicia tiene que arbitrar las medidas tendientes a obtener el reintegro de las sumas pagadas por concepto del anotado emolumento a tales servidores

# Dictamen nº 81321 de 8 de Noviembre de 2016

1. la necesidad de estructurar el área de salud municipal en base a una organización jerarquizada
2. las mayores exigencias en la gestión de la coordinación
3. conducción de los servicios de atención primaria de salud, en el marco de los lineamientos ministeriales
4. el consecuente aumento de funciones del personal
5. el cumplimiento de metas adicionales con énfasis en una mejora en la calidad;
6. el propósito de asegurar la atención de salud a la comunidad por parte de los servicios que se indican, **en consideración a los requerimientos y dificultades presentados en el desempeño de las labores pertinentes; agregando, que se dio satisfacción al resto de los requisitos legales, establecidos en el artículo 45 de la ley N° 19.378.**

acorde al dictamen N° 22.654, de 2016, y del análisis de la documentación aportada, si bien se advierte que por el acto administrativo N° 1.530 se indicaron las necesidades del servicio que justificaron el otorgamiento de la asignación en comento, no consta que dichas motivaciones hayan sido acreditadas -entre otros, con los planes de salud comunal, con el informe final de planificación estratégica de salud municipal, o en general, con antecedentes en que se evidencie los requerimientos de prestaciones y de fortalecimiento de los recursos humanos-, así como tampoco se verifica que esas fundamentaciones hayan sido ponderadas y aprobadas por el concejo municipal, por cuanto solo se acompaña el acuerdo N° 16, de 19 de enero de 2015, que concedió dicho emolumento -que posteriormente se materializó por el decreto N° 623, de 2015-, sin indicar ningún tipo de causa que haya influido en su elaboración.

REF. N° 32.135 / 2017  
AMZ.

Con esta fecha se resuelve lo siguiente:

NO HA LUGAR A SOLICITUD DE  
RECONSIDERACIÓN QUE INDICA.

---

COPIAPÓ, 04 OCT. 2017

CONSIDERANDO:

La presentación de don Limontti Lindor Tapia Quevedo, R.U.N N° 9.136.968-0, funcionario del Departamento de Salud Municipal de la Municipalidad de Tierra Amarilla, en la que solicita la reconsideración de la resolución exenta N° 103, de 18 de mayo de 2017, de este origen, en el sentido que se le otorgue la condonación total de la deuda.

### **N° 3.694 Fecha: 02-II-2017**

Enseguida, el artículo 10 del reglamento municipal aprobado por el decreto alcaldicio N° 7.658, de 2014, de la Municipalidad de Coihueco, en el cual la entidad edilicia basa su negativa de proceder al pago de la asignación reclamada, señala, en lo pertinente que, en el caso de los médicos, la asignación “se reducirá a \$0 (cero pesos), por no cumplir un mínimo de asistencia laboral diurna del 75% mensual (artículo 6 N° 2 del presente reglamento), excepto si se encuentra haciendo uso de feriado legal, permiso administrativo o en cometido de capacitación”.

Al respecto, es preciso recordar que según se ordena en el artículo 4°, inciso primero, de la ley N° 19.378, en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de dicho estatuto, se aplica supletoriamente la ley N° 18.883, contexto en el cual, la jurisprudencia de este Ente de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 25.867, de 2006; 58.114, de 2009; 33.367, de 2011; y, 42.796, de 2014, en atención a lo preceptuado en el artículo 69 de este último texto legal, ha precisado que las ausencias de los servidores pueden considerarse como justificadas, percibiendo el total de sus emolumentos, solo cuando el funcionario ha hecho uso de feriados, licencias y permisos administrativos, o bien en la medida que se hubiera visto impedido de cumplir su jornada laboral, sea por caso fortuito o fuerza mayor.

Así pues, para los efectos del otorgamiento de la asignación en examen, el municipio no pudo considerar como ausencias, como ocurrió en la especie, aquellos días en que los servidores hicieron uso de licencias médicas o permisos administrativos, ya sean estos con o sin goce de remuneraciones.

De esta manera, cumple manifestar que el artículo 10 del aludido reglamento municipal, no se ajusta a derecho.

N° 65.600 Fecha: 22-X-2012 : como profesional de la Dirección de Salud Municipal, luego desde el 1 de octubre al 31 de diciembre de 2011, como profesional, categoría B, Nivel 10, y finalmente a contar del 14 de noviembre de 2011 y hasta el 14 de mayo de 2012, como Director de Salud Municipal, en calidad de suplente, todas designaciones que fueron observadas por la Contraloría Regional de Los Lagos, por las razones que en cada caso se indicaron. Pues bien, considerando que la asignación en comento fue establecida por dicho municipio en beneficio de quien desempeñara el cargo de Director de Salud Municipal entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de 2011, es posible señalar que el pago de la misma al citado servidor resultó procedente por el periodo en que este efectivamente ejerció tales funciones en esa anualidad, esto es, desde el 14 de noviembre de 2011 y hasta el 31 de diciembre respectivo.

Lo anterior, ya que si bien sus designaciones fueron observadas por esta Contraloría General, la invalidación de un nombramiento no obligará a la restitución de las remuneraciones percibidas por el inhábil, en razón del principio retributivo que caracteriza a la función pública, conforme al cual el desempeño de un servicio para la Administración lleva aparejada una contraprestación a la que tiene derecho el servidor y que, de no pagarse, produciría un enriquecimiento sin causa para aquélla, en conformidad a lo previsto en el artículo 63 de la ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y a lo concluido por la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 33.537, de 2008, 65.193, de 2009, y 31.863, de 2010.

En cuanto a la posibilidad de que el empleador esté obligado a mantener un casino, cabe señalar que la normativa vigente no contempla tal obligación.

según el cual en el sistema de atención primaria de salud no procede la figura de la cláusula tácita.





Oh my god!!!

Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

Es lo mismo el curso de  
capacitación y curso de  
postgrado....?

24 de junio de 2016

Dictamen 46905

# Dictamen 46905

## Curso de capacitación

- Cualquier categoría
- Debe estar en el PAC

## Curso de postgrado

- Categoría A y B
- No esta en el pac
- También me sirve para capacitación.

**Dictamen 46905** : En ese contexto, cabe manifestar que tendrán derecho a la asignación prevista en el citado artículo 42, en el caso que realicen estudios conducentes a la obtención de un grado académico y quienes ejecuten cualquier otra actividad de especialización, aun cuando aquella no esté vinculada a la obtención de un grado académico, debiendo por ende, ser reconocidos en el reglamento de capacitación, en la medida, por cierto, que se **encuentren orientados a un mejor ejercicio del desarrollo profesional en el ámbito de la atención primaria de salud**, tal como fuera concluido en el oficio N° 854, de 2015.

Con todo, se ha estimado útil precisar, que de las disposiciones legales y reglamentarias en examen, se desprende que una actividad calificada como de postgrado, puede dar derecho a la asignación de perfeccionamiento, y además, ser útil para los efectos del elemento capacitación en la medida que se cumplan las exigencias previstas para ello (aplica dictámenes N°s. 37.435, de 1999, y 46.943, de 2010).

Y va  
quedar  
la caga....



**N° 47.351 Fecha: 24-VI-2016:** funcionario reclamó en contra de los procesos evaluatorios correspondientes a los períodos 2013-2014 y 2014-2015, llevados a cabo en los tres centros de atención de salud familiar en que labora,

la citada entidad edilicia indicó, que tratándose de un funcionario que cumple funciones en más de un programa o servicio, este deberá ser precalificado por el jefe del establecimiento en el cual cumple el mayor número de horas, con informe de las otras jefaturas, agregando que su calificación se efectuará en cada uno de los establecimientos en que se desempeñe, de manera independiente.

SIAPER-, , aparece contratado mediante decreto alcaldicio N° 6.502, de 31 de agosto de 2009, fue nombrado en la categoría a), nivel 14, en calidad de contratado con carácter indefinido, con desempeño en el Centro de Salud Familiar xxx con una jornada de 44 horas semanales.

mediante decreto alcaldicio N° 11.600, de 31 de diciembre de 2013, fue destinado simultáneamente a tres centros de salud familiares distintos, para que desempeñara su jornada de trabajo los días lunes, jueves y viernes en el de zzzzzz, los martes en el de xxxy los miércoles en el de yyyyy.

En relación con la materia, este Órgano de Control ha expresado a través del dictamen N° 24.137, de 1998, que un funcionario que ingresa a una municipalidad en alguna de las categorías previstas en el artículo 5° de la ley N° 19.378, se incorpora a la dotación con una determinada cantidad de horas cronológicas semanales, **con una primera destinación a un establecimiento específico de atención primaria de salud.**

De esta manera, EL SERVIDOR ADQUIERE LA PROPIEDAD DEL CARGO, **sin perjuicio de que, posteriormente, la autoridad edilicia se encuentre facultada para reasignar la ubicación donde el profesional deba cumplir las labores propias de su cargo**, con la limitación de que se refiera a la totalidad de la jornada con la que fue incorporado primitivamente.

su división en diferentes establecimientos de atención primaria significaría desnaturalizarlo, ya que **la ley no permite fraccionar el número de horas cronológicas semanales a desempeñar**, lo que requiere de una norma expresa que lo faculte.

De esta manera, la distribución de las horas de trabajo semanales del señor xxx en dos o más establecimientos de atención primaria de salud municipal por medio de destinaciones de carácter parcial implica un fraccionamiento de su cargo, lo **que no resulta procedente atendidos los términos de su designación**, razón por la cual la Municipalidad deberá arbitrar las medidas correspondientes para corregir dicha situación

**lo expuesto no impide que esa autoridad determine designar a un mismo funcionario en cargos independientes, con jornadas parciales compatibles entre sí, en distintos establecimientos de atención primaria de salud, en la medida que el desempeño simultáneo de tales empleos, no signifique exceder una jornada de 44 horas semanales.**

Por otra parte, la integración del órgano colegiado que realiza la calificación ha sido establecida por el artículo 44 de la ley N° 19.378, conformándose, entre otros, por el director del establecimiento en que se desempeñe el servidor que va a ser evaluado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante, contexto en el cual, existiendo dos o más directores de establecimiento en los que ha servido el señor xxx, **le corresponderá a la máxima autoridad comunal designar quien de ellos integrará la respectiva comisión de calificación.**

advirtiéndose de la documentación tenida a la vista que durante los períodos a considerar se produjo un fraccionamiento del cargo, lo que trajo como consecuencia que a su respecto se efectuaran tres precalificaciones y obtuviera tres calificaciones distintas por su desempeño, todo lo cual no resulta ajustado a derecho,

la Municipalidad deberá retrotraer los procesos evaluatorios del recurrente correspondientes a los períodos 2013-2014 y 2014-2015, al estado en que el jefe directo bajo cuya dependencia cumpla el mayor número de horas, emita una nueva precalificación, con el informe de las otras jefaturas, para que esta sea luego considerada por la comisión de calificación establecida para tal efecto, informando de ello en el plazo antes referido a la Unidad de Seguimiento de la Contraloría





Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

**QUE ESTO DEL DIA DE PAGO?**

**N° 11.277 Fecha: 10-II-2015** presidente de la Asociación de Funcionarios del Departamento de Salud de Alto Bío-Bío, el derecho a hacer uso del permiso denominado “Día de Pago”,

el aludido beneficio ha sido otorgado a los funcionarios de salud de esa entidad edilicia, desde el tiempo en que las condiciones de distancia y forma de pago hacían necesario concederles una jornada hábil, previa coordinación con su equipo de trabajo, para realizar trámites de carácter personal, lo que, a su juicio, no se justifica en la actualidad.

Junto con lo anterior, señala que mediante ordinario N° 17, de 11 de febrero de 2014, se informó a los referidos funcionarios -con excepción de quienes laboran en postas rurales- sobre el término del anotado beneficio, atendidas las normas que rigen a los servidores públicos.

En mérito de lo expuesto, cabe concluir que se ajustó a la normativa vigente la decisión del Director Comunal de Salud de la Municipalidad de Alto Bío-Bío, de poner término al referido “Día de Pago”, contenida en el mencionado ordinario N° 17, de 2014, lo que resulta también aplicable respecto de los funcionarios que laboran en postas rurales, por cuanto ningún servidor puede atribuirse más derechos de los que concede su estatuto, situación que deberá ser regularizada por el citado municipio, informando de ello a la Contraloría Regional del Bío-Bío, en el plazo de 15 días hábiles contado desde la recepción del presente oficio.

**Y el día del cumpleaños????**

28-dic-2016 ORD. N°6121/98

En relación a su consulta referida al otorgamiento de un día o medio día libre el día que corresponda al cumpleaños del funcionario cabe señalar que tal beneficio no se encuentra contemplado dentro de la normativa que regula al personal de atención primaria de la salud, por lo que no resulta jurídicamente procedente su otorgamiento.

los dineros adeudados se pagan con interés?

## **Dictamen nº 53173 de Contraloría General de la República, de 23 de Noviembre de 2007**

Finalmente, respecto del reajuste a las asignaciones que reclama esa entidad gremial, es del caso precisar que al no existir disposición legal que autorice el pago retroactivo con reajustes, no puede aplicarse, como ocurre con todas las obligaciones en dinero cuyo título es la ley, criterio que se basa en el régimen de derecho público que regula las remuneraciones de esos servidores y en el principio de legalidad de los actos administrativos (aplica criterio contenido en el dictamen N° 36.102, de 2006).

# Equidad natural...

**N° 53.173 Fecha: 23-XI-2007:** Siendo ello así, la jurisprudencia de esta Entidad de Fiscalización, contenida, entre otros, en el dictamen N° 12.516, de 2000, ha sostenido que no procede que los funcionarios se vean privados de un beneficio legal que no ha podido perfeccionarse por un acto que no les es imputable, ya que con ello se vulnera el principio de equidad natural, perjudicando a quienes han sido víctimas del error sin tener participación alguna en el mismo; todo ello, sin perjuicio de la correspondiente responsabilidad que pudiere asistirle a la autoridad respectiva, por el retardo en el cumplimiento de sus obligaciones.



La distinguida parentela puede ir en la  
ambulancia?

Que debemos distinguir?

## **N° 45.721 Fecha: 11-VIII-2010**

la Subsecretaría de Redes Asistenciales manifiesta, en síntesis, que desde el punto de vista normativo y de seguridad de la atención que se presta en las ambulancias, el paciente puede ser acompañado, siempre que se cumpla la normativa de tránsito pertinente.

la norma general técnica N° 17, sobre sistema de atención médica de urgencia (SAMU), fijada por la resolución exenta N° 338, de 2005, del Ministerio de Salud, se distingue entre una ambulancia básica y una avanzada, atendiendo al compromiso vital del paciente, y que la tripulación de la primera considera un conductor y un técnico paramédico, y la de la segunda, además del conductor, a dos personas adicionales, que pueden ser un técnico paramédico y un médico o un profesional reanimador, o dos de estos últimos.

De esta forma, es dable concluir que en las ambulancias del sistema de atención médica de urgencia de los servicios de salud, los pacientes pueden ser acompañados en el espacio destinado al efecto, que se ubica en la cabina de conducción de la ambulancia, junto al conductor.

Ahora bien, en cuanto a la posibilidad de que dicho acompañante se sitúe en el espacio destinado al paciente, junto al personal médico, ello solo sería admisible cuando razones médicas hagan necesaria dicha presencia, ya sea para proporcionar información o simplemente ayuda, cuestión de mérito que debe resolver el personal del SAMU en cada caso.

En este sentido, es útil tener en cuenta que la circunstancia de que un paciente sea acompañado en una ambulancia del sistema de atención médica de urgencia no podría reputarse ajeno a los fines de dichos vehículos, que deben destinarse exclusivamente a las funciones específicas de los servicios de salud, en armonía con lo manifestado por la jurisprudencia de este Órgano de Control en los dictámenes N°s 63.753, de 1975 y 24.800, de 1980, según la cual, en los casos que indica, se permite el traslado de personas ajenas a los organismos públicos que señala, por cuanto la compañía de que se trata tiene como objetivo ayudar al enfermo, ya que permite aportar datos acerca de sus condiciones sanitarias.

los gastos de traslado, estadía y alimentación,  
Son porque quiero obligatorios?

## **N° 22.811 Fecha: 30-IV-2010**

Se ha dirigido a esta Contraloría General la Subsecretaría de Salud Pública, consultando sobre la procedencia de financiar los gastos de traslado, estadía y alimentación de beneficiarios de los programas de salud que indica, con cargo al presupuesto de la Subsecretaría de Salud Pública.

las personas carentes de recursos o indigentes, incluyéndose entre las prestaciones de salud que proporcionará el aludido régimen, aquellas acciones de promoción, protección y otras relativas a las personas o al ambiente, que se determinen en los programas y planes que fije el Ministerio de Salud. Añade el artículo 147 que las personas carentes de recursos o indigentes, tendrán derecho a recibir gratuitamente todas las prestaciones que contempla el Régimen General de Garantías en Salud.

Por su parte, el artículo 1° del citado texto legal radica en el Ministerio de Salud y demás organismos públicos que esa normativa indica, entre las que se encuentran las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, la labor que concierne al Estado de garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de salud. El artículo 9° prevé que el Subsecretario de Salud Pública tendrá a su cargo las materias relativas a la promoción de la salud, vigilancia, prevención y control de enfermedades que afectan a poblaciones o grupos de personas, y que será el superior jerárquico de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, en las materias de su competencia.

Ahora bien, los recursos presupuestarios que la aludida Subsecretaría asigne y distribuya internamente a las Secretarías Regionales Ministeriales, con arreglo a la ley y al artículo 33, N° 4, del indicado reglamento, deberán estar destinados a satisfacer la ejecución de las acciones, planes o programas de salud con el objeto de promocionar, proteger o mejorar la salud de las personas, entre ellos, los programas sanitarios especiales de que trata la consulta.

En estas condiciones, con tales fondos puede cubrirse todo gasto o desembolso relacionado con la efectiva realización de cada uno de esos proyectos o programas, incluyéndose los que se originen con motivo del necesario traslado, estadía y alimentación de las personas o pacientes beneficiarios que, por su condición socio económica carecen de recursos para financiar personalmente los anotados gastos, pues son egresos que integran la acción de salud respectiva, de la cual son parte tales individuos, debiendo imputarse tales egresos a los ítem del presupuesto que fueren pertinentes, conforme a la naturaleza de cada desembolso.

Asimismo, los gastos en comento no son una mera ayuda personal, sino que obedecen a un imperativo propio de la realización de cada programa, que exige la asistencia, estadía o permanencia de los mencionados individuos beneficiarios en determinados lugares y períodos para que se cumplan las acciones de salud correspondientes.

Pero ese no dice nada de aps...

ok...

y los tratamientos de diálisis....

**N° 84.339 Fecha: 29-X-2014:** Pitrufoquén, consulta sobre la procedencia de trasladar a los pacientes que habitan en el sector rural de esa localidad -y que deben dializarse en el hospital comunal- en furgones destinados al departamento de salud, considerando que dicha prestación no está comprendida dentro de la atención primaria de salud.

no percibe recursos adicionales por el referido transporte, por lo que este debe ser asumido coordinadamente por los establecimientos de atención primaria de la comuna y los hospitales.

de acuerdo a la normativa expuesta, es posible colegir que el traslado de los habitantes de los sectores rurales de la comuna de Pitrufoquén -y que requieren concurrir al mencionado hospital con el fin de someterse al procedimiento de hemodiálisis, sin contar con otros medios para ello- se enmarca dentro de las acciones destinadas a satisfacer, en el territorio de competencia del municipio, las necesidades de la población local.

en el evento que no importe un menoscabo a su afectación principal, los bienes del Estado podrán ser destinados por la autoridad encargada de su administración a otros fines de interés general relacionados con las funciones del servicio.

Atendido lo expuesto, resulta procedente que la Municipalidad de Pitrufoquén utilice vehículos destinados al departamento de salud -y que tengan los elementos técnicos y de seguridad que sean necesarios- con el objeto de transportar pacientes del sector rural que no cuentan con otros medios para concurrir a dializarse al hospital de esa comuna, siempre que ello no afecte el cumplimiento de la finalidad principal de dichos bienes en la referida dependencia interna.



**N° 75.788 Fecha: 14-X-2016: solicitando un pronunciamiento sobre reducción o división de horas contratadas**

Luego, es del caso recordar que el nombramiento para cumplir una función determinada se vincula con la jornada semanal total para la que fue designado el funcionario, no siendo posible disminuir su jornada laboral, ya que cualquiera que sea el número de horas que la integren, constituye uno de los elementos que configuran el cargo como un todo indivisible, de manera que la rebaja de aquella significaría desnaturalizar la nominación de que se trate (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 84.351, de 1965; 6.919, de 1998; y, 47.351, de 2016).

En ese contexto, atendidos los términos de su designación, no resulta procedente reducir en un determinado número de horas la jornada de trabajo semanal de la señora Loyola Monsalve.

Al respecto, en atención a que lo planteado por la entidad edilicia implica una interrupción de la jornada en el horario que indica, es dable señalar que si bien el precepto antes citado contempla el derecho de los funcionarios regidos por la ley N° 19.378, a tener una jornada continua, distribuida entre las 08 y las 20 horas, esa prerrogativa debe compatibilizarse con los intereses generales de la población beneficiaria -no con las situaciones particulares del personal-, de manera que si las necesidades de los beneficiarios lo requieren, el alcalde se encuentra facultado para alterarla (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 80.151, de 2014, y 28.210, de 2015).

En consecuencia, la máxima autoridad comunal está facultada para distribuir la jornada de trabajo de la señora Arratia Varela en razón de las necesidades e intereses generales de la población beneficiaria.

## Dictamen nº 83102 de Contraloría General de la República, de 16 de Noviembre de 2016

Por otra parte, en relación con las acciones tendientes a flexibilizar el sistema en vigor, debe anotarse que mediante la jurisprudencia a que alude el recurrente, esta Contraloría General, sobre la base del principio de servicialidad de la Administración y de continuidad del servicio público, ha informado reiteradamente que en situaciones especiales de escasez de médicos, cuando ello sea imprescindible en orden a asegurar la entrega de prestaciones de salud, es admisible que se recurra transitoriamente a la contratación de profesionales que no hayan rendido y aprobado el EUNACOM, cumpliéndose las condiciones que se establecen.

Asimismo, a través del dictamen N° 12.393, de 2016, se ha señalado que con arreglo a lo dispuesto en el artículo 112, inciso final, del Código Sanitario, es procedente contratar médicos extranjeros que no cumplen con ese requisito, siempre que se estipule que éstos se desempeñarán en lugares apartados y que medie una habilitación de la respectiva autoridad sanitaria, en los términos previstos en esa norma.

Por último, cabe manifestar que, considerando las dificultades que en la práctica se han suscitado en la operación e interpretación de los preceptos que lo rigen, esta Entidad Fiscalizadora en su memoria anual de 2015, presentada en el año 2016, ha advertido que existen deficiencias en el diseño legal de la administración y fiscalización de este examen, cuestión que se comunicó en su oportunidad al Presidente de la República y al Congreso Nacional, conforme a lo previsto en el artículo 143 de la ley N° 10.336.

Si el dpto. de salud esta en el cesfam, tengo derecho al desempeño difícil?

**N° 79.503 Fecha: 28-X-2016:** Asociación ....., reclamando por el no pago de la asignación de desempeño difícil a los servidores que trabajan en el departamento de salud municipal, lo que consideran una discriminación y vulneración a sus derechos, toda vez que encontrándose físicamente ubicados en dependencias del consultorio Juan Verdaguer -que está reconocido como establecimiento de desempeño difícil- les sería extensible, a su juicio, el otorgamiento de tal estipendio.

la ley N° 19.378, define lo que debe entenderse por establecimientos municipales de atención primaria de salud, conceptualizándolos como los consultorios generales, postas rurales y cualquier otra clase de establecimientos de salud administrados por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro, diferenciándolos expresamente de las entidades administradoras de salud municipal, que define como las personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal.

Así las cosas, correspondiendo el pago de la asignación de desempeño en condiciones difíciles a los servidores que formen parte de la dotación de atención primaria de salud municipal de un establecimiento que haya sido calificado como de desempeño difícil por el Ministerio de Salud o de un servicio de atención primaria de urgencia, es posible concluir que no resulta procedente su pago a los funcionarios que formen parte de la dotación del departamento de administración de salud municipal, por no corresponder este último a uno de los establecimientos contemplados en el artículo 28 de la ley N° 19.378.

Por lo demás, es necesario precisar que lo concluido en el párrafo precedente, no se ve alterado por la circunstancia de que quienes trabajen en los departamentos de administración de salud municipal lo realicen en dependencias físicas de un establecimiento calificado como de desempeño difícil o de un servicio de atención primaria de urgencia, pues tal emplazamiento meramente material no los habilita para ser considerados como parte de la dotación del establecimiento.

Reintegren lo percibido por concepto de asignación por desempeño en condiciones difíciles, por no corresponderles, cabe indicar que de acuerdo con la dotación de salud de la Municipalidad de Huasco, que se ha tenido a la vista, aparece que dichas funcionarias no se encuentran contempladas como parte de la dotación del consultorio Juan Verdaguer -que se encuentra reconocido como establecimiento de desempeño difícil-, sino que forman parte de la dotación del departamento de salud, correspondiendo, por ende, ratificar lo dispuesto por el citado informe.

N° 77.832 Fecha: 21-X-2016

Procede que los beneficiarios de becas de especialidad caucionen sus obligaciones mediante una cláusula penal contenida en una escritura pública. Quienes accedan a programas de especialización mediante comisiones de estudio también deben caucionar sus obligaciones, en los términos que se indica.

Un dirigente, que termino su periodo, que posee el fuero de los seis meses, puede pedir horas gremiales en dicho plazo???

**N° 45.254 Fecha: 17-VII-2013:** Sin perjuicio de lo anterior, en el evento que la referida Dirección del Trabajo se pronuncie favorablemente respecto de que el individualizado servidor mantiene la calidad de dirigente de la aludida federación, no obstante haberse disuelto la organización de base, a aquel le asistiría el fuero que invoca, **por lo que, hasta la expiración del período por el cual fue electo,** correspondería concederle los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir las tareas propias de su actividad gremial (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 36.876, de 2005, y 40.394, de 2006, ambos de esta Contraloría General).

**ORD. N°3802/67 20 de Julio de 2016.** Durante el período de seis meses posteriores al cese de funciones de un dirigente de una asociación de funcionarios de una Corporación Municipal no le asiste el derecho a permisos gremiales contemplados en el artículo 31 de la ley 19.296.



Y deben ser calificado?

**26946**      **Fecha**      **27-07-1999:** ex dirigente gremial que termino su periodo como tal el 1/10/98 encontrándose afecto al fuero de 6 meses a que alude el art/25 de ley 19296 no tiene derecho a que se le aplique norma reglamentaria que exime de calificación a empleados con desempeño inferior a 6 meses, por tanto, su actuación funcionaria puede y debe ser evaluada según normativa general.

ello, porque art/31 de ley 19296 establece que la condición de dirigente gremial no exime a quienes la invisten del cumplimiento de sus deberes funcionarios, pues solo les concede el derecho a los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir funciones gremiales durante lapsos señalados por misma disposición.

Así, tal norma por su finalidad resulta necesariamente inaplicable **a quienes han cesado en su calidad de dirigente, encontrándose afecto al total cumplimiento de obligación estatutaria de desempeño del cargo**

**28159**      **Fecha**      **06-08-1998:** dirigente gremial cuyo fuero, luego del término de su periodo de desempeño como tal, abarca más de seis meses del lapso a calificar, puede ser objeto de evaluación funcionaria.

Ello, porque la condición de dirigente gremial no exime a los dirigentes del cumplimiento de sus deberes funcionarios sino solamente les otorga, conforme art/31 de ley 19296, el derecho a los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones por los lapsos que la misma disposición señala.

Además, este derecho no se extiende de manera alguna al periodo de prolongación del fuero luego de haber cesado en la calidad de dirigente, durante el cual se encuentra cabalmente afecto al cumplimiento de la obligación estatutaria de desempeño de su cargo

**55495**      **Fecha**      **24-11-2005:** ex funcionaria a contrata de servicio de salud, no la ampara el fuero de la ley 19296 art/25, ya que este solo favorece a los dirigentes de las asociaciones de funcionarios, entre los que no se incluye la calidad de delegada de capacitación del personal.

**N° 45.814 Fecha: 06-XII-2001:**, si por cualquier circunstancia, se hubiesen elegidos más directores de los que exige dicha norma legal, éstos no adquieren tal calidad y, por ende, mal podrán verse amparados por el fuero gremial; Por otra parte, cuando en virtud de dicho fuero ha debido prorrogarse el contrato a plazo fijo de un funcionario, la respectiva prórroga debe disponerse por todo el tiempo que le reste como dirigente gremial y hasta seis meses después de haber cesado como tal, acorde lo dispone expresamente el artículo 25 de la Ley N° 19.296 y lo reconoce la reiterada jurisprudencia contenida, entre otros, en el dictamen N° 22.130 de 1994.

Si existieran problemas presupuestarios que impidieran prorrogar el contrato de un dirigente gremial, deberán efectuarse los ajustes presupuestarios correspondientes, toda vez que la autoridad administrativa se encuentra en el imperativo legal de respetar el fuero que consagra el antes citado artículo 25 de la Ley N° 19.296, cuya consecuente inamovilidad beneficia a los directores de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, ya sea que ocupen cargos de planta o a contrata. (Aplica dictamen N° 22.130 de 1994).

En relación con lo resuelto por la Contraloría Regional del Maule, a través del Oficio N° 1039 de 2001, cabe recordar que este pronunciamiento no hizo más que reiterar lo concluido mediante el Oficio N° 381 del año en curso, en el sentido que como doña E. P. F. se encontraba acogida al fuero gremial del artículo 25 de la Ley N° 19.296, debía prolongarse su contrato a plazo por todo el período de inamovilidad, pues la ley no distinguía el tipo de contrato. Asimismo, señaló que mientras no existiese un fallo judicial ejecutoriado que declarara la disolución de la respectiva asociación de funcionarios, la ocurrente seguía protegida por el correspondiente fuero, careciendo la Contraloría de competencia para pronunciarse sobre la constitución de la asociación.

N°50.050 Fecha: 09-VIII-2011: En efecto, en el citado pronunciamiento se precisó que, considerando que la desvinculación laboral de la peticionaria se basó en una causal que emana de la decisión de la autoridad edilicia [-artículo 48](#), letra i), de la [ley N° 19.378](#), sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal-, obsta a su aplicación si el funcionario en quien recae la misma se encuentra amparado por la inamovilidad que otorga el fuero laboral, lo que tratándose de los representantes titulares de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad, favorece a quién de ellos sea designado como aforado por los mismos, debiendo comunicarse por escrito dicha designación a la administración de la empresa [-artículo 243, inciso cuarto, del Código del Trabajo-](#).

# Para anular...debe haber lesión de un derecho

- Corte suprema

- Rol: 9352-2009

# Que responsabilidad tiene un funcionario...

- Corte Suprema, rol 9318-2009
- Falta personal: responde el funcionario
  
- Falta de servicio: pero cuando esta falta se relaciona con el servicio, ya pq se cometió en el ejercicio de la función o con ocasión de la misma o con medios proporcionados por el estado, el estado también responde.

# Corte Suprema: 355-2010

Falta de servicio, se presenta como una deficiencia o mal funcionamiento del servicio en relación a la conducta normal que se espera de el, cuando el servicio no funciona, funciona mal o tardíamente.

**10614-2011:** debe concreto de la actuación, es un estándar de conducta acorde a lo que se espera de ella.

**5815-2011:** principio de conservación del acto administrativo.

# Puedo ir a tribunales a reclamar?

- Corte Suprema: 9178-2012
- Idem: 5969-2011
  
- Principio de inexcusabilidad.



**Dictamen nº 84165 de 1976:** El principio de probidad administrativa, impone deberes a todo funcionario público no solo en el desempeño mismo del cargo dentro del servicio y durante la jornada de trabajo, sino que se extiende también a su comportamiento fuera de aquel.

4170 de 2012: que haya sido fuera de la jornada, ello no impide que se haya infringido la PA

Dictamen: 10.301- 2013: el funcionario municipal, que es Presidente de una Cooperativa, debe abstenerse a los asuntos donde el posee intereses, que son de carácter particular, ya que infringiría la probidad administrativa.

Corte Suprema:2378-2004: funcionarios están sometidos un régimen de derecho público.

# Puedo participar de una protesta el alcalde?

9149 de 2015 de cgr.

Si bien puede recoger intereses de la comunidad local, avalándolos y permitiendo su pública manifestación, ....constituye un acto de imparcialidad siempre que tenga relación con el hecho que se protesta, configurando una infracción a dicho principio.

# CGR 18.833 de 2015

**CGR 18.833 de 2015** respecto de la **licencia médica** que menciona la interesada, cumple con indicar que no existe impedimento alguno para que se notifique a una servidora, mientras goza de esos permisos, el acto administrativo por el cual se le impone una sanción expulsiva, **pues ese beneficio tampoco otorga inamovilidad** y, por ende, no impide la concurrencia de una causal de cesación de funciones, como lo es la referida medida disciplinaria de destitución (aplica criterio contenido en el dictamen N° 18.133, de 2010).

*Dictamen n° 76007 de Contraloría General de la República, de 17 de Octubre de 2016*

## Dictamen n° 9869 de 5 de Febrero de 2015

Enseguida, en cuanto a habersele notificado a la interesada del aludido cargo en el período durante el cual hacía uso de licencia médica, es necesario manifestar que, acorde con el criterio contenido, entre otros, en el dictamen N° 43.371, de 2012, no existe impedimento legal para que un funcionario que se encuentra en esa situación, sea sometido a un procedimiento disciplinario, por lo que **nada obsta a que alguna actuación le sea comunicada en su domicilio, mientras goza del referido reposo.**

PUEDO INTERPONER UNA ANOTACION DE DEMERITO Y LUEGO UN  
SUMARIO ADMINISTRATIVO?

**DICTAMEN 97.760 DE 2015:** Sobre el particular, y en cuanto a la eventual vulneración del principio non bis in ídem, es menester indicar que no es efectivo que en el caso en análisis se pueda producir tal afectación, si en definitiva se le impusiera un castigo a la inculpada, dado que **no constituye una irregularidad aplicar a la interesada, por un mismo hecho, una anotación de demérito y una medida disciplinaria**, toda vez que la primera forma parte del proceso calificadorio, mientras que la segunda deriva de la responsabilidad administrativa configurada a través de un sumario, según se ha informado, entre otros, en el dictamen N° 72.239, de 2010, de este origen.

**Puedo tomar declaración estando con licencia medica???**

**N° 19.892 Fecha: 16-IV-2009:** es dable estimar que en el caso que se requiera la declaración de un servidor que esté haciendo uso de la prestación de seguridad social en comento, se deben agotar todas las diligencias que sean necesarias para lograr ese objetivo y dicho trámite puede realizarse enviando a la persona que se encuentra en reposo, un listado de preguntas atinentes, conminándolo, en la medida que ello fuere posible, atendida la naturaleza del padecimiento que origina el permiso, a dar respuesta en un plazo prudencial, fijado por el fiscal respectivo, criterio que, a propósito de los funcionarios que se encuentran en el extranjero, ha sido recogido por este Organismo de Control, entre otros, en su dictamen N° 6.448, de 1991.

Igualmente, el fiscal instructor, dentro de las amplias facultades para realizar la investigación con que cuenta, puede concurrir al domicilio del funcionario para tomar la declaración respectiva, en la medida que tal acto sea posible de efectuar atendido el estado de salud del empleado convaleciente y no perturbe la recuperación de éste.

Finalmente, en el evento que la condición de la persona impida realizar las gestiones indicadas, es del caso señalar que conforme al inciso final del aludido artículo 135, la autoridad administrativa competente, en casos calificados, se encuentra facultada para prorrogar el plazo de instrucción del sumario, a efectos de realizar la diligencia pendiente decretada oportunamente que no se hubiere podido cumplir por fuerza mayor, circunstancia que, referida a la citación de empleados públicos que se encuentran haciendo uso de una licencia médica, corresponde a dicha autoridad ponderar.



**77.036 Fecha: 21-XII-2010:** Agrega el citado pronunciamiento que, en todo caso y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 145, inciso final, de la ley N° 18.883, no obstante que el funcionario haya cesado en funciones, el respectivo sumario debe continuar hasta su normal término, a fin de anotar en su hoja de vida la sanción correspondiente, aunque ésta no haya sido la causal de cese

## Constitución Política de la República

**Rol: 3.484-2006:** “ la negativa de atención en un centro hospitalario(Sapu) por carecer de credencial vulnera el derecho a la salud” concurrió 2 veces

**Rol: 601-2006:** “no resulta arbitraria la negativa de entrega de medicamentos fuera de horario dispuesto por consultorio”

**Rol 5.777-2008:**” matrón... en la sentencia atacada no ha podido considerarse ni aplicarse las normas del código del trabajo al caso el actor, sobre la base de considerar que su estatuto especial no contiene normas sobre el termino de la relación laboral, en la materia que se trata.”

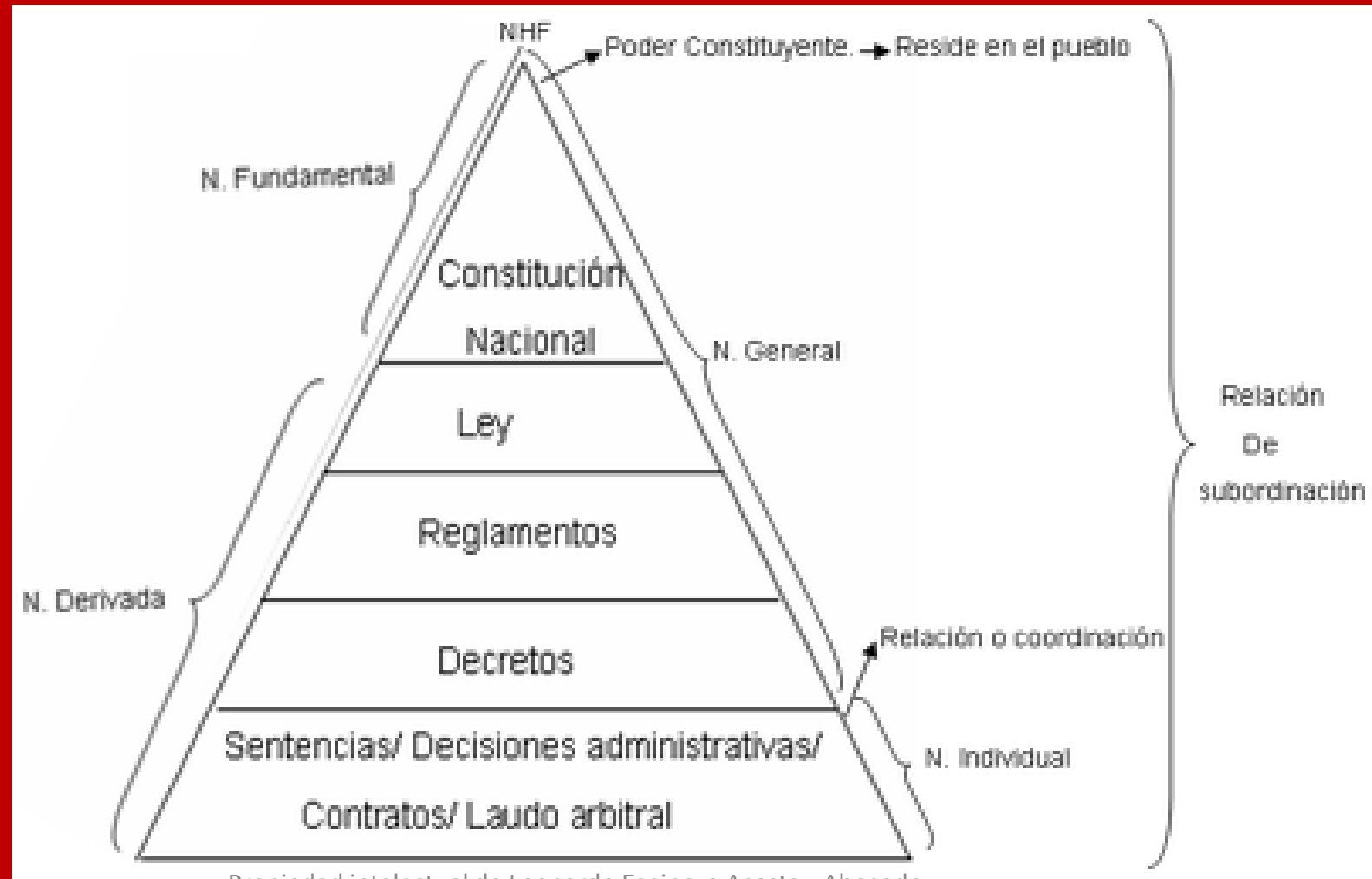
**Rol: 6717-2006:** “régimen jurídico de funcionarios estatales no tiene origen de naturaleza convencional. El estatuto jurídico aplicable a la salud primaria es el 19378.”- **5316/2011**

## ORD. N°5732/065 – 6-11-2015

En relación a su segunda consulta respecto a la procedencia de que las partes convengan un porcentaje de pago de la asignación de desempeño difícil distinto al que determina la ley, se informa a Ud. que los funcionarios del sistema de atención primaria de salud municipal se encuentran regidos por un estatuto funcionario especial contenido en la ley N°19.378 y sus leyes complementarias, **que implica que el régimen remuneratorio a cual están afectos tenga su origen en la ley Y NO EN EL ACUERDO DE VOLUNTADES**, razón por la cual éstas deben ajustarse a las normas establecidas, que en el caso de la consulta respecto de la asignación de desempeño difícil fijan los artículos 28,29 y 30 de la ley N°19.378.

# Ley 19378

# Pirámide Kelsen



Dictamen N° 18.890: En ese contexto, con fines de capacitación, tal **si bien el aludido reglamento facultaba al municipio para rebajar del año siguiente el exceso de cinco días otorgados**, el descuento señalado no está contemplado en la normativa legal que rige la materia, por lo que la anotada disposición no se ajusta a derecho, debiendo esa entidad edilicia **adecuar el citado instrumento y adoptar las medidas necesarias para regularizar la situación de la especie.**

**N° 20.619 Fecha: 29-IV-2005:** Como cuestión previa, útil resulta aclarar que el artículo 68, letra c), del Reglamento de Salud Municipalizada a que alude la recurrente, no corresponde a ninguna de las disposiciones que sobre la materia contempla el Decreto N° 1.889, de 1995, de Salud y, en el evento que se refiera a un reglamento interno municipal sobre la materia, resultaría improcedente, dado que ni Ley N° 19.378, ni el Reglamento de la Carrera Funcionaria, contienen norma alguna sobre la exigencia de que los miembros de la Comisión de Calificación deban necesariamente ser calificados y **un documento interno municipal no puede ir más allá de lo expresamente previsto en la normativa respectiva.**

DICT. 3162/043 14 de Agosto de 2014. En la especie, se consulta si los puntajes establecidos por dicha Corporación, que fijan como límites 55 puntos para el Factor Competencia, 36 puntos para el Factor Conducta Funcionaria y 9 puntos para el Factor Desempeño en Equipos de Trabajo se ajustan a los límites fijados por la ley y de no ser así si deben adecuarse a la misma.

Sobre el particular, cabe señalar que los puntajes máximos asignados a los factores de la Pauta de Evaluación de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama no se encuentran ajustados a derecho, y por consiguiente, deben ser concordados con los puntajes máximos que para cada uno de estos factores señala la ley.

**N° 53.173 Fecha: 23-XI-2007:** hacer presente que el inciso final del artículo 58 del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud -reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la ley N° 19.378-, faculta a las entidades administradoras para dictar instructivos o reglamentos internos relativos al proceso calificadorio, complementarios del presente reglamento, que lleven a la aplicación de metodologías apropiadas que aseguren la objetividad del sistema y disponer el diseño de instrumentos que acompañen cada etapa del proceso.

Como puede advertirse, los aludidos reglamentos son complementarios de las normas generales que regulan el proceso calificadorio de los funcionarios de salud, contenidas en la ley N° 19.378 y en el citado decreto N° 1.889, por lo que el hecho de no haberse dictado éstos, no significa que no deba darse aplicación a las pautas generales de evaluación que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud y su Reglamento.



**Dictamen nº 19958, de 2 de Mayo de 2006:** se ha comprobado que ciertos departamentos de salud municipal han asignado un determinado puntaje a certificaciones de cursos de capacitación que no cumplen con las exigencias previstas en el dto 1889/95 salud, conforme a una interpretación de lo indicado en su propio reglamento interno municipal, al que le corresponde solamente suplir los eventuales vacíos que pudieren existir en el decreto supremo antes indicado, pero no interpretar este mas allá de lo que se hubiere indicado expresamente en su normas.

Asimismo, se han presentado situaciones en que la autoridad edilicia no ha reconocido cursos de capacitación por no haberse registrado la documentación que lo certifique dentro de un determinado plazo, siendo que la ley no ha fijado termino para acreditar dichas actividades ante la entidad administradora de salud correspondiente.

23.225. no resulta procedente que se haya puesto al funcionario a disposición del servicio de salud o que este haya renunciado, al término de su especialización, debiendo la municipalidad arbitrar las medidas necesarias para ejerza sus labores en el nivel de la salud primaria respectivo.

# Ley 19.378

1. Relativamente nueva
2. Establece un estatuto jurídico especial
3. Vigente desde el año 1995
4. Estabilidad en el empleo
5. Excluye la aplicación del Código del Trabajo
6. Vigencia 13 de Abril de 1995. – carrera funcionaria y Remuneraciones 1 de Noviembre de 1995
7. supletoriedad

# Ley 19.378 – 18.883

**36.121.** Basta que una determinada materia esté regulada por el primer texto legal citado, para que se rija por sus disposiciones.

**21.360:** la ley 18.883, Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales, que en este caso, no pueden ser aplicadas supletoriamente, toda vez que el proceso calificadorio de los funcionarios de la salud municipalizada se encuentra expresamente reglado en la Ley N° 19.378, como en el decreto 1889 de 1995 de Salud.

**14.500 :** la aplicación supletoria de dicho cuerpo legal solo es posible cuando la materia de que se trata no ha sido expresamente regulada por ley 19378.

**49.899:** No obstante, no procede esa aplicación supletoria para los fines de constituir la comisión de concursos, pues la citada ley 19378 regula pormenorizadamente, en sus artículos 32 al 36 el sistema de certámenes del personal afecto a ese estatuto.

**TC: ROL 1281 DEL 13 DE AGOSTO DE 2009, CONSIDERANDO 9.** a través de ella se transfiere una regla de un caso normado, a uno que no lo esta, argumentando la semejanza existente

# Corte Suprema - Rol 3975-2003

Rol 3975-2003 “**Considerando Primero:** ...la dictación del estatuto de atención primaria, determino que dejaran de aplicarse las disposiciones del Código del Trabajo,”

## sentencia nº O-319-2015 de Juzgado de Letras del Trabajo de Iquique, 20 de Octubre de 2015

Así, del hecho que el Estatuto Administrativo no contemple una norma relativa a la transformación de un contrato a plazo fijo en uno de carácter indefinido, no se puede colegir que deba aplicarse el artículo 420 del Código del trabajo, que otorga competencia en su literal a) a los Juzgados del trabajo para conocer: “las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral”; sino que por el contrario, debe estimarse que del principio de especialidad de las leyes y que en Derecho Público sólo puede hacerse lo expresamente permitido, no procede una aplicación analógica o extensiva del art. 159 N° 4 del Código del Trabajo, a las disposiciones de la ley 19.378.

Este tribunal por otra parte considerará que la alegación de la demandante, relativa al hecho que el día 1 de abril de 2015 habría ingresado a trabajar normalmente pero que el reloj digital no le habría dejado marcar, es un indicio claro respecto a que su contrato había ya terminado en esa fecha y no se había en ningún caso prorrogado, siendo su alegación relativa a que habría trabajado normalmente y firmado el libro de asistencia, ha sido únicamente una estrategia tendiente a generar una supuesta prueba para alegar la continuidad en su trabajo para posteriormente alegar que su contrato de plazo fijo devino en uno de naturaleza indefinida.

**Dictamen nº 29299 de Contraloría General de la República, de 13 de Mayo de 2013:** Por último, en cuanto a la circunstancia de no haberse firmado un contrato que la vinculara con la Municipalidad de Maipú, es menester señalar que la relación del personal de la atención primaria de la salud con los municipios **es de naturaleza estatutaria**, la que se materializa mediante la dictación de un decreto alcaldicio de nombramiento o designación, que incorpora al servidor a una dotación, en calidad de funcionario a plazo fijo o indefinido, y no a través de la celebración de un contrato de trabajo, como parece entenderlo la interesada (aplica criterio contenido en el dictamen N° 50.631, de 2010, de esta Entidad de Fiscalización).

**ORD. N° 3993/161** En el marco de la ley 19.378, no procede otorgar finiquito al término del contrato de trabajo, porque dicha figura jurídica no está contemplada por aquel cuerpo legal, y porque ella es propia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo.



**ORD. N°5732/065 – 6-11-2015 xxxx**, el Código del Trabajo no resulta aplicable a los funcionarios de la atención primaria de la salud.

Lo anterior por cuanto existe un estatuto especial propio para regular la actividad de la atención primaria de salud municipal, que se encuentra contenido en la ley N°19.378 y sus leyes complementarias, atendido el carácter de función pública que realizan estos funcionarios, normativa que implica que, para los casos de modificación del lugar de la prestación de los servicios, se deba recurrir al mecanismo de la destinación.

# Corte Suprema - Rol: 5635-2005

**Corte Suprema - Rol: 5635-2005:** “las remuneraciones no pueden ser modificadas, adicionadas o suprimidas por decisión de la corporación municipal ni por acuerdo de los funcionarios, salvo que el mismo cuerpo legal lo autorice, de suerte que ese organismo no podía legítimamente conceder a los actores un beneficio ...”

El valor de la CF se mantiene hasta que el concejo municipal decide modificarlo - Dictamen 470 de 2009

**Séptimo:** La sentencia incurrió en los errores de derecho, porque sobre la base de una equivocada calificación de la naturaleza de la relación jurídica que vincula a los funcionarios con la Corporación (ENTIDAD ADMINISTRADORA), infringió las citadas reglas de la Ley N° 19.378, al reconocerles el derecho a recibir un bono convenido al margen de esta normativa, ”.

## **Corte Suprema - Rol: 3628-2015**

La municipalidad no se encuentra facultada para establecer o acordar las remuneraciones que deben percibir los funcionarios de su dependencia, si lo hace, este crea remuneraciones no previstas en la ley en favor de los funcionarios, de modo que obrar en ese sentido excede sus funciones y por lo consiguiente actúa fuera del ámbito de su competencia.

**Otro mas: 10531-2015**

# ORD. N°6519/078 - 11-dic-2015

En relación a su primera consulta, referida a un nuevo mecanismo fijado por la dirección de salud de la citada Corporación en virtud del cual los haberes pagados bajo la denominación "asignación adicional" pasarán a denominarse "asignación residual", cuya finalidad es que en el futuro este ítem quede eliminado a través de las diferencias de remuneraciones que van obteniendo los funcionarios de atención primaria que van subiendo su puntaje en la carrera funcionaria.

Según su entender este procedimiento dejaría nulos los aumentos de renta de los funcionarios, que se producen cuando el dependiente sube de nivel dentro de su carrera funcionaria. Señala que Ud. se verá afectado a partir de noviembre de 2015.

Sobre este particular cabe señalar que en el sistema de atención primaria de salud municipal, la remuneración del personal está constituida solamente por los estipendios que el legislador específicamente estableció, sin que sea posible incorporar ningún estipendio fuera de los que señala la ley. Así se ha pronunciado reiteradamente esta Dirección, entre otros, mediante dictámenes N°108/9, de 09.01.08 y 4867/278, de 21.09.99, de suerte tal que no resulta jurídicamente procedente crear un estipendio denominado "asignación adicional" o "asignación residual".

# Ley 19.378

**61.043 del 24-12-2008:** “Los servidores afectos a la ley 19378 solamente pueden percibir los beneficios que en dicha ley se establecen, **entre los cuales no se encuentra el pago del feriado proporcional.**”

**Dictamen nº 35682, de 13 de Mayo de 2016:** Se ajustó a derecho la no renovación de la contratación a plazo fijo de funcionario regido por la ley N° 19.378, que le fuera comunicada previamente, en atención al período durante el cual este prestó servicios, no teniendo derecho indemnización alguna, aun cuando antes haya sido código del trabajo.

**18890, 14 de Marzo de 2014:** A mayor abundamiento, cabe agregar que las normas de la aludida ley N° 19.378, en cuanto rigen a funcionarios municipales, constituyen disposiciones estatutarias de derecho público que comprenden mandatos imperativos, **por lo que no procede que la autoridad conceda a dichos servidores beneficios inferiores o superiores a los establecidos en los preceptos legales respectivos**

**RIT: O-3744-2014- 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.**

**DÉCIMO QUINTO:** Que los demandantes solicitan además, el pago de feriados legales y proporcionales en las sumas que indican, y el demandado señala que no les corresponde por cuanto las normas aplicables contenidas en la ley 19.378, no contempla el pago de dicho concepto.

Que de la norma transcrita no se infiere lo sostenido por la demandada(Municipalidad), por cuanto claramente la norma indica que es un derecho del personal regido por esa ley, y en cuanto derecho le asiste tanto el hacer uso del mismo o el obtener el pago del mismo en caso que no hubiese hecho uso de él y su relación concluyó, cuyo es el caso de los demandantes(ex funcionarios), y **dado que la Municipalidad no acreditó por medio alguno que los ex funcionarios hubieren hecho uso del mismo o que se hubiese pagado, se accederá a su cobro en los términos solicitados en la demanda.**

PERO.....

**O-10-2015 de Juzgado de Letras de Ancud, 30 de Septiembre de 2015**

**DÉCIMO QUINTO:** Que, en lo relativo al feriado proporcional ocurre lo mismo, el feriado legal o vacaciones está regulado en el estatuto especial, estableciéndose como derecho para el caso en que se haya alcanzado en funciones más de un año, conforme al artículo 18 de la ley N°19.378, sin que al regularse se establezca su pago proporcional al terminarse la relación laboral antes del cumplimiento de un año, como en el Código del Trabajo, sin que se pueda aplicar sus disposiciones en este punto, por ser un aspecto regulado.



Ley 19.378

El APS es  
funcionario  
Municipal o Público?



La ley 19.378, en su artículo 4 inc. 2, nos da la respuesta:

” El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público.”

Pero ...la cgr...dijo :

47.182-2005...respecto de la calidad jurídica, los servidores que presten funciones en el dpto. de salud, **son funcionarios municipales**, aun cuando se rijan por estatutos diversos a la ley 18.883, toda vez que el dpto. de salud, como igual ocurre con el dpto. de educación, no constituyen entidades administradoras distintas, sino que forman parte de ella.

- CUEK..

# Ley 19.378

**Que es una actividad de atención primaria?**

**La función que se presta en el departamento de salud, podemos considerarla como de aps?**



# Ley 19.378

A estos efectos, se entienden como acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud tanto las de carácter asistencial, sea que éstas se ejecuten en la propia entidad administradora o a través de rondas asistenciales, como aquellas que no siendo asistenciales permitan, faciliten o contribuyan a la realización de las primeras.

Art. 3 inciso final, ley 19.378.

**N° 42.259 Fecha: 18-VIII-2004:** Sobre el particular, cabe recordar, en forma previa, que los dictámenes mencionados concluyeron que no resultó procedente que la Municipalidad aludida externalizara el "Servicio de Orientación Médica y Estadística" -SOME- del consultorio de Vitacura porque ello ha implicado el traspaso de funciones municipales relacionadas con la administración de los recursos humanos, financieros y materiales del respectivo servicio de atención primaria de salud, el que debe ser prestado por las Municipalidades cuando éstos administran directamente los servicios de salud traspasados, acorde con el artículo 23, letra b), de Ley N° 18.695.

Sin embargo, de los antecedentes del presente caso se advierte que la contratación dispuesta por la Municipalidad de Vitacura con un tercero para que desarrolle determinadas funciones que hasta entonces desarrollaba personal administrativo y auxiliar del consultorio señalado, no puede ser calificada como una mera acción de apoyo a la gestión, sino que dice relación con el ejercicio de una función de tipo administrativa, que afecta el ejercicio de competencias que la ley en forma expresa entregó a los Municipios encargados directamente de la administración de los servicios traspasados.

En tal sentido, no resulta aplicable al caso el aludido Dictamen N° 24.352, de 2003, por cuanto, atendidas las especiales características de la contratación de un tercero para el bodegaje y custodia de documentos municipales, en virtud de ese acuerdo no se entregó a un tercero la ejecución de tareas que, por su naturaleza, son privativas de la función pública, sino una labor de apoyo a las mismas para su mejor ejecución.

# Ley 19.378

## **N° 12.582 Fecha: 19-II-2014:**

Las disposiciones del aludido Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal se hicieron aplicables no solo al personal de los establecimientos de atención primaria señalados en la letra a) del artículo 2° de la citada ley N° 19.378, sino que también a aquellos que se desempeñan en las entidades administradoras de salud municipal, contempladas en la letra b) de esa misma disposición, incluido el director del departamento de salud municipal.

# Ley 19.378

## Entidades administradoras de salud municipal

Las personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, sean éstas las **municipalidades o instituciones privadas** sin fines de lucro a las que la municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, en conformidad con el artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980.



# Ley 19.378

**Dictamen N° 60.264 Fecha: 08-X-2010:** Las Corporaciones Municipales son organismos de derecho privado, razón por la cual no es posible considerarlas como órganos integrantes de la Administración del Estado, y el personal que labora en ellas, no reviste la condición de funcionarios municipales, sino de trabajadores particulares.

Corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización de las relaciones laborales existentes al interior de las Corporaciones Municipales., esto es, el conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan a un empleador y trabajador, generador de derechos y obligaciones recíprocas. Esta Contraloría General debe abstenerse de emitir un pronunciamiento.

**Corte Suprema:** el alcalde al ser Pdte. De la Corporación Municipal, ejerce una labor pública, respetando principio de juridicidad y probidad

Dictamen: 71.717 de 2013

## RIT I-38-2015 - juzgado de letras del trabajo

Que, el personal que trabaja en la **Dirección de Salud** forma parte de una entidad administradora porque ejecutan funciones atinentes a la administración y operatividad de los establecimientos de salud, de modo que según el artículo 13 de la ley **19.296 deben ser considerados como un estamento separado de los funcionarios que laboran en ellos** y, a efectos del quórum se debe estar al número total de funcionarios que prestan servicios en la Dirección de Salud, en tanto entidad administradora en la comuna de San Bernardo.

Que, como podemos apreciar, la discusión se centra en cuál será el universo de trabajadores a considerar, si el total de los trabajadores de la salud municipal a nivel comunal o solamente los de la dirección de salud.

Si se consideran los 1.208 trabajadores que sostiene la Inspección del Trabajo, la asociación debió reunir al menos 121 personas para alcanzar al 10% del total, considerando que estaríamos ante un universo superior a 50 personas.

Si se consideran los 45 trabajadores que laboran en “Dirección de Salud” – como alega la reclamante – bastaría con el 50% de ellos, a saber, 23 personas. Habiendo concurrido 29, el quórum estaría cumplido.

## RIT I-38-2015 - juzgado de letras del trabajo

**SEXTO:** no se cuestionan varios hechos: uno es que la organización reclamante está asentada en una repartición distinguible de otras denominada “Dirección de Salud”; un segundo hecho no cuestionado es que esa repartición cumple funciones administrativas diferentes a las de quienes trabajan en los establecimientos de salud propiamente tales, y un tercer hecho es que esa unidad cuenta con 45 trabajadores.

Es decir, es lícito que la contabilización del quorum sea usando como base un establecimiento integrante del servicio de salud respectivo, para lo cual hacemos presente que el Legislador incorporó el concepto “establecimientos” como alternativa a la de “hospitales”, y no como sinónimos. **Así, bien podríamos considerar que la Dirección Administrativa en que se constituyó esta asociación es uno de ellos, es decir, es un “establecimiento”, juicio que se confirma si atendemos al significado de la palabra “repartición” a usar en la ley, caso en el que se entenderá por tal “los hospitales o establecimientos que integran cada servicio de salud”.**

En consecuencia, es legalmente posible interpretar la norma de forma tal que favorezca la creación de la asociación reclamante, considerando como universo de trabajadores el que se desempeña en el “establecimiento” respectivo, que corresponde a la Dirección de Salud y que alcanza a 45 personas, cifra no cuestionada y que consta en un certificado emitido por la Municipalidad, el que se acompañó a la demanda.

Es procedente que el concejo municipal rechace una modificación presupuestaria para corregir el déficit?  
El alcalde puede hacerlo solo?

**28 de 2015 de cgr**

en este orden de ideas, y según agrega dicho pronunciamiento, **tanto el alcalde como el concejo deben proceder a efectuar todas las modificaciones presupuestarias necesarias para introducir las correcciones que se requieran, con la finalidad de evitar eventuales déficit**, y dar así cabal cumplimiento a los compromisos existentes, no resultando procedente, en consecuencia, que en la situación en comento el órgano colegiado haya rechazado los ajustes propuestos, si con dicha negativa se ha mantenido la situación deficitaria que por su intermedio pretendía enmendarse.

Lo anterior, sin embargo, **de ninguna manera significa que pueda aceptarse el procedimiento utilizado por el alcalde de que se trata, en orden a modificar unilateralmente el presupuesto aludido**, toda vez que tal autoridad se encuentra obligada a respetar los acuerdos del concejo en todos aquellos casos que se refieren a las materias consignadas en el artículo 65 de la anotada ley N° 18.695, esto es, las que el legislador expresamente ha previsto que requieren de la aprobación de ese órgano pluripersonal, como acontece en la especie (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 14.562, de 1993, y 34.289, de 2001).

# Ley 19.378

¿Por qué necesitan de un dictamen para aplicar la ley?

¿Son obligatorios los dictámenes?



# Ley 19.378

**N° 58.835 Fecha: 26-X-2009:** “Los dictámenes de esta contraloría general no solo tienen el carácter de obligatorios para el caso concreto a que se refieren, sino también a todas aquellas situaciones que se encuadren dentro del contexto del dictamen que se trate...” **64.573-2015**

**39.777, 1996:** “El incumplimiento acarrea la debida responsabilidad administrativa”

**46.181-2013:** “la obligatoriedad de las decisiones de la cgr son pura y simple, sin que proceda someterla a plazo o condición

**Esto siempre es así?**

# Corte Suprema

La jurisprudencia administrativa (Contraloría y Dirección del Trabajo), **debe inclinarse** ante la Judicial, lo que es fundamental para el orden institucional.

- 5339-2012

- 5592-2012

- 5984-2012



# Corte suprema

**1201-2013:** Los dictámenes interpretativos de una norma legal no constituyen un acto administrativo según la definición contenida en la ley de procedimiento administrativo, y en consecuencia **no son recurribles por medio el recurso de protección.**

**9178-2012:** el alcalde debe siempre responder a quien solicite información, o bien redirigir la consulta, por lo tanto excusarse que debió dirigirse a otra unidad municipal, constituye un acto ilegal y arbitrario.

**Dictamen nº 35556 de 13 de Mayo de 2016:** Por su parte, el dictamen N° 13.154, de 2013, ha establecido que las anotaciones de mérito y/o de demérito que pueden haber sido dispuestas a favor o en contra de la persona que se evalúa, **son solo antecedentes para que la junta de calificación adopte su acuerdo** y no la obligan a calificarla en una determinada lista o asignarle cierto puntaje.

De esta manera, entonces, y a diferencia de lo que sostiene la recurrente, si bien los acuerdos de la respectiva comisión deben ser adoptados teniendo en cuenta la precalificación y la hoja de vida funcionaria, ello no implica que tales elementos sean vinculantes u obligatorios para ese cuerpo colegiado, debiendo hacerse presente que, por lo demás, la nota de mérito a que alude la señora Díaz González es del mes de noviembre de 2015 y se refiere a su participación en una feria realizada durante octubre de esa anualidad, por lo que de todas formas no corresponde considerarla en el período evaluado.

- Que pasa si no se aprueba la dotación dentro de plazo?

**Dictamen 16.810 de 1997:** al no acordarse una dotación al 30 de noviembre, debe entenderse que se mantiene la dotación que rigió el año pasado, por cuanto el legislado estableció una época para su aprobación.

## Dictamen n° 20079 de 14 de Marzo de 2016

A su turno, si bien el certificado de que se trata se remitió por parte del señor Fuentes Sepúlveda vía **correo electrónico**, es necesario precisar que **dicha modalidad resulta ajustada a derecho**, toda vez que la incorporación de tales tecnologías de la información y comunicación se condice con los principios de celeridad, economía procesal, no formalización, eficiencia y eficacia que rigen el ejercicio de la función pública, (aplica dictamen N° 12.550, de 2015).

## N° 22.654 Fecha: 24-III-2016

Por su parte, y además de asegurarse el cumplimiento de los demás requisitos legales en iguales términos que los referidos precedentemente, se fundamenta el beneficio otorgado a los servidores de la categoría b) de la dotación de salud, mediante el decreto N° 4.473, de 2014, por las mayores exigencias en volumen, complejidad y calidad de los servicios que se prestan a los usuarios, derivadas de los lineamientos y orientaciones del Ministerio de Salud, y la creciente demanda de la comunidad, que requiere un refuerzo del personal, lo que se verifica en los instrumentos citados con anterioridad y en los antecedentes acompañados en relación, específicamente, con las exigencias de tales profesionales.

En este orden de ideas, y considerando que la mayoría de los documentos acompañados en esta oportunidad **dan cuenta de la realidad presentada** en el área de la salud de la Municipalidad de Valdivia a la época de otorgamiento de las asignaciones de que se trata, la que, en definitiva, habría configurado la necesidad del servicio en que se basó tanto la aprobación del concejo municipal, como la decisión de la entidad edilicia -según se señala en los nuevos decretos alcaldicios y acuerdos de ese órgano pluripersonal que se adjuntan-, esta Contraloría General, no obstante la deficiencia de los decretos que concedieron los anotados emolumentos, tendrá por regularizada la situación de que se trata.

# N° 22.766 Fecha: 24-III-2016

... exfuncionario de la Municipalidad de Santiago, solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia de **la decisión del ente comunal de no renovar su contrata para el año 2016, sin fundamentar la adopción de dicha medida**, lo que en su opinión, sería arbitrario, indebido e injustificado, teniendo en consideración **los 15 años durante los cuales fue renovada** su contratación por el municipio.

el municipio señaló que la decisión se encuentra amparada por el [artículo 2°](#) de la [ley N° 18.883](#), cesando el vínculo con el ente comunal por el solo ministerio de la ley el día 31 de diciembre de 2015.

...De esta manera, al ser renovada durante 15 años, la vinculación de los municipios con los peticionarios, a estos últimos les asistió -al amparo de los principios de juridicidad y seguridad jurídica y los consagrados en los artículos [5°](#), [8°](#) y [19](#) N° 26 de la [Constitución Política](#) de la Republica- la confianza legítima de que serían recontratados para el año 2016.

# N° 22.766 Fecha: 24-III-2016

...CF 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.

... no se condice con el deber derivado del principio de la confianza legítima de tener los órganos de la administración del Estado una actuación coherente, y en el caso de determinar una decisión distinta a la que ha venido adoptando, dar comunicación de dicho cambio de criterio a través de un acto de carácter positivo debidamente motivado a través del cual este se manifieste.

En este sentido, se debe tener presente que el [artículo 11](#) de la [ley N° 19.880](#), dispone, en lo que importa, que “Los hechos y fundamentos de derecho deberán siempre expresarse en aquellos actos que afectaren los derechos de los particulares”, **razón por la cual resulta necesario que el acto que se dicte al efecto contenga el razonamiento y la expresión de los hechos y fundamentos de derecho en que se sustenta su decisión** (aplica criterio contenido en dictamen N° 13.207, de 2010).



# N° 22.766 Fecha: 24-III-2016

Por consiguiente, teniendo en cuenta que las reiteradas renovaciones de las contrataciones -desde la segunda renovación al 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, para adoptar una determinación diversa, es menester -al amparo del referido principio-, que la autoridad municipal emita un acto administrativo, que explicita los fundamentos que avalan tal decisión.

Por lo tanto, corresponde reconsiderar el criterio contenido en los dictámenes N°s. 19.385, de 2001, 58.781, de 2010, 68.642, de 2011, 38.825, de 2012, y 48.889, de 2012, y toda la jurisprudencia en contrario del criterio expuesto en el presente pronunciamiento.

En relación con lo anterior, se debe tener presente que en virtud de lo manifestado en el dictamen N° 65.125, de 2009, entre otros, al producirse necesariamente un cambio de jurisprudencia, en resguardo **del principio de seguridad jurídica, el nuevo criterio solo genera efectos para el futuro, sin afectar las situaciones acaecidas durante la vigencia de la doctrina que ha sido sustituida por el nuevo pronunciamiento**, sin perjuicio de que si este se ha originado en la reclamación de uno o más interesados, deban ser estos los primeros beneficiados por la modificación, como ocurre en el caso concreto con don Jorge Neira Herrera y don Jorge Figueroa Palet.

## N° 22.766 Fecha: 24-III-2016

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, corresponde que la Municipalidad de Santiago disponga la renovación del vínculo con el señor Jorge Neira Herrera para el año 2016 en los mismos términos de su última contratación, reincorporándolo a sus funciones, debiendo pagarle las remuneraciones correspondientes al tiempo durante el cual este se vio separado de sus labores, ya que dicho impedimento proviene de una situación de fuerza mayor, no imputable a aquel.

## N° 78.696 Fecha: 26-X-2016

Precisado lo anterior, es menester indicar que en el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado que mantiene esta Entidad de Fiscalización, aparece que el señor Muñoz Salinas fue contratado a plazo fijo por el decreto alcaldicio N° 276, de 2014, en la categoría a), del artículo 5° de la ley N° 19.378, nivel 15, con desempeño en el centro de salud familiar Doctor Alberto Allende Jones, con una jornada de 22 horas semanales y .con una vigencia desde el 17 de noviembre hasta el 31 de diciembre de 2014; luego, por decreto alcaldicio N° 50, de 2015, fue contratado a plazo fijo, en la misma categoría, nivel 15, con una jornada de 22 horas semanales y con una vigencia desde el 1 de enero hasta el 30 de junio de 2015.

A continuación, por decreto alcaldicio N° 731, 2015, fue contratado a plazo fijo, en la categoría a), del artículo 5° de la ley N° 19.378, nivel 15, con una jornada de 44 horas semanales y con una vigencia desde el 1 de mayo hasta el 31 de diciembre de 2015. Finalmente, por medio de decreto alcaldicio N° 20, de 2016, fue contratado a plazo fijo, con una jornada de 44 horas semanales y con una vigencia desde el 1 de enero hasta el 31 de marzo de 2016.

Ahora bien, de lo anteriormente reseñado se advierte que las sucesivas contrataciones del señor Muñoz Salinas no se dispusieron en los mismos términos, **por cuanto tuvieron una duración variable**, razón por la cual no procede aplicar en su situación el criterio contenido en el dictamen N° 22.766, de 2016, aludido por el interesado, ya que, al carecer tales vinculaciones de regularidad, solo han podido generar una mera expectativa de su eventual renovación por parte de la autoridad.

Por otra parte, en su presentación, el recurrente ha señalado que la autoridad administrativa, mediante notificación de fecha 30 de marzo de 2016, le comunicó la decisión de no perseverar en su contratación a plazo fijo para el año 2016.

De esta manera, el vínculo laboral regido por la ley N° 19.378, terminó por la casual establecida en el artículo 48, letra c) de dicho texto legal, esto es, por el vencimiento del plazo del contrato.

**Dictamen n° 6677 de Contraloría General de la República,  
de 26 de Enero de 2016**

solicita un pronunciamiento acerca de la pertinencia de considerar los denominados cursos “a distancia” o “virtuales” para efectos del elemento capacitación

la Subsecretaría de Redes Asistenciales indicó que, si bien del tenor literal de la reglamentación en la materia podría entenderse que los cursos de que se trata no son aptos para efectos de capacitación -toda vez que aquellos no cumplen con el requisito de asistencia-, ***cabe tener presente que la regulación en cuestión data del año 1995, época en que la realidad laboral, educacional y tecnológica era muy distinta a la actual.***

En ese orden de consideraciones, en lo concerniente a la exigencia establecida en la letra b) del artículo 45 del decreto en análisis, esto es, el cumplimiento de la asistencia mínima necesaria para la aprobación de los cursos de que se trata, debe entenderse por tal, atendida su finalidad, la participación de los intervinientes en las actividades que componen dichas capacitaciones, y cuyo objeto es conseguir que los funcionarios aprendan los contenidos que en ellas se imparten, y luego los apliquen.

# Corte suprema

- Recurso de protección

Si no pago la luz, pueden cortarla en el cesfam?

- NO

ROL: 9660-2102 – Buin con CGE

La facultad de suspender el servicio eléctrico, no alcanza a hospitales o cárceles, al ser un ces, es un acto ilegal, solo puede recar la medida de apremio en otros bienes.

# 97.845 de 2015

La falta de recursos exime a municipio de la obligación de pagar una asignación.

NO....

La circunstancia que aduce el municipio relativa a la falta de recursos, no constituye causal que lo exima de pagar la asignación...en la oportunidad que corresponda.

# N° 90.345 Fecha: 16-XII-2016

la Subsecretaría de Redes Asistenciales se habría negado a considerar a las indicadas empleadas para el entero del beneficio, atendida la demora en la entrega de los antecedentes a esa cartera de Estado. Requerida, dicha subsecretaría señala que las interesadas cumplen con los requisitos para obtener el citado emolumento y que actuará de acuerdo a lo que le señale esta Entidad Fiscalizadora.

la asignación de que se trata, será pagada a los médicos cirujanos de las especialidades que contemple el decreto precedentemente aludido, inscritos en el registro a que se refiere el artículo 121, N° 6, del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, a más tardar al 31 de diciembre del año anterior al pago.

Enseguida, en lo que dice relación con la demora del municipio de Las Condes en entregar la información requerida por el Ministerio de Salud, cabe señalar que de acuerdo al criterio manifestado en los dictámenes N°s. 20.001 y 26.930, ambos de 2016, de este origen, dicho retraso constituye un error de la Administración que no es imputable a las afectadas, por lo que, no es procedente que estas soporten los perjuicios que de él se deriven.

De esta manera, la Subsecretaría de Redes Asistencias deberá arbitrar las medidas necesarias para que se efectúe el pago de la asignación por competencias profesionales a las señoras Oliva Colville y Sánchez Martínez, devengada desde el 1 de julio del año 2015 hasta la fecha en que se hubiere regularizado el entero del aludido beneficio, dando cuenta de ello a la Unidad de Seguimiento de la División de Auditoría Administrativa de este Organismo Contralor, en el plazo de 30 días hábiles, contado desde la recepción del presente oficio.



# Corte suprema 2523-2013

La dirección del trabajo puede calificar jurídicamente hechos en una consulta?

Si, esto ocurre cada vez que en el procedimiento destinado a la elaboración de un acto administrativo, la autoridad administrativa aplica a un hecho una norma que le sirve de fundamento y que justifica su dictación, privarla de ello paralizaría la administración e impediría su cumplimiento.

# Ley 19.378

**23.116 de 2007:** “los actos administrativos dictados en el ejercicio de potestades discrecionales deben ser motivados contar con una fundamentación racional y encontrarse plenamente ajustados a la normativa constitucional y legal vigente.”

**23.948 de 2015:** Plan de salud municipal debe aprobarse de manera anual, pues su vigencia se encuentra supeditada a su presentación por parte del alcalde al Servicio de Salud respectivo, remisión que debe verificarse antes del 30 de noviembre del año anterior al de su aplicación, **previo acuerdo del Concejo.**

## Dictamen nº 29299 de Contraloría General de la República, de 13 de Mayo de 2013

Solicita se determine si se ajustó a derecho su despido, dispuesto por el aludido municipio de Maipú, **el que le fuera comunicado por correo electrónico**, sin notificación previa, haciendo presente que se encontraba con licencia médica y que nunca firmó un contrato con esa municipalidad.

A su vez, el artículo 48 del texto legal citado, al regular el término de la relación laboral, previene -en lo pertinente-, que los servidores de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella, entre otras causales, por el vencimiento del plazo del contrato, en conformidad a la letra c) de dicha disposición.

por lo que su desvinculación se produjo por la razón expuesta precedentemente, debiendo tener presente que la renovación de la especie constituye una potestad privativa de la máxima autoridad edilicia, la que no se encuentra obligada a disponerla (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 80.470, de 2010 y, 61.393, de 2012, ambos de este origen)..

# varios

**Puede ser el 2 nombre? 19.586 -2013** . Si, ya que la ley no señala cual de ellos debe ser, solo que debe identificarse al funcionario de manera clara.

**Corte suprema: 4060-2013:** Los correos electrónicos, respectos a una acto administrativo, siempre que no contenga situaciones personales, son públicos.

**60530. 2013:** acorde con el principio de escrituración contemplado en el artículo 5° de la ley N° 19.880, que establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado, esta última -en la especie, la Municipalidad de Vitacura- debe expresar sus decisiones y declaraciones de voluntad formalmente mediante actos administrativos, esto es, decretos alcaldicios, instrumentos que, a su vez, resultan indispensables para controlar la legalidad de sus actuaciones por parte de esta Entidad Fiscalizadora, como asimismo, para resolver sobre los reclamos que a su respecto interpongan los afectados en tiempo y forma, por lo que no resultó ajustado a derecho que al señor Vega Maya **SE LE AVISARA VERBALMENTE** del cese de sus funciones (aplica criterio contenido en el dictamen N° 57.752, de 2012).

# Destrucción de documentos?

**Cuanto es plazo?**

Circular N° 28.704, de 1981, de la Contraloría General de la República sobre disposiciones y recomendaciones referentes a eliminación de Documentos.

# Documentos de Salud

En materia de registros clínicos, los hospitales y clínicas deben contar con un sistema de registro de información, la que deberá conservarse por un plazo mínimo de diez años<sup>10</sup>, a contar de la última atención realizada al paciente.

**La ficha clínica debe permanecer por lo menos por un periodo de al menos quince años en poder del prestador, de acuerdo a la Ley N°20.584 artículo 13.** En cuanto a los documentos farmacéuticos, específicamente las recetas despachadas de estupefacientes y psicotrópicos, deberán inutilizarse y permanecer archivado en el establecimiento, al menos un año siguiente al de su despacho. De tratarse de recetas despachadas de productos de venta restringidas se archivarán en forma cronológica, pudiendo destruirse transcurrido un año.

En lo relativo a licencias médicas y documentación sobre Subsidios por Incapacidad laboral, éstos se deben conservar durante cinco años desde su otorgamiento, al igual que la documentación de los servicios de bienestar del sector público. Los expedientes médicos, evaluaciones de invalidez, declaraciones de irrecuperabilidad y dictámenes al respecto, se deben conservar en forma permanente.

- Documentos relativos a personal. Puede prescindirse de aquellos que daten de cinco años, si los
- antecedentes constan en libros o tarjetas individuales. En caso contrario, deberán ser conservados,
- salvo el hecho de que las personas de las que se trata no pertenezcan a la Administración
- (Dictamen CGR N°10588, 25.03.1994) Adicionalmente, los antecedentes administrativos no
- ingresados al archivo nacional y que justifiquen nombramientos de personal, podrán devolverse a
- los interesados después de cumplidos dos años desde la fecha de su designación, dejándose
- constancia de haberse retirado ( artículo 10 de la Ley N°16.436 y Dictamen de la CGR N° 931 de
- 1994)

**N° 19.652 Fecha: 02-IV-2013:** En este contexto corresponde concluir que, con el objeto de realizar su cometido, las entidades acreditadoras están facultadas para acceder a la ficha clínica del paciente, dado que el artículo 10 de la ley N° 19.628 permite el tratamiento de los datos sensibles cuando “la ley lo autorice”, situación que en este caso tiene como fundamento el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, el cual al crear un sistema de acreditación de los prestadores institucionales de salud, para el cumplimiento de la garantía explícita de calidad de las prestaciones establecidas por la señalada ley N° 19.966, ha configurado un sistema basado en distintos cuerpos legales, destinados a cumplir el mandato legal encomendado.

Por otra parte, en lo que concierne a la consulta referente a quiénes son los sujetos legalmente autorizados para acceder a la ficha clínica de un paciente, cabe señalar que si bien la ley N° 20.584 dispuso su conocimiento por los funcionarios y entidades enumeradas expresamente en su artículo 13, es menester hacer presente que atendida la normativa previamente reseñada, puede concluirse que las disposiciones de dicho artículo destinadas a evitar la intromisión de terceros no vinculados con el paciente en la ficha clínica de éste, no han alterado otras normas legales que autorizan a determinados funcionarios o entidades para realizar el tratamiento de las fichas clínicas.

Lo anterior puesto que el artículo 10 de la ley N° 19.628 permite que los datos sensibles sean objeto de tratamiento, cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares, situaciones que se configuran respecto de diferentes entidades, tales como el Ministerio de Salud, la Superintendencia de Salud y su Intendencia de Prestadores de Salud, y el Fondo Nacional de Salud, entre otras, todas ellas autorizadas, como ha podido apreciarse, mediante el aludido decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005.

Atendido lo expuesto, esta Contraloría General cumple con expresar que se encuentran autorizados para acceder a la ficha clínica de un paciente, además de las personas y organismos indicados en el artículo 13 de la ley N° 20.584, aquellos que hayan sido habilitados por otros cuerpos legales.





GABINETE DEL MINISTRO  
DE JURÍDICA  
AZUAGA

ORD. N° A15 \_\_\_\_\_

ANT. No hay.

MAT. Uso de fichas clínicas.

SANTIAGO,

29 OCT 2012

DE: MINISTRO DE SALUD

A: SEGÚN DISTRIBUCIÓN

1°.- El texto del artículo 13 de la ley N° 20.584, sobre derechos y deberes de los pacientes, ha producido algunas dudas sobre sus alcances, aspecto que resulta necesario despejar de manera de no entorpecer la labor de los distintos organismos y personas que están involucradas en la entrega de prestaciones de salud a la población.

El aludido artículo 13 señala en sus dos primeros incisos:

"La ficha clínica permanecerá por un periodo de al menos quince años en poder del prestador, quien será responsable de la reserva de su contenido. Un reglamento expedido a través del Ministerio de Salud establecerá la forma y las condiciones bajo las cuales los prestadores almacenarán las fichas, así como las normas necesarias para su administración, adecuada protección y eliminación.

Los terceros que no estén directamente relacionados con la atención de salud de la persona no tendrán acceso a la información contenida en la respectiva ficha clínica.

Exportar archivo PDF

### Adobe Export PDF

Convertir archivos PDF a Word o Excel On

Seleccionar archivo PDF

Ordinario N° 3392.pdf

Convertir a

Microsoft Word (\*.docx)

Idioma del documento:

Español [Cambiar](#)

[Convertir](#)

Crear archivo PDF

Almacene y comparte archivos en D  
Cloud

[Más información](#)

*la información que entregue la  
municipalidad debe ser, clara, veraz,  
completa y oportuna.*

**dictamen: 101.558 de 2014**

# Existe el acoso laboral?

**CORTE SUPREMA Rol: 8871-2009**

**Hay daño moral producido por actos de hostigamiento laboral y se considera falta de servicio del alcalde, al no adoptar medidas para proteger al trabajador.**

**CUMPLEN LA  
OBLIGACION DEL ART.  
50?  
CUAL ES ?**

**ARTICULO 50.** Las municipalidades deberán publicar anualmente un balance que permita conocer los montos de los aportes a que se refiere el artículo anterior y la forma como han sido administrados.

Dicho balance deberá publicarse en un diario de circulación local, y si no lo hubiere, en uno regional. Copia de él deberá fijarse en un lugar visible de los consultorios que las municipalidades administren

Y la del inciso 2 del art. 56?  
Que tiene de importancia.....

## ARTICULO 56. inciso 2.-

Las entidades administradoras definirán la estructura organizacional de sus establecimientos de atención primaria de salud y de la unidad encargada de salud en la entidad administradora, sobre la base del plan de salud comunal y del modelo de atención definido por el Ministerio de Salud

**Dictamen 64.302 de 2015: ... al definir la organización de un establecimiento, la entidad administradora deberá fijar la forma de designación de jefaturas, sus funciones, duración y cese de la responsabilidad en el cargo, lo que conlleva que tienen derecho a a determinar los servidores que son acreedores de la asignación de responsabilidad**



Aquí es cuando se ponen creativos....

Que es esto de:

**Coordinador medico de un establecimiento**

Dictamen 43208 de 2014: por su denominación y naturaleza tiene el carácter de resolutivo, decisorio o ejecutivo

## N° 45.246 Fecha: 20-VI-2014

Acerca de la creación del cargo de gestor clínico y las atribuciones que se encomendaron para su desempeño, cabe señalar, en primer término, que el inciso segundo del artículo 56 de la ley N° 19.378, permite a las entidades administradoras definir la estructura organizacional de sus establecimientos de atención primaria y de la unidad encargada, sobre la base del correspondiente plan comunal y del modelo de atención definido por el Ministerio del ramo. Al respecto, es menester anotar que la entidad administradora, al definir la organización de un establecimiento, debe determinar la forma de designación de las jefaturas, sus funciones, su duración y el cese de la responsabilidad en el desempeño de la respectiva labor (aplica dictámenes N°s. 53.173, de 2007, y 45.291, de 2010).

Pues bien, no obstante las gestiones realizadas por este Organismo de Control, no fue posible constatar si en el reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la anotada ley N° 19.378 de ese municipio, se contempló la plaza de que se trata, el procedimiento de designación de la misma, las correspondientes atribuciones y el cese de responsabilidad en el desempeño de tal labor.

En consonancia con lo expresado, es útil hacer presente que la facultad del jefe superior de un servicio en orden a determinar su organización interna, no puede implicar que se encuentre autorizado para modificar su estructura básica establecida en la ley, ni radicar funciones en un servidor distinto a aquel al cual aquella le encomienda su ejercicio (aplica criterio contenido en el dictamen N° 71.173, de 2009).

# Que es un día hábil?

**90.462-2015 cgr**

**Cuando la norma especial no señala que es un dia hábil o no lo contempla, se aplica supletoriamente ley 19.880.**

52356-2015 cgr

**desde que momento entran en vigencia los dictámenes?**

Al ser una atribución interpretativa, fijando su sentido y alcance, produce sus efectos desde la echa de la vigencia de la disposición interpretada

# Puedo dictar decretos alcaldicios los días sábados...

36.136 de 2015...

Se puede ejercer funciones fuera del horario de funcionamiento ordinario respectivo del servicio, pero el acto solo producirá efectos cuando se notifique.

# ORD. N°690/11

Los funcionarios contratados a plazo fijo que ejercen cargos de jefatura pueden efectuar precalificación e integrar la comisión calificadora del personal de atención primaria de la salud en los términos expuestos en el presente dictamen. Precisa doctrina contenida en dictamen N°2373/132 de 24.07.02.

29-ene-2016

# Que pasa con las extranjeras

Respecto al posible cobro de todo usuario que no esté con FONASA regularizado, incluyendo niños y embarazadas (Mayoritariamente extranjeras).

1. Ordinario n°3229, de fecha 11 de junio del 2008, del ministerio de salud.
2. Oficio circular n°1179, del Jefe de Departamento de extranjería y migración, del Ministerio del Interior, de fecha 28 de enero de 2013.
3. Ordinario n° 2284, de fecha 20 de agosto de 2007, de la subsecretaria de redes asistenciales a los directores de servicio de salud.
4. Oficio circular n° 6232, de fecha 26 de mayo de 2003, del Ministerio del Interior
5. Convenio de colaboración del ministerio del interior y del ministerio de salud, de fecha 10 de octubre de 2007.

# Que pasa con las extranjeras

**Debemos distinguir las siguientes situaciones:**

**1. Así, este gru** Las mujeres embarazadas en situación irregular, se les debe otorgar una visa de residencia temporal, para ello debe acompañar certificado de control de embarazo emitido por establecimiento de atención primaria de salud donde se atiende, con firma y timbre de la autoridad responsable del servicio.

2. A este beneficio podrá acogerse, aquellas extranjeras que tenida una residencia en el país se encuentra vencida, debiendo acreditar su condición de irregularidad y que son atendidas en el consultorio de su domicilio.

**po tiene la posibilidad de regularizar su situación en forma rápida, con el fin de poder ser atendida.**

1. Respecto de los menores de edad extranjeros, también derecho a ser atendidos en el respectivo consultorio.

2. Respecto del resto de los extranjeros, que no han regularizado su situación solo tienen derecho a la atención de urgencia, debiendo que atenderse en forma particular el valor de las prestaciones médicas.



Utilización del dinero de percápita.

Principio tipicidad presupestaría

- 2675 de 2003: Se puede pagar código del trabajo con percapita, la ley no hace diferencias en el sentido de remuneración.

**Asignación transitoria municipal N° 332 Fecha: 03-I-2014:** Enseguida, es del caso indicar que la municipalidad podrá conceder a sus funcionarios la asignación de que se trata, disponiendo al efecto de los fondos que le aporte el ministerio del ramo -según lo dispuesto en el mencionado artículo 49 de la ley N° 19.378-, o con cargo a la contribución que aquella efectúe al respectivo presupuesto, como quiera que, conforme con las disposiciones citadas, en cualquier caso requerirá contar con el acuerdo del concejo.

En consecuencia, la decisión de destinar de manera preferente el aporte del indicado ministerio o la contribución municipal al financiamiento de la asignación contemplada en el antedicho artículo 45 de la ley N° 19.378, cabe efectuarla al ente edilicio en atención a la autonomía de que gozan los municipios para la administración de sus finanzas, reconocida en el artículo 122 de la Constitución Política, y reiterada en el inciso primero del artículo 14 de la aludida ley N° 18.695, atributo que de acuerdo con lo previsto en el artículo 5°, letra b), y los mencionados artículos 63, letra e), y 65, letra a), de este último cuerpo legal, debe ejercer el alcalde con arreglo a las normas sobre administración financiera del Estado, correspondiendo a dichas entidades, en lo que interesa, la elaboración, aprobación, modificación y ejecución de su presupuesto (aplica criterio contenido en dictamen N° 37.911, de 2013).

**N° 31.923 Fecha: 23-IV-2015** consta en el “Plan de Salud Rural Comuna de Vicuña 2015”, aprobado por el decreto N° 426, de 2015, de la respectiva municipalidad, que con el objeto de mejorar el sistema de transporte del “Departamento de Salud Rural”, se consignó la meta de **adquirir un vehículo**.

Por consiguiente, en atención a la normativa y jurisprudencia citada, cabe concluir, en la especie, que estando la antedicha compra prevista en el anotado instrumento y directamente relacionada con las acciones de salud que dan derecho a recibir el aporte estatal del precitado artículo 49 de la ley N° 19.378, resulta procedente financiar con cargo a los mismos fondos, la adquisición de un vehículo requerido para el traslado del personal a los diversos consultorios rurales de la comuna de Vicuña.

Quien debe pagar y para que  
sirve el seguro (ISE o HDI), por  
pago de fianzas, para  
conductores, manejo de dinero y  
responsabilidad.

## **Dónde está estipulado?**

El [artículo 68](#) de la [ley N° 10.336](#), expresa, en síntesis, que todo aquel que tenga a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos, dineros o bienes del Estado, de cualquiera naturaleza, deberá rendir caución para asegurar el correcto cumplimiento de sus obligaciones. En similares términos se refiere el artículo 56 del decreto ley N° 1.263, de 1975.

## **Ante quién se constituye?**

Se constituye ante una de las compañías aseguradoras autorizadas por la Contraloría General de la República entre ellos se encuentra HDI, ISE Chile Compañía de Seguros Generales S.A., entre otros.

Una vez constituida convencionalmente la póliza con la entidad empleadora del asegurado, es útil hacer presente que los artículos [73](#), [74](#), [78](#) y [80](#) al 82 de la citada [ley N° 10.336](#), vigentes en conformidad con lo ordenado por el [artículo 1°](#) transitorio de la [ley N° 19.817](#), establecen que tanto el formulario como la póliza de fianza, deben ser **aprobados** previamente por la Contraloría General, organismo al que esa preceptiva entrega también la calificación, aceptación o aprobación, liquidación, realización y cancelación de esas garantías. (Envío solicitud en adjunto de HDI)

## Cuál es el monto que debe asegurarse en razón de la póliza y el valor de la prima que debe pagar el funcionario?

debe necesariamente distinguirse entre el valor de la **prima a pagar por concepto de la póliza** de fidelidad funcionaria que se suscriba y el **monto de la caución**, esto es, la suma que debe asegurarse por medio del respectivo contrato.

En cuanto a la prima o precio del seguro o fianza, es dable manifestar que ésta **debe ser convenida** por el respectivo funcionario con la entidad aseguradora de que se trate y, por ende, reviste un elemento del contrato que se encuentra fuera del ámbito de competencia de la Contraloría General de la República.

Así pues, en relación al **monto asegurado**, la jurisprudencia administrativa ha establecido que en consideración a lo dispuesto en el artículo 56 del decreto ley N° 1.263, de 1975, Ley Orgánica de la Administración Financiera del Estado, que los cargos cuya función consiste en la administración y/o custodia de bienes o dinero del Estado, deberán estar debidamente identificados en la organización de los servicios y los funcionarios que los ejerzan estarán en la obligación de rendir caución individual o colectiva, en la forma que determine la Contraloría General. Añade el inciso segundo de este precepto legal que el monto de la caución deberá ser de **dos años de sueldo**, salvo que el Contralor General determine ampliarlo, caso en el cual, podrá llegar a cuatro.

A su turno, el artículo 73 de la ley N° 10.336, aún vigente según lo dispuesto en el artículo 1° transitorio de la ley N° 19.817, establece que las cauciones que deban rendirse estarán sujetas a la calificación y aprobación del Contralor General, atribución que incluye -según lo dispuesto en la norma citada precedentemente- la de determinar el monto asegurado; facultad que ha sido delegada -en el artículo 8°, letra h), de la resolución N° 411, de 2000, sobre Organización y Atribuciones de las Contralorías Regionales-, en **la jefatura superior de esas sedes regionales**, tratándose de fianzas a rendir por funcionarios públicos de la respectiva región.

## **En dónde debe hacerse efectiva el pago de la prima de la póliza?**

la caución o prima de fidelidad funcionaria debe hacerse efectiva sobre el sueldo o remuneración del funcionario de que se trate, definido para estos efectos, por dicha jurisprudencia, **como aquél estipendio asignado al grado correspondiente a un empleo y NO a las rentas anexas que su desempeño genere**, como por ejemplo BRP, horas extraordinarias, entre otras.

## **Cuál es la oportunidad para hacer efectiva la póliza?**

Es necesario tener presente que el artículo 81 de dicho cuerpo legal, dispone que cualquiera sea la forma de la caución, deberá expresamente establecerse que **sólo corresponde al Contralor calificar la oportunidad y condiciones en que debe efectuarse su liquidación y realización, una vez ocurrido un riesgo que importe**, a su juicio, menoscabo del interés garantizado.



N° 29.532 Fecha: 08-VIII-2001 En este orden de ideas, ha de hacerse presente que la obligación de rendir la antedicha caución, también es exigible en el caso de las personas que no obstante no invisten la calidad de funcionarios públicos, tienen o podrían tomar bajo su cuidado bienes estatales de aquellos que se regulan en el [Decreto Ley N° 799, de 1974](#), situación en la que precisamente se encuentran los empleados de las corporaciones municipales que conducen habitualmente vehículos pertenecientes al respectivo municipio, exigencia cuyo cabal cumplimiento, por lo demás, asegura el debido resguardo del patrimonio municipal. (Aplica dictamen N° 4.228 de 1998).

En consecuencia, a esta Contraloría General no le cabe sino concluir que, por las razones precedentemente citadas, los choferes dependientes de la aludida Corporación Municipal, que conducen habitualmente vehículos pertenecientes al municipio, no se encuentran obligados a rendir la caución contemplada en el [artículo 68](#) de la [Ley N° 10.336](#), sino aquélla que exige el [artículo 7°](#) del referido [Decreto Ley N° 799, de 1974](#), ascendente a la suma del sueldo de un año, la que puede contratarse en cualquier entidad aseguradora autorizada, tanto por la Superintendencia de Valores y Seguros, como por esta Contraloría General. (Aplica Oficio Circular N° 35.593 de 1995).

De igual modo, es menester concluir, que respecto de aquellos trabajadores de dichas Corporaciones Municipales, que manejen valores, por tratarse de fondos de índole privada, éstos no se encuentran en la obligación de rendir la fianza prevista en el referido [artículo 68](#) de la [Ley N° 10.336](#).

Renato Garin González

# El lobby **FEROZ**

Y la sociedad de las influencias



*Catalonia*

Prólogo de  
Mario Vargas Llosa

# EL ESTALLIDO DEL POPULISMO

Álvaro Vargas Llosa, coord.

Planeta

SERV

# Los sospechosos de siempre...parte II



IC  
RA

ONARIO



JL

## Base fundamental

1. CPR. ART 19 N° 26°.- La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio.
2. Principio de Juricidad. Dictamen 100.974 de la CGR.
3. cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu
4. Presunción de legalidad
5. No todas las soluciones son legales

# CARRERA FUNCIONARIA

**N° 17.890 Fecha: 17-V-2017: Por su parte, los incisos segundo y tercero del artículo 37, de aludida la ley N° 19.378, prevén, en lo pertinente, que todo servidor estará clasificado en un nivel determinado, conforme a su experiencia y capacitación, elementos que se ponderarán en puntajes cuya sumatoria le permitirá acceder a uno superior.**

# Que es la dotación?



Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl



# Ingreso a una dotación

**Art 10:** El número total de horas semanales de trabajo del personal que cada entidad administradora requiere para su funcionamiento.

**Dictamen N° 41.712 Fecha: 15-X-2002:** pues la dotación se expresa en un número de horas cronológicas, no en una nómina de personal y la entidad administradora puede realizar las contrataciones que estime conveniente para desarrollar las funciones necesarias en aquellas horas vacantes. tratándose de empleados que aumentan o disminuyen el número de horas contratada”

# Ingreso a una dotación

**N° 71.661 Fecha: 15-IX-2014:** Al respecto, debe tenerse en cuenta que la dotación constituye **una estimación del número de horas** requeridas para efectuar las prestaciones propias de la atención primaria de salud municipal, las cuales pueden ser provistas por el órgano edilicio, sea a través de un contrato indefinido o uno a plazo fijo

## **Art. 1: ámbito de Aplicación:**

“...También regulará, en lo pertinente, la relación laboral, carrera funcionaria, deberes y derechos del respectivo **personal** que ejecute acciones de atención primaria de salud. “

# Ingreso a una dotación

**DIRECCION ATENCION PRIMARIA**  
DR CGC/POUS/PCB/W/LEL /gro  
Nº . 115 / 20.10.2010

ORD. Nº 1498

ANT.: CARTA DEL SR. ALCALDE I.M DE MELIPILLA  
del 06.10.10 (mencionada)

MAT.: OBSERVACION DOTACION 2011

SANTIAGO, 02 NOV. 2010

DE: DIRECTORA SERVICIO SALUD METROPOLITANO OCCIDENTE.

A : DIRECTORA CORPORACION MUNICIPAL DE SALUD DE MELIPILLA

En el marco del cumplimiento de lo establecido en el Artículo Nº 11 de la Ley 19.378, me permito remitir a usted, observaciones correspondientes a la dotación de funcionarios propuesta para el año 2011 de vuestra comuna. Estas observaciones están enmarcadas en la Dotación estándar recomendadas actualmente por el Ministerio de Salud (2005).

Según este estándar, los profesionales de programas de reforzamiento extraordinarios como Chile crece contigo, rehabilitación integral de base comunitaria y formación de especialistas no son partes de la dotación estándar de APS, por lo que no serán considerados en la propuesta ni en las observaciones de brechas.

Así, en la dotación propuesta por su comuna, se detectan las siguientes brechas:

CATEGORIA	PROFESION	Nº CARGOS 44 HRS. PROPUESTO	OBSERVACION
A	Médico	29	Sin observaciones.
	Odontólogo	17	De acuerdo al estándar, se observa una brecha de 1.5 cargos.
B		18	De acuerdo al estándar, se observa una brecha de 3.5 cargos, necesarias de cubrir por las características la complejidad de las actividades tanto del programa del niño como del adulto y adulto mayor, las características sociales de la comuna, como su dispersión geográfica.
	Enfermera	19	Sin observaciones
	Matrons	11	Sin observaciones
	Nutricionista	20	Sin observaciones
	Asistente Social	20	Sin observaciones
	Psicólogo	12	Sin observaciones

Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

# Como saco el calculo?

Nº Dictamen 3679 Fecha 24-01-2005: por tanto, para determinar el limite de contrataciones directas a que alude el art/14, debe entenderse que el tope del 20 por ciento se aplica sobre el total de la dotación, expresada en horas, incluyendo al personal contratado a plazo fijo, y luego, de ese total, se debe proceder a realizar el calculo señalado en la ley, quedando el porcentaje de 20 por ciento de horas contratadas a plazo fijo incorporadas en el total de horas de la dotación.

así, el numero de horas obtenidas luego de efectuado el procedimiento de calculo no es adicional a las horas previstas en la dotación, esto es, si la dotación adecuada para el 2004 del municipio es de 13178 horas, el numero de horas contratadas a plazo fijo no puede exceder de 2636 horas, correspondiente el 80 por ciento restante, esto es, 10542 horas, a contrataciones indefinidas.

ello, porque únicamente quienes prestan servicios a través de un contrato de reemplazo, a que alude el inc/fin del citado precepto, por disponerlo expresamente la normativa, no se incluye dentro del porcentaje de horas contratadas directamente.

igualmente, el personal requerido para desarrollar los programas sobre enfoque familiar, de mejoramiento de la atención primaria de salud, depresión y de salud cardiovascular, tampoco puede ser contratado utilizando el mecanismo de la contratación a plazo fijo, como adicional a las horas fijadas en la dotación.

como las tareas a realizar mediante tales programas son accidentales y transitorias, se aplica supletoriamente el art/4 de la ley 18883 acorde el art/4 de la ley 19378, siendo entonces, excepcionalmente y para solucionar situaciones puntuales de emergencia, contratar profesionales bajo la modalidad a honorarios para ejecutar dichas labores o cometidos específicos, debiendo determinarse concretamente la función a desarrollar, esto es, que se individualicen en forma precisa y se circunscriban a un objetivo especial, a fin de que por esta via no se encomiende el desarrollo de cometidos genéricos o permanentes en el tiempo Acción aplica dictámenes 6359/94, 35077/99

# Ingreso a una dotación

## **Pasa por concejo la dotación?**

# Ingreso a una dotación

N° 29.143: Al respecto, el Municipio sostiene que la dotación fue fijada con fecha 28 de septiembre de 2000, en la sesión extraordinaria N° 44, y si bien por un error administrativo fue sometida a la aprobación del Concejo con fecha 2 de octubre del mismo año, ello no implica que la dotación fue fijada en esa oportunidad, por cuanto debiera entenderse que no era mas que una ratificación por parte de dicho para darle mayor transparencia, toda vez que dicho **trámite no es legalmente obligatorio**.

Al mismo tiempo, señala, que la dotación fue remitida al Servicio de Salud de La Araucanía dentro del plazo legal, esto es, dentro de los 10 primeros días del mes de octubre siguientes a su fijación, haciendo presente en todo caso, QUE LOS PLAZOS NO SON FATALES PARA LA ADMINISTRACIÓN.  
De que me sirve?

**N° 77.456 Fecha: 12-XII-2011:** Como puede advertirse de la normativa aludida, y de lo manifestado al respecto por esta Contraloría General, a través de su dictamen N° 29.143, de 2001, el mecanismo para la fijación de la dotación de salud municipal constituye un procedimiento reglado y pormenorizadamente detallado en la ley N° 19.378, de cuyo examen **no aparece elemento alguno que permita colegir que el concejo municipal tenga participación en el mismo**, siendo irrelevante que la entidad administradora de salud sea el propio municipio o una institución privada sin fines de lucro a la que se haya entregado la administración de los establecimientos de salud, en conformidad con el artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.

**Dictamen nº 58468 de 22 de Octubre de 2009:** La dotación de salud municipal **tiene una vigencia anual** y rige desde el primero de enero del año siguiente, entre cuyos efectos se encuentra la reducción de personal y el consecuente cese de funciones por la causal indicada de los funcionarios que sirven las horas suprimidas.

**una vez aprobado se extingue la facultad para la municipalidad de presentar una nueva propuesta**

respecto a la eliminación del cargo de Director del Departamento de Salud, la ley N° 19.378 contempla expresamente tal jefatura y le encomienda su intervención en los procesos de selección y calificación del personal, de modo que es preciso que dicho empleo forme parte de la dotación de salud municipal con la jerarquía que le corresponde, a fin que asuma la dirección, supervisión y coordinación de la salud, lo que conlleva la tuición y responsabilidad directa sobre el personal que ejecuta las pertinentes acciones de atención primaria de salud.

**resulta improcedente que a servidores de inferior jerarquía se le asignen las labores que expresamente la ley y el reglamento le encomiendan a dicha jefatura, como lo pretende el municipio, sin perjuicio que ésta pueda, presupuestario y de administración interna, asumir labores anexas a las que además, por razones de orden e son propias.**

procede concluir que la Municipalidad de Padre Hurtado no se encuentra facultada para modificar la dotación en una oportunidad distinta a la indicada por la normativa analizada precedentemente, sin que concurra la participación de los organismos que la ley exige



**3.679 Fecha: 24-I-2005:** ..., expresa que se han contratado horas adicionales a plazo fijo para desempeñar funciones en los distintos programas que implementó el Ministerio de Salud durante el año 2004, como por ejemplo, Programa Enfoque Familiar, ... en el entendido que la ejecución de ellos escapaban al concepto de dotación definido en el artículo 10° de Ley N° 19.378.

El Municipio expresa que estos programas no forman parte de manera habitual y continua del funcionamiento de los distintos establecimientos de salud, sino que son implementados por el Ministerio, se financian con fondos extrapresupuestarios y su continuidad está supeditada al cumplimiento de metas o al término de dichos programas, por lo que pueden terminar en cualquier época del año, razón por la cual consideran que se debe contratar horas adicionales con personal que ejecute esas funciones.

...., tampoco puede ser contratado utilizando el mecanismo de la contratación a plazo fijo, como adicional a las horas fijadas en la dotación.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, cabe concluir, por una parte, que no resulta procedente que la Municipalidad de Temuco disponga contrataciones directas excediendo el porcentaje del 20%, previsto en el artículo 14, inciso 3°, del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el que debe quedar incorporado en el total de horas de la dotación y, por otra, que para el cumplimiento de los Programas de Enfoque Familiar; de Mejoramiento de la Atención Primaria de Salud; de Depresión y de Salud Cardiovascular, etc., implementados por el Ministerio de Salud, debe aplicar la normativa relativa a las contrataciones a honorarios, dada la supletoriedad de Ley N° 18.883, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° de Ley N° 19.378.

**Que pasa si no se aprueba?**

Dictamen 16.810 de 1997: al no acordarse una dotación al 30 de noviembre, debe entenderse que se mantiene la dotación que rigió el año pasado, por cuanto el legislado estableció una época para su aprobación.

## Requisitos Ingreso a una dotación – Art.13

1. Ser ciudadano. En casos de excepción, determinados por la Comisión de Concursos establecida en el artículo 35 de la presente ley, podrán ingresar a la dotación profesionales extranjeros que posean título legalmente reconocido. En todo caso, en igualdad de condiciones se preferirá a los profesionales chilenos.
2. Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
3. Tener una salud compatible con el desempeño del cargo.
4. Cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 6, 7, 8 y 9 de esta ley.
5. No estar inhabilitado o suspendido en el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o sometido a proceso por resolución ejecutoriada por crimen o simple delito.
6. No haber cesado en algún cargo público por calificación deficiente o medida disciplinaria, aplicada en conformidad a las normas de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, a menos que hayan transcurrido cinco o más años desde el término de los servicios.

## Ingreso a una dotación . Categorías

- a) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico - Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano - Dentistas. **una carrera de a lo menos ocho semestres de duración**
- b) Otros profesionales. **una carrera de a lo menos ocho semestres de duración**
- c) Técnicos de nivel superior. **se requerirá un título técnico de nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la ley N° 18.962**
- d) Técnicos de Salud. **un curso de auxiliar paramédico de 1.500 horas, debidamente acreditado ante el Ministerio de Salud**
- e) Administrativos de Salud. **licencia de enseñanza media**
- f) Auxiliares de servicios de Salud. **licencia de enseñanza básica.**

# 21985N98

asi, la norma no excluye los nombramientos a plazo fijo, como tampoco restringe su aplicacion a tales contrataciones, por lo que debe entenderse que se extiende, tambien, a los nombramientos a plazo indefinido, pues aquello en que el legislador no distingue, no es dado al interprete hacerlo

# Ingreso a una dotación . Categorías

19.281-2013

El principio de equivalencia de papel y soporte electrónico, salvo las excepciones legales, entre los cuales no existe los instrumentos que consta un título profesional. No se advierte impedimento para que la posesión de un título profesional sea comprobado mediante un documento electrónico original, suscrito mediante firma electrónica avanzada por la persona que corresponda a la institución, conforme a la normativa vigente.

# ORD. Nº 5102/195

La Corporación Municipal de Lo Prado ha estado impedida de clasificar automáticamente a un funcionario en la categoría b) Otros Profesionales que prevé el artículo 5° de la ley 19.378, porque para acceder a las categorías contempladas por la citada disposición, debe convocarse a previo concurso público de antecedentes, siempre que existan horas vacantes en la categoría y el funcionario cumple con los requisitos exigidos para ser clasificado en ella.

La asignación de las nuevas funciones del mismo trabajador como asistente social, no hacen presumir la renuncia a la titularidad que le otorga su actual contrato indefinido, porque el reconocimiento del título profesional que originó las nuevas funciones, sólo produce el efecto jurídico de acceder a la categoría superior respectiva, en los términos señalados en el cuerpo del presente informe



# Categorías funcionarias

**Dictamen N° 25.438 Fecha: 02-V-2012:** El traspaso de los funcionarios debe efectuarse según las labores que desempeñaban al 1 de septiembre de 2007, de conformidad a sus respectivos contratos de trabajo, lo que determinará la categoría funcionaria en que deban ser incorporados, por lo que en la eventualidad que se posea un nivel educacional superior al exigido para las funciones cumplidas, es preciso que la municipalidad **pondera si el respectivo título versa sobre materias necesarias para ejercer tales tareas, circunstancia que no acontece en la especie**

# Categorías Funcionarias

**Dictamen: 59.181 15 diciembre 2008**

Así, la circunstancia de poseer un título profesional no determina por sí solo la categoría, sino que también debe considerarse el carácter de la labor que se realiza.

N° 28.042 Fecha: 14-IV-2016

Diploma de Secretaria Ejecutiva, conferido por el Ministerio de Educación, al término de estudios cursados en el Liceo Politécnico Arica, tiene el carácter de título técnico de nivel medio, por lo que no habilita a su poseedora para ser clasificada en la categoría c), del artículo 5°, de la ley N° 19.378, a través del procedimiento que se indica

# Categorías Funcionarias

**ADMINISTRATIVOS:** cumplirán las funciones de

1. Secretariado
2. Apoyo administrativo en: administración de personal, admisión, procesamiento y registro de datos y demás similares.

**AUXILIARES DE SERVICIOS DE SALUD:** Cumplirán las siguientes funciones:

1. movilización,
2. transporte
3. conducción de vehículos,
4. aseo
5. mantención
6. ornato de los establecimientos
7. apoyo a las funciones de almacenamiento y bodegas,
8. sistema de vigilancia
9. mensajería y demás similares

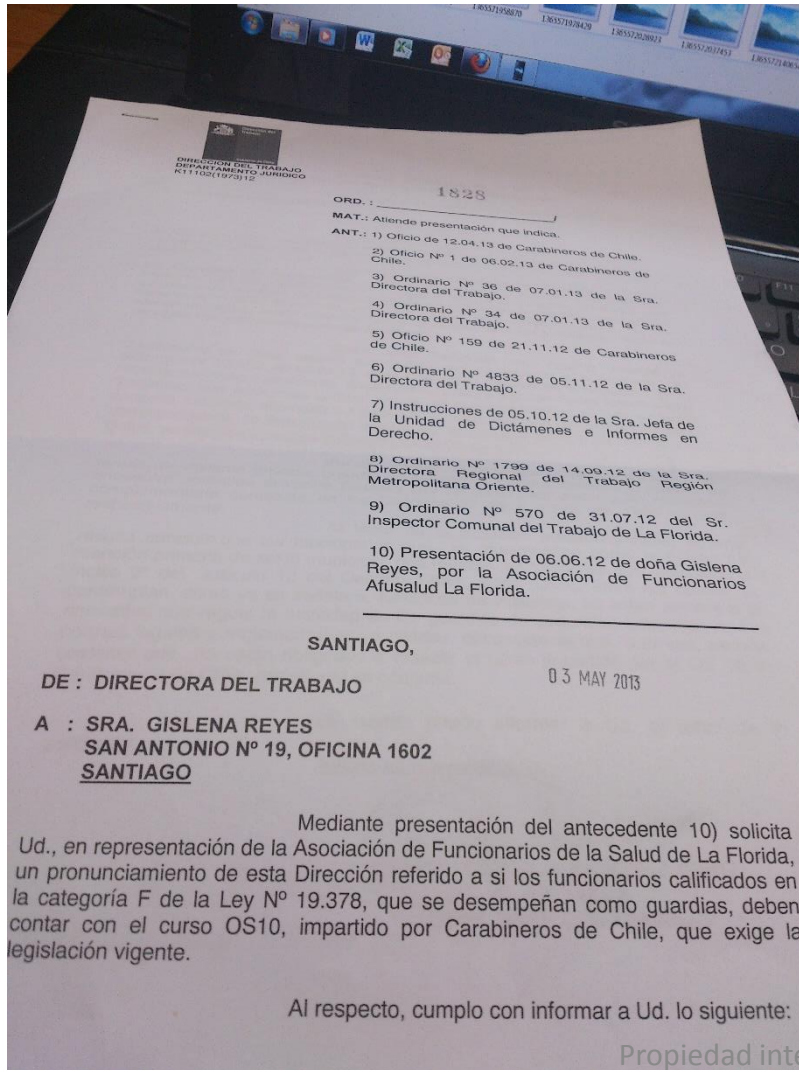
# Puedo enviar a un conductor ...hacer otra labor...

**N° 19.862 Fecha: 03-IV-2013:** Así, el decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de la carrera funcionaria de los servidores regidos por el mencionado Estatuto, previene en el inciso segundo de su artículo 13 que a los auxiliares de servicios de salud les competen las funciones de movilización, transporte y conducción de vehículos, aseo, mantención y ornato de los establecimientos, apoyo a las funciones de almacenamiento y bodegas, sistema de vigilancia, mensajería y demás similares.

En tal contexto, en la medida que dichos servidores desempeñen todas o algunas de las mencionadas funciones -que conforman la labor propia del personal auxiliar-, ya sea en forma conjunta, indistinta, alternada o a través de la modalidad que establezca la jefatura correspondiente, se encontrarán regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud, no siéndoles aplicable el decreto ley N° 3.607, de 1981.

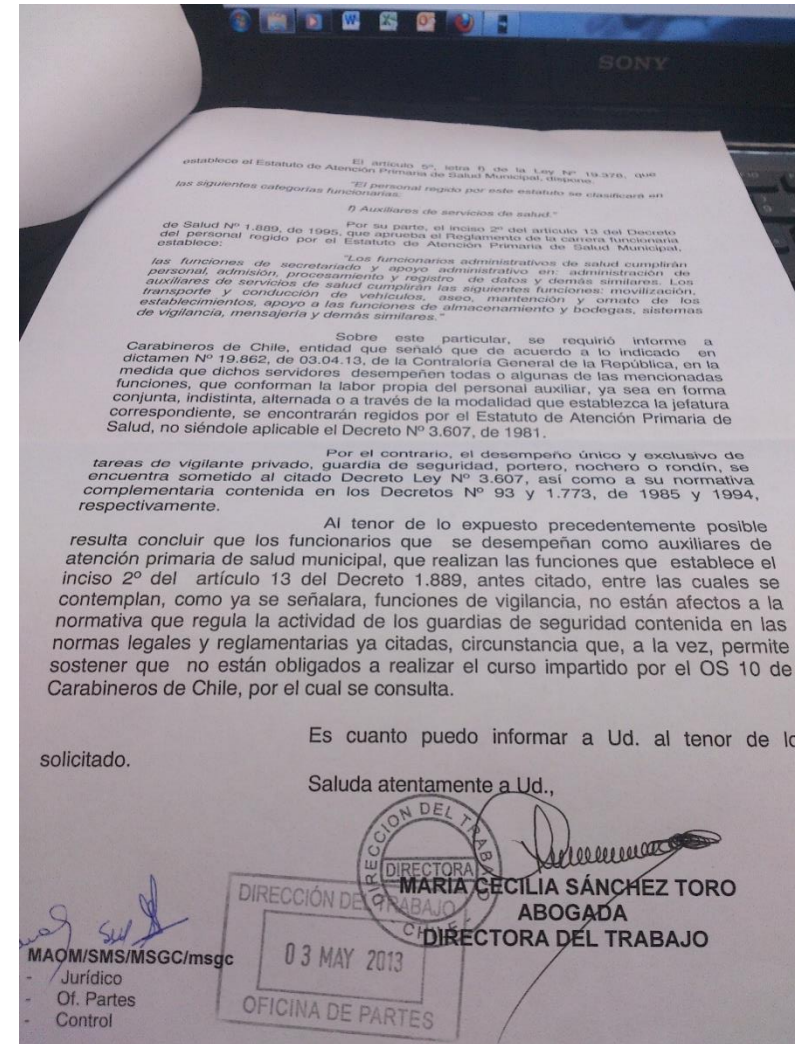
**N° 79.469 Fecha: 30-XII-2010**, considerando que, como queda de manifiesto, el legislador ha establecido diferentes regímenes jurídicos estatutarios para el personal del sector municipal, según cual sea la función que se desarrolle, y habida consideración a que el recurrente fue contratado a plazo fijo, desde el mes de mayo de 2009 al mes de febrero de 2010, sujeto a la ley N° 19.378, es improcedente que la entidad edilicia dispusiera que parte de su jornada laboral la cumpliera en el gabinete psicotécnico, dependiente de la Dirección de Tránsito y Transporte Públicos, por cuanto el personal que se desempeña en esta última unidad se rige por la ley N° 18.883 y, excepcionalmente, tratándose del médico cirujano de dicho gabinete, por la ley N° 15.076 o el Código del Trabajo, como se ha señalado.

# El guardia de seguridad existe?



Mediante presentación del antecedente 10) solicita Ud., en representación de la Asociación de Funcionarios de la Salud de La Florida, un pronunciamiento de esta Dirección referido a si los funcionarios calificados en la categoría F de la Ley Nº 19.378, que se desempeñan como guardias, deben contar con el curso OS10, impartido por Carabineros de Chile, que exige la legislación vigente.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:



**N° 19.862 Fecha: 03-IV-2013:** ... si el personal auxiliar regido por la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, puede desempeñar funciones de seguridad privada y, en caso de ser así, si les resultan aplicables las normas legales y reglamentarias que regulan el desarrollo de tal actividad.

En tal orden de ideas, cabe hacer presente que Carabineros de Chile cuenta, respecto de las actividades de vigilante privado, así como de portero, nochero, rondín, guardia de seguridad u otra similar, con las facultades de fiscalización que en lo referente a las mismas establece el aludido artículo 5° bis del decreto ley N° 3.607, de 1981, y sus respectivos reglamentos (aplica criterio contenido en el dictamen N° 12.636, de 1997, de este origen).

En efecto, dichas atribuciones de la autoridad policial sobre la materia se encuentran desarrolladas en el decreto N° 1.773, de 1994, del Ministerio del Interior, que aprueba el reglamento del decreto ley N° 3.607, de 1981, y en el anotado decreto N° 93, de 1985.

Precisado lo anterior, conviene indicar que el artículo 5°, letra f), de la referida ley N° 19.378, señala que los auxiliares de servicios de salud conforman una de las categorías del personal que se encuentra regido por ese cuerpo legal, cuyas funciones serán determinadas por el reglamento, según prescribe su artículo 9°.



Así, el decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de la carrera funcionaria de los servidores regidos por el mencionado Estatuto, previene en el inciso segundo de su artículo 13 que a los auxiliares de servicios de salud les competen las funciones de movilización, transporte y conducción de vehículos, aseo, mantención y ornato de los establecimientos, apoyo a las funciones de almacenamiento y bodegas, sistema de vigilancia, mensajería y demás similares.

En tal contexto, en la medida que dichos servidores desempeñen todas o algunas de las mencionadas funciones -que conforman la labor propia del personal auxiliar-, ya sea en forma conjunta, indistinta, alternada o a través de la modalidad que establezca la jefatura correspondiente, se encontrarán regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud, no siéndoles aplicable el decreto ley N° 3.607, de 1981.

Por el contrario, el desempeño único y exclusivo de tareas de vigilante privado, guardia de seguridad, portero, nochero o rondín, se encuentra sometido al citado decreto ley, así como a su normativa complementaria contenida en los mencionados decretos N°s. 93 y 1.773, de 1985 y 1994, respectivamente.

N° 76.401 Fecha: 17-X-2016: Funcionaria administrativa de salud clasificada en la categoría e) no tiene derecho a ser traspasada a la categoría c) por cuanto no cuenta con un título técnico de nivel superior y no realiza funciones pertinentes a aquella y a la formación que le otorgó el título profesional que posee.

# Ingreso a una dotación

Los requisitos educacionales deberán ser acreditados mediante documentos o certificados oficiales auténticos y mediante certificación del Servicio de Salud competente.

El nombramiento del funcionario regirá desde la fecha indicada en el respectivo decreto alcaldicio.

La Entidad Administradora deberá comprobar el requisito establecido en el número 5 del artículo citado, a través de consulta al Servicio de Registro Civil e Identificación, quien acreditará este hecho mediante simple comunicación.

Dicha consulta deberá ser debidamente autorizada con la respectiva firma del interesado. 7

La cédula nacional de identidad acreditará la nacionalidad y demás datos que ella contenga.

**Dictamen nº 2896 de Contraloría General de la República,  
de 13 de Enero de 2016**

no se ajustó a derecho que esa entidad edilicia mediante un anexo de contrato, aprobado por decreto alcaldicio, haya modificado el lugar donde el peticionario prestaba funciones, para que aquel efectuara tareas en el departamento de salud, manteniendo la relación laboral que tenía con el señor Marco Muñoz Olivos sujeta al Código del Trabajo, puesto que a la fecha de la aludida convención, el personal que se desempeñaba en la citada unidad debía registrarse únicamente por la ley N° 19.378, sin que a esa data procediera la incorporación a aquella, de servidores afectos a otros regímenes estatutarios, como ocurrió en la especie

En dicho contexto, el traspaso del señor Muñoz Olivos, como afirma el municipio en su informe, efectuado a través del mencionado decreto alcaldicio N° 1.574, de 2014, no era posible subsumirlo, a esa época, en la hipótesis del citado inciso primero del artículo 3° transitorio de la ley N° 20.250, toda vez que el indicado servidor no se encontraba adscrito al 1 de septiembre de 2007, al respectivo departamento de salud municipal, motivo por el cual, tal determinación tampoco se ajustó a derecho.

Luego, procede que el ocurrente vuelva al departamento de administración de educación a desempeñar las funciones por las que fue contratado, en forma indefinida, bajo

**ORD. N°5732/065 – 6-11-2015** para los casos de modificación del lugar de la prestación de los servicios, se deba recurrir al mecanismo de la destinación.

En efecto, esta Dirección ha señalado mediante dictamen N°4856/090, de 09.12.08, en lo pertinente, que no existe inconveniente jurídico para destinar a un funcionario de salud primaria municipal,

El artículo 70 de la ley N°18.883, supletoria de la ley N°19.378 dispone:

Los funcionarios podrán ser destinados a desempeñar funciones propias del cargo para el que han sido designados dentro de la municipalidad correspondiente. Las designaciones deberán ser ordenadas por el Alcalde de la respectiva municipalidad.

De la norma antes transcrita se colige que los funcionarios pueden ser destinados por el Alcalde a cumplir las tareas o funciones propias de su cargo dentro de la misma municipalidad y que dicha destinación significa prestar servicios en las funciones o tareas dentro de la misma jerarquía funcionaria, en cualquiera de las localidades de la comuna o agrupación de comunas, según corresponda.

**ORD. N°5732/065:** existe la facultad de destinar funcionarios de atención primaria a desempeñar funciones o tareas propias de su cargo asignadas a sus respectivos contratos, y dicha destinación implica que el funcionario deberá cumplir funciones que revistan la misma jerarquía funcionaria, en cualquiera localidad de la entidad administradora la norma no establece límites de duración para dicha medida como sí lo ha hecho, por ejemplo, con las comisiones de servicio, razón por la cual, en opinión del suscrito, no resulta jurídicamente procedente establecer requisitos adicionales no contemplados en la ley.

Por consiguiente, y considerando, además, que los motivos que hagan necesaria la destinación de un funcionario deben obedecer a consideraciones de bien común y de otorgamiento de un buen servicio de salud a la comunidad a la que debe atender la respectiva Corporación y no a consideraciones arbitrarias o caprichosas, no se vislumbra impedimento para que la destinación de un funcionario de atención primaria municipal tenga el carácter de indefinida.

# Traslado de establecimientos

**Corte Suprema: 3090-2012 – jus variandi, no debe importar menoscabo**

**Corte de apelaciones de concepción: rol 2044-2012, no debe tener una variación sustancial de la funciones.**

**45.011 de 2013:** ... hechos que constituirían un eventual acoso laboral de las autoridades municipales de Maullín, en contra de las sxxxxx, ambas funcionarias dependientes del Departamento de Salud Municipal de Maullín.

Requerida la Municipalidad de Maullín informó, mediante oficio N° 68, de 2013, que doña xxxxxse desempeñaba como Encargada de la Unidad de Finanzas, del Departamento de Salud Municipal, hasta el día 10 de diciembre de 2012, fecha en la cual mediante providencia N° 39, del mismo año, la autoridad comunal ordenó su traslado al Centro de Salud Familiar, CESFAM, de Carelmapu para atender público en el Servicio de Orientación Médico Estadístico. Agrega, que dicha decisión se debió a que la Unidad de Finanzas estaba siendo sometida a una auditoría y su permanencia podría entorpecer ese proceso, destinación que se materializó a través del decreto exento N°4.978, de 2012, cuya copia se acompaña.

# Traslado de establecimientos

Añade, respecto de doña xxxxx, que debido a la renuncia voluntaria de doña xxxx, técnico paramédico, a contar del 1 de marzo de 2013, quien se desempeñaba en la posta de salud rural de Quenuir, se decidió trasladarla, desde el CESFAM de Carelmapu a dicha unidad, debido a su experiencia y condiciones similares a la del paramédico anterior. Sobre el particular, el artículo 70 de la ley N° 18.883, ha entregado al alcalde la facultad de destinar al personal de su dependencia, según las necesidades del municipio, debiendo dicha autoridad evaluar y determinar la oportunidad y conveniencia de decretar esa medida.

Agrega, el inciso final de aquel precepto legal, que la destinación implica prestar servicios en funciones de la misma jerarquía en cualquier localidad de la comuna o agrupación de comunas en su caso.



# Traslado de establecimientos

consta que las afectadas fueron designadas como técnicos paramédicos, en las categorías C y D de la respectiva dotación, por lo que cabe concluir que las destinaciones de las recurrentes a distintas unidades dentro del departamento de salud municipal se han ajustado a derecho, ya que las nuevas funciones encargadas dicen relación con las labores para cuyo desempeño fueron nombradas.

Sin embargo, se determinó que el municipio no ha emitido el decreto de destinación de la funcionaria, señora xxxx,

En consecuencia, debe desestimarse que las destinaciones a otras dependencias del Departamento de Salud Municipal de Maullín, ordenada por la citada entidad edilicia, configure un acto de acoso laboral y, por el contrario, corresponde a una medida aplicada de conformidad con la normativa jurídica en análisis.

# Traslado de establecimientos

**60.472 de 2010:** faculta a los alcaldes para destinar al personal bajo su subordinación a prestar servicios en labores de la misma jerarquía, en cualquier localidad de la comuna o agrupación de comunas en su caso.

en el dictamen N° 44.580, de 2009, ha precisado que es atribución privativa de la autoridad máxima de una municipalidad ordenar las destinaciones del personal de su dependencia, decidiendo discrecionalmente cómo distribuir y ubicar a los funcionarios, según lo requieran las necesidades de la repartición que dirige, con la sola limitación de que las funciones que deba cumplir el empleado sean las propias del cargo para el cual ha sido nombrado y sin que ello signifique arbitrariedad. **Ahora bien, en el caso que nos ocupa, no se cumplen los supuestos previstos en el aludido artículo 70 de la ley N° 18.883, atendido que el peticionario fue destinado a prestar funciones administrativas, las que no son inherentes a la categoría de técnico en que se encuentra clasificado en la dotación de salud de ese municipio.**

# Traslado de establecimientos

**58.112 de 2009:** los cambios de turnos o recintos en que cumplen sus labores los directores de la aludida entidad gremial...

**localidad la ciudad:** en que el traslado entre ellas puede realizarse en forma normal y expedita, sin incurrir en gastos extraordinarios de movilización, alojamiento o alimentación.

el fuero de la especie no puede afectar la potestad que posee la autoridad del organismo para disponer la adecuación o reestructuración del mismo y, en lo que interesa, distribuir a su personal de la manera que resulte más conveniente para el correcto cumplimiento de la gestión de la entidad a su cargo, incluidos los dirigentes gremiales, de modo que el goce del derecho en análisis, no los exime de la posibilidad de ser destinados, en la medida que ello no signifique un traslado de localidad o un cambio de funciones para el interesado, sino la reubicación en otra dependencia del municipio, para cumplir las mismas labores.

**N° 13.395 Fecha: 07-III-2012:** Luego, es necesario señalar que, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales -aplicable supletoriamente en virtud de lo ordenado por el artículo 4° de la ley N° 19.378- una municipalidad se encuentra facultada para destinar a un funcionario de atención primaria de salud a ejercer funciones propias del cargo en que ha sido designado (aplica criterio contenido en el dictamen N° 25.931, de 2009).

En efecto, esta Entidad Fiscalizadora mediante los dictámenes N°s. 25.931 y 54.781, ambos de 2009, ha precisado que es atribución privativa de la autoridad máxima de una municipalidad ordenar las destinaciones del personal de su dependencia, decidiendo cómo distribuir y ubicar a los funcionarios, según lo requieran las necesidades de la repartición que dirige, con la sola limitación de que las funciones que deba cumplir el funcionario sean las propias del cargo para el cual ha sido nombrado y sin que ello signifique arbitrariedad.

Pues bien, en la especie, la destinación de que fue objeto la señora Briceño Quinteros se dispuso por el alcalde, para ejercer las funciones inherentes a su nombramiento en la categoría b), cuales son las inherentes al título profesional de matrona que posee, primero, en el Centro de Salud Rural de Chamiza y luego en el equipo de salud rural, manteniendo en su nuevo lugar de trabajo, la misma categoría, nivel funcionario y carga horaria de trabajo.

En este contexto, es posible sostener que la medida de destinación en comentario se encuentra ajustada a derecho.

# Traslado de establecimientos

**80196 de 2014:** No obstante, según la jurisprudencia de este origen, contenida, entre otros, en el citado dictamen N° 56.452, de 2014, la aludida reestructuración, no es la simple redistribución de personal debido a una reorganización interna de las unidades, sino que debe tratarse de cambios orgánicos, esto es, de aquellos que afecten las estructuras organizativas de un servicio o de algunas de sus dependencias, y que obliguen a destinar a sus servidores a nuevas labores o localidades.

25.931 y 54.781 de 2009 – 13395 de 2012

# Puedo mandar a un aps al municipio o viceversa?

N° 80.280 Fecha: 26-XII-2012: Al respecto, este Organismo Fiscalizador ha sostenido, reiteradamente, en los dictámenes N°s. 16.544, de 2010, y 50.066, de 2011, entre otros, que las destinaciones de los funcionarios solo proceden tratándose de plazas o funciones **reguladas por un mismo estatuto**, por lo que, jurídicamente, no corresponde efectuarlas a cargos regidos por cuerpos estatutarios distintos.

De este modo, entonces, teniendo en consideración que el reclamante realizó tareas de técnico paramédico desde el año 1994 hasta el 22 de diciembre de 2011 -según lo informado por el municipio a través del oficio N° 766, de 2012-, en circunstancias que sus designaciones fueron en calidad de administrativo, a contrata, grado 15, primero; y administrativo titular, escalafón inspectores, de la misma jerarquía, después; ambas plazas regidas por la ley N° 18.883, resultó improcedente que en el indicado período desempeñara labores propias del personal de atención primaria de salud municipal, como son las de paramédico, servidores que están afectos a la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

En razón de lo expuesto, es dable indicar que la decisión de trasladar al interesado al Departamento de Prevención de Riesgos para cumplir las funciones de inspector -adoptada por el decreto alcaldicio N° 776, de 2011-, se ajustó a derecho, toda vez que vino a regularizar la situación de inobservancia legal en que incurrió la Municipalidad de Santiago al encargarle funciones distintas al estatuto que lo regía.

N° 22.024 Fecha: 20-III-2015 Finalmente, en cuanto a lo sostenido por el interesado en orden a que su actuación se ajustó a lo regulado en el artículo 12 del Código del Trabajo, es del caso indicar que el artículo 25, de la ley N° 19.296, dispone, en lo que interesa, que los directores de las asociaciones de funcionarios gozarán de fuero,

garantiza a dichos dirigentes, el continuar desarrollando las mismas tareas que cumplían al momento de ser escogidos, de modo que no debe interpretarse en el sentido que puedan asignárseles labores distintas aunque digan relación con el cargo que ocupan, ya que el derecho a realizar las funciones propias del empleo les favorece en atención a su sola calidad de servidor público, por lo que de entenderse de tal manera, este fuero no tendría ningún efecto jurídico (aplica criterio contenido en el dictamen N° 2.843, de 2015).

Sin perjuicio de lo anterior, la garantía en análisis tiene una excepción, que consiste en que el fuero gremial no puede afectar la potestad de las autoridades de un órgano o servicio público para disponer su reorganización, como quiera que el objeto de tales decisiones es el perfeccionamiento del ejercicio de sus labores en virtud de consideraciones de bien común, por lo que esa atribución no puede verse restringida por la norma destinada a amparar la actividad sindical (aplica criterio contenido en el dictamen N° 2.843, de 2015).

en la especie no se encuentra acreditado que la medida de que se trata tuviera su origen en un proceso de reforma en los términos previamente indicados.

**N° 15.948 8-V-2000:** Como puede apreciarse la ley ha entregado la facultad de destinar personal al Jefe Superior del Servicio, esto es, al Alcalde, quién en tal virtud y de acuerdo a las necesidades del Municipio evaluará y determinará la oportunidad y conveniencia de decretar tal medida. En todo caso, esta facultad alcaldicia tiene como limitante el que se trate de funciones propias del cargo para las cuales ha sido designado el funcionario dentro de la Municipalidad, lo que significa prestar servicios de la misma jerarquía. (Aplica Dictámenes N°s. 164 de 1996 y 42.842 de 1994, entre otros).

Así, entonces, y contrariamente a lo que al parecer entiende la ocurrente, la destinación no es un derecho que el funcionario pueda invocar a su voluntad y/o en cualquier momento, indicándole a la autoridad la unidad donde desea continuar prestando servicios, como quiera que, tal como se señalara, la disposición de los recursos humanos dentro de la institución, es una facultad que la ley ha entregado a la Jefatura Superior, en cuyo ejercicio debe velar por hacer prevalecer el interés institucional por sobre el particular de cada servidor.

Corroborar lo anterior, lo dispuesto en el artículo 58, letra e), de Ley N° 18.883, precepto según el cual los funcionarios tienen la obligación de cumplir las destinaciones y las comisiones de servicios que disponga la autoridad competente.

En consecuencia, se ajustó a derecho la decisión de la autoridad de no acceder a la petición de la recurrente, en orden a ser redestinada a la dependencia por ella indicada.



# Traslado de funciones.

28-dic-2016 - ORD. N°6121/98: En relación a su cuarta consulta referida a si respecto del personal de las categorías e) y f) del artículo 5°, que está contratado para realizar determinadas funciones, se los puede obligar a realizar otras labores distintas de las señaladas en su contrato de trabajo, cabe señalar que los funcionarios afectos a la ley 19.378 deben realizar las funciones que sean propias del cargo en el que están contratados. Por consiguiente, para desempeñar un cargo distinto debe primeramente cesar en el cargo que está actualmente sirviendo por alguna de las causales que contempla el artículo 48 de esta normativa. Lo antes señalado cobra aún mayor relevancia si se tiene en consideración que el personal de que se trata puede ser objeto de responsabilidad administrativa e incluso de tipo penal, a lo que se ve más expuesto si se les obliga a realizar funciones para las que no han sido contratados y para las que incluso pueden no estar suficientemente capacitados y que, como ustedes señalan, puede significarles el sufrir por ello un accidente laboral.

# N° 14.765 19-IV-2001 no solo la jerarquía la da la carrera funcionaria

El Municipio agrega, que el jefe del equipo es elegido entre sus propios pares y que se pretende implementar un sistema de líder rotativo, lo que significaría que en algún momento, todos los miembros de éste podrían ser jefes, lo que en definitiva permitiría seleccionar al más apto para esta responsabilidad, toda vez que generalmente, la jerarquía obedece casi enteramente a la antigüedad.

En efecto, el artículo 7° de Ley N° 18.575, establece que los funcionarios de la Administración del Estado estarán afectos a un régimen jerarquizado y disciplinado. Deberán cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para con el servicio y obedecer las órdenes que les imparta el superior jerárquico.

Puntualizado lo expuesto, es oportuno destacar, que del contexto de las disposiciones del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, fluye que el principio de la jerarquía, que supone la existencia de personas con mayor poder de decisión, en relación con otros que deben acatar o cumplir esas decisiones, se encuentra claramente establecido, como lo demuestran -entre otras- las normas relativas a los integrantes de las Comisiones de Concursos y de Calificaciones, y el establecimiento de niveles y categorías en la Carrera Funcionaria.

A este respecto, es menester aclarar, que contrario a lo sostenido por la Municipalidad de Talcahuano, la jerarquía no obedece únicamente a la antigüedad, dado que Ley N° 19.378, contempla una carrera funcionaria que reconoce tanto la experiencia como la capacitación, dependiendo de cada Entidad Administradora la forma en que estos factores se ponderen en puntajes, que permitan el acceso a un nivel superior de la categoría respectiva, de manera que es responsabilidad de los Municipios su adecuada gestión.

**N° 14.765 19-IV-2001** De este modo, cualquiera que sea la forma de funcionamiento interno que se den los establecimientos de atención primaria de salud o el modelo de atención que ellos deseen adoptar, deben forzosamente ajustarse al marco de los principios y disposiciones que regulan la Atención Primaria de Salud, debiendo además, propender los Municipios a observar la dignidad de la función pública y guardar conformidad con su carácter técnico, profesional y jerarquizado.

En este contexto, el Municipio al ejercer las facultades de que está investido para establecer su organización interna, debe dotar a cada establecimiento de atención primaria de salud de una estructura de funcionamiento que armonice con los aludidos artículos 7° y 14 de Ley N° 18.575, cualquiera sea la nomenclatura que se utilice para denominar las unidades en que se organice.

En consecuencia, es necesario concluir, que no resulta procedente que la Municipalidad de Talcahuano implemente un sistema de líder rotativo en los “equipos de salud”, ni que el jefe de los mismos sea elegido por sus pares, puesto que ello es contrario al principio de jerarquía que debe encontrarse presente en todo el ámbito de la Administración del Estado, y particularmente, en la atención primaria de salud municipal.

# Traslado de funciones

**54.756 de 2004:** Se ajusto a derecho al poner término al desempeño de un jefe del programa de la mujer, atendido que dicho jefe tiene la calidad de referente técnico de confianza del director del consultorio, pudiendo efectuarlo cuando lo estime conveniente, debiendo este a cumplir las funciones propias de su nombramiento

## **N° 13.395 Fecha: 07-III-2012**

Sobre el particular, cabe señalar que consta en los registros de personal de este Ente de Control, que la indicada entidad edilicia traspasó a la recurrente a la dotación de atención primaria de salud municipal, en virtud de lo ordenado en el artículo tercero transitorio de la ley N° 20.250, mediante el decreto N° 1.212, de 2011, como matrona, categoría b), nivel 4, cumpliendo, a la fecha del acto administrativo aprobado, las funciones de subdirectora técnica del respectivo Departamento de Salud.

Al respecto, es menester puntualizar que las aludidas labores de subdirectora técnica encomendadas a la interesada, no configuran un cargo de aquellos que establece la referida ley N° 19.378, sino que esas tareas son asignadas por la autoridad administrativa basada en razones de administración interna.

# Traslado de funciones

**52.978 de 2009.** Reclamando que con posterioridad a su incorporación a la dotación de salud, en virtud del traspaso de personal ordenado por la ley N° 20.250, se le han asignado labores distintas a las que cumplía desde su ingreso al Departamento de Salud Municipal, según lo convenido en el correspondiente contrato de trabajo.

Ahora bien, en lo que respecta a las nuevas labores que se le han encomendado, con posterioridad al traspaso en comento, de las que el recurrente viene reclamando, cabe manifestar que una vez materializada la rectificación antes aludida, la autoridad municipal competente podrá asignarle las tareas propias de la categoría en que sea, en definitiva, clasificado, esto es, las que corresponden a la categoría e), administrativos de salud.

**33.172 de 2010: la planilla suplementaria no tiene derecho a ser reajustada.**

**57.626 de 2009: solo el aumento de remuneraciones permanentes, permiten asober de la planilla suplementaria.**

# Traslado de funciones

**N° 7.277 Fecha: 4-II-2011:** Se ha dirigido a esta Contraloría General doña Silvia Caddeo Contreras, funcionaria del Departamento de Salud Municipal de Lo Espejo, reclamando de la categoría funcionaria en que ha sido incorporada a la dotación de salud, en virtud del traspaso de personal ordenado por la ley N° 20.250, la que ha sido modificada por el municipio.

En el presente caso, se advierte que, a la fecha indicada, la recurrente cumplía la labor de auxiliar, en virtud de un contrato de trabajo de carácter indefinido, suscrito con el municipio, el que fue aprobado por el decreto N° 696, de 2007, de manera que debía ser traspasada a la dotación de salud municipal, en la categoría f), correspondiente a los auxiliares de servicios de salud, prevista en el artículo 5°, letra f), de la ley N° 19.378

Finalmente, atendido que de los antecedentes acompañados -en especial, la descripción del cargo respectivo y sus funciones-, se desprende que el carácter de las labores que, en la actualidad, desarrollaría la señora Caddeo Contreras, corresponderían, simultáneamente, a las categorías e) y f), de conformidad con el artículo 13, del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; y, además, que los servidores municipales sólo pueden ser destinados a cumplir funciones de la misma naturaleza de aquellas para las que se encuentran designados, es forzoso que ese municipio deba asignarle únicamente tareas propias del cargo auxiliar en que se encuentra nombrada o, en su defecto, proceda a designarla en un nuevo empleo, en la categoría que corresponda, según las labores que ejecuta.

**59.181 Fecha: 15-XII-2008:** ...la ley N° 20.250, referido al traspaso ... de tres funcionarios regidos por el Código del Trabajo, que no obstante desarrollar labores administrativas poseen títulos técnicos.

dispuso su clasificación en la categoría contemplada en la letra e) del artículo 5° de la ley N° 19.378, correspondiente a los administrativos de salud, atendida la labor que se le encomendó en el contrato de trabajo que celebró, en su oportunidad, con el municipio, sin considerar el título profesional que posee.

Por lo tanto, al no cumplirse el presupuesto precedentemente señalado, la entidad edilicia ha debido efectuar el traspaso de esas personas, de acuerdo a las funciones que al 1 de septiembre de 2007, cumplían de acuerdo a sus respectivos contratos de trabajo, por cuanto sólo a esa época tuvo lugar el cambio de régimen jurídico de los referidos servidores, no correspondiendo, por ende, a partir de esa data, ni las prórrogas ni las modificaciones de los mismos.

Ahora bien, atendido que, de acuerdo con los antecedentes tenidos a la vista, las funciones que desempeñan las personas a las que se refieren las presentaciones de la especie son de carácter administrativo, propias de los funcionarios administrativos de salud, al tenor del artículo 13 del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud -Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal- y que los títulos que cada una de ellas acredita no se vinculan con el ejercicio de esas plazas, aquéllas deberán ser traspasadas a la dotación de salud municipal en la categoría contemplada en la letra e) del artículo 5° de la ley N° 19.378, correspondiente a los administrativos de salud.



# Todos deben ser aps

**Dictamen 15797 de 1996:** a contar del 13/4/95, fecha de publicación de dicho texto legal, la relación laboral del personal de los establecimientos de atención primaria de salud, señalados en art/2 It/a del mismo y de las entidades administradoras de salud municipal que ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, conforme ley 19378 art/3, vario de contractual a estatutaria, por lo que no son procedentes las modificaciones al contrato de trabajo, tanto de los convenios indefinidos como de plazo fijo.

**Dictamen nº 2520, de 12 de Enero de 2016:** Al establecerse una nueva organización interna del departamento de salud municipal, corresponde que a los funcionarios traspasados en conformidad con la ley N° 20.250, se les asignen labores acordes con su designación en la dotación y la jerarquía de sus cargos.

En ese contexto, y considerando lo expuesto en los párrafos precedentes, cabe manifestar que las funciones que desempeñen las señoras Poblete González y Arias Farías, y el señor Del Canto Plaza, en la actual estructura organizacional del departamento de salud, deben ser equivalentes a aquellas para las cuales fueron contratados con arreglo a las normas del Código del Trabajo, respetando el tipo de tareas y jerarquía inherentes a ellas, sin que sea necesario por cierto, emitir acto administrativo alguno que disponga sus nombramientos, por ser suficiente el traspaso que en su oportunidad se aprobó a través del anotado decreto N° 137, de 2008 (aplica dictamen N° 23.971, de 2015).

Dictamen nº 2520 de Contraloría General de la República,  
de 12 de Enero de 2016

Lo anterior importa entonces, que el señor Del Canto Plaza debe continuar desempeñándose como jefe del departamento de salud, y las señoras Poblete González y Arias Farías ejerciendo las labores inherentes al área de remuneraciones y de gestión de personal, respectivamente, en las oficinas que sean más afines a su cumplimiento.

De esta manera, para determinar a quienes corresponde ocupar los cargos de jefaturas de las oficinas que contempla la estructura interna del departamento de salud en la actualidad, debe estarse en primer término, a la existencia de funcionarios cuyos contratos de trabajo les hayan encomendado específicamente tales labores -lo que no ocurre en el caso de las empleadas antes mencionadas-, y en el evento de ausencia de servidores en dicho supuesto, habrá de convocarse a un concurso público con el objeto de proveer las plazas de que se trata.

M. y la abogada integrante sra. Pilar Armanet A.).

En *Caccuttolo Peralta* (C. Apelaciones de Santiago, 12.12.1994, rol 2244-94, confirmada por la Corte Suprema el 27.12.1994, Rol 24.257) deduce protección el recurrente, médico cirujano especialista en cirugía torácica y cardiovascular, funcionario del Servicio de Salud Metropolitano Oriente/Hospital del Tórax, profesor adjunto de la Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, en razón de haber sido destinado al Servicio de Urgencia/Posta 4 del Hospital del Salvador (Santiago); dada su alta especialización, tacha la destinación de ilegal y arbitraria ya que perjudica gravemente su desempeño profesional, además que la ve como consecuencia de las denuncias por irregularidades producidas en su trabajo que debió formular ante la Contraloría General. Plantea la violación de sus derechos reconocidos por la Constitución en su art. 19 N° 3 y 24, ya que dicha destinación importa una función distinta de aquella para la cual fue contratado y en un nivel jerárquico inferior al que posee. El Tribunal, conforme con los antecedentes del proceso, concluye que

— "si bien la destinación de un médico a una u otra tarea dentro del Servicio de Salud debe hacerla el jefe correspondiente, de acuerdo con las necesidades del establecimiento, no se puede prescindir de las calidades y capacidad del profesional que allí labora, pues al mismo tiempo que el profesional se perfecciona en una especialidad, adquiere un derecho para que le reconozcan sus méritos y se le asignen tareas que guarden relación con su grado de formación"; por otra parte, agrega el tribunal del fondo, "para un médico no es lo mismo ser especialista que desempeñar tareas generales en otro servicio"; "este prestigio y calidad profesional es un derecho que se incorpora al patrimonio del profesional y no puede ser privado de él si no hay poderosas razones que lo justifiquen", lo que puede entenderse como un

redactor, Pérez Paredes y Madrid).

Un caso semejante al anterior y protección igualmente acogida en *Iglesias Díaz* (Corte de Apelaciones de Santiago, 1.6.1994, rol 1041-94 rechaza y Corte Suprema 11.7.1994 Rol 23.192 revoca y acoge) caso en el cual se recurre ante un cometido funcionario indefinido en la Facultad de Medicina dispuesto por el Director del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, respecto del recurrente, Jefe del Servicio de Obstetricia del Hospital del Salvador, cometido que luego se transforma en comisión de servicios. Como reclamara de ella ante la Contraloría General, fue aceptada la reclamación, pero luego se le destinó a la Dirección de Atención Primaria de Salud. Ante la actitud pertinaz de la autoridad de Salud de mantenerlo alejado de su cargo con maniobras declaradas ilegales por la Contraloría General y siendo permanente la actitud ilícita de la autoridad, la Corte Suprema desecha la extemporaneidad que había declarado la Corte de Apelaciones de Santiago, y señala que atendida la ilegalidad de las resoluciones aludidas de la autoridad administrativa, procede se reincorpore de inmediato al recurrente a su cargo, que es el camino normal para que se respete el derecho constitucional conculcado, cual es el derecho de todo funcionario a ejercer el empleo en tanto cumpla debidamente sus obligaciones, derecho que constituye una especie de propiedad sobre un bien incorporal, garantizado por el artículo 19 N° 24 de la Constitución, de forma tal que sólo puede privarse de su empleo por los medios que la propia ley establece. Para el mejor cumplimiento del fallo, la Corte Suprema dispone que el Director recurrido informe al tribunal a quo de lo hecho, dentro del plazo de diez días de ejecutoriado el fallo.

Respecto de destinación ilegal por causa de incompetencia de autoridad que la dispuso, vid. *Cabezas* (C. Apelaciones de Rancagua, 4.5.1994,

# Tipos de Contrato

**Indefinido:** Concurso Público – Carrera funcionaria

**Plazo fijo:** Facultativo

**Honorarios :** Código Civil

**Código del Trabajo.**

**Reemplazo:** Trabajador no funcionario

“Los nombramientos de personal no están sometidos al tramite de toma de razón”

Corte Suprema ROL: : 31975- 1995”

“El registro no se toma como que el acto este ajustado a derecho”

Corte Suprema: ROL: 4175-2003

**INDEFINIDO**



Servidores contratados a plazo fijo y a honorarios que ingresaron a una dotación de salud con contrato indefinido por concurso interno efectuado en virtud del artículo 2° de la ley N° 20.858, lo harán en el nivel de la categoría que les corresponda conforme a su experiencia y capacitación acreditada.  
Desempeño a honorarios debe ser considerado para computar el año de servicio exigido para tener derecho a feriado.  
N° 13.772 Fecha: 20-IV-2017

3527 N96: tratandose de un concurso en el cual deben proveerse una serie de cargos con varios postulantes idoneos preseleccionados pero de distinto puntaje, es improcedente que se integren las proposiciones a la autoridad con los nombres de los candidatos que hubieren obtenido solamente puntajes iguales, considerando que de esa forma se perjudica a quienes siendo tambien idoneos, tienen puntajes inferiores, y la autoridad facultada para nombrar no se encuentra obligada a escoger al que tenga el puntaje mas alto de la respectiva proposicion.

ello, porque conforme inc/2 del art/18 y art/19 de ley 18834, en un concurso en el cual existen varios postulantes idoneos, la proposicion que efectue el comite de seleccion tendra que contener, a lo menos, el nombre de dos de ellos por cada cargo a proveer, de entre los cuales la autoridad correspondiente debera seleccionar a una de las personas propuestas.

la expresion "mejores puntajes" que la ley emplea, esta referida a aquellos candidatos que sin tener igual puntaje, han obtenido, a lo menos el minimo definido para el respectivo concurso y que, por ende, tienen la calidad de idoneos, por lo que han quedado preseleccionados para ser propuestos a la autoridad.

asi, si el ejemplo, se ha llamado a concurso para proveer cinco cargos, y existen seis postulantes idoneos, la primera terna correspondiente al cargo numero uno se podrá integrar con los nombres de aquellos que obtuvieron los tres puntajes mas altos, la segunda, con los nombres de los postulantes no seleccionados en la primera y el cuarto puntaje superior no propuesto para el primer cargo; la tercera terna para el tercer empleo, con los excedentes del segundo cargo mas un postulante idoneo con puntaje inferior, y, para el cuarto y quinto cargos, las ternas deberan formarse con los concursantes excedentes del tercero y cuarto, respectivamente.



N° 56.766 Fecha: 12-IX-2012 En los concursos regidos por ley 18883, el alcalde está facultado para nombrar a cualquiera de las personas propuestas en las ternas, sin importar el lugar que ocupen dentro de ellas, pero ello no significa que ellas deban confeccionarse por el comité de selección con prescindencia de los puntajes superiores, en orden decreciente y en forma sucesiva

Así, en la eventualidad de proveerse varios empleos de una misma planta, debe observarse el siguiente orden sucesivo de integración de las ternas -tal como se ha concluido en el dictamen N° 61.903, de 2009-, en cuanto a que la primera terna, correspondiente al cargo número uno, se deberá conformar con las personas que alcanzaron los tres puntajes más altos; la segunda, con los nombres de los postulantes no seleccionados en la primera y con el cuarto puntaje superior, no propuesto para el primer cargo; luego, la tercera, para el tercer empleo, se debe confeccionar con los excedentes del segundo cargo más el postulante con el siguiente mejor puntaje, y así sucesivamente, hasta llenar todos los cargos vacantes.

## Dictamen nº 29560 de Contraloría General de la República, de 20 de Abril de 2016

En ese contexto, considerando, según se indicara previamente, que la servidora en cuestión ha desempeñado funciones ininterrumpidamente en el departamento de salud en cuestión desde el 1 de septiembre de 1992, cabe concluir que en igual día y mes del año 2014, completó once bienios por 22 años de servicios efectivos en el sector, no advirtiéndose el fundamento de lo aseverado por el municipio en orden a que la experiencia debe considerarse desde la última oportunidad en que accedió a un nivel superior.

En consecuencia, habiendo señalado la propia entidad comunal en su presentación que en julio de 2015 la señora Muñoz Correa cumplió con el puntaje requerido para que se produjera el cambio de nivel de que se trata, se rechaza la solicitud de reconsideración planteada, debiendo la Municipalidad de Vichuquén modificar la fecha a contar de la cual dispuso el cambio de nivel dentro de la categoría de la aludida funcionaria y proceder a pagarle las diferencias de remuneraciones por tal omisión, informando de ello a la Unidad de Seguimiento de la Contraloría Regional del Maule en el plazo de 20 días hábiles, contado desde la recepción del presente oficio.

Un funcionario no tiene derecho de propiedad sobre su cargo...

Corte Suprema  
Rol: 5039-2003

## Dictamen nº 36171 de Contraloría General de la República, de 17 de Mayo de 2016

En todo caso, procede recordar lo resuelto en el dictamen N° 49.863, de 2013, en el sentido que el ejercicio de la potestad invalidatoria de los órganos de la Administración debe ser armonizado con los principios generales que rigen el ordenamiento jurídico, como son la buena fe y la seguridad o certeza jurídica, de manera que, de producirse una colisión entre aquella facultad y estos, en determinadas situaciones, prevalecen dichos valores.

Así, debido a que quienes fueron elegidos para ocupar los cargos concursados -según consta del decreto N° 9.423, de 2015, de la Municipalidad de San Antonio- asumieron sus funciones de buena fe, bajo la convicción de que el proceso que sirvió de sustento a sus designaciones se había ajustado a derecho, no procede invalidar, en este caso, el certamen de que se trata (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 59.072, de 2010; 7.430, de 2012; y 2.528, de 2016, entre otros).

Luego, respecto al reclamo de haberse realizado modificaciones a las bases sin alterar el plazo de postulación, es menester destacar que ante la falta de una normativa que reglamente el concurso en cuestión, de acuerdo al criterio contenido en el dictamen N° 34.926, de 2014, entre otros, compete a la autoridad establecer las pautas y condiciones en que se realicen, las que, además de obligarla a proceder conforme a ellas, no pueden contradecir los principios generales comunes a todo certamen, lo que no impide que puedan ser modificadas cuando existen razones fundadas que justifican tales alteraciones (aplica criterio contenido en el dictamen N° 86.437, de 2014).

En ese sentido, de acuerdo a los antecedentes examinados, aparece que si bien se realizaron alteraciones a las bases, estas no tuvieron un carácter sustantivo, ni modificaron de manera alguna la forma de entrega de los antecedentes, razón por la cual, en atención a que no se observa ni se acompaña antecedente alguno que acredite que la mencionada modificación a las pautas -sin fijar una nueva fecha de cierre de las postulaciones-, hubiese perjudicado a las recurrentes, y teniendo además presente que dicha situación fue oportunamente comunicada por el jefe de personal de la Dirección de Salud, mediante correo electrónico, a los directores de establecimientos de salud municipal, a las jefaturas de salud municipal y a la presidenta de la Asociación de Funcionarios de Salud de San Antonio, corresponde desestimar dicho reclamo.

# Concurso Público

Todo concurso deberá ser suficientemente publicitado en un diario o periódico de los de mayor circulación nacional, regional o provincial, si los hubiere, sin perjuicio de los demás medios de difusión que se estime conveniente adoptar, y con una anticipación **no inferior a 30 días**

El concurso consistirá en un procedimiento técnico y objetivo que permita evaluar los antecedentes presentados por los postulantes en relación con el perfil ocupacional y requisitos definidos para los cargos a llenar y contribuya a la selección del más idóneo.

Ellos serán amplios, públicos y abiertos a todo concursante que cumpla con los requisitos exigidos para el desempeño de las funciones del cargo de que se trate.

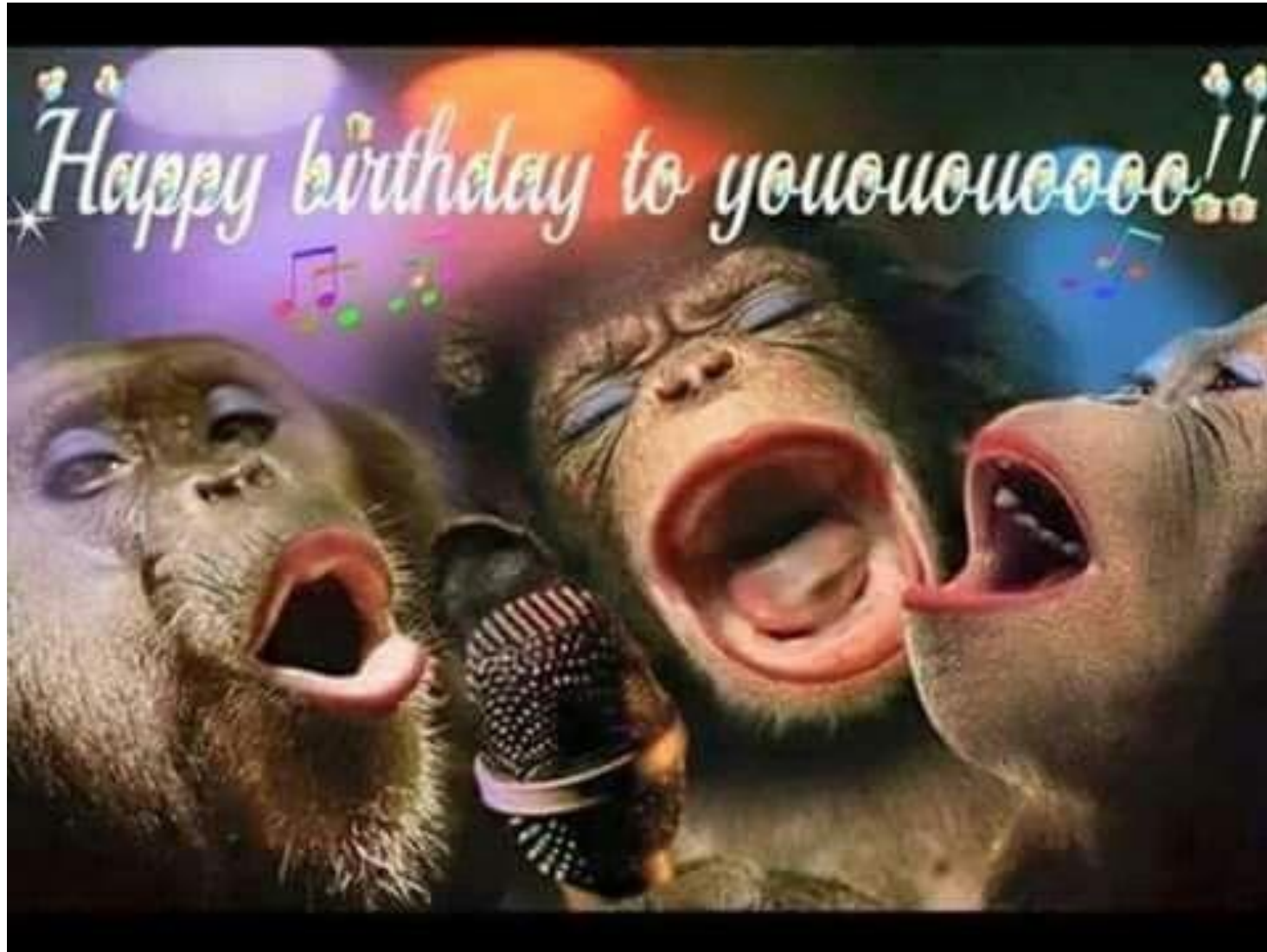
Comisión - Bases y requisitos

Director de Establecimiento Director de Salud. Dictamen

N° 12.060 Fecha: 11-IV-2017

En ese orden de consideraciones, cabe indicar que el certamen en cuestión resultó acorde con los principios de eficiencia y continuidad de la función pública, por cuanto no resulta procedente que plazas vacantes permanezcan en dicha condición por un largo tiempo, generando dicha convocatoria, en conformidad con lo concluido -entre otros- en el dictamen N° 94.035, de 2016, el deber para el municipio de resolverlo dentro del marco contemplado en las respectivas bases administrativas, imperativo que la entidad edilicia no podía desconocer por su mera voluntad.

# Concurso Público



# Quien convoca y publica?



18392 de 1997: Asimismo, los avisos aludidos por el art/35 de ley 19378 y art/24 del dto 1889 no fueron efectuados por la comisión de concursos como lo requieren dichas normas, sino por el alcalde.

Art. 35 de la Ley y 24 del Rglto: ARTICULO 24º.- La Entidad Administradora deberá establecer una comisión de concursos, la que hará los avisos necesarios, recibirá los antecedentes y emitirá un informe fundado que detalle la calificación de cada postulante.

N° 57.871-12-XII-2005: Al respecto, cabe agregar que esta Contraloría General ha manifestado, mediante los Dictámenes N°s. 28.488, de 1991; 31.187, de 1981 y 58.080, de 1971, entre otros, que no procede que el trabajador incumpla el reposo prescrito y, menos aún que labore en el lapso que dure la licencia médica.

Luego, y en lo que atañe a la consulta del Servicio ocurrente, es dable precisar que si bien las normas sobre concursos de promociones dispuestas en los artículos 53 y siguientes del Estatuto Administrativo, no prohíben la participación en esos certámenes de servidores que se encuentren haciendo uso de una licencia médica, cualquiera sea el tipo de éstas, es dable señalar que de conformidad con la preceptiva señalada precedentemente, tal beneficio impide, tanto a los trabajadores como a los empleadores, que aquéllos ejecuten alguna actividad durante la vigencia de tal beneficio, sea propiamente laboral o vinculada con el cargo que ocupan, como sería, por ejemplo, la participación en un proceso de selección de personal que pueda significar el incumplimiento del reposo dispuesto en una licencia.

En este sentido, es dable colegir que los funcionarios que gozan de una licencia médica, sea ésta común, maternal o por enfermedad grave del hijo menor de un año, no pueden participar o continuar participando, según sea el caso, en un concurso de promoción que contenga etapas o instrumentos de evaluación que importen el desarrollo de una actividad que vulnere el descanso que ordena el señalado beneficio, como sucedería, por ejemplo, con las entrevistas personales, la rendición de pruebas, exámenes psicológicos o el desarrollo de cursos de capacitación insertos en un proceso de selección para proveer un cargo de promoción.

N° 25.008 Fecha : 24-IV-2013: Además resulta necesario señalar, tal como lo ha sostenido este Ente Contralor en sus dictámenes N' 75.996, de 2010 y 7.939, de 2011, que si bien tales pautas obligan a la autoridad a desarrollar los certámenes de selección con sujeción a aquéllas, ello no impide que puedan ser modificadas cuando existen razones fundadas que justifican o hacen necesarias tales alteraciones.

, la alcaldesa de la época, teniendo en cuenta la necesidad de dotación de atención primaria de salud municipal, procedió, mediante el decreto N° 2.020, de 6 de agosto 2012, a modificarlas, agregando a la convocatoria el cargo de odontólogo, adecuando, además, la fecha de cierre de recepción de antecedentes, variaciones que si bien no contaron con la aprobación del concejo municipal, fueron publicadas oportunamente y aplicadas respecto de todos los interesados; por lo que cabe concluir, a este respecto, que la irregularidad expuesta no incide en la validez del proceso concursal de que se trata.

Enseguida, en relación, a que el Director del Departamento de Salud de la Municipalidad de Pucón habría actuado como miembro de la comisión evaluadora, siendo a la vez postulante al cargo de asistente social, contraviniendo presuntamente el principio de probidad... consta que el señor Jorge Ríos Mardones no formó parte del comité de selección, respecto del cargo que pretendía, siendo reemplazado para tales efectos, por la señora Wilma Berg Kroll, por lo que no se advierte, que en el proceso concursal de la especie, el aludido director haya infringido el referido principio.

es responsabilidad de cada interesado que la formalización de su postulación se ajuste a lo establecido en las bases del certamen, lo que no aconteció en la especie, por lo que no se advierte ilegalidad o arbitrariedad en la actuación de la comisión de selección del concurso, al tiempo de dejar fuera de bases a los peticionarios por no acompañar los referidos certificados.

3965 de 1997: finalmente, no cabe exigir para postular a los empleos regidos por ley 19378, otros requisitos que los previstos en su art/13, reglamentado en art/9 al art/14 del dto 1889/95, salud, de modo que no habría sido admisible que en la publicación del concurso se hubiere exigido para los cargos de matrona categoría b), paramédico categoría d) y auxiliar categoría f) de dicho ordenamiento, experiencia previa, y, además, máximo de edad, recomendaciones y un determinado tipo de licencia de conductor en el caso de la plaza de auxiliar, sin desmedro de que tanto el primero como el último requisito hubieran podido considerarse en los respectivos empleos, entre los factores a ponderar, al revisar los antecedentes de los participantes.

lo precedente, por cuanto la autoridad no está facultada para exigir más requisitos que los expresamente establecidos en la ley, contraviniéndose, a su vez, al hacerlo, el art/19 num/16 de la carta fundamental, que asegura la libertad de trabajo y su protección, prohibiendo toda discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal

788 de 2015: En ese contexto, es pertinente recordar que la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, expresada, entre otros, en los dictámenes N<sup>os</sup> 80.973, de 2012 y 61.919, de 2014, ha sostenido que si bien la superioridad, al momento de fijar las bases, tiene la facultad de atribuir una mayor valoración a aquellas circunstancias, características o aptitudes que respondan a sus necesidades para seleccionar al postulante más idóneo, ello en caso alguno puede implicar la instauración de requisitos adicionales o diversos de los dispuestos por el legislador de modo que signifiquen la exclusión de los participantes que, no obstante satisfacer tales exigencias legales, no cumplan con dichas directrices o que pueda suponerse que están dirigidos a obtener la nominación de una o más personas determinadas.

Lo anterior, debido a que dicho proceder, vulnera las garantías contempladas en el artículo 19, N<sup>os</sup> 2° y 17°, de la Constitución Política, que prohíbe a la autoridad establecer diferencias arbitrarias, y aseguran la admisión a todas las funciones o empleos públicos, sin otras exigencias que las que impongan la Carta Fundamental y las leyes, como asimismo, el principio de juridicidad.

En las condiciones anotadas, es dable concluir que el certamen en estudio no se ha ajustado a derecho, lo cual impide la toma de razón del instrumento en examen, debiendo efectuarse una nueva convocatoria y elaboración de las pautas, sin perjuicio de los demás trámites posteriores que correspondan, acatando estrictamente la preceptiva y jurisprudencia antes mencionadas.

# Concurso Público. Comisión

- a) El Director del Departamento de Salud Municipal o de la Corporación, según corresponda, o sus representantes.
- b) El Director del establecimiento a que corresponda el cargo al cual se concursa.
- c) El jefe que corresponda de conformidad a la estructura definida en virtud del artículo 56 a la unidad en la que se desempeñará el funcionario.

En los concursos para proveer el cargo de director de establecimiento, el integrante la letra b) será reemplazado por un Director de otro establecimiento, elegido por sorteo, sin embargo en aquellas comunas que tengan un solo establecimiento, este último integrante será reemplazado por un Concejal o un representante del Concejo Municipal respectivo, que éste designe.

*No existen consultorios, también integrará la comisión de concursos un Concejal.*

ORD. : Nº 1579/023- 11.04.2006: De acuerdo con la normativa legal y reglamentaria citadas, el legislador ha precisado el carácter técnico y objetivo del concurso, la indispensable publicidad de su convocatoria y el propósito de seleccionar según los antecedentes presentados, al personal más idóneo que cumpla con los requisitos exigidos en esa convocatoria concursal.

De lo anterior, se colige que en ninguna de las disposiciones legal y reglamentaria aplicables en la especie se ha exigido ninguna cantidad determinada de postulantes para que sea válido un concurso, como tampoco se exige la formulación de una terna para hacer la selección de el o los postulantes más idóneos, de manera que será válido el concurso que cumpla con los requisitos ya indicados, esto es, que sean amplios, públicos, abiertos a todo concursante que cumpla con aquellas exigencias, y con la anticipación fijada por la ley.

Asimismo, la pluralidad o singularidad de candidatos o postulantes al concurso respectivo, no tiene que ver con los requisitos ni afecta la validez del concurso, sino que se relaciona con la posibilidad de elegir mejor cuando participan más de dos candidatos, de manera que no afecta la validez del concurso si se presenta un postulante o cuando se selecciona a un candidato que respostuló, si en cualquiera de estos casos se cumplieron con los requisitos exigidos por la ley y por las bases aprobadas por el Concejo Municipal del concurso respectivo.

30.488 de 1007: No procede aplicar ley 18.883, para efectos de concurso publico de la ley 19.378.

Dictamen nº 14805, de 26 de Abril de 2017

A su turno, es dable señalar que de la normativa legal y reglamentaria que regula la materia, en especial del artículo 23 del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, aparece que el concurso público es un procedimiento técnico y objetivo, respecto del cual si bien la autoridad goza de amplia libertad para fijar las bases como lo estime más adecuado para el mejor desenvolvimiento del proceso, según sus necesidades, estas deben ajustarse al ordenamiento jurídico y no ocasionar discriminaciones arbitrarias.

... para ser clasificado en la categoría c) se requerirá un título técnico de nivel superior, por lo que no procede exigir como requisito para postular otros adicionales y específicos, sin perjuicio de mencionarlos como parte del perfil deseado establecido en el pliego de condiciones de que se trata (aplica criterio contenido en el dictamen N° 45.295, de 2013).

... en el numeral 10.4 -comisión de concurso de las referidas bases del anotado certamen público-, que toda situación no prevista en estas, será resuelta por dicho cuerpo colegiado, dejando constancia de aquello en un acta respectiva.



Enseguida, de los antecedentes tenidos a la vista, se observa que la actuación de la referida comisión no vulnera lo establecido en las anotadas bases concursables, por cuanto en conformidad a aquellas se especificaba que se debía indicar el cargo al cual se estaba postulando y además dicha comisión actuó dentro del ámbito de sus atribuciones, por cuanto resolvió conforme a las facultades que expresamente se le otorgaron, de modo que no se advierte irregularidad en este aspecto.

En ese sentido, el hecho de que la citada comisión no haya evaluado los antecedentes de 11 postulantes por no haber indicado en el exterior del sobre el cargo al cual postulaban, no ha constituido una inobservancia del marco regulatorio del certamen respectivo, y tampoco implica una transgresión a la normativa aplicable, que importe afectar los principios de objetividad, transparencia e igualdad de los oponentes, por cuanto dicho examen de admisibilidad fue aplicado respecto de todos los participantes en la misma forma; por lo que es dable concluir, a este respecto, que lo efectuado por la comisión no incide en la validez del proceso concursal de que se trata, puesto que todos aquellos fueron evaluados de la misma manera y no se habrían originado diferencias arbitrarias o discriminatorias, ni alteración alguna del principio de igualdad de condiciones u oportunidades que debe cautelarse en los concursos públicos (aplica criterio contenido en el dictamen N° 38.568, de 2013).

N° 25.008 Fecha : 24-IV-2013: Al respecto, es del caso hacer presente, según lo manifestado en el dictamen N° 65.092, de 2010, entre otros, de este Órgano de Control, que el alcalde, como máxima autoridad del municipio, posee las atribuciones para administrar los concursos a los cuales convoque, y en tal calidad, le corresponde confeccionar las bases correspondientes, las que una vez elaboradas, deben ser aprobadas por el concejo respectivo.

# Concurso Público. Comisión



Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

# Concurso Público. Comisión

## **Ministro de fe.**

Siempre integrará la comisión, en calidad de ministro de fe, un representante del Director del Servicio de Salud en cuyo territorio se encuentre la entidad administradora de salud municipal

# Concurso Público

## Dictamen N° 32962

en relación a la consulta realizada por el municipio sobre las atribuciones del **ministro de fe, cumple con aclarar que este no tiene derecho a voto**, puesto que su función radica en estar presente cada vez que sesione la comisión -desde el principio hasta el final de la misma-, con el fin de velar por el cumplimiento de las normas jurídicas que rigen los certámenes públicos, constituyendo su asistencia requisito esencial para la validez de cualquier actuación de este ente evaluador

- Y si falta?

N° 78.696 Fecha: 26-X-2016: Enseguida, en relación a la ausencia del ministro de fe en la respectiva comisión evaluadora de la entrevista personal, cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes acompañados por el citado municipio, no se observa la infracción alegada.

Sin desmedro de lo anterior, debe tenerse en cuenta que, aún en el evento de verificarse dicha omisión, la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora contenida, entre otros, en el dictamen N° 83.446, de 2013, ha señalado que ello no reviste la gravedad requerida por el inciso segundo del artículo 13 de la ley N° 19.880, que prevé que los vicios de procedimiento o de forma solo afectan la validez del acto cuando recaen en algún requisito esencial del mismo, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y genera perjuicio al interesado.

En ese sentido, de acuerdo a los antecedentes examinados, no se advierte la existencia de vicios que afecten la validez del certamen y que hubiese perjudicado al recurrente, por lo que corresponde desestimar su reclamo.

## Concurso Público

**Dictamen N° 3965:** Además, acorde ley 19378 art/35, este ultimo cuerpo colegiado no esta integrado por 5 miembros, como aduce el aludido jefe, sino que solo por 3 con derecho a voto, desempeñándose, únicamente, en calidad de ministro de fe, el director de atención primaria respectivo o su representante.



## **N° 78.696 Fecha: 26-X-2016**

solicitando se revise el certamen que indica, destinado a proveer cargos a plazo indefinido en la dotación de atención primaria de salud de la citada entidad edilicia, toda vez que, a su juicio, no se consideró el total de la capacitación y experiencia que acreditará

Luego, precisa que la ponderación de los resultados de cada subfactor fue realizada estrictamente de acuerdo con lo establecido en las bases, efectuándose sobre la base de puntajes y no de porcentajes, como pretende el recurrente; y, que por último, la comisión de evaluación se encontraba conformada por todos los integrantes.

Ahora bien, en lo que respecta a la experiencia laboral, cumple con señalar que de los antecedentes tenidos a la vista consta que con la sumatoria de las anualidades que el interesado acreditó haber trabajado para la anotada entidad edilicia no alcanzó a obtener los cuatro años de experiencia que reclama, por lo que cabe concluir que se ajustó a derecho el cálculo efectuado por la comisión evaluadora.

Luego, en cuanto a la ponderación de los subfactores considerados en el proceso, en la situación de la especie, de la documentación acompañada, se advierte que esta fue aplicada respecto de todos los interesados en la misma forma; por lo que es dable concluir, a este respecto, que lo expuesto por el señor Muñoz Salinas no incide en la validez del proceso concursal de que se trata, puesto que todos los participantes fueron evaluados de la misma manera y no se habrían originado diferencias arbitrarias o discriminatorias, ni alteración alguna del principio de igualdad de condiciones u oportunidades que debe cautelarse en los concursos públicos (aplica criterio contenido en el dictamen N° 38.568, de 2013).

# Concurso Público

**Dictamen N° 38568.** :haberse constituido subcomisiones, las que no estarían contempladas en la normativa, se aprecia que ese municipio las creó atendido el gran número de postulantes y que la principal tarea fue la de efectuar las entrevistas personales de los participantes, lo que no se ajustó a derecho, toda vez que ello configuró una delegación de la función de calificar los antecedentes relacionados con el desempeño profesional de estos, que la ley radicado expresamente en la comisión de concursos, sin que esta pueda traspasar tal competencia, ya que la ley no previó dicha posibilidad, ni aun cuando fuese excesiva la cantidad de concursantes

# Concurso Público

**Dictamen N° 38568.** No obstante lo anterior, es dable indicar que los citados vicios no afectan la legalidad y validez del certamen, puesto que todos los participantes fueron evaluados de la misma manera, de modo que las irregularidades expuestas no importaron diferencias arbitrarias o discriminaciones, ni alteración del principio de igualdad de condiciones u oportunidades que debe cautelarse en los concursos públicos.

Sin perjuicio de lo anterior, la municipalidad que, deberá adoptar las medidas necesarias a fin de ajustar su actuar a las condiciones expuestas y, por otra, ordenar la instrucción de un procedimiento disciplinario a objeto de determinar la responsabilidad del personal municipal que pudiere estar involucrado en las aludidas irregularidades.

# Concurso Público

**Dictamen N° 22538:** no cabe exigir los certificados de salud y antecedentes al momento de postular en un concurso para proveer cargos afectos a ley 19378, sino que una vez que los participantes en el mismo son seleccionados.

# Concurso Público

**Dictamen N° 3965:** Al respecto, cabe indicar, que no resulta procedente exigir el adjuntar una fotografía al curriculum que se presente, toda vez que es un requisito no requerido por la legislación, que puede llevar a discriminaciones arbitrarias.

**por cuanto la autoridad no esta facultada para exigir mas requisitos que los expresamente establecidos en la ley,** contraviniéndose, a su vez, al hacerlo, el art/19 núm./16 de la carta fundamental, que asegura la libertad de trabajo y su protección, prohibiendo toda discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal

Letra C, del art. 35  
(Jefe de Programa)  
se aplica a los directores de  
establecimientos?

# Concurso Público

**Dictamen n° 11490:** Las comisiones de concursos para proveer los cargos de directores de establecimientos de atención primaria de salud, **solo deben integrarse con los miembros indicados en las letras a) y b) del art/35 inc/2 de ley 19378.**

En relación a si debe o no integrar la aludida comisión el jefe del programa de salud respectivo, señala que no resulta procedente aplicar la letra c) del inc/2 del aludido art/35, por cuanto los directores referidos, por la propia naturaleza de sus empleos, no se desempeñan en un programa de salud específico dentro de la unidad que dirigen, ni se sujetan a la jerarquía de algún jefe de aquel.

# Director de Salud

**N° 32.962 Fecha: 05-VI-2012** Se determine la integración de la comisión calificadora del concurso para proveer el cargo de director del Centro de Salud Familiar xxxx—único establecimiento de salud de la comuna—, considerando que dicho municipio no cuenta con un jefe de programa ni con un departamento de salud municipal, por lo que las funciones del director de dicha unidad las desempeña actualmente el director suplente del referido establecimiento.

Al carecer de director y de jefe de programa de salud, corresponde que la señalada entidad edilicia provea previamente el primer cargo aludido, con el fin de constituir válidamente el citado comité para el certamen objeto de la consulta.

Por consiguiente, deberá adoptar a la brevedad, las medidas necesarias para crear su Departamento de Salud con el respectivo director y jefe de programa, en su caso.





2.- OBSERVACIONES QUE SE MANTIENEN

OBSERVACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA OBSERVACIÓN	RESPUESTA DE LA ENTIDAD	ANÁLISIS DE LA RESPUESTA Y VERIFICACIONES REALIZADAS	CONCLUSIÓN
<p>2 - párrafos 1° al 7°</p> <p>Sobre el contrato de trabajo del funcionario que desempeña sus labores.</p>	<p>El cargo de Director del DESAM, designación que debió ser efectuada según se decreta en la ley N° 19.378, Estatuto Orgánico del Municipio, en su artículo 1° Administrador", como fue nombrado según el artículo 1° del Decreto N° 1.889, de 1995, cargo que por lo demás no existe en la dotación de ese departamento.</p> <p>Por otra parte, ya que el artículo 14 del aludido estatuto de salud regula expresamente la forma como deben proveerse los empleos de la respectiva dotación comunal, pudiendo ser por contrato indefinido, a plazo fijo o de reemplazo -este último, solo en caso de ausencia del titular-, tratándose del cargo de Director del DESAM, se debió, por regla general, recurrir a la figura del contrato indefinido, en los términos previstos en el artículo 32 de la anotada ley N° 19.378 y 17 del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal de la Administración Municipal, de 1995, no ocurrió en la especie, toda vez que la contratación del funcionario quien pasó a tener la calidad de funcionario de hecho- se realizó bajo las normas del Código del Trabajo.</p> <p>Conforme a lo anterior, corresponde que dicha plaza sea provista con un titular, encontrándose el municipio en el imperativo de convocar, desarrollar y resolver a la brevedad el respectivo concurso público.</p>	<p>Mediante certificado N° 54, de 4 de junio de 2015, se informa que el concurso público para proveer el cargo de Director del DESAM, se llevará a efecto, una vez finalizado el concurso público que se encuentra en proceso para proveer el cargo de Director del CESFAM.</p>	<p>La entidad no ha efectuado aún el llamado a concurso.</p>	<p>Conforme a lo anterior, se mantiene la observación.</p>
<p>2 - párrafos 8° al 10°</p> <p>Sobre el contrato de trabajo del funcionario que abandonó el lugar de desempeño de sus labores.</p>	<p>Mediante el decreto alcaldicio N° 2.696, de 2013, se designó como Director del CESFAM, en calidad de suplente, designación efectuada al margen de lo establecido en la referida ley N° 19.378, ya que tratándose de un cargo vacante, corresponde recurrir a la figura del contrato a plazo fijo, mientras se provee el respectivo cargo, para cuyos efectos dicha entidad edilicia se encuentra en la obligación de proveerlo a la brevedad a través del correspondiente proceso concursal, dando de esa forma cumplimiento al principio de continuidad de la función pública contenido en el artículo 3° de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.</p> <p>Adicionalmente, dicha contratación no se ajustó a derecho, toda vez que el aludido servidor <u>no se encuentra en posesión de un título correspondiente a los profesionales que indica el artículo 32, de la precitada ley N° 19.378, siendo improcedente que continúe desempeñándose en tal calidad.</u></p>	<p>Mediante el decreto alcaldicio N° 680 y 75 de 7 y 14 de mayo de 2015, se aprobaron y modificaron, respectivamente, las bases del concurso público para proveer el cargo de Director del CESFAM. A través del decreto N° 1.889, de 2015, se convocó a un concurso público para proveer el cargo de Director del CESFAM. El</p>	<p>Verificada la documentación se pudo constatar que el referido concurso público se encuentra en proceso.</p>	<p>Mientras no se materialice la designación de un nuevo Director del CESFAM, se mantiene la observación.</p>

**Quien integra la comisión  
calificadora de concursos  
para proveer cargos en los  
departamentos de salud  
municipal?**

**N° 68.491 Fecha: 31-X-2012** : concurso para proveer los cargos de encargado de finanzas y administrativo contable del Departamento de salud

En este contexto, y en la situación planteada por la entidad recurrente, en cuanto a la imposibilidad de integrar la comisión de concurso con el director de un establecimiento de salud de la comuna y con el jefe de la unidad en la que se desempeñarán los funcionarios seleccionados, por cuanto los empleos a proveer son de aquellas plazas cuyas funciones se realizan en el Departamento de Salud Municipal, es menester señalar que, en tal caso, **la comisión deberá estar compuesta, por el Director del citado departamento o su representante y un concejal o representante del concejo, sin perjuicio de la asistencia del representante del Director del Servicio de Salud en cuyo territorio se encuentre la entidad administradora de salud municipal, quien participa en calidad de ministro de fe.**

Por consiguiente, para los efectos consultados, la Municipalidad de Villarrica deberá proceder en los términos dispuestos previamente, es decir, constituir la comisión de concursos de que se trata, con las autoridades o sus delegados indicados, incluyendo al representante del Director del Servicio de Salud pertinente

**CARGO DE DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO DE  
ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL ESTÁ  
SUJETO A CARRERA FUNCIONARIA ?**

**66743 20 de Agosto de 2015** en lo relacionado al director de establecimiento cabe señalar que los incisos segundo de los artículos 33, de la ley N° 19.378, dispone que la contratación en tal plaza tendrá una duración de tres años. De esa forma, es posible inferir que el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal no es de aquellos que la ley ha definido para ser ocupado bajo la modalidad de contrato indefinido, no resultándole aplicable, en consecuencia, las normas sobre carrera funcionaria que rigen a los empleados afectos a la ley N° 19.378.

Lo expuesto, es sin perjuicio que quien ejerza la plaza en examen deba ser incorporado en el nivel que corresponda, de acuerdo con su experiencia y capacitación, como si hubiese ingresado a la dotación en calidad de contratado indefinidamente, tal como lo ha indicado la jurisprudencia administrativa contenida en el dictamen N° 60.706, de 2012, sin que ello, por cierto, pueda entenderse que obedece a la existencia de una carrera funcionaria para tal servidor.

# Concurso Director de Salud

**N° 65.092 Fecha: 02-XI-2010:** Se materializará a través de un **CONTRATO INDEFINIDO**, previo concurso público de antecedentes

**COMISIÓN:** Jefe o encargado del personal y por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la Municipalidad, con excepción del Alcalde y el Juez de Policía Local

No contiene norma alguna que exija poseer determinados requisitos académicos para el desempeño del cargo de Director del Salud Municipal, como lo es tener un título profesional, contrariamente a lo requerido a los directores de los establecimientos, por lo que la autoridad administrativa carece de atribuciones para fijarlos.

No corresponde otorgar a los Directores de los Departamentos de Salud Municipal la asignación de responsabilidad directiva.

**Dictamen 21.363 de 2002:** no necesariamente un funcionario de la categoría A esta sobre los funcionarios de la categoría B, cualquiera sea su nivel.

# Concurso Director de Salud

**18.087 de 2003:** el principio de la jerarquía, supone la existencia de personas con mayor poder de decisión, en relación con otros que deben acatar o cumplir esas decisiones, se vería vulnerado al confluir en una misma persona las calidades de Director del Departamento y Director de Establecimiento.(3.100 de 2001)

Sin perjuicio de lo expuesto, concurren diversas circunstancias de hecho, tales como, tratarse de una comuna pequeña, lo exiguo del presupuesto municipal y la ubicación geográfica apartada, es necesario concluir que en la especie, se configura una excepción al principio jerárquico, pudiendo una sola persona reunir las calidades de Director del Departamento de Salud y Director de consultorio, en la medida que el desempeño simultáneo de ambos cargos no exceda la jornada de 44 horas semanales.

# Concurso Director de Salud

**52.484 Fecha: 16-VIII-2013** Precisar si a los directores de los departamentos de salud municipal les resultan aplicables las normas de la ley N° 19.378 o la ley N° 18.883.

Con ocasión de la entrada en vigencia de la ley N° 20.250, las disposiciones del aludido Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal se hicieron aplicables no solo al personal de los establecimientos de atención primaria señalados, sino que también a aquellos que se desempeñan en las entidades administradoras de salud municipal, incluido el Director del Departamento y le corresponde, en general, la dirección, supervisión y coordinación de la salud, lo que conlleva la tuición y responsabilidad directa sobre el personal que ejecuta las correspondientes acciones de atención primaria.



# Concurso Director de Salud

**N° 77.211**, del año 2013 ...la legalidad de su destinación a cumplir funciones, primero en calidad de “Jefe del Programa SIGGES y GES inserto en el Plan Auge en el Centro de Salud Familia CECOF”, y luego como “Monitora Ges en el Cecosf del sector el Casino”.

Como cuestión previa, conviene recordar que el inciso primero del artículo tercero transitorio de la ley N° 20.250, que Modifica las Leyes N°s. 19.378 y 20.157 y Concede Otros Beneficios al Personal de la Atención Primaria de Salud, estableció la incorporación “por una sola vez, a la dotación de la correspondiente entidad administradora de salud comunal el personal contratado que, al 1 de septiembre de 2007, desempeñe funciones que, de conformidad a lo dispuesto en el numeral 1) del artículo 1° de esta ley, les haga aplicable la ley N° 19.378. Su contrato será a plazo fijo o indefinido según la naturaleza del contrato que tenían a la fecha del traspaso.”.

En tal sentido, la jurisprudencia de esta Institución Fiscalizadora contenida, entre otros, en el dictamen N° 53.569, de 2012, ha concluido que con ocasión de la entrada en vigencia de la citada ley N° 20.250, esto es, desde el 9 de febrero de 2008, las disposiciones de la anotada ley N° 19.378, se hicieron aplicables no solo al personal de los establecimientos de atención primaria de salud, señalados en el artículo 2°, letra a), de ese cuerpo legal, sino que, también, a aquellos que se desempeñan en las entidades administradoras respectivas, contempladas en la letra b) del mismo precepto, incluido el director de la correspondiente unidad comunal.

Efectuadas las precisiones anteriores, es dable indicar que de los antecedentes tenidos a la vista, particularmente de los decretos alcaldicios N°s. 186, de 1997, y 72, de 2008, se advierte que la señora Yilda Letelier Fierro, a la fecha de entrada en vigencia de la señalada ley N° 20.250, se desempeñaba como directora del Departamento de Salud Municipal de Quillón, habiéndose materializado su traspaso a la dotación de esa unidad comunal, para ejercer las funciones del referido cargo.

Beatriz Piña: El TABO:

## Beatriz Piña – El Tabo

N° 46.786 Fecha: 24-VI-2016: No resultó procedente que servidora fuera cesada en el cargo de directora del departamento de salud del municipio y se llamara a concurso para proveer dicha plaza.

# Concurso Director de Salud

En ese contexto, y de acuerdo a lo manifestado por esta Entidad de Control en el dictamen N° 65.092, de 2010, entre otros, es dable concluir que no se ajustó a derecho el que, a través de los decretos alcaldicios N°s. 676, de 2012, y 253, de 2013, la recurrente fuera designada -como expresamente se indica en dichos actos administrativos- para desempeñar un cargo distinto a aquel que servía, ya que solo pudo cesar en este último por la concurrencia de alguna de las causales legales contempladas en el artículo 48 de la aludida ley N° 19.378, lo que no se ha acreditado en la especie.

Asimismo, de acuerdo a lo señalado en la mencionada jurisprudencia, tampoco resultó posible que la interesada fuera destinada -como entiende el municipio y la propia afectada- a cumplir las funciones que indican los decretos citados precedentemente, ya que tales labores no corresponden a aquellas inherentes al cargo de directora del Departamento de Salud que ocupaba (aplica criterio contenido en el dictamen N° 65.092, de 2010).

Por consiguiente, corresponde que la Municipalidad de Quillón adopte las medidas necesarias para regularizar la situación descrita, en el sentido de restituir a la señora Yilda Letelier Fierro a la función de directora del Departamento de Salud respectivo, informando de ello a la Contraloría Regional del Bío-Bío en el plazo de 10 días, contado desde la recepción del presente oficio.



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DE LOS RÍOS  
UNIDAD JURÍDICA

REF. 144.182/2015  
EVG/RFR.

DIRECTOR DE DEPARTAMENTO DE  
SALUD MUNICIPAL, DESIGNADO COMO  
TITULAR POR MEDIO DE CONCURSO  
PÚBLICO, TIENE EL CARÁCTER DE  
INDEFINIDO.

---

VALDIVIA, 005178 \*22.10.2015

Se ha dirigido a esta Contraloría Regional don Carlos Moya Vásquez, director del Departamento de Salud de la Municipalidad de Futrono, solicitando un pronunciamiento que determine si el cargo que desempeña desde el año 2011, en el que fue nombrado mediante concurso público, tiene o no el carácter de indefinido, atendida las consideraciones que expone.



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DE LOS RÍOS  
UNIDAD JURÍDICA

- 2 -

Puntualizado lo anterior, es dable indicar que, en el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado, SIAPER, de este Órgano Contralor, se constató que por medio del decreto N° 115, de fecha 28 de marzo de 2011, de la Municipalidad de Futrono, el recurrente fue designado en calidad de titular, a contar del 1 de abril de ese año, en el cargo de director del departamento de salud de dicha entidad edilicia.

Por consiguiente, en atención a la normativa y jurisprudencia citada, es dable concluir que el nombramiento del señor Mora Vásquez en el aludido cargo, tiene el carácter de indefinido, sin que obste a lo anterior el hecho de que en su oportunidad las bases del certamen hayan establecido un plazo de duración del mismo, ello por cuanto ese pliego de condiciones debió ajustarse a los preceptos legales aplicables en la especie.

Transcríbese al interesado.

**N° 45.246 Fecha: 20-VI-2014:** En ese mismo sentido, cabe explicitar que las funciones técnicas establecidas en las letras a, b, c, d y f, todas del decreto en comento relativas, en síntesis, a dirimir criterios médicos y realizar labores de coordinación y supervisión, tampoco pueden ser desempeñadas por quien ejerza el cargo de gestor clínico, ya que, tal como lo ha precisado la jurisprudencia administrativa contenida en el dictamen N° 65.092, de 2010, el legislador ha entregado al director del Departamento de Salud Municipal, en general, la dirección, supervisión y coordinación de la salud, lo que conlleva la tuición y responsabilidad directa sobre el personal que ejecuta las correspondientes acciones de atención primaria.

En consonancia con lo expresado, es útil hacer presente que la facultad del jefe superior de un servicio en orden a determinar su organización interna, no puede implicar que se encuentre autorizado para modificar su estructura básica establecida en la ley, ni radicar funciones en un servidor distinto a aquel al cual aquella le encomienda su ejercicio (aplica criterio contenido en el dictamen N° 71.173, de 2009).

Por las razones anotadas, es forzoso concluir que la creación del cargo de gestor clínico y el respectivo nombramiento, contenidos en los comentados decretos N°s. 953 y 975, ambos de 2013, no se ajustaron a derecho, por lo que resulta improcedente que el señor Miguel Ángel Carrasco García continúe desempeñándose en tal calidad, la que, por lo demás, atendidos los argumentos ya expuestos en el aludido oficio N° 36.244, de 2013, también es incompatible con la labor de concejal.

- **Y si no tengo titulares en el cargo?**
  - **Que...**
  - **Chucha.....hagooooo??**



**N° 49.899 Fecha: 29-XII-2000**

debe dejarse sin efecto concurso efectuado para proveer cargo de mataron (a), dependiente del departamento de salud de municipalidad, en que debido a la carencia de funcionarios titulares de los empleos que conforman la comisión a que se refiere ley 19378 art/35, esta no se integro acorde dicho precepto sino conforme ley 18883.

ello, porque efectivamente ley 19378 establece en su art/4 inc/1 que en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este texto legal se aplican, supletoriamente, las normas de ley 18883. no obstante, no procede esa aplicación supletoria para los fines de constituir la comisión de concursos, pues la citada ley 19378 regula pormenorizadamente, en sus artículos 32 al 36 el sistema de certámenes del personal afecto a ese estatuto.

es así como en su art/35 señala que de la comisión en comento han de formar parte: a) el director del departamento de salud municipal o su representante, b) el director del establecimiento al que corresponda la plaza a la cual se concursó y c) el jefe del programa de salud en que se desempeñara el funcionario. enseguida, en el mencionado precepto se indica el servidor que tiene que reemplazar al integrante aludido en la letra b) en los certámenes para proveer el cargo de director de establecimiento. a su vez, la jurisprudencia administrativa ha concluido que **cuando no existe ningún director de establecimiento, actúa en ese carácter, el profesional encargado del consultorio o posta al que corresponde el empleo concursado, siempre que posea alguno de los diplomas que ley 19378 art/33 exige para ocupar el antedicho puesto y en el evento de no cumplir tal requisito la comisión se conforma con el concejal o representante del concejo.**

N° 13.523 Fecha: 17-IV-2017: Al respecto, cabe manifestar que esta Contraloría General en el dictamen N° 53.569, de 2012, ha precisado que tratándose de un cargo vacante regido por la ley N° 19.378, no corresponde aplicar supletoriamente la normativa de la ley N° 18.883, relativa a las calidades en que se desempeña un cargo público, agregando que en dicha situación corresponde recurrir a la figura del contrato a plazo fijo, mientras se provee la respectiva plaza, para cuyos efectos el municipio debe convocar a un concurso público, a la brevedad.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, se observa que mediante el decreto alcaldicio N° 468, de 2013, de la citada entidad edilicia, se nombró, a contar del 1 de julio de esa anualidad al señor Placencia Silva como director del Centro de Salud Familiar Tucapel, por el plazo de tres años. Luego, con fecha 5 de julio de 2016, se designó a ese mismo servidor en la plaza en análisis, en calidad de contratado a plazo fijo, mientras se resolvía el concurso público de antecedentes convocado para proveer el mencionado cargo.

Por ende, la medida adoptada por la anotada municipalidad, en orden a contratar a plazo fijo al señor Placencia Silva mientras se llamaba a concurso público, se ajustó a derecho.

# 59190 de 26 de Septiembre de 2012

Un vicio de procedimiento o de forma sólo afecta la validez del acto administrativo cuando recae en algún requisito esencial, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y genera perjuicio al interesado. Asimismo, las medidas adoptadas por la Administración no pueden afectar a los terceros que adquirieron derechos de buena fe dentro del procedimiento administrativo, y a quienes asumieron los cargos concursados con la convicción de que los concursos que sirvieron de sustento a sus nombramientos, se habían ajustado a derecho.

Si el concurso era por 5 años, igual es indefinido.

# Concurso Público. Renuncia Horas

**12027 de 1997:** El médico incorporado a la dotación de atención primaria con jornada de 44 horas semanales, no procede que la corporación edilicia reduzca dichas horas a instancias del interesado, ni que este renuncie a parte de la jornada.

Además, la jornada es un elemento esencial del empleo, su modificación significa necesariamente la alteración del cargo, lo que solo puede disponerse en virtud de norma legal, y la ley 19378 no contiene disposiciones que faculten a las municipalidades para reducir la jornada laboral de un funcionario con contrato indefinido, como tampoco habilita al personal afecto a sus normas para renunciar a parte de aquella

**19730 de 1999:** no procede que municipalidad reduzca parcialmente la jornada de trabajo de personal afecto a ley 19378 pagándoles una indemnización a los afectados. ello, porque jornada laboral de un empleo es uno de los elementos esenciales que lo configuran, por tanto, cualquier modificación en ella significa necesariamente alterar el cargo.

además, citada ley no contiene disposición alguna que autorice a reducir jornada laboral de funcionario con contrato indefinido, dado que su art/15 contempla una jornada ordinaria de trabajo de 44 horas semanales para funcionarios de atención primaria de salud, pudiendo contratar personal con jornada parcial, según sus requerimientos, pero de modo alguno puede modificar o alterar la jornada laboral en que ha sido nombrado o contratado un funcionario.

el art/48 letra i) de citada ley y art/1 letra i) del dto 2296/95 salud contemplan una causal de cese de funciones que da derecho a pago de indemnización la que, por ende, involucra la supresión total de horas que sirven funcionarios con contrato indefinido afectados por ella, pero no autoriza para reducir parcialmente sus jornadas, ni por ello pagar indemnización.

# Concurso Público. **Renuncia Horas**

**ORD. Nº 381/10**

En el mismo sistema, el personal sujeto a contrato indefinido que voluntariamente renuncia a una parte de las horas de su jornada semanal, mantiene su contrato indefinido por las horas restantes.

# Concurso Público. Impugnar

**25.971 Fecha: 18-V-2009:** Las personas que postulan a un concurso público para ingresar a un cargo en una municipalidad, tienen derecho a reclamar ante este órgano de Control, cuando se hubieren producido vicios de legalidad, dentro del plazo de diez días hábiles, contado desde que se tuvo conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que se reclama.

**36.698 Fecha : 08-V-2015:** dentro del plazo de diez días hábiles, contado desde que se tuvo conocimiento de la situación, resolución o actuación que le dio lugar.

la alegación del recurrente fue presentada el 25 de marzo de 2015, es decir, una vez vencido el término de diez días hábiles desde que conoció el resultado del referido proceso concursal que se le comunicó el día 1 de diciembre de 2014, según consta de la información recabada por este Organismo Superior de Control y de lo expresado por el propio petitionerario

# 30.353 de 2015- 61624 de 2014

La autoridad es quien deja sin efecto o un tribunal.

Dos años

Limites: certeza jurídica, buena fe

Se debe cumplir con la toma de razón.



# No procede el recurso de reclamación de ilegalidad

Admitir que el funcionario podría interponer un recurso de reclamación de ilegalidad, es desnaturalizarlo, permitiendo su utilización para fines ajenos a aquellos para los que esta previsto, que no son otros que evitar agravios o arbitrariedades de funcionarios municipales en contra de particulares.

**Corte Suprema: rol 22659-2014**

# Concurso Público

**32.108-2013:** Si bien no corresponde que un integrante en quien concurre un motivo de abstención en un concurso para proveer un cargo, ello no implica que dicho certamen deba ser invalidado, si se observa que el funcionario no se vio perjudicado en su evaluación.

# Carrera Funcionaria

El conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, la mantención y el desarrollo de cada funcionario en su respectiva categoría.

## Que Garantiza la carrera funcionaria:

- A. la igualdad de oportunidades para el ingreso y el acceso a la capacitación
- B. la objetividad de las calificaciones
- C. la estabilidad en el empleo
- D. reconocer la experiencia
- E. el perfeccionamiento
- F. el mérito funcionario

## COMO INGRESO A LA CARRERA FUNCIONARIA?



N° 2.074 Fecha: 21-I-2019: Se ha dirigido a esta Contraloría General la Municipalidad de San Clemente, solicitando la reconsideración de los dictámenes N°s. 20.079, de 2016 y, 6.856, de 2017, en atención a que la redacción de los mismos no permitiría al alcalde determinar el nivel remuneratorio del personal contratado a plazo fijo en la dotación de salud municipal, en cuanto a la importancia del cargo que se ejerce, y agrega que en ambos pronunciamientos se aplicarían por analogía las normas de carrera funcionaria a dicho personal, lo que vulneraría el principio de legalidad, la igualdad ante la ley e implicaría contradicciones con la jurisprudencia relativa a la aplicación de confianza legítima.

Al efecto, es dable recordar que el dictamen N° 20.079, de 2016, manifestó que el reconocimiento de la experiencia de los contratados a plazo fijo de la ley N° 19.378 debe efectuarse al momento de renovar dicho vínculo, en caso que la municipalidad no hubiera contado con los antecedentes para efectuarlo en la primera contratación.

Por su parte, el dictamen N° 6.856, de 2017, señaló que, para determinar el nivel dentro de la categoría correspondiente, respecto de los funcionarios contratados a plazo fijo afectos a la referida ley N° 19.378, procede considerar su experiencia al iniciarse dicho vínculo.

Sobre el particular, cabe señalar que conforme a lo establecido en los incisos primero, segundo y tercero del artículo 14 de la ley N° 19.378, el personal regido por dicho cuerpo legal puede ser contratado a plazo fijo o indefinido, siendo los primeros, los designados para realizar tareas por periodos iguales o inferiores a un año calendario; y, los segundos, quienes ingresan previo concurso público de antecedentes, incorporándose de esta manera -según se agrega en el artículo 32 de la misma normativa-, a la carrera funcionaria contemplada en dicho estatuto.

Enseguida, el precitado artículo 32 del referido texto legal, dispone que el ingreso a la carrera funcionaria se materializa a través de un contrato indefinido. Por su parte, el artículo 37, define la carrera funcionaria, como el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, mantención y desarrollo de cada funcionario en sus respectivas categorías, especificando que todos ellos estarán clasificados en un nivel determinado, conforme a su experiencia y capacitación, y que dichos elementos se ponderarán en puntajes cuya sumatoria permitirá el acceso a los niveles superiores.

Al respecto, los dictámenes N°s. 60.694, de 2010, y 60.353, de 2013, entre otros, han precisado que los cambios de nivel dentro de la categoría correspondiente -cumpliendo con los puntajes establecidos-, favorecen únicamente a empleados contratados indefinidamente, por lo que resulta improcedente extender tal beneficio a los servidores que se desempeñan a plazo fijo, ya que estos se encuentran al margen de la carrera funcionaria, por lo que solo se asimilan a una categoría y nivel de aquella.

No obstante, acorde a lo dispuesto por el artículo 40 de la mentada ley N° 19.378, la remuneración de los funcionarios con contrato a plazo fijo, de acuerdo con el inciso tercero del antes referido artículo 14 de dicha normativa, se asimilará a los niveles establecidos para el personal con contrato indefinido.

A su vez, la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 60.706, de 2012, y 60.353, de 2013, ha precisado que el personal contratado a plazo fijo no debe necesariamente ser asimilado al último nivel de su respectiva categoría, sino que se incorporará al nivel en el cual -de acuerdo con su experiencia y capacitación-, debió haberse ubicado si hubiese ingresado a la respectiva dotación como contratado indefinidamente.

Lo anterior, es reforzado por la historia fidedigna de la ley N° 19.378, en la cual, durante el segundo informe de la Comisión de Salud en la Cámara de Diputados, se señaló que el sueldo base es la retribución pecuniaria que recibirá el servidor de acuerdo al nivel de la carrera funcionaria en que esté clasificado o asimilado, comprendiendo como elementos constitutivos de dicha carrera, la antigüedad, el mérito y la capacitación. Por tanto, la suma de dichos tres elementos o factores permitirá a los mentados funcionarios clasificarse o asimilarse a cada uno de los 15 niveles y obtener el sueldo base correspondiente a su nivel.

Ahora bien, es dable precisar que es facultad de la Administración activa determinar, respecto de cada contratación, el nivel, lapso de desempeño y la dependencia de trabajo, por lo que, en virtud de dicha atribución, puede alterar las condiciones de un contrato anterior, clasificando al servidor de que se trate en un nivel superior o inferior, teniendo en cuenta para tales efectos, entre otros aspectos, los antecedentes de experiencia y capacitación, sin que ello, por cierto, constituya una obligación para dicha autoridad o pueda entenderse que obedece a la existencia de una carrera funcionaria para dichos empleados (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 60.706, de 2012, y 60.353. de 2013).

Respecto a las alegaciones del requirente, cabe señalar que conforme a la jurisprudencia administrativa expuesta, no se aprecia discriminación arbitraria, dado que la regulación de la letra a) del artículo 23 de la citada ley N° 19.378, se aplica tanto respecto de los servidores de atención primaria de salud contratados a plazo fijo como indefinido, haciendo que respecto de la asimilación le sean aplicables a los primeros las normas de aquellos a plazo indefinido, en la especie, el criterio de ponderación de la experiencia y capacitación para ambos regímenes, para determinar el nivel y categoría funcionaria en que se encuentren.



**Dictamen N° 39.226 Fecha: 9-IX-2003** : en relación con las remuneraciones que le correspondería percibir al personal contratado a plazo fijo, estos deben asimilarse al nivel en el cual, de acuerdo con su experiencia y capacitación, deberían haberse ubicado si hubiesen ingresado a la respectiva dotación como funcionarios contratados indefinidamente, razón por la cual, el personal que ostenta la calidad en comento **no debe necesariamente ser asimilado al último nivel de su respectiva categoría.**



Así, al expresar el dictamen antes preferido, que la asimilación no debe necesariamente producirse en el último nivel de su respectiva categoría, lo que ha querido indicar es que dependiendo del puntaje que cada Municipio haya asignado a los dos elementos de la carrera funcionaria una persona puede encontrarse en una de ellas en el último nivel de su categoría y en otra puede ubicarse en un nivel superior.

Como puede advertirse, los pronunciamientos aludidos no sólo no son contradictorios, sino que son complementarios, puesto que tanto uno como otro, concuerdan en que el personal contratado a plazo fijo se encuentra fuera de la carrera funcionaria, pero mientras el primero de ellos, se limita a señalar que habida consideración de esa circunstancia, sólo se asimilan a un nivel y categoría determinados, lo que debe constar en el respectivo contrato, de acuerdo al puntaje en que los Municipios hayan valorado su experiencia y capacitación, el segundo, precisa que aquélla procede en el nivel que acrediten conforme con los citados factores.

Lo anterior, por cierto, es producto de que la normativa legal, en el artículo 22 de la Ley 19.378, le otorgó amplia libertad a cada Entidad Administradora para determinar la forma de ponderar los elementos que componen la carrera funcionaria en sus reglamentos municipales respectivos, la sumatoria de los cuales fijará el nivel en que una persona debe ubicarse.

**N° 60.353 Fecha: 23-IX-2013** Se ha dirigido la CONFUSAM, ...

La recurrente fundamenta su petición en que, a su juicio, **debe reconocerse -respecto de los servidores contratados a plazo fijo- la existencia de una carrera funcionaria**, ya que para efectos de su designación ellos deben ser asimilados a los funcionarios con vínculo indefinido.

En tal contexto normativo, el pronunciamiento cuya reconsideración se solicita indicó que los cambios de nivel dentro de la categoría correspondiente, cumpliendo con los puntajes establecidos, benefician únicamente a empleados contratados indefinidamente, resultando improcedente extender tal beneficio a los servidores a plazo fijo, ya que estos se encuentran al margen de la carrera funcionaria, por lo que solo pueden ser asimilados a una categoría y nivel de aquella. De este modo, considerando que la situación analizada, como puede apreciarse, ha sido estudiada por este Órgano de Control, y dado que, en esta oportunidad la recurrente no aporta nuevos antecedentes que permitan modificar el criterio sustentado en el dictamen N° 60.706, de 2012, no cabe sino confirmarlo en todas sus partes.

Con todo, se ha estimado necesario aclarar a la recurrente que la circunstancia de efectuarse contrataciones sucesivas de dependientes a plazo fijo no implica que dichos empleos pierdan su calidad de transitorios, lo que -de acuerdo a lo expuesto en el presente oficio- impide que respecto de ellos se reconozca la existencia de una carrera funcionaria.

**N° 60.706, de 2012**, ha precisado que el personal contratado a plazo fijo no debe necesariamente ser asimilado al último nivel de su respectiva categoría, sino que se incorporará al nivel en el cual -de acuerdo con su experiencia y capacitación-, debió haberse ubicado si hubiese ingresado a la respectiva dotación como contratado indefinidamente.

Enseguida, explicita que es facultad de la Administración activa determinar, respecto de cada contratación, el grado, lapso de desempeño y la dependencia de trabajo, por lo que, en virtud de dicha atribución, **puede alterar las condiciones de un contrato anterior, clasificando al servidor de que se trate en un nivel superior o inferior**, teniendo en cuenta para tales efectos, entre otros aspectos, los antecedentes de experiencia y capacitación, sin que ello, por cierto, constituya una obligación para dicha autoridad o pueda entenderse que obedece a la existencia de una carrera funcionaria para dichos empleados.

**N° 50.587 -2011:** En relación con lo anterior, y en conformidad con lo expresado en los dictámenes N° 32.430, de 2008, y 60.694, de 2010, es preciso aclarar que los cambios de nivel dentro de la categoría correspondiente, cumpliendo con los puntajes establecidos, **benefician únicamente a funcionarios contratados a plazo indefinido**, por lo que resulta improcedente extender tal beneficio a los servidores contratados a plazo fijo, ya que estos se encuentran al margen de la carrera funcionaria, por lo que sólo se asimilan a una categoría y nivel funcionario de aquella

**57.215 de 2013:** el artículo 48, los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las causales que en dicha norma se indican, entre ellas, por el vencimiento del plazo del contrato.

ley N° 19.378 no considera la posibilidad de proveer cargos bajo la fórmula "hasta que sean necesarios sus servicios", dado que de acuerdo a lo prescrito en su artículo 14, el personal regido por ese estatuto solamente puede ser contratado a plazo fijo o indefinido, sin contemplar designaciones sujetas a condición.

# ORD. N° 4427/110

La Corporación Municipal de Colina está facultada para modificar los valores de la ponderación de la experiencia, la capacitación y el mérito funcionario, contenidos en el reglamento de la carrera funcionaria de la misma Corporación, siempre que esas modificaciones se realicen de acuerdo con las normas establecidas en el Título II de la ley 19.378 y según los criterios objetivos que al efecto se hayan fijado en el reglamento municipal respectivo.

# ORD. N°6519/078 - 11-dic-2015

En relación a su primera consulta, referida a un nuevo mecanismo fijado por la dirección de salud de la citada Corporación en virtud del cual los haberes pagados bajo la denominación "asignación adicional" pasarán a denominarse "asignación residual", cuya finalidad es que en el futuro este ítem quede eliminado a través de las diferencias de remuneraciones que van obteniendo los funcionarios de atención primaria que van subiendo su puntaje en la carrera funcionaria. Según su entender este procedimiento dejaría nulos los aumentos de renta de los funcionarios, que se producen cuando el dependiente sube de nivel dentro de su carrera funcionaria. Señala que Ud. se verá afectado a partir de noviembre de 2015.

Sobre este particular cabe señalar que en el sistema de atención primaria de salud municipal, la remuneración del personal está constituida solamente por los estipendios que el legislador específicamente estableció, sin que sea posible incorporar ningún estipendio fuera de los que señala la ley. Así se ha pronunciado reiteradamente esta Dirección, entre otros, mediante dictámenes N°108/9, de 09.01.08 y 4867/278, de 21.09.99, de suerte tal que no resulta jurídicamente procedente crear un estipendio denominado "asignación adicional" o "asignación residual".

# ORD. N°6519/078 - 11-dic-2015

la ley no fija límites en cuanto a la cantidad de veces en las que la entidad puede ejercer esta facultad, la que se debe realizar a través del reglamento municipal respectivo.

Ahora bien, en opinión del suscrito, ello no podría significar que de manera permanente la entidad estuviese modificando los referidos parámetros pues resulta necesario que los funcionarios tengan certeza jurídica respecto de los estándares que les permiten ir subiendo de nivel dentro de su carrera funcionaria, pudiendo eventualmente existir un abuso del derecho o una posible discriminación, en la medida que existiesen continuas modificaciones que no obedezcan a un criterio racional y objetivo que amerite el cambio, situación que no indica Ud. en su solicitud que se haya efectivamente producido.

# ORD. N°6519/078 - 11-dic-2015

En relación a su tercera consulta referida a si los acuerdos logrados por el empleador y el sindicato deben ser acogidos por la totalidad de los trabajadores, pertenezcan o no al sindicato, cabe señalar que en el caso de las Corporaciones Municipales, como sucede en la especie, y según lo dispuesto por el artículo 4°, inciso 2°, de la ley N° 19.378, resulta pertinente referirse a asociaciones de funcionarios y no a sindicatos, a menos que se tratare de sindicatos que hubiesen estado constituidos desde antes de la dictación de esta ley y que se mantengan hasta la actualidad.

Efectuada esta precisión, y considerando que señala Ud. en su presentación que en la modificación del reglamento municipal tuvo activa participación el respectivo sindicato, cabe señalar, en lo pertinente, que si bien la respectiva entidad puede haber escuchado la opinión de la respectiva organización sindical para los efectos de plasmar la modificación al Reglamento Municipal respectivo, la facultad para fijar autónomamente la forma de ponderación de los factores de la carrera funcionaria corresponde a la entidad administradora y no a la respectiva organización sindical.



# Carrera Funcionaria

**ART. 32:** El ingreso a la carrera funcionaria se materializará a través de un contrato indefinido, previo concurso público de antecedentes, cuyas bases serán aprobadas por el Concejo Municipal y será convocado por el Alcalde respectivo.

**ART 14.** Para los efectos de esta ley, son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes

# Carrera Funcionaria

Cada categoría, estará constituida por 15 niveles diversos, sucesivos y crecientes, ordenados ascendentemente a contar del nivel 15.

Todo funcionario estará clasificado en un nivel determinado, conforme a su **EXPERIENCIA, Y SU CAPACITACIÓN.**

Los elementos señalados en el inciso anterior, se ponderarán en puntajes cuya sumatoria permitirá el acceso a los niveles superiores.

# Carrera Funcionaria

La entidad administradora de salud municipal de cada comuna deberá establecer un sueldo base para cada uno de los niveles de la carrera funcionaria.

Los sueldos bases fijados en conformidad con el inciso anterior serán ascendentes, teniendo en cuenta para definir cada uno de dichos niveles, los elementos constitutivos de la carrera funcionaria

El sueldo base correspondiente al nivel 15 de la carrera no podrá ser inferior al sueldo base mínimo nacional.

# Carrera Funcionaria

**Art. 27º.** El funcionario ingresará a la carrera en cada categoría en el nivel 15 o de inicio o en aquel que quedare ubicado, conforme al **puntaje que resulte de la evaluación de sus antecedentes** curriculares en el respectivo concurso.

**Art. 28º.-** El acceso a cada nivel operará a contar de la fecha en que el **funcionario complete el puntaje requerido**, de acuerdo al reconocimiento de puntajes obtenidos en cualquiera de los elementos constitutivos de la carrera funcionaria y se materializará mediante documento formal y la correspondiente anotación en su hoja de carrera funcionaria.

**Dictamen 32.211**

Esto es ...

lo que no debe  
hacer...

*Verónica*

*Edm 22*

CARRERA FUNCIONARIA ACTUAL AÑO 2016

PUNTAJE	GRADO	CAT A 2016	CAT B 2016	PUNTAJE	CAT D 2016	CAT E 2016	CAT F 2016	C
0-833	15	911.366	460.595	0-757	185.260	191.929	153.533	201.245
834-1667	14	936.532	537.326	768-1533	199.591	214.943	165.811	216.508
1668-2500	13	951.887	614.122	1534-2300	214.948	223.386	177.756	231.770
2501-3333	12	962.591	690.884	2301-3067	230.297	230.297	190.461	247.032
3334-4167	11	1.074.715	767.652	3068-3833	245.649	245.649	202.637	262.294
4168-5000	10	1.166.829	844.439	3834-4600	261.002	261.002	214.943	277.556
5001-5833	9	1.228.239	921.179	4601-5367	276.352	276.352	227.223	292.818
5834-6667	8	1.289.655	982.602	5368-6133	291.706	291.706	239.504	308.080
6668-7500	7	1.351.065	1.044.005	6134-6900	307.059		317.213	323.342
7501-8333	6	1.412.477	1.105.415	6901-7667	322.278		264.074	338.604
8334-9167	5	1.473.629	1.136.122	7668-8433	337.768		276.350	353.866
9168-10773	4	1.504.596	1.166.829	8434-9200	353.119		288.637	369.128
10001-10833	3	1.536.118	1.197.537	9201-9667	368.476		300.917	384.391
10834-11667	2	1.566.007	1.212.887	9668-10773	220.261		313.806	399.653
11668-12500	1	1.596.714	1.228.239	10774-11500	399.175		325.479	414.933

CARRERA FUNCIONARIA BASE MINIMO NACIONAL 2016

0-833	15	454.486	345.298	0-767	175.034	162.725	143.489	182.200
834-1667	14	495.064	376.127	768-1533	189.477	176.093	155.275	197.166
1668-2500	13	535.643	406.957	1534-2300	203.790	189.459	167.061	212.133
2501-3333	12	576.223	437.788	2301-3067	218.169	202.827	178.847	227.099
3334-4167	11	616.802	468.619	3068-3833	232.546	216.193	190.635	242.065
4168-5000	10	657.380	499.449	3834-4600	246.924	229.561	202.421	
5001-5833	9	697.961	530.278	4601-5367	261.303	242.927	214.207	
5834-6667	8	738.537	561.110	5368-6133	275.682		225.933	
6668-7500	7	779.118	591.941	6134-6900	290.058		237.783	
7501-8333	6	819.697	622.769	6901-7667	289.137		249.569	
8334-9167	5	860.277	653.600	7668-8433	318.814		261.355	
9168-10000	4	900.855	684.431	8434-9200	333.193		273.141	
10001-10833	3	941.434	715.259	9201-9667	347.570		284.928	
10834-11667	2	982.013	746.090	9668-10773	361.948		296.715	
11668-12500	1	1.022.591	776.921	10774-11500	376.325		308.502	

Dictamen 36744: en cuanto el acceso al nivel superior, este opera, por expresa disposición legal, desde que el funcionario completa el puntaje requerido, por lo tanto, es dable concluir que desde ese mismo instante, le asiste el derecho a percibir, la remuneración correspondiente al mismo.

Por ende el pago corresponde desde el 12 de diciembre.

# Carrera Funcionaria

**N° 48.077. 23-IX-2004:** dable es manifestar que una vez que un funcionario ingresa a la dotación por la vía del concurso público, lo hace en la categoría respectiva y en un determinado nivel de aquélla, conforme al puntaje que resulte de la evaluación de sus antecedentes curriculares, esto es, en el de inicio u otro superior, pudiendo operar el cambio de nivel en la misma categoría, en la medida que alcance el puntaje requerido para ello.

De este modo, para ser "promovido" en la línea jerárquica de la categoría correspondiente, basta que el funcionario sume el puntaje necesario, que es fijado por cada Entidad, sin que se requiera la existencia de vacantes en ella, contemplándose, por ende, **un sistema de promoción automático** en la categoría en que se encuentra clasificado cada servidor.

# Carrera Funcionaria

Distinto es el caso cuando se trata de cambiar a una categoría diferente, sólo podrá accederse mediante el mecanismo del concurso público, pero solamente en el evento que existan horas vacantes.

El Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, sólo contempla un sistema de promoción automático respecto de los niveles dentro de la categoría en que se encuentre ubicado el funcionario, pero no así respecto de distintas categorías, puesto que, como se infiere claramente del contexto de las disposiciones de dicho texto legal, el servidor debe mantenerse en su categoría, sin que pueda pasar a otra diversa, salvo si el Municipio convoca a concurso público.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, es necesario concluir que para acceder a los niveles superiores, no debe convocarse a concurso público de antecedentes, pero sí cuando se trata de cambiar a otra diversa.



# Carrera Funcionaria



Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

# EXPERIENCIA

N° 30.993 Fecha: 28-V-2012: Asimismo, es necesario consignar que el 10 de junio de 2004, el Hospital Clínico de la Universidad de Chile suscribió con el Servicio de Salud Metropolitano Norte, un convenio de prestación de servicios que fue sancionado mediante la resolución N° 359, de ese año, de este organismo, en el que encargó al mencionado establecimiento hospitalario, la función de proporcionar a sus beneficiarios las prestaciones que allí se indican, de lo cual se concluye, tal como lo señaló el dictamen N° 44.822, de 2011, que ese hospital integra la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Norte.

Por consiguiente, y en concordancia con lo expresado en el dictamen recurrido, la mediación ante el Consejo de Defensa del Estado se aplica a las reclamaciones formuladas por los pacientes atendidos en el marco del convenio aprobado por la citada resolución N° 359, de 2004, en contra del Hospital Clínico de la Universidad de Chile, debido a que éste reúne las dos condiciones exigidas por el inciso primero del artículo 43 de la ley N° 19.966, ya que es un prestador público de salud y, además, integra la red asistencial del Servicio de Salud Metropolitano Norte, en virtud del referido acuerdo de voluntades.

**N° 69.156 Fecha: 21-IX-2016:** se le reconozca como experiencia los años que trabajó en la Fundación Profesor Aníbal Ariztía (en adelante la Fundación), institución asociada con el Hospital Luis Calvo Mackenna.

en el dictamen N° 2.436, de 2004, la experiencia a que alude la norma está referida al desempeño de labores en el sector salud, entendiéndose por tal el cumplimiento específicamente en el campo de actividades propias de dicho sector, en un establecimiento de ese tipo, sea que dependa directamente del Ministerio de Salud, de una municipalidad o de una corporación que haya ejecutado

los dictámenes Nos 30.930, de 1996 y 1.991, de 2013, se ha permitido considerar como experiencia, los servicios prestados en establecimientos de salud pero vinculados a un empleador particular, siempre que este último corresponda a una institución privada sin fines de lucro que administre establecimientos de salud en virtud de convenios celebrados con una municipalidad o la señalada secretaría de Estado.

la referida fundación ha mantenido un vínculo con el citado hospital a través de convenios aprobados por el Ministerio de Salud, desde el año 1997, en virtud de los cuales aquella se ha hecho cargo de diversas dependencias del ese establecimiento, para la ejecución de acciones de salud

Así, cabe concluir que los años prestados son válidos como experiencia para los efectos de ser clasificada en el nivel que corresponda dentro de su categoría, por lo que la Municipalidad de Puchuncaví deberá actuar en consecuencia conforme a los periodos de desempeño que la interesada logre acreditar.



## CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

### CONTRALORIA REGIONAL DE LOS LAGOS UNIDAD JURIDICA

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control ha precisado que la expresión “en el sector” que utiliza el citado artículo 38, debe entenderse referida al desempeño de labores en el sector salud, concebido éste en términos amplios comprendiendo el desempeño en atenciones de salud en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud. (Aplica dictamen N° 46.316, de 2004).

El referido pronunciamiento, además, precisa que debe entenderse por establecimiento público de salud aquella dependencia del sector público que organiza medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección y cuyo propósito es realizar o contribuir a la ejecución de las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma, aunque no dependa del Ministerio de Salud.

Al efecto, cabe indicar que la Secretaría Regional Ministerial de Salud no tiene el carácter de establecimiento público de salud, por lo que en la especie no se dan los supuestos que permitan computar el período durante el cual la interesada se desempeñó en la SEREMI de Salud de la Región de Los Lagos para los efectos del cómputo de los años de servicios a que se refiere el artículo 38, letra a), de la ley 19.378.

En mérito a lo expuesto, se tiene por atendida la

# Experiencia

**Experiencia:** el desempeño de labores en el sector, medido en bienios.

El reglamento de esta ley establecerá el procedimiento para reconocer los años de servicios efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en salud municipal.

Dicho reconocimiento se efectuará en base a la **documentación laboral y previsional** que permita acreditar los años que cada solicitante pida que se le reconozcan como servidos.

# Experiencia

**Art 31°.-** El puntaje de experiencia se concederá a los funcionarios por cada dos años de servicios efectivos. Para este efecto, se computarán los períodos continuos y discontinuos trabajados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, en cualquier calidad jurídica

ENTONCES, EL HONORARIOS ME SIRVE PARA EXPERIENCIA?



**Dictamen nº 31074 de 27 de Agosto de 1998:** kinesiólogo afecto a ley 19378 puede computar para los fines del factor experiencia a que se refiere art/37 inc/2 de dicho ordenamiento, el periodo durante el cual estuvo contratado a honorarios desempeñando funciones en el programa de control de obstrucciones respiratorias infantiles en la atención primaria de un servicio de salud. ello, porque art/31 inc/1 del dto 1889/95 salud, señala que resultan útiles para ese factor las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud o rehabilitación de la persona enferma que se hayan prestado en establecimientos de ese tipo, públicos, municipales o dependientes de corporaciones edilicias, en cualquier calidad jurídica, sin hacer distinción alguna.

así, como no existen antecedentes normativos que permitan limitar el alcance, no es lícito que el interprete lo efectúe, debiendo entenderse la expresión "cualquier calidad jurídica" utilizada por el mencionado art/31 inc/1 comprensiva de los contratados a honorarios

N° 13.772 Fecha: 20-IV-2017: Ahora bien, respecto de la experiencia, el [artículo 38](#), letra a), de la [ley N° 19.378](#), la define como el desempeño de labores en el sector, medido en bienios; en tanto que el artículo 31, inciso primero, del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, establece que para este efecto, se computarán los períodos continuos y discontinuos trabajados en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, en cualquier calidad jurídica; lo que hace posible concluir que a los servidores a honorarios que se incorporen a la dotación con contrataciones indefinidas, debe considerárseles el tiempo en el que prestaron servicios en esa calidad (aplica criterio contenido en el dictamen N° 31.074, de 1998).

**ORDINARIO N° 481/40, de 01.02.00:**  
en virtud del cual son útiles para el reconocimiento de la experiencia los períodos servidos bajo un contrato a honorarios en establecimientos públicos, municipales o de corporaciones de salud.

# Experiencia

**N° 22.993 Fecha: 27-VI-2000** El inciso segundo de la citada disposición reglamentaria, prescribe que el tiempo reconocido debe corresponder a servicios efectivamente prestados por los trabajadores, incluidos los períodos en comisión de estudios, **de modo que no son útiles para este objeto los períodos correspondientes a permisos sin goce de remuneraciones**, aunque ellos hayan sido reconocidos para efectos previsionales.

Para que opere el reconocimiento de los bienios, **el funcionario interesado debe solicitarlo** expresamente con la documentación laboral y provisional que acredite los años servidos.

30.868: No sirve lo de la junta nacional de auxilio y becas

# Experiencia

## ORD. N° 1446/67 06-Abr-2004

1) no resulta útil el tiempo que el funcionario se desempeñó para la misma corporación empleadora en el área de Educación.

2) debe considerarse solamente el tiempo de prestación efectiva de servicios en el sector salud público, municipal o en corporaciones municipales, y no el tipo de jornada de trabajo contratada.

3) El funcionario que ha sido promovido a la categoría superior, conserva y debe considerarse el tiempo de servicios prestados en la categoría anterior, para los efectos del reconocimiento de la experiencia.

**ORD. : N° 3169 / 053 :** Corresponde reconocer para los efectos de la experiencia que contempla la letra a) del artículo 38 de la ley 19.378, solamente el tiempo servido por la funcionaria en el Centro de Salud Carol Urzúa Ibáñez que administra la Corporación Municipal de Peñalolén, pero no es útil para dicho reconocimiento el período laborado por la misma trabajadora en la Municipalidad homónima

# Experiencia

**22.993 de 2000.** procede reconocer a auxiliar paramédico, contratado en categoría/d de ley 19378, el tiempo servido como auxiliar de servicio, actualmente categoría/f, en el hospital de victoria, para el factor experiencia.

para reconocer bienios cumplidos se requiere que este haya prestado servicios efectivos, continuos o discontinuos, en el sector salud, **sin que la ley ni el reglamento respectivo exijan que tales labores correspondan a funciones PROPIAS DE LA CATEGORÍA EN QUE SE ENCUENTRA UBICADO EL FUNCIONARIO.**

**por tanto, no procede exigir un requisito adicional** que la normativa pertinente no ha contemplado, mas si se considera que en el art/31 inc/1 del dto 1889 mencionado, **dispone expresamente que los servicios pueden ser prestados en cualquier calidad jurídica.**

para que opere el reconocimiento, el funcionario interesado debe solicitarlo expresamente con la documentación laboral y previsional que acredite los años servidos

# Experiencia

**42.034 de 1996:** Periodo como docente de universidad de talca como docente no son útiles para reconocimiento de experiencia.

**4833 de 1997:** tiempo desempeñado en el programa de expansión de recursos humanos no puede ser reconocido para experiencia

**25.361 Fecha: 02-V-2012,** a través de los dictámenes N°s. 46.316, de 2004, y 42.841, de 2008, entre otros, ha precisado que la expresión "en el sector" debe entenderse referida al desempeño de labores en el sector salud, que comprende labores en atenciones de salud en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud, en cualquier calidad jurídica.

Agregan los citados pronunciamientos, que debe entenderse por **establecimiento público de salud** aquella dependencia del sector público que organiza medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección y cuyo propósito es realizar o contribuir a la ejecución de las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma, aunque no dependa del Ministerio de Salud.

# Experiencia

procede reconocer para el cómputo de los bienios los años de servicios efectivos desempeñados en el sector salud, entendiéndose por tales los cumplidos específicamente en el campo de actividades propias de dicho sector en un establecimiento de ese tipo, aunque no haya formado parte del sistema nacional de servicios de salud o de su predecesor, ni dependido del Ministerio de Salud

Al efecto, corresponde precisar que el Hospital Militar de Santiago constituye una repartición del Ejército de Chile, dependiente del Ministerio de Defensa Nacional y, en tal carácter, forma parte de la Administración del Estado, revistiendo la naturaleza jurídica de servicio fiscal

Por consiguiente, cabe concluir que en la especie se cumplen los supuestos que permiten considerar el período durante el cual la interesada se desempeñó en el citado establecimiento hospitalario, para los efectos del cómputo de los bienios



**N° 24.135 Fecha: 31-III-2016:** En ese contexto, es menester precisar que la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 2.272, de 1998 y 1.991, de 2013, ha manifestado que el elemento experiencia, a que alude el citado [artículo 38](#) de la [ley N° 19.378](#) como constitutivo de la carrera funcionaria del personal afecto a esa normativa, solo se encuentra referido al desarrollo de labores **en el sector salud, comprendiendo cualquier tipo de atención que corresponda al desempeño en establecimientos públicos, municipales o corporaciones de salud municipal.**

De este modo, acorde con el anotado dictamen N° 2.272, de 1998, no resulta procedente considerar los servicios prestados en el área de salud para empleadores particulares, salvo que hayan sido desempeñados en instituciones privadas sin fines de lucro, que administren establecimientos de salud en virtud de convenios suscritos con una municipalidad para realizar atención primaria de salud, pues solo en tal caso, según el mencionado [artículo 2°](#), letra a), de la [ley N° 19.378](#), debe entenderse que tales labores han sido efectuadas en un establecimiento de atención primaria de salud.

## N° 24.135 Fecha: 31-III-2016

Pues bien, en la situación de la especie, se advierte que el convenio suscrito entre la Municipalidad de Huechuraba y la Fundación Cristo Vive-Formación Laboral, aprobado por el decreto N° 2.422, de 2015, señala en su cláusula primera que “La Fundación y la Municipalidad reconocen la necesidad de la comunicación y difusión de las capacitaciones gratuitas, y de las actividades que ambas instituciones realizan en los establecimientos de salud que posee y administra “La Municipalidad” en la comuna”.

Por consiguiente, es posible concluir que los términos del convenio celebrado con fecha 13 de julio de 2015, entre la Fundación Cristo Vive-Formación Laboral y la Municipalidad de Huechuraba no permiten que los servicios prestados por un profesional de la salud en dicha entidad privada sin fines de lucro sean considerados para determinar el elemento experiencia a que se refiere la [ley N° 19.378](#).

# Y el plazo fijo tiene experiencia?

**Dictamen nº 20079 de Contraloría General de la República, de 14 de Marzo de 2016**

## **Dictamen nº 20079 de Contraloría General de la República, de 14 de Marzo de 2016**

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, tal como se indicara en el dictamen N° 66.743, de 2015, el personal contratado a plazo fijo debe ser incorporado en el nivel que corresponda, de acuerdo con su experiencia y capacitación, como si hubiese ingresado a la dotación en calidad de contratado indefinidamente, sin que ello, por cierto, pueda entenderse que obedece a la existencia de una carrera funcionaria para aquel.

En efecto, tal como se colige de lo dispuesto en la letra a) del artículo 23 de la citada ley N° 19.378, la remuneración que corresponde a los funcionarios regidos por dicho texto estatutario, es aquella que tienen “derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley”, lo que resulta aplicable tanto a los contratados indefinidamente como aquellos que lo fueren a plazo fijo.

En ese orden de consideraciones, en el evento que el municipio no haya contado con los antecedentes que permitieran reconocer el puntaje por experiencia a la época de la primera contratación a plazo fijo efectuada, sino que aquellos le fueren proporcionados durante la vigencia de dicho vínculo, la entidad edilicia tendrá que tener en cuenta esa documentación al momento de renovar tal contratación, debiendo ubicar al funcionario de que se trate en el nivel correspondiente dentro de la respectiva categoría.

En ese contexto, se advierte que el órgano comunal tuvo conocimiento - a lo menos- desde el 3 de diciembre de 2013 de la existencia de un certificado que acreditaba el desempeño previo del señor Fuentes Sepúlveda en la Fundación Hospital San José de Puerto Varas, lo que conforme se precisó en el oficio N° 374, de 2015, de la Contraloría Regional de Los Lagos, era útil para ser considerado en el factor experiencia de la citada ley N° 19.378.

A su turno, si bien el certificado de que se trata se remitió por parte del señor Fuentes Sepúlveda vía correo electrónico, es necesario precisar que dicha modalidad resulta ajustada a derecho, toda vez que la incorporación de tales tecnologías de la información y comunicación se condice con los principios de celeridad, economía procesal, no formalización, eficiencia y eficacia que rigen el ejercicio de la función pública, (aplica dictamen N° 12.550, de 2015).

**Paga retroactivo**

6.856 Fecha: 27-II-2017 el personal contratado a plazo fijo debe ser incorporado en el nivel que corresponda, de acuerdo con su experiencia y capacitación, como si hubiese ingresado a la dotación en calidad de contratado indefinidamente, sin que ello, por cierto, pueda entenderse que obedece a la existencia de una carrera funcionaria para aquel.

En efecto, tal como se colige de lo dispuesto en la letra a) del artículo 23 de la citada ley N° 19.378, la remuneración que corresponde a los funcionarios regidos por dicho texto estatutario, es aquella que tienen "derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley", lo que resulta aplicable tanto a los contratados indefinidamente como aquellos que lo fueren a plazo fijo.

Ahora bien, en ese orden de consideraciones, cumple con manifestar que la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control contenida en el dictamen N° 20.079, de 2016, precisó que en el evento que el municipio no haya contado con los antecedentes que permitieran reconocer el puntaje por experiencia a la época de la primera contratación a plazo fijo efectuada, sino que aquellos le fueren proporcionados durante la vigencia de dicho vínculo, la entidad edilicia tendrá que tener en cuenta esa documentación al momento de renovar tal contratación, debiendo ubicar al funcionario de que se trate en el nivel correspondiente dentro de la respectiva categoría.

En ese contexto y en armonía con lo precisado en el citado dictamen N° 20.079, de 2016, la Municipalidad de Traiguén debió considerar a la época de la primera contratación a plazo fijo del señor Vera Palma, la experiencia con que contaba aquel, de manera de asimilarlo al nivel y categoría que correspondía como si hubiese ingresado a la dotación en calidad de contratado indefinidamente, no pudiendo entenderse por cierto, que aquello obedece a la existencia de una carrera funcionaria a su respecto.

En consecuencia, la Municipalidad de Traiguén deberá dejar sin efecto la contratación a plazo fijo de que se trata, debiendo ubicar al señor Vera Palma en el nivel correspondiente dentro de la respectiva categoría de acuerdo a su experiencia y capacitación, informando de ello a la Contraloría Regional de La Araucanía en el plazo de veinte días hábiles contado desde la recepción del presente oficio.

ORD. Nº2676/044, 24-jun-2008: De acuerdo con el preciso tenor del artículo 22 de la ley del ramo, en lo pertinente, el legislador ha establecido que cada vez que un funcionario provenga de otro establecimiento de salud municipal, dicho empleado tendrá derecho a que se le ubique, a lo menos, en el nivel que ocupaba en su anterior empleo, y de acuerdo con la regla de interpretación de la ley, contenida en el artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu.

De ello se deriva que el funcionario proveniente de otro establecimiento de salud, tiene expresamente reconocido el derecho para ser clasificado por su nuevo empleador, a lo menos, en el nivel que ocupaba en su empleo anterior, por lo que atendido el expreso mandato legal señalado, el nuevo empleador está impedido de aplicar una suerte de nueva evaluación clasificatoria del funcionario según los puntajes exigidos para el nuevo establecimiento del trabajador.

Por las mismas razones, la diferencia de puntaje que eventualmente pudiere existir con ocasión del cambio de entidad, ello resulta inocuo e irrelevante para los efectos de la carrera funcionaria, toda vez que al ser clasificado el funcionario, a lo menos, en el nivel que tenía en el empleo anterior, a partir de entonces deberá evaluarse la promoción del trabajador a los niveles superiores de acuerdo con la experiencia y capacitación que acredite en lo futuro.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que los funcionarios de salud primaria municipal que provengan de otro establecimiento municipal, tienen derecho a que se les clasifique, a lo menos, en el nivel que ocupaban en la anterior entidad administradora, cualquiera que sea el puntaje exigido por el nuevo empleador para el nivel respectivo.

# CAPACITACIÓN



N° 32.042

22-VIII-2000:

## DESCANSO COMPENSATORIO EN CURSOS DE CAPACITACIÓN FUERA DE LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

Debe tenerse presente, del mismo modo, que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 25 de Ley N° 18.834, la asistencia a cursos obligatorios fuera de la jornada de trabajo dará derecho a un descanso complementario igual al tiempo efectivo de asistencia a clases.

- ES OBLIGACION CAPACITAR AÑO A AÑO?
- DONDE DICE?

N° 2.563 Fecha : 11-I-2013:En síntesis, si bien el ordenamiento jurídico no contiene un precepto legal que obligue a un municipio a capacitar a todos y cada uno de sus funcionarios, en un determinado período, del conjunto de preceptos legales y reglamentarios reseñados, es posible concluir que las entidades administradoras de salud municipal tienen el deber de dar cumplimiento a las normas que inspiran el proceso de capacitación del personal regido por la ley N° 19.378, en la forma antes indicada.

En segundo término, en cuanto a las consecuencias que acarrearía el no propender a la capacitación de los funcionarios regidos por el señalado Estatuto, cumple con hacer presente que la normativa analizada no contempla una sanción específica por tal inobservancia, sin perjuicio de lo cual, es posible señalar que, en general, no dar cumplimiento al conjunto de disposiciones descritas, relativas al imperativo de fomentar la capacitación de su personal, puede importar desatender los deberes que el ordenamiento jurídico le ha encomendado a dichas entidades, lo que, eventualmente, podría generar responsabilidad administrativa para aquellos servidores encargados de promover la capacitación del personal y que en forma negligente no tiendan a ello, materia que deberá ser examinada en cada caso.

**Dictamen 43196, 9-11-99:** “procede que municipio reconozca a sus funcionarios de atención primaria de salud para el periodo siguiente, el puntaje que exceda de los 150 puntos que por capacitación pueden acumular en cada año calendario.

ello, porque, si bien no es posible que un funcionario compute más de 150 puntos en cada año, nada impide que el excedente de puntaje por capacitación sea acumulado para el año siguiente, toda vez que el sistema contemplado en dto 1889/95 salud, precisamente establece un sistema acumulativo de puntajes, según lo previene art/42 de ley 19378 y art/50 del reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por dicha ley.

lo contrario significaría que en el hecho, ningún funcionario pudiera acumular por capacitación, el tope de puntaje de 4500 puntos establecido en art/54 del decreto citado, para la totalidad de la carrera funcionaria”

Ord. 1024/21: Ahora bien, la ley y el respectivo reglamento garantizan a los trabajadores el desarrollo de una carrera funcionaria mediante el reconocimiento de los elementos experiencia y capacitación, de manera que la circunstancia de que una funcionaria haya ganado el concurso interno convocado por la ley 20.858 no puede constituir un impedimento para que se le reconozcan las actividades de capacitación que tenga a su haber, en primer lugar, por no existir norma alguna que impida tal reconocimiento ni en la normativa que regula la carrera funcionaria ni en la ley 20.858. En segundo lugar, porque entenderlo de esa manera sería considerar que la ley castiga a aquellos funcionarios que ganaron el concurso interno exigido por la ley 20.858, cuya finalidad ha sido favorecerlos por la vía de ajustar la dotación a los porcentajes contemplados por la ley 19.378 y disminuir el porcentaje de contratados a honorarios.

Con este mismo criterio se ha pronunciado esta Dirección en materia de recontratación de un funcionario de atención primaria de salud jubilado en cuyo caso mediante dictamen N°1446/67, de 06.04.04, en lo pertinente, ha señalado que "el reingreso de un trabajador al sistema con un nuevo contrato, no impide el reconocimiento de la experiencia y capacitación para los efectos de la carrera funcionaria". El criterio antes expuesto, referido al reconocimiento de la capacitación de un funcionario jubilado, resultaría igualmente aplicable para resolver la presente inquietud, referida al reconocimiento de la capacitación de una funcionaria que gana el concurso interno dispuesto por la ley 20.858.

**Dictamen nº 13772, de 20 de Abril de 2017:** En cuanto a la capacitación, cumple con precisar que para que esta sea reconocida, acorde, entre otros, con los artículos 39, 40 y 45 del ya indicado decreto N° 1.889, de 1995, debe estar incluida en el programa de capacitación municipal, que el servidor que la ejecute cumpla con la asistencia mínima requerida y que haya aprobado la evaluación final; por lo que en la medida que se de satisfacción a tales exigencias, no habría inconveniente en reconocer las capacitaciones del personal.

- Puedo participar de una capacitación si estoy con licencia medica

**N° 57.871 Fecha: 12-XII-2005:** Si bien los artículos 53 y siguientes del estatuto administrativo no prohíben la participación en tales certámenes de servidores que se encuentran haciendo uso de una licencia médica, cualquiera sea el tipo de estas, conforme a los artículos 111 de la ley 18834, en su texto refundido contenido en el dfl 29/2004 hacienda; 194 inc/1, 195, 197, 198 y 199 del código del trabajo; 50, 51, 55 y 57 del dto 3/84 salud, quienes gozan de una licencia médica común, maternal o por enfermedad grave del hijo menor de un año, no pueden renunciar a esa franquicia, encontrándose obligados a mantener el reposo ordenado en la respectiva prescripción del profesional autorizado para extenderla.

atendida la finalidad del derecho analizado, o sea, la recuperación de la salud del trabajador o la atención del menor gravemente enfermo, así como el cuidado de la madre y del hijo durante el embarazo y el puerperio y, además, en consideración a los términos amplios de las prohibiciones impuestas tanto al trabajador como al empleador, este último está obligado no solo a impedir que el servidor con licencia realice las labores para las cuales fue nombrado o contratado, sino que también, dentro del marco de sus facultades de control respecto de sus funcionarios, debe velar porque estos no efectúen alguna actividad que signifique el quebrantamiento del reposo que impone ese beneficio. Contrariamente, quienes estén haciendo uso de su feriado, pueden participar en concursos de promoción, porque no existe en el ordenamiento jurídico disposición alguna que se los impida y, consecuentemente, el organismo respectivo no tiene atribuciones para prohibirle tal intervención.



# Capacitación

## 32211 de 1998

cambio a un nivel superior **se produce una vez que el interesado reúne el puntaje fijado para aquel**, no a contar de la fecha en que se efectuó el reconocimiento de la actividad de capacitación, ni desde el 1 de septiembre del año respectivo como sostiene municipalidad ocurrente.

ello, porque se infiere claramente la existencia de una relación entre el sistema acumulativo del puntaje obtenido en todos o cualquiera de los elementos constitutivos de la carrera funcionaria, cuya sumatoria permite el acceso a niveles superiores y el modo en que han de reconocerse los puntajes para cualquiera de ellos.

# Capacitación

**Capacitación:** Es el perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos o estadías programados y aprobados en la forma señalada por esta ley. La entidad administradora debe propender a la capacitación de su dotación, que podrá ser en el territorio chileno como el extranjero.

Los funcionarios del sistema **tendrán derecho** a participar hasta por cinco días en el año, con goce de sus remuneraciones, en actividades de **formación**, capacitación o **perfeccionamiento**.

## DE QUIENES SON?

# Capacitación

## Dictamen N° 40049 de 1995

Los funcionarios del sistema tendrán derecho a participar, hasta por 5 días en el año, con goce de remuneraciones, en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento, reguladas por reglamento. Este precepto no señala la forma en que debe medirse la capacitación, sino que se limita a autorizar la ausencia de los respectivos servidores por motivos de capacitación, hasta durante cinco días laborales, entregando al reglamento la tarea de regular dicha capacitación.

# Capacitación

**Al ingreso, le concedo todo el puntaje o solo lo que corresponde a cada categoría?**

**Ejemplo: Funcionario tiene 450**

**le entrego si fuera A o B, 150 o los 450?**

**ARTICULO 49º.- Al momento del ingreso del funcionario a la dotación, le será asignado el puntaje correspondiente a la capacitación que haya realizado previamente, válida para la Carrera Funcionaria definida por el municipio**

# Capacitación

**ARTICULO 27º.-** El funcionario ingresará a la carrera en cada categoría en el nivel 15 o de inicio o en aquel que quedare ubicado, conforme al puntaje que resulte de la evaluación de sus antecedentes curriculares en el respectivo concurso.

**ARTICULO 49º.-** Al momento del ingreso del funcionario a la dotación, le será asignado el puntaje correspondiente a la capacitación que haya realizado previamente, válida para la Carrera Funcionaria definida por el municipio.

# Capacitación

**N° 32430 de 2008:** Asimismo, el artículo 37 de la ley citada, define la carrera funcionaria como el conjunto de disposiciones y principios que regulan la promoción, la mantención y el desarrollo de cada funcionario en su respectiva categoría, especificando que todos ellos estarán clasificados en un nivel determinado, conforme a su experiencia y su capacitación.

**N° 25327 de 2013:** Por su parte, el artículo 26 del decreto N° 1.889 de 1995, del Ministerio de Salud -Reglamento de la Carrera Funcionaria-, prevé, en lo que interesa, que cada entidad administradora establecerá los puntajes de la carrera funcionaria asignando un máximo a la experiencia y a la capacitación y distribuirá la suma de los puntajes máximos entre los 15 niveles que la conforman, de modo tal que cada nivel tenga fijado un rango, resultado de la suma de esos dos elementos

# Capacitación

Los porcentajes de cada nivel se traducirán en puntaje válido para la carrera funcionaria.

El Programa de Capacitación Municipal será formulado anualmente sobre la base de los criterios definidos por el Ministerio de Salud al efecto, en relación a los Programas de Salud Municipal, previa revisión y ajuste presupuestario por las Entidades Administradoras y será enviado a más tardar el día 30 de diciembre de cada año

# Capacitación

**Cursos:** Las actividades de capacitación programadas de tipo teórico y práctico, que tienen por objeto desarrollar las competencias que se requieren para el desempeño de la respectiva categoría o área funcional.

**Estadías:** las actividades de capacitación programadas de carácter eminentemente práctico que podrán ser realizadas en su establecimiento o fuera de él, que tienen por objetivo el aprendizaje en el trabajo de las competencias que requiere el personal para incorporar las innovaciones tecnológicas o desarrollar nuevas habilidades en el área funcional de desempeño.



# Capacitación

## Cuanto debo reconocer por año de puntaje?

**ARTICULO 54º.-** Cada trabajador no podrá computar más de 150 puntos en cada año calendario, ni acumular más de 4.500 puntos durante la totalidad de su carrera funcionaria regida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

A o B: 150.

C, D, E y F: 117.

**SEGURO?**

**Capacitación. N° 80.556 - 2013.** El reglamento municipal respectivo, impide a los funcionarios de las categorías C, D, E y F, sin justificación alguna, obtener el máximo de 150 puntos en cada año por concepto de capacitación, previsto en el art. 54, lo **que implica una contravención al ordenamiento jurídico** que incide en la carrera funcionaria y constituye un trato diferenciado entre aquellos.

No es posible determinar si el municipio ha hecho uso de la facultad contenida en el art. 48, ya que en él se limita a consignar los mismos valores respecto a la ponderación del nivel técnico, sin hacer diferencia alguna en cuanto a aquella realizada por los funcionarios pertenecientes a las categorías A y B.

**La aludida tabla de convertibilidad no se ajusta a derecho**, por cuanto establece diferencias entre actividades de capacitación realizadas por servidores de distintas categorías, sin que se hayan acompañado antecedentes que permitan determinar que no ha existido arbitrariedad en su elaboración, motivo por el cual la Municipalidad de Vitacura deberá adecuar el reglamento municipal pertinente y adoptar las medidas necesarias para regularizar la situación.

N° 17.890 Fecha: 17-V-2017: si procede que el reglamento comunal de la carrera funcionaria del personal regido por la ley N° 19.378, fije rangos de puntajes por concepto de capacitación diferenciados por categorías

Además, en su artículo 54, ubicado en el párrafo 6°, denominado “De la Capacitación”, previene que “Cada trabajador no podrá computar más de 150 puntos en cada año calendario, ni acumular más de 4.500 puntos durante la totalidad de su carrera funcionaria regida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal”.

De lo anotado se infiere, como cuestión previa, que el reglamento comunal no puede establecer puntajes distintos para las actividades de capacitación de aquellos que resulten de la aplicación de las normas contempladas en el decreto N° 1.889, de 1995, sin perjuicio de la posibilidad de otorgar, de acuerdo con el artículo 48 de este texto reglamentario, un mayor valor en la ponderación del nivel técnico para los funcionarios de las categorías a) y b) del artículo 5° de la ley N° 19.378.

Precisado lo anterior, y en lo relativo a si procede que el reglamento municipal de que se trata establezca rangos de puntajes distintos a los previstos en el aludido decreto N° 1.889, de 1995, para el elemento capacitación en comento, cabe recordar lo indicado en el citado artículo 22 de la ley N° 19.378, en cuanto a que los órganos comunales tendrán autonomía para determinar, en lo que interesa, la ponderación de la capacitación para efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo, contexto en el cual deberán tener presente los límites a que se refiere el artículo 54 del referido reglamento.

## Requisitos para el reconocimiento:

- a) Estar incluido en el Programa de Capacitación municipal.
- b) Cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación,
- c) Haber aprobado la evaluación final.

**Dictamen N° 9.741 Fecha: 12-II-2013:** Agregan, los artículos 46, y 26 de los citados cuerpos normativos, respectivamente, que los interesados deberán presentar la documentación que acredite la **duración en horas pedagógicas, la asistencia y evaluación** de las gestiones de capacitación realizadas en los doce meses anteriores, hasta el 31 de agosto de cada año.

N° 54.756 Fecha: 3-XI-2004: Precisado lo anterior, cabe señalar que fiscalizadores de esta Contraloría General se constituyeron en la Municipalidad de El Bosque, informando que la recurrente desde el 1 de Noviembre de 1995 hasta Enero de 2004, no se encontraba ubicada en el nivel que le correspondía, ya que acorde a los cálculos efectuados, utilizando el procedimiento establecido en el dictamen 24.646 de 2000, de este Organismo de Control, que concluyó que debía multiplicarse la duración por el factor de evaluación y éste por el nivel técnico, para determinar el puntaje de capacitación, debería estar clasificada en el nivel 7 de su categoría y no en el nivel 3, como la ubicara la Municipalidad.

# Como entrego el puntaje:

- a) Duración de las actividades de capacitación.
- b) Evaluación de la actividad de capacitación.
- c) Nivel técnico y especialización.

# Capacitación

Los funcionarios deberán presentar la documentación que certifique la duración en horas pedagógicas, la asistencia y la evaluación de la actividad de capacitación realizada durante el año, hasta el 31 de agosto de cada año.

**Dictamen 31.910 de 1996. Acumulación de capacitación**

**Qué pasa con el certificado que es de hace más de dos años?**

**2.563 de 2013:** Se ha precisado que mientras un servidor se encuentre desempeñando funciones en un establecimiento de salud municipal, puede obtener el reconocimiento de sus actividades de capacitación en cualquier momento, independientemente del año en que realice los cursos que fueren pertinentes, de tal forma que si la documentación respectiva *no es presentada antes del 31 de agosto de un determinado año, nada obsta a que ella pueda ser acompañada después*, EN CUYO EVENTO SU CAMBIO DE NIVEL PROCEDERÁ DESDE LA ÉPOCA EN QUE SE COMPLETE EL PUNTAJE NECESARIO PARA ELLO.  
(50.736, de 1999)



**14298 de 2015:** ....de tal forma que si la documentación pertinente no es presentada antes del 31 de agosto de una determinada anualidad, nada obsta a que se acompañe después, evento en el cual el cambio de nivel procederá desde la época en que se complete el puntaje necesario para ello.

Aparece que la recurrente realizó diversos cursos de capacitación durante el período comprendido entre los años 2005 y 2007, los que no acreditó ante el Departamento de Salud Municipal de Lota, sino hasta el 2008.

Siendo así, y atendido que la recurrente acreditó las actividades de capacitación realizadas durante el período 2005-2007, recién el año 2008, es dable señalar que el puntaje derivado de las mismas debió serle reconocido por la Municipalidad de Lota el 2009.

# Capacitación. Puntaje

## **Duración:**

- ▶ menos de 16 horas 25
- ▶ entre 17 y 24 horas 45
- ▶ entre 25 y 32 horas 65
- ▶ entre 33 y 40 horas 80
- ▶ entre 41 y 79 horas 90
- ▶ 80 horas y más 100

## **Evaluación:**

- ▶ Evaluación Mínima 0,4
- ▶ Evaluación Media 0,7
- ▶ Evaluación Máxima 1,0

## **Nivel Técnico Factor**

- ▶ Bajo 1,0
- ▶ Medio 1,1
- ▶ Alto 1,2

N° 77.560 Fecha: 12-XII-2011: No obstante y tal como lo manifestara el dictamen N° 44.862, de 2000, de este Órgano Fiscalizador, debe tenerse presente que la disposición por la autoridad del cumplimiento de labores de servicio en ciudades a una gran distancia del lugar en que las funcionarias con derecho de alimentación habitualmente trabajan, podría imposibilitar el ejercicio de esa prerrogativa, si se considera el tiempo que demandarían los viajes de traslado para ejercerlo. Por otra parte, y tal como lo señaló el dictamen N° 67.603 de 2011, si una funcionaria debe participar, en representación del servicio del cual depende, en actividades que deban ejecutarse en comunas y zonas geográficas distantes del lugar de su desempeño habitual y que son propias del cargo que ejerce, en tales circunstancias, la autoridad deberá arbitrar en forma oportuna las medidas necesarias en orden a no afectar el derecho irrenunciable que a ésta le asiste de proporcionar alimento a su hijo menor de dos años, sin perjuicio de que, de ser necesario, pueda operar la subrogación.

De este modo, resulta improcedente que un servicio público disponga, en tales condiciones, un cometido funcionario o una comisión de servicios para que una trabajadora se traslade a una localidad situada a una distancia tal que le imposibilite el ejercicio del derecho de que se trata, hipótesis que es igualmente aplicable en caso que la funcionaria se desempeñe en calidad de subrogante de alguna autoridad, como acontecería en la especie.

Por lo tanto, cabe concluir que conforme a la normativa y jurisprudencia citadas, no se ajustó a derecho la orden o disposición en virtud de la cual la señora Galia Díaz Riffo debía cumplir funciones en la aludida localidad, puesto que ello hacía imposible, en la práctica, el ejercicio del derecho a alimentación de que gozaba, atendido que esa zona distaba de su lugar de residencia en más de 670 kilómetros, correspondiendo que la Contraloría Regional de Valparaíso inicie las diligencias necesarias a fin de indagar las eventuales responsabilidades administrativas que de estas circunstancias derivaren para quienes lo hubieren ordenado.

# Asignación de Postítulo

Darán derecho los siguientes títulos y diplomas de perfeccionamiento de postgrado: cursos y estadías de perfeccionamiento; especializaciones por profesión; diplomas, magíster y doctorados.

**Para otorgar esta asignación se considerarán los siguientes criterios:**

- a) Para una o más actividades de postgrado de hasta 1000 horas de duración en total, se podrá otorgar hasta un 5% del sueldo base mínimo nacional de la categoría correspondiente
- b) Para una o más actividades de postgrado que sumen entre 1.001 y 2.000 horas de duración en total, se podrá otorgar hasta un 10% del sueldo base mínimo nacional de la categoría correspondiente.
- c) Para una o más actividades de postgrado que sumen más de 2.001 horas de duración en total se podrá otorgar hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional de la categoría correspondiente.

# Capacitación

**3.121 de 22 -12- 2004:** Alcalde solicita un pronunciamiento acerca de la procedencia de pagar la asignación del artículo 42 de Ley N° 19.378, en el caso de una funcionaria que aprobó un **diplomado bajo la modalidad de "autoaprendizaje a distancia"**.

Esta dentro de las actividades de perfeccionamiento que dan derecho a percibir la asignación, ello porque la normativa no alude a la forma en que deberán realizarse las actividades de perfeccionamiento, esto es, si debe ser presencial, semipresencial o bajo la modalidad de autoaprendizaje a distancia, sino que solo señala que el reglamento determinara las becas y cursos que cumplan con los requisitos y el porcentaje sobre el sueldo base mínimo nacional que corresponde a cada uno.

**46.943 Fecha : 16-VIII-2010:** Como puede advertirse claramente de las disposiciones legales y reglamentarias anotadas, si una actividad calificada como de posgrado y que, por ende, da derecho a la asignación de perfeccionamiento, y a su vez, satisface las tres exigencias establecidas para la capacitación, igualmente será útil para los efectos de la carrera funcionaria.

Los dictámenes N°s. 37.435, de 1999, y 3.121, de 2004, en los que se fundamenta la Sede Regional en el oficio N° 4.907, de 2009, para sostener una conclusión contraria, no permiten afirmar ese criterio, por cuanto, por el primero establece que un grado académico no era apto para la capacitación, dado que no estaba incorporado en el programa de capacitación municipal y, el segundo, determina que un diplomado a distancia no era susceptible de ser incluido en la capacitación, puesto que no cumplía con el requisito de asistencia

**Dictamen nº 6677 de 26 de Enero de 2016:** solicita un pronunciamiento acerca de la pertinencia de considerar los denominados cursos “a distancia” o “virtuales” para efectos del elemento capacitación

la Subsecretaría de Redes Asistenciales indicó que, si bien del tenor literal de la reglamentación en la materia podría entenderse que los cursos de que se trata no son aptos para efectos de capacitación -toda vez que aquellos no cumplen con el requisito de asistencia-, cabe tener presente que la regulación en cuestión data del año 1995, época en que la realidad laboral, educacional y tecnológica era muy distinta a la actual.

En ese orden de consideraciones, en lo concerniente a la exigencia establecida en la letra b) del artículo 45 del decreto en análisis, esto es, el cumplimiento de la asistencia mínima necesaria para la aprobación de los cursos de que se trata, debe entenderse por tal, atendida su finalidad, la participación de los intervinientes en las actividades que componen dichas capacitaciones, y cuyo objeto es conseguir que los funcionarios aprendan los contenidos que en ellas se imparten, y luego los apliquen.

Ahora bien, para que dicha participación pueda ser considerada para el cumplimiento del requisito de asistencia mínima, es menester que los cursos en cuestión establezcan una forma de computarla.

En ese contexto, la circunstancia de que los cursos en comento se dicten de manera “virtual” o “a distancia” no altera el hecho de que se deba registrar o acreditar la participación de los funcionarios en aquellos mediante el cumplimiento de una asistencia mínima, para que puedan ser considerados para efectos del elemento capacitación.

En consecuencia, en mérito de los argumentos expuestos, es dable concluir que procede considerar los cursos “a distancia” o “virtuales” para efectos del elemento capacitación de la carrera funcionaria del personal regido por la ley N° 19.378, en la medida que las capacitaciones de que se trata establezcan dentro del respectivo programa, módulos o actividades que permitan que los funcionarios demuestren la manera de proceder en situaciones relacionadas con el curso que se imparte, esto es, experiencias prácticas, y contemplen un método de registro de la participación, en la especie, asistencia mínima, de los servidores municipales en aquellos, en la forma indicada en el presente pronunciamiento.



**ORD. N°6521/080 - 11-dic-2015:** Esta Dirección interpretando dichas normas jurídicas, de manera reiterada, entre otros, en dictámenes N°5414/256, de 17.12.03; N°4810/223, de 17.12.01 y N°2785/156, de 28.08.02, ha señalado, en lo pertinente a su consulta, que la asignación de perfeccionamiento de postgrado contemplada por el inciso final del artículo 42 de la ley N° 19.378 es sin perjuicio del derecho del funcionario a quien corresponda ese beneficio para solicitar el reconocimiento del curso o grado académico respectivo como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.

los títulos y diplomas de posgrado correspondientes a becas u otras modalidades de perfeccionamiento de posgrado sólo dan derecho a los funcionarios de las letras a) y b) a percibir la asignación especial de hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional de que trata el inciso final del artículo 42, no resultando jurídicamente procedente que sean considerados para los efectos del factor capacitación de la carrera funcionaria de estos dependientes, por cuanto se trata de una actividad diferente a la que se indica la primera parte del inciso final del precepto en estudio como también de las actividades a que se refiere el inciso 1° de dicha norma.

De los preceptos reglamentarios transcritos se desprende que los cursos y estadías que componen el elemento capacitación sólo pueden ser considerados para tales efectos cuando concurren copulativamente los tres requisitos básicos antes señalados.

En la especie, sin señalar situaciones concretas, se consulta, en general, por cursos de capacitación que se encontrarían comprendidos dentro de los lineamientos impartidos por el Ministerio de Salud y que, además, estarían inscritos dentro del plan anual de capacitación de la Corporación Municipal de Valparaíso, de suerte tal que, en opinión del suscrito, en la medida que los funcionarios que hayan participado de esas actividades hayan satisfecho los otros requisitos exigidos, esto es, hayan cumplido con la asistencia mínima para su aprobación y hayan aprobado la evaluación final, no se ve inconveniente para que dichas actividades de capacitación puedan ser consideradas para los efectos del elemento capacitación.

Sin perjuicio de lo anterior cabe señalar que si bien la normativa no efectúa distingos respecto de aquellas actividades que se realicen de manera virtual, semi-presencial presencial, cabe tener en cuenta que el cumplimiento del segundo de los requisitos exigidos, esto es, cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, deberá ser comprobado de manera diferente en los dos primeros casos.

**28.193 de 2003:** En este contexto, por lo tanto, al habersele reconocido erróneamente al señor R.V. actividades de capacitación que no cumplían con las exigencias referidas precedentemente, debió haber sido reubicado en el nivel al cual debía pertenecer una vez descontado los cursos equivocadamente reconocidos, situación que no ocurrió en la especie.

**no cabe exigir su reintegro, ello por cuanto se debió a un error de la Administración que no puede afectar a quienes han actuado de buena fe** y en el convencimiento de que se ha procedido dentro de un ámbito de legitimidad. (Aplica dictamen 37.502 de 1998) ese Municipio deberá proceder a instruir un sumario administrativo a objeto de determinar las eventuales responsabilidades administrativas de los funcionarios que intervinieron en el proceso de reconocimiento capacitación.

es necesario concluir que no resulta procedente descontar de la indemnización del artículo 48, letra i) de la Ley 19.378, las sumas indebidamente percibidas por concepto de capacitación producto del mal encasillamiento efectuado por el Municipio el año 1995.

.

Capacitación N° 54.756 Fecha: 3-XI-2004...diferencia producida se debió a que algunos de los certificados de los cursos de capacitación de la interesada no indican el total de horas, su evaluación o el nivel técnico de los mismos, motivo por el cual la Municipalidad no aplicó el dictamen aludido y, en cambio, le asignó puntajes mínimos a dichos factores, de acuerdo a la interpretación efectuada de lo indicado en su propio Reglamento Interno -decreto exento 753 de 1998-, además de computarle algunos cursos de post grado

Como puede advertirse, el Reglamento de la Carrera Funcionaria describe pormenorizadamente la forma en que debe procederse para que a una actividad de capacitación se le otorgue un determinado puntaje, pudiendo únicamente los reglamentos internos municipales relativos a la materia, suplir los eventuales vacíos que pudieren existir en aquél, pero no interpretar éstos más allá de lo que se hubiere indicado expresamente en sus normas. quienes se encuentran en la situación analizada no adquirieron válidamente puntaje por capacitación, por lo que deberán ubicarse en el nivel que les corresponda y percibir el porcentaje por aquélla que les permita el puntaje que debe efectivamente reconocérseles para tal factor.

No obstante lo anterior, en cuanto a las remuneraciones percibidas desde el 1° de Noviembre de 1995 y aquélla fecha en que sean reubicados, dable es manifestar que no cabe exigir su reintegro, ello por cuanto se debió a un error de la Administración que no puede afectar a quienes han actuado de buena fe y en el convencimiento de que se ha procedido dentro de un ámbito de legalidad. (Aplica dictamen 28.193 de 2003).



UNIVERSIDAD DE CHILE  
FACULTAD DE MEDICINA  
ESCUELA DE POSTGRADO



PROGRAMA DE EDUCACIÓN CONTINUA

CERTIFICADO DE APROBACIÓN

La Escuela de Postgrado certifica que: \_\_\_\_\_

**Don PABLO** \_\_\_\_\_

ha participado en calidad de: Alumno

en \_\_\_\_\_

el Curso de Actualización de Postítulo "Curso de Capacitación en  
Manejo y Rehabilitación de Pacientes Traqueostomizados", Versión 6.

de 56 horas de duración, \_\_\_\_\_ créditos.

Efectuado entre el 3, 10, 24 y 31 de agosto de 2019

que aprobó con nota: 5,6- (cinco, seis) en la escala de 1 a 7

Director/a Prof. Roberto Vera Uribe

Coordinador/a \_\_\_\_\_

PROF. ROBERTO VERA URIBE  
DIRECTOR/A

PROF. JUAN EDUARDO ROMERO TOLEDO  
SUBDIRECTOR/A DE EDUCACIÓN CONTINUA  
ESCUELA DE POSTGRADO

SANTIAGO DE CHILE, 13 de noviembre de 2019

# Asignación de Postítulo

43.733 de 2004: La asignación es acumulativa, si una persona se encuadra dentro de los previstos en él, ya sea por una sola actividad o varias, si alcanza la duración señalada tiene derecho a ella.

# PLAZO FIJO

Susan, realmente no sé que haríamos sin Ud.,  
pero desde mañana  
lo averiguaremos.



**ORD. N°6121/98 – 28 -12- 16:** En relación a la duración de los contratos de plazo fijo que son renovados cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto por el inciso 3° del artículo 14 de la ley 19.378, el contrato de plazo fijo en el sistema de atención primaria de salud municipal es aquel que tiene una duración igual o inferior a un año calendario.

Por consiguiente, ya sea la primera contratación a plazo fijo como la renovación de éste, su duración será de un año o un período inferior a éste por disponerlo así expresamente la ley.

En cuanto a la posibilidad de existencia de una cláusula tácita en relación a la duración de las distintas renovaciones de contratos cabe estarse a lo ya señalado en el punto 5 del presente.



**39.470 de 2015:** Lo anterior, es sin perjuicio que la autoridad puede autolimitarse en el ejercicio de dicha atribución, fijando un procedimiento para selección de candidatos interesados en desempeñar tales plazas, al cual deberá ceñirse en aquellos casos en que se opte por dicha modalidad, lo que no obsta a que aquélla disponga una contrata en forma directa, por cuanto es la propia ley, en la especie, el Estatuto Administrativo, la que otorga al jefe del servicio la facultad en comento, y que no puede entenderse modificada o alterada por lo establecido en un acto administrativo tal como, por lo demás, quedó señalado en el N° 2 del instrumento a que aluden los recurrentes.

En mérito de lo expuesto, se desestima el presente reclamo.

**61.043 del 2008:** Los servidores afectos a la ley 19378 solamente pueden percibir los beneficios que en dicha ley se establecen.

- Derechos y obligaciones del Personal.
  - Calificados
  - Capacitarse
  - No estabilidad laboral
- No carrera, si Asimilados.



**Dictamen N° 39.226 Fecha: 9-IX-2003** : en relación con las remuneraciones que le correspondería percibir al personal contratado a plazo fijo, estos deben asimilarse al nivel en el cual, de acuerdo con su experiencia y capacitación, deberían haberse ubicado si hubiesen ingresado a la respectiva dotación como funcionarios contratados indefinidamente, razón por la cual, el personal que ostenta la calidad en comento **no debe necesariamente ser asimilado al último nivel de su respectiva categoría.**

Así, al expresar el dictamen antes preferido, que la asimilación no debe necesariamente producirse en el último nivel de su respectiva categoría, lo que ha querido indicar es que dependiendo del puntaje que cada Municipio haya asignado a los dos elementos de la carrera funcionaria una persona puede encontrarse en una de ellas en el último nivel de su categoría y en otra puede ubicarse en un nivel superior.

Como puede advertirse, los pronunciamientos aludidos no sólo no son contradictorios, sino que son complementarios, puesto que tanto uno como otro, concuerdan en que el personal contratado a plazo fijo se encuentra fuera de la carrera funcionaria, pero mientras el primero de ellos, se limita a señalar que habida consideración de esa circunstancia, sólo se asimilan a un nivel y categoría determinados, lo que debe constar en el respectivo contrato, de acuerdo al puntaje en que los Municipios hayan valorado su experiencia y capacitación, el segundo, precisa que aquélla procede en el nivel que acrediten conforme con los citados factores.

Lo anterior, por cierto, es producto de que la normativa legal, en el artículo 22 de la Ley 19.378, le otorgó amplia libertad a cada Entidad Administradora para determinar la forma de ponderar los elementos que componen la carrera funcionaria en sus reglamentos municipales respectivos, la sumatoria de los cuales fijará el nivel en que una persona debe ubicarse.

**N° 60.353 Fecha: 23-IX-2013** Se ha dirigido la CONFUSAM, ...

La recurrente fundamenta su petición en que, a su juicio, **debe reconocerse -respecto de los servidores contratados a plazo fijo- la existencia de una carrera funcionaria**, ya que para efectos de su designación ellos deben ser asimilados a los funcionarios con vínculo indefinido.

En tal contexto normativo, el pronunciamiento cuya reconsideración se solicita indicó que los cambios de nivel dentro de la categoría correspondiente, cumpliendo con los puntajes establecidos, benefician únicamente a empleados contratados indefinidamente, resultando improcedente extender tal beneficio a los servidores a plazo fijo, ya que estos se encuentran al margen de la carrera funcionaria, por lo que solo pueden ser asimilados a una categoría y nivel de aquella. De este modo, considerando que la situación analizada, como puede apreciarse, ha sido estudiada por este Órgano de Control, y dado que, en esta oportunidad la recurrente no aporta nuevos antecedentes que permitan modificar el criterio sustentado en el dictamen N° 60.706, de 2012, no cabe sino confirmarlo en todas sus partes.

Con todo, se ha estimado necesario aclarar a la recurrente que la circunstancia de efectuarse contrataciones sucesivas de dependientes a plazo fijo no implica que dichos empleos pierdan su calidad de transitorios, lo que -de acuerdo a lo expuesto en el presente oficio- impide que respecto de ellos se reconozca la existencia de una carrera funcionaria.

**N° 60.706, de 2012**, ha precisado que el personal contratado a plazo fijo no debe necesariamente ser asimilado al último nivel de su respectiva categoría, sino que se incorporará al nivel en el cual -de acuerdo con su experiencia y capacitación-, debió haberse ubicado si hubiese ingresado a la respectiva dotación como contratado indefinidamente.

Enseguida, explicita que es facultad de la Administración activa determinar, respecto de cada contratación, el grado, lapso de desempeño y la dependencia de trabajo, por lo que, en virtud de dicha atribución, **puede alterar las condiciones de un contrato anterior, clasificando al servidor de que se trate en un nivel superior o inferior**, teniendo en cuenta para tales efectos, entre otros aspectos, los antecedentes de experiencia y capacitación, sin que ello, por cierto, constituya una obligación para dicha autoridad o pueda entenderse que obedece a la existencia de una carrera funcionaria para dichos empleados.

**N° 50.587 -2011:** En relación con lo anterior, y en conformidad con lo expresado en los dictámenes N° 32.430, de 2008, y 60.694, de 2010, es preciso aclarar que los cambios de nivel dentro de la categoría correspondiente, cumpliendo con los puntajes establecidos, **benefician únicamente a funcionarios contratados a plazo indefinido**, por lo que resulta improcedente extender tal beneficio a los servidores contratados a plazo fijo, ya que estos se encuentran al margen de la carrera funcionaria, por lo que sólo se asimilan a una categoría y nivel funcionario de aquella

**57.215 de 2013:** el artículo 48, los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las causales que en dicha norma se indican, entre ellas, por el vencimiento del plazo del contrato.

ley N° 19.378 no considera la posibilidad de proveer cargos bajo la fórmula "hasta que sean necesarios sus servicios", dado que de acuerdo a lo prescrito en su artículo 14, el personal regido por ese estatuto solamente puede ser contratado a plazo fijo o indefinido, sin contemplar designaciones sujetas a condición.

**ORD. N°6518/077 – 11 DE 12 DE 2015** No resulta jurídicamente procedente incorporar la expresión "mientras sean necesarios sus servicios" a los contratos de plazo fijo de los funcionarios regidos por la ley N°19.378 que se desempeñan en corporaciones municipales.

Por último, dentro de las causales de término de la relación laboral del personal de que se trata, que se encuentran reguladas en el artículo 48 de la ley N° 19.378, se contempla, entre otras, la de vencimiento del plazo del contrato, sin establecer la posibilidad de ponerle fin a un contrato bajo la expresión "mientras sean necesarios sus servicios".

A mayor abundamiento, el criterio antes sostenido ha sido compartido reiteradamente por la Contraloría General de la República, entre otros, mediante dictámenes N°57.215-13, 42.797-00 y 57.361-05.



**N° 60.747 Fecha : 26-IX-2011:** concordante con lo anterior, es pertinente aclarar, como queda de manifiesto con el concepto de remuneración previsto en su artículo 23 de la ley N° 19.378, que esta no contempla pago de bienios o de una asignación de experiencia, entre los emolumentos a percibir por los funcionarios sujetos a su preceptiva, sino que únicamente considera la antigüedad como uno de los elementos que integran la carrera funcionaria-conjuntamente con la capacitación-, la que como tal, da derecho a agregar puntaje por cada dos años de servicios efectivos, según ordena el artículo 38, de manera que esos dos factores deben valorarse independientemente y la suma de los puntajes de ambos -y no de cada uno de ellos en forma separada-, permite ubicar a un servidor en un nivel específico de la carrera funcionaria (aplica dictamen N° 45.642, de 2011).

En este contexto, es menester hacer presente que este Organismo de Fiscalización en los dictámenes N°s. 39.226, de 2003, y 37.392, de 2009, entre otros, ha señalado que los funcionarios incorporados a una dotación de salud municipal en virtud de un contrato a plazo fijo, se encuentran al margen de la carrera funcionaria, no obstante lo cual se asimilan a una categoría y nivel funcionarios de ella, de acuerdo con las normas del Título II de la ley N° 19.378, circunstancia que debe precisarse en el respectivo contrato y que, además, determina el sueldo base del empleado, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 23 del citado cuerpo legal.

En consecuencia, el personal contratado a plazo fijo regido por la ley N° 19.378, no ingresa a la carrera funcionaria, de la cual forma parte el elemento experiencia por el cual se consulta, no obstante que, al aprobarse su designación, se les asimile a un determinado nivel de la categoría en que se les contrate.

**29.299 de 2013:** en lo relativo a la comunicación de la no renovación de la relación laboral de la peticionaria, el vencimiento del plazo del contrato produce el inmediato cese de funciones, por expreso mandato de la ley, no existiendo obligación de practicar algún tipo de notificación, debiendo tener presente que la renovación de la especie constituye una potestad privativa de la máxima autoridad edilicia, la que no se encuentra obligada a disponerla

Con todo, es del caso aclarar a la recurrente que las licencias médicas no confieren inamovilidad en el empleo, por lo que procede el término de las labores de los servidores que se encuentren gozando de tales permisos médicos, cuando respecto de ellos se produce una causal legal de extinción de sus funciones, como ocurrió en el caso en análisis

**ORD. N° 5313/351:** De acuerdo con las disposiciones legales aludidas y la doctrina administrativa expuesta, en opinión de la suscrita, el funcionario que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse que se ha renovado su contrato por otro período igual o inferior a un año calendario, y que las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo.

# Plazo Fijo - programas

**N° 71.661 de 2014** :la Subsecretaría de Redes Asistenciales manifestó, que no existiría un impedimento jurídico para contratar a quienes se desempeñan en los mencionados programas de salud, bajo la modalidad de plazo fijo o indefinido, toda vez que dichas personas cumplen funciones en los establecimientos respectivos, ejecutando “en forma personal y exclusiva acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud”

la Asociación Chilena de Municipalidades, informo que no existiría la obligación de contratar a honorarios, sino que sería una mera facultad, no habiendo inconvenientes en realizar designaciones a plazo fijo o indefinido,

Es posible concluir que los municipios, al efectuar la estimación del número de horas requeridas para ejecutar las prestaciones de atención primaria de salud, pueden considerar la contratación a plazo fijo o indefinido del personal necesario para la realización de aquellos programas a que alude el anotado artículo 56 de la ley N° 19.378, en tanto estos se mantengan en el tiempo.

# Plazo Fijo

**ORD. N°2093 28 de Abril de 2015** la modalidad de contratación del personal que realiza funciones transitorias, asociadas a programas anuales de salud y financiadas con recursos provenientes del Servicio de Salud, en el marco de convenios celebrados con este último, debe atenderse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

el legislador permite la contratación a honorarios para atender necesidades específicas del servicio surgidas accidentalmente, correspondiendo éstas a labores que habitualmente no se realizan en el área o sector, pero que no obstante su accidentalidad y especificidad resulta indispensable atender, sin embargo, de extenderse la circunstancia que da origen a dicha contratación por un período prolongado importa que la labor o función contratada por esa modalidad, no tiene el carácter de accidental, en cuyo caso, debe entenderse que el personal afectado está cumpliendo labores habituales y permanentes que ameritan la contratación por alguna de las modalidades que contempla el artículo 14 de la ley 19.378.

En la especie, manifiesta que el personal por el cual consulta, se desempeña en labores de carácter transitorio asociadas a programas anuales de salud, las cuales no especifica ni describe, asimismo, señala que al personal que se encuentra en la situación en consulta se le ha contratado por la Corporación mediante contrato de trabajo. Pues bien, a la luz de lo expuesto, para determinar la modalidad de contratación correspondiente, debe analizar cada caso de acuerdo a los parámetros y limitaciones legales y jurisprudenciales explicitadas en los acápite que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que para determinar la modalidad de contratación del personal que realiza funciones transitorias, asociadas a programas anuales de salud financiadas con recursos provenientes del Servicio de Salud, en el marco de convenios celebrados con este último, debe atenderse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Nº Dictamen 3679, Fecha 24-01-2005:

igualmente, el personal requerido para desarrollar los programas sobre enfoque familiar, de mejoramiento de la atención primaria de salud, depresión y de salud cardiovascular, tampoco puede ser contratado utilizando el mecanismo de la contratación a plazo fijo, como adicional a las horas fijadas en la dotación.

N° 78.696 Fecha: 26-X-2016

Agrega el citado pronunciamiento, que en el evento de que la Administración tome una decisión distinta a la que ha venido adoptando -en este caso prorrogar la contrata por toda la anualidad-, debe comunicar su cambio de criterio a través de un acto que dé cuenta de las circunstancias de hecho que justifiquen su determinación de no renovar ese vínculo laboral, es decir, debidamente motivado.

En tanto, mediante el dictamen N° 53.844, de 2016, de este origen, esta Entidad de Control ha señalado que cuando las sucesivas contrataciones a plazo fijo de un funcionario no se disponen en los mismos términos, sino que varían en cuanto a su duración, estableciéndose indistintamente por días, meses o años, en dicha situación la renovación de dicho vínculo constituye una mera expectativa para aquel, ya que aquellas contrataciones carecen de regularidad.

**79.279 Fecha: 13-X-2014:** Dado que las contrataciones a **plazo fijo** según la ley N° 19.378, tienen un carácter eminentemente transitorio, para cumplir funciones por periodos iguales o inferiores a un año calendario, resulta improcedente que los respectivos empleados designados en tal calidad realicen quehaceres **de jefatura y, por tanto, tampoco procede que actúen como precalificadores** o puedan integrar los órganos evaluadores, atendido que tales tareas deben ser cumplidas por quienes ocupen puestos que forman parte de la organización estable del municipio, toda vez que ellas implican el desarrollo de actividades de tipo resolutivo, decisorio o ejecutivo.



Ilustre Municipalidad de Conchali  
Corporación Municipal de Salud, Educación  
y Atención de Menores CORESAM

*Santiago, 31 de Diciembre del 2011*

Ref.: Informa Vencimiento del Plazo del Contrato

Señor(a): CORTES IBARRA MARIA JOSE  
Cargo: ADMINISTRATIVO, CESFAM LUCAS SIERRA  
Presente

Cumplimos con informar a Ud., que con fecha 31 de Diciembre del 2011 llega a término su Contrato de Trabajo con la Corporación Municipal de Salud, Educación y Atención de Menores "CORESAM"; lo anterior de conformidad a lo dispuesto en el artículo 48, letra c) de la Ley 19.378: "Vencimiento del plazo del Contrato".

La Corporación Municipal de Salud, Educación y Atención de Menores CORESAM agradece el aporte profesional y humano por Usted brindado a nuestros servicios y le informa que sus cotizaciones previsionales se encuentran pagadas y al día, tal como consta en Certificados adjuntos.

Agradeceremos se acerque a las oficinas del Departamento de Gestión y Desarrollo de las Personas a fin de suscribir su finiquito de trabajo.

Sin otro particular,

*Leslie Parga Arenes*  
**LESLIE PARGA ARENES**  
**JEFE DEPTO. GESTIÓN Y DESARROLLO DE LAS**  
**PERSONAS**  
**CORESAM CONCHALI**

- DISTRIBUCION:**
- Indicada
  - Archivo
  - Inspección del Trabajo



Dictamen nº 35556, de 13 de Mayo de 2016: Acuerdo de la comisión que se limita a rebajar notas asignadas en la precalificación y se expresa en términos generales, sin hacer referencia a cada subfactor, no se encuentra debidamente fundamentado.

**ORD. N°690/11 - 29-ene-2016:** Los funcionarios contratados a plazo fijo que ejercen cargos de jefatura pueden efectuar precalificación e integrar la comisión calificadora del personal de atención primaria de la salud en los términos expuestos en el presente dictamen. Precisa doctrina contenida en dictamen N°2373/132 de 24.07.02.

# Corte suprema- 1704-2013

**PRIMERO:** Que se ha interpuesto recurso de protección en contra del Decreto Alcaldicio N° 531 de 13 de diciembre del año 2012, dictado por el Alcalde de la Municipalidad de Cholchol, que revoca el Decreto Alcaldicio N° 465, que prorroga el nombramiento a contrata para el año 2013 de Ronald José Espinoza Quezada. Expresa el recurrente que es chofer en el consultorio rural de la comuna y que se le prorrogó su contrata con fecha 22 de noviembre pasado, para cumplir funciones desde el 01 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre del mismo año, decreto que le fue notificado y remitido a la Contraloría General de la República. Sin embargo, añade que con fecha 17 de diciembre último, le fue notificada la revocación del referido decreto de prórroga, actuación que estima ilegal y arbitraria al ser contrario al artículo 61 de la Ley N° 19.880 sobre Bases de los Procedimientos Administrativos, teniendo claras orientaciones políticas, al ser efectuado su nombramiento en una administración anterior al nuevo alcalde.

**SEGUNDO:** Que al informar, el recurrido señala que efectivamente se procedió a la revocación del nombramiento a contrata, ya que el recurrente había presentado su renuncia el día 7 de noviembre del año pasado y con fecha posterior -14 de noviembre de 2012- es nuevamente contratado, pasando a ser una nueva contrata, en circunstancias que no estaba aprobado el presupuesto municipal, por lo que dicha prórroga deviene en un acto perjudicial para los intereses del órgano local, citando al efecto un dictamen de la Contraloría General de la República que avala su planteamiento.

Además, hace presente que el nombramiento no fue elaborado por el Departamento de Personal Municipal ni fue visado por los directores de las unidades de Control y de Administración y Finanzas. Finalmente, expresa que decide revocarlo atendido que aún no se han agotado sus efectos, toda vez que si bien le fue notificado al recurrente, comienza a regir con fecha 1 de enero de 2013, es decir, con posterioridad al acto revocatorio, sin que exista, por tanto, derecho adquirido alguno por parte del recurrente.

**TERCERO:** Que los actos administrativos pueden ser dejados sin efecto por la Administración por razones de legalidad o por motivos de mérito, oportunidad o conveniencia. En el primer caso se denomina invalidación y en el segundo, revocación.

Que la revocación, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 61 letra a) de la Ley N° 19.880, no procede tratándose de actos “declarativos o creadores de derecho adquiridos legítimamente”

**CUARTO:** Que en el presente caso quién solicita protección por esta vía ostenta la calidad de interesado, desde que el decreto que lo nombra para cumplir funciones le fue notificado válidamente, adquiriendo legítimamente la condición de empleado de salud del consultorio local de la Municipalidad recurrida, existiendo además continuidad en la prestación de los servicios efectuada entre el anterior nombramiento y aquellos que se realizarán en virtud de la prórroga. De esta manera el Decreto Alcaldicio N° 465 es un acto declarativo creador de derechos para el interesado, por lo que estaba dentro de la excepción que el artículo 61 de la Ley N° 19.880 contempla.

**QUINTO:** Que en cuanto a que el acto revocado fue dictado sin previa aprobación del presupuesto municipal, debemos considerar que en Dictamen N° 20615, la Contraloría General de la República señaló que la prórroga de las contrataciones efectuadas por la administración saliente de un municipio, antes de la aprobación de su presupuesto, no afectan la validez de aquellas, produciendo todos los efectos legales, pues el empleador es la municipalidad y no las personas naturales que la dirigen. Por lo demás, aceptar dicho criterio de aprobación introduce un elemento no contemplado en la norma para las renovaciones de contrataciones, generándose con ello una contradicción entre el inciso tercero del artículo 2 de la Ley N° 18.883, que establece como plazo fatal para renovación de las contrataciones el día 30 de noviembre de cada año, y el literal a) del artículo 82 de la Ley Orgánica de Municipalidades, que dispone que el presupuesto municipal debe estar aprobado antes del 15 de diciembre de cada año.

Que, en el mismo sentido, el legislador no ha exigido otros requisitos que los contemplados en el artículo 2 del Estatuto de los Funcionarios Municipales para la renovación o prórroga de los nombramientos a contrata, lo cual permite descartar las restantes alegaciones del recurrido.

**SEXTO:** Que si bien la Municipalidad realizó un acto de su competencia, ejerció su potestad revocatoria al margen de las formas legales y **con una fundamentación deficiente**, de manera que su actuación se torna en ilegal y arbitraria, conculcándose la garantía del recurrente consagrada en el numeral 2° del artículo 19 de la Constitución Política de la República, desde que dicha actuación significa un trato discriminatorio en relación con otros funcionarios municipales respecto de quienes se ha ejercido la referida potestad en conformidad a la ley, sin que existan razones en autos que justifiquen tal distinción.

Y de conformidad, asimismo, con lo que disponen 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 once de marzo último, escrita a fojas 78, y se declara que **se acoge** el recurso de protección deducido en lo principal de fojas 4 y en consecuencia, se deja sin efecto el Decreto Alcaldicio N° 531 de la Municipalidad de Cholchol, debiendo el Alcalde recurrido reincorporar al actor al cargo que detentaba al momento de la dictación del acto ilegal con el pago de las remuneraciones devengadas.

## **N° 75.788 Fecha: 14-X-2016**

Ahora bien, en cuanto a la procedencia de disminuir la jornada laboral de la señora Loyola Monsalve, de 44 a 33 horas semanales, el inciso primero del artículo 15 de la ley N° 19.378 dispone -en lo que interesa- que “La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias”.

En ese contexto, atendidos los términos de su designación, no resulta procedente reducir en un determinado número de horas la jornada de trabajo semanal de la señora Loyola Monsalve.

# REEMPLAZO

- 3298/ DE 2001:
- El reemplazo tiene derecho a feriado legal.



**3.298 Fecha: 29-I-2001:** reemplazantes ...si éstos deben entenderse incorporados al concepto de funcionarios del mismo o bien constituyen una clase especial de personal, con derechos restringidos.

en primer término, la ley N° 19.378, según se señala en su artículo 3°, es aplicable a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos y aquéllos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

a todo el personal que se desempeña en establecimientos municipales de atención primaria de salud, les son aplicables las normas de dicho Estatuto, ya que el único parámetro que establece para su aplicación, está en relación con las entidades administradoras de salud, haciendo en ese caso, referencia que sólo se aplica a aquellos que ejecutan de manera personal funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, vale decir, aquéllos que por sí mismos y de manera directa, participan en la atención y cuidado del usuario de salud, con el propósito de alcanzar su pronto restablecimiento. (Aplica dictamen N° 35.122 de 1995)

Así, para precisar cuál es todo el personal de los establecimiento de atención primaria ;que se rige por las normas de la ley 19.378, debemos tener en consideración el título primero, párrafo primero, de dicho texto legal, en el que se establece qué se debe entender por dotación de salud, la fijación de la misma, cómo se ingresa a ella y en qué calidad, estableciéndose en el artículo 14, que podrá ser como contratado a plazo indefinido, fijo o de reemplazo, debiendo los contratados a plazo indefinido incorporarse vía concurso público de antecedentes, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso segundo.

**3.298 Fecha: 29-I-2001:** los que lo hacen en calidad de reemplazo, son trabajadores no funcionarios que se desempeñan), transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del titular, para realizar funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia injustificada, no pudiendo exceder la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.

En dicho contexto, cabe concluir, entonces, que tanto a los funcionarios contratados a través de concurso o de manera directa -a plazo fijo o para servir funciones de reemplazo-, se les aplican íntegramente las disposiciones contenidas en el Estatuto de Atención Primaria de Salud, no siendo óbice para ello y careciendo, por ende, de relevancia, la circunstancia que el legislador haya utilizado indistintamente las expresiones "personal" o "funcionario", puesto que han sido empleadas como términos sinónimos.

Por otra parte, en cuanto al uso de feriado por dichos funcionarios, cabe señalar que el inciso primero del artículo 18, de la Ley N° 19.378, consagra el derecho a feriado a todo el personal regido por dicho cuerpo normativo, sin hacer distingo alguno en relación al carácter con que se ingresó a la respectiva dotación, sino sólo en relación con el período mínimo de desempeño para hacerlo valer, por lo que para los fines del primer feriado y del feriado progresivo, se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los programas de empleo mínimo, programas de obras para jefes de hogar y programas de expansión de recursos humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el reglamento. (Aplica dictamen N° 36.783 de 1997).

UNIDAD JURIDICA

REF. N° 78.490/2016.-  
CCG

MUNICIPIO DEBERÁ PAGAR A LA  
RECURRENTE LA DIFERENCIA DE  
REMUNERACIONES QUE LE ADEUDA  
POR SU DESEMPEÑO EN CALIDAD  
DE REEMPLAZANTE, DEBIENDO  
INFORMAR DE ELLO A ESTA  
ENTIDAD DE CONTROL DENTRO DE  
UN PLAZO QUE NO EXCEDA DEL 30  
DE DICIEMBRE DEL AÑO EN CURSO.

MUNICIPALIDAD EMPEDRADO  
Oficina de Postas  
15 DIC 2016  
5332  
Abogado

TALCA, 10324 13.12.2016

Se ha dirigido a esta Contraloría Regional  
doña Paola Valenzuela Opazo, reclamando que la Municipalidad de Empedrado  
no le ha pagado la remuneración de los cargos que ha servido en calidad de  
reemplazante en el departamento de salud municipal, en el año 2015 y durante la  
presente anualidad.

Requerido de informe, el municipio  
manifiesta, en síntesis, que los contratos de reemplazo son asimilables a las  
suplencias, agregando que los funcionarios que se desempeñan en tal calidad, no  
tienen derecho a percibir las remuneraciones del cargo que sirven cuando el titular  
se encuentra haciendo uso de licencias médicas, lo cual acontece en este caso,  
dado que la servidora reemplazada goza de licencia postnatal.

respectiva se encuentre haciendo uso de licencias médicas, ya sea, por enfermedad común o de carácter maternal, toda vez, que dichos funcionarios, conforme lo dispone el artículo 19, inciso tercero, de la ley N° 19.378, continúan gozando del total de sus remuneraciones durante la vigencia de tales reposos.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista y de los que obran en el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado -SIAPER-, que mantiene esta Entidad Fiscalizadora, aparece que la peticionaria fue contratada como reemplazante tanto en 2015 como durante este año, en la categoría c), nivel 15, en circunstancias que los cargos servidos en esa calidad se encuentran clasificados en los niveles 13 y 10, respectivamente.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, procede que la Municipalidad de Empedrado regularice la situación de la señora Valenzuela Opazo, pagándole la diferencia de remuneraciones que le adeuda como consecuencia de haberse dispuesto a su respecto contratos de reemplazo con un nivel remuneracional inferior al de los cargos que ha servido como reemplazante, para cuyo efecto deberá tener en consideración los plazos de prescripción previstos en los artículos 98 y 157 de la ley N° 18.883 -normativa aplicable supletoriamente en la especie-, de lo cual corresponde que informe documentadamente a este Órgano Contralor dentro de un plazo que no exceda del 30 de diciembre de este año.

Finalmente, cabe hacer presente al municipio que en virtud de lo previsto en el oficio circular N° 15.700, de 2012, y las resoluciones de este origen N°s. 323, de 2013 -que Fija Normas sobre Registro Electrónico de Decretos Alcaldicios Relativos a las Materias de Personal que Indica-, y 178, de 2014, que incorpora a esa entidad edilicia al citado sistema, deberá arbitrar las medidas conducentes a registrar el decreto N° 870, de 2016, que dispuso la contratación de la recurrente a partir del 1 de agosto del mismo año, informando de ello a esta Contraloría Regional en el plazo antes anotado (aplica dictamen N° 23.423, de 2016, de esta procedencia).



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DEL BIÓBIO  
UNIDAD JURÍDICA

REF. N°  
MVNC/jhi

89.625/2019

DESESTIMA PRESENTACIÓN SOBRE  
PAGO DE REMUNERACIONES QUE  
INDICA, A FUNCIONARIA CONTRATADA  
COMO REEMPLAZANTE DE ACUERDO  
A LA LEY N° 19.378.

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
REGIÓN 8

18 DIC 2019

N° 10.262

CONCEPCIÓN.



Letras y To: 133  
Línea: 17  
Hora: \_\_\_\_\_

en contra de la Municipalidad de Negrete, por cuanto fue clasificada en la categoría C, nivel 15, en circunstancias que habría sido contratada para reemplazar a funcionaria titular, categoría C, nivel 4, correspondiéndole, a su juicio, el pago de los emolumentos correspondientes a esa categoría y nivel.

Requerido su informe, la señalada corporación edilicia ha manifestado, que la ley N° 19.378, autoriza la celebración de contratos de reemplazo para suplir la ausencia o impedimento de un funcionario afecto a sus disposiciones, otorgándole sólo el derecho para percibir la remuneración y demás beneficios derivados del contrato que celebre. De este modo, como la peticionaria no reúne la experiencia y la capacitación de la empleada a quien reemplazó, no pudo percibir los mismos emolumentos que aquellas por los reemplazos que efectuó.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 14 de la ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en los incisos primero, segundo y tercero, establece que el personal podrá ser contratado a plazo fijo -esto es, para realizar tareas por periodos iguales o inferiores a un año calendario-, o indefinido, que corresponde a quienes ingresen previo concurso público de antecedentes.

A su vez, el inciso cuarto del citado precepto legal, distingue de dichas modalidades, al personal que preste servicios en razón de un contrato de reemplazo, definiéndolo como aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que este no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada, agregando que su vigencia no podrá exceder la del contrato del funcionario que se reemplaza.

AL SEÑOR  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DE NEGRETE  
NEGRETE

DISTRIBUCIÓN:

*[Handwritten signature]*



N° 41.712 Fecha: 15-X-2002 : Sin perjuicio de lo expuesto, cabe hacer presente, que como lo ha expresado el dictamen 14.500 de 1998, al personal contratado en virtud del artículo 14, inciso cuarto, del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, le asiste el derecho a recibir las remuneraciones del cargo que sirven en calidad de reemplazante, debiendo tenerse en cuenta para tal efecto el concepto de remuneración previsto en el artículo 23 de la Ley 19.378, correspondiéndole, por tanto, entre otras, el pago de la asignación en examen, en la medida que labore en un establecimiento calificado como de desempeño difícil según las condiciones contempladas en el artículo 28 de la ley referida.

Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo del art/1 de la ley 19813, se otorga al personal de atención primaria de salud municipal, sin hacer distinción alguna entre quienes prestan servicios en virtud de un contrato indefinido, a plazo fijo o de reemplazo. Por tanto, corresponde el pago de este beneficio a funcionarias de reemplazo, aun cuando la entidad administradora no haya remitido antes del 31 de enero, plazo legal, al Secretario Regional Ministerial de Salud respectivo, órgano encargado de la evaluación del cumplimiento de las metas fijadas a las administradoras de salud municipal y sus establecimientos, los decretos que dan cuenta el desempeño efectivo e ininterrumpido de las servidoras. Ello, pues la tardanza de la Administración no puede afectar la vigencia de la asignación de que se trata, debiendo, por tanto, la municipalidad respectiva regularizar la situación de las beneficiarias, sin desmedro de los plazos de prescripción del art/98 de la ley 18883.

N° 49.704 Fecha: 23-X-2008

Este es aquel que se celebra con un **trabajador no funcionario** para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.

**ORD. N° 1881 / 158 11 DE MAYO DEL 2000.**

El reemplazo tiene derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional y percibir el pago de horas extras.



## Ord N°0730/011 12 de Febrero de 2015 - dictamen 48.601 de 2013

**dictamen 48.601 de 2013** 1° la Ley N°20.645, prescribe: "Establécese, para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria ....."

De la norma se colige se otorga una asignación asociada al mejoramiento de la calidad del trato al usuario a los funcionarios que se rigen por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, estableciendo como requisito que los beneficiarios de la misma se encuentren contratados a plazo fijo o de forma indefinida.

En la especie se consulta si corresponde este beneficio a aquellas personas contratadas con contratos de reemplazos y a honorarios que prestan servicios en la Atención Primaria de Salud Municipal.

Ahora bien, el beneficio por el que se consulta, de acuerdo al texto expreso de la ley, solo le corresponde a los funcionarios contratados a plazo fijo o de manera indefinida, por lo que no resulta procedente hacerlo extensivo al personal con contrato de reemplazo o a honorarios por no disponerlo así la norma en estudio

**Dictamen 14500 de 1998** :matrona de consultorio dependiente de municipalidad no tiene derecho a percibir asignación de responsabilidad directiva pese que, subrogo al jefe del programa materno, quien la percibe, por encontrarse este ultimo gozando de licencia medica.

ello, porque cuando un funcionario regido por la ley citada se encuentra imposibilitado de desempeñar debe ser reemplazado mediante la contratación de un trabajador no funcionario, no siendo procedente disponer la subrogación o suplencia conforme ley 18883, porque la aplicación supletoria de dicho cuerpo legal solo es posible cuando la materia de que se trata no ha sido expresamente regulada por ley 19378.

ORD. N° 165/8: Resulta jurídicamente ineficaz la designación de jefe de unidad en calidad de subrogante, porque esta posibilidad de nombramiento no está contemplada por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

# Dictamen 91025 de 17 de Noviembre de 2015

Funcionarios regidos por la ley N° 19.378, que se encuentren contratados en calidad de reemplazo, tienen derecho a hacer uso de permisos administrativos y a participar en capacitaciones, con la precisión que indica.

De: info-itel-noreply <itel-noreply@dt.gob.cl>

Fecha: 17 de abril de 2017, 16:09

Asunto: Respuesta caso: CAS-464668-G3M2N1 CRM:0094016

---

Ahora bien, la remuneración del trabajador reemplazante estará determinada por la experiencia y capacitación que acredite documentalmente, pero en ningún caso podrá ser superior a la del trabajador que reemplaza; lo habitual es que sea de un monto inferior. Es del caso señalar que el reemplazante siempre percibirá el sueldo base y la asignación de atención primaria municipal correspondiente, y respecto de las demás asignaciones que establece la ley 19.378, las percibirá en la medida que conforme a sus funciones le corresponda obtenerla.

Ahora bien, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha señalado que los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes, no tiene derecho a los beneficios contemplados en la Ley N° 19.378, doctrina que se ha sentado sólo respecto de los derechos y beneficios vinculados a la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Salud Primaria Municipal y no respecto de los derechos y beneficios relativos, por ejemplo, a la seguridad social como son por ejemplo, a la licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidentes del trabajo.

Es del caso señalar que el trabajador con contrato de reemplazo también tiene derecho a los beneficios propios del cargo como son, por ejemplo, al pago de la hora extraordinaria.

Finalmente, cabe agregar que el no funcionario con contrato de reemplazo no tiene derecho al permiso administrativo por cuanto este es propio de los funcionarios regidos por la ley antes señalada.

**Dictamen nº 49704 de Contraloría General de la República, de 23 de Octubre de 2008:**

En consecuencia, no cabe sino concluir que tienen derecho a la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo prevista en la ley N° 19.813, los funcionarios de atención primaria de salud contratados de reemplazo....

Siendo así, resulta forzoso reconocer a las interesadas el derecho a percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo de la ley N° 19.813, por la labor realizada durante el año 2005, salvo tratándose de la señora Alvial Pinaud, dado que de acuerdo con el decreto N° 29, de 2005, de la Municipalidad de Lautaro, registra ejercicio de funciones desde el 17 de enero de 2005, razón por la cual no satisface la condición de haber prestado servicios durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, la Municipalidad de Lautaro deberá proceder a regularizar, a la brevedad y conforme a los términos expresados en el cuerpo del presente oficio, la situación que afecta a las señoras Chicao Huentemil y Rebolledo Manríquez, en su calidad de beneficiarias de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo prevista en el artículo 1 de la ley N° 19.813, en la medida, por cierto, que satisfagan las exigencias legales aplicables en la especie.

# HONORARIOS

**NO ES FUNCIONARIO PUBLICO  
38.279-2015 DE CGR**

ORD. N°6121/98 – 28 -12- 16: Se permite la contratación a honorarios en el sistema de atención primaria de salud municipal, siempre que se trate de labores accidentales y no habituales, también ha señalado que no corresponde utilizar la contratación a honorarios respecto de un funcionario que esté vinculado en el marco de la ley 19.378, toda vez que ello constituiría una doble contratación.



**N° 71.429 Fecha: 05-VI-2013:** La Subsecretaría de Redes Asistenciales se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando la complementación del dictamen N° 23.216, de 2013, de esta Entidad Fiscalizadora, en orden a precisar si resulta procedente efectuar contrataciones a plazo fijo o con carácter indefinido para dar observancia a los planes y programas regulados en el artículo 56 de la ley N° 19.378, que Establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Dicho pronunciamiento determinó, entre otros aspectos, que la contratación de las personas que las municipalidades requieran para la realización de cometidos específicos con el objeto de cumplir con esas actividades, debía verificarse a honorarios con cargo al subtítulo 21 del presupuesto respectivo.

Asimismo, advirtió que el personal de la dotación del Departamento de Salud Municipal puede llevar a cabo las anotadas prestaciones, en la medida que se efectúen bajo la indicada modalidad y que los servicios sean ejecutados fuera de la jornada de trabajo.

**1.126 Fecha : 6-I-2012:** Lo anterior no obsta, atendido que en el alcalde, como máxima autoridad municipal, está radicada la potestad disciplinaria, a que este pondere si los hechos denunciados ameritan disponer la instrucción de un procedimiento disciplinario, a fin de determinar la existencia de responsabilidades administrativas por parte de funcionarios de su dependencia (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 22.522, de 2010 y 14.317, de 2011).

Al respecto, es conveniente precisar que los servicios que se prestan a la Administración sobre la base de honorarios, no otorgan la calidad de funcionario y, por ende, tienen como norma reguladora de las relaciones con ella el propio convenio, de modo que su vigencia se encuentra subordinada a lo acordado por las partes (aplica dictamen N° 39.513, de 2011).

**N° 24.659 Fecha: 24-V-2005:** Sobre el particular, cabe señalar que la circunstancia que el aludido aporte estatal ingrese en la actualidad al presupuesto del Departamento de Salud Municipal, no altera las conclusiones del Dictamen N° 3.679, de 2005, toda vez que ese pronunciamiento no atiende a si los recursos por los cuales se financian esos programas de salud ingresan o no al aludido presupuesto, sino en las exigencias que contempla el artículo 4° de Ley N° 18.883, aplicable supletoriamente al personal afecto a Ley N° 19.378.

Por tanto, no se advierte obstáculo jurídico para que el municipio disponga la contratación a honorarios de personas destinadas a esos programas, en la medida que las labores que se encomienden sean accidentales o se refieran a cometidos específicos, acorde con lo previsto en el referido artículo 4° de Ley N° 18.883.

Ahora bien, en relación a la consulta relativa a la forma de imputar los gastos derivados de las mencionadas contrataciones, se debe tener presente que el N° 6 del Decreto N° 854, de 2004 del Ministerio de Hacienda, que determina las clasificaciones presupuestarias a partir del 1 de enero de 2005, establece que las municipalidades y servicios incorporados a la gestión municipal, por aplicación del DFL. N° 1-3.063, de 1980 y Ley N° 18.096, continuarán utilizando el Decreto N° 1.256, de 1990, del Ministerio de Hacienda, con sus modificaciones, en el año 2005.

Por consiguiente, y en conformidad a esa normativa, los gastos derivados de la contratación de personas naturales por la vía de honorarios para la ejecución de programas de salud financiados con los recursos del Aporte Estatal Per Cápita - que forman parte del presupuesto del respectivo Departamento de Salud Municipal-, deben imputarse al Subtítulo 21, ítem 30, asignación 006, Otros Gastos en Personal, debiendo someterse al trámite de registro ante esta Entidad de Control.

**N° 2.108 Fecha:15-I-2007:** De acuerdo con lo anterior, en relación con el decreto en estudio, por el que se dispone la contratación a honorarios de funcionaria, cabe precisar que esta persona, registra en la base de datos de esta Contraloría General, una contratación en esa Municipalidad como profesional grado 9° en calidad de plazo fijo, vigente a la fecha, de manera que la existencia de estas contrataciones, necesariamente produce una imposibilidad física para desempeñar los trabajos que se le encomienden (Aplica dictamen N° 31.523, de 1993).

En consecuencia, esa Municipalidad deberá dejar sin efecto el decreto, dando cumplimiento a lo indicado en el presente dictamen, retrotrayendo las cosas al estado que se encontraban antes de ser dictado (Aplica dictamen N° 19.920, de 1993).

ORD. N°6121/98

En relación a su segunda consulta, referida a la contratación de un mismo funcionario por parte de la Corporación según el Estatuto de Salud y además a honorarios, y si, de ser esto procedente, se debe establecer un anexo de contrato, cabe señalar que si bien este Servicio ha manifestado, mediante dictamen N°5873/388, de 30.11.98, que se permite la contratación a honorarios en el sistema de atención primaria de salud municipal, siempre que se trate de labores accidentales y no habituales, también ha señalado que no corresponde utilizar la contratación a honorarios respecto de un funcionario que esté vinculado en el marco de la ley 19.378, toda vez que ello constituiría una doble contratación. Así se ha pronunciado este Servicio mediante dictamen N°2945/139, de 02.08.01.

Cabe tener en consideración sobre este particular, además, que mediante dictamen N°3993/161, de 31.08.04, numeral 2), los dependientes que cumplen funciones propias y habituales de atención primaria de salud municipal deben realizar esas labores a través de alguna de las modalidades contractuales del artículo 14 de la ley 19.378 y no mediante contrato de honorarios.

En cuanto al tope de horas diarias de trabajo el artículo 15, inciso 1°, de la ley 19.378 señala que la jornada ordinaria de trabajo del personal afecto a esta ley será de cuarenta y cuatro horas semanales, y que se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y las 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados sujetándose, a dichos efectos, a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos

**Nº Dictamen 3679 - Fecha 24-01-2005:** como las tareas a realizar mediante tales programas son accidentales y transitorias, se aplica supletoriamente el art/4 de la ley 18883 acorde el art/4 de la ley 19378, siendo entonces, excepcionalmente y para solucionar situaciones puntuales de emergencia, contratar profesionales bajo la modalidad a honorarios para ejecutar dichas labores o cometidos específicos, debiendo determinarse concretamente la función a desarrollar, esto es, que se individualicen en forma precisa y se circunscriban a un objetivo especial, a fin de que por esta vía no se encomiende el desarrollo de cometidos genéricos o permanentes en el tiempo

aplica dictámenes 6359/94, 35077/99

**22-4-2016 - Segundo Juzgado de Letras de Talagante, causa rit M-10-2016**

## **Convenio de honorarios**

**Es aquel celebrado entre una persona natural o jurídica ya sea de derecho privado o público con una persona que ejerce una profesión liberal o cualquier otra actividad en forma independiente, con fines de lucro por poseer los conocimientos de una ciencia, arte o técnica.**

**22-4-2016 - Segundo Juzgado de Letras de Talagante, causa rit M-10-2016**

**Considerando decimo cuarto:**

**En el convenio se le coloco...CONTRATO....**

**....darle feriado legal y licencia medica, bajo sanción de descontar,  
demuestra la permanencia en el lugar y disposición al empleador que debe  
tener**



# Juzgado laboral de Petorca - **RIT O-1-2017 – 21 / 6/17**

**CONSIDERANDO OCTAVO: ...primacía de la realidad las obligaciones contraídas por las partes mediante los contratos suscritos y la forma en que estas fueron ejecutadas por cada una.**

Asimismo resultó acreditado que los servicios de la demandante eran **prestados en forma personal** tal y como quedó acreditado de la declaración de la testigo XXX

**...cumplía una jornada semanal** de trabajo ya que según relató al tribunal “siempre la atendía, nunca le suspendió una hora”,

en su cláusula sexta se estipuló que la “jornada habitual de trabajo” es los días lunes y martes de 9:00 a 17:00 horas y los miércoles de 14:00 a 20:00 horas, y en el contrato de fecha 31 de diciembre de 2015 en que la jornada aparece fijada los días lunes de 11:00 a 20:00 horas, miércoles de 09:00 a 13:00 horas y los jueves de 11:00 a 20:00 horas, **tiempo durante el cual la demandante debía permanecer a disposición** de la parte demandada como aparece de la simple constatación que ante su ausencia a la jornada podría verse expuesta a la reducción de su estipendio mensual, como lo consagra este último contrato en clausula quinta.

# Juzgado laboral de Petorca - **RIT O-1-2017 – 21 / 6/17**

Que las partes cumplían **periódicamente** sus obligaciones por cuanto sujetaron su ejecución mensualmente, tal como quedó acreditado con la exhibición de los decretos de pago

al punto que conforme a los contratos celebrados, en caso de incumplimiento se veía expuesta a descuentos por motivo de su ausencia o incumplimiento de días de trabajo, tal como expresamente se reconoce en el contrato de fecha 31 de diciembre de 2015 en su cláusula quinta parte final.

Por último, también de la prueba de absolución de posiciones de la parte demandada representada por don Gabriel Ibacache, se tuvo por acreditado que **don Claudio Pulgar se desempeñaba como Jefe de la demandante** por cuanto se expuso por el absolvente, “don Claudio Pulgar es el Jefe del Departamento de Salud, pero que éste no es un Jefe sino un supervisor de los servicios contratados”, lo que aparece concordante con el hecho que los Informes mensuales de la demandada aparezcan visados por el Departamento de Salud Municipal; lo anterior, también se deduce de lo evasivo que fue el absolvente de los hechos de la demanda, en cuanto expreso desconocer si tenía la demandante la obligación de presentar informes, derecho a percibir licencias médicas, si disfrutaba de derecho a vacaciones, si podía solicitar días de permiso administrativo.

# Primer juzgado de ovalle 0-6-2015

**Consd. Octavo:** lo que es código lo será aun cuando diga honorarios

**Consd. Decimo tercero:** le dio validez a la testimonial

Oficio del servicio de salud que demostró continuidad del servicio

**Consd. Decimo quinto:** se fijo un horario fijo y se registraba entrada y salida

**Consd. Decimo sexto:** la funcionaria no disponía libremente la forma de ejecutar su labor.

Que estaba sujeta a instrucciones

Salía en vehículos de la municipalidad a rondas.

Se encontraba inserta totalmente en la organización del dpto. de salud, coordinandose para todas las cuestiones que se desarrollan habitualmente.

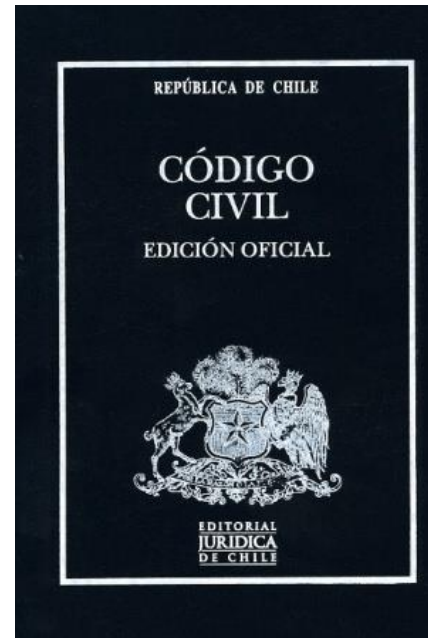
32170-2013

Si una persona inhabilitada para desempeñarse en la administración ha prestado servicios a honorarios y ha ejecutado tareas, es necesario tener presente el principio retributivo que caracteriza a la función pública, conforme a la cual la realización de labores para la administración lleva aparejada una contraprestación que, de no enterarse produciría un enriquecimiento sin causa para aquella.

# Honorarios.

Artículo 4, Ley 18.883.

Sólo los derechos que establece el convenio respectivo.



Dictamen nº 1795 de 11 de Enero de 2007:  
Asimismo, el art/85 It/b de la ley 18883 señala que el desempeño de cargos regidos por ese estatuto, es compatible con el ejercicio de funciones a honorarios, siempre que se efectúen, fuera de la jornada ordinaria de trabajo y respetando el principio de prevalencia del interés público por sobre los intereses particulares.

## 7.266 de 2005

**De la jornada o cumplimiento de las labores encomendadas.** el propio contrato el que regulará la jornada que deberá cumplir el contratado, o la forma en que éste llevará a cabo su cometido.

**Dictamen: 43.355 14 de Septiembre 2005:** La decisión de supervisar la asistencia de persona contratada a honorarios vía sistema de asistencia implementado para todos los funcionarios se ajusta a derecho.

**determinación de los servicios.** Como se indicó, en la duración del convenio a honorarios, se estará al plazo acordado por las partes, con el límite del 31 de diciembre de cada año por razones presupuestarias. Existe la posibilidad de consagrar o no, una cláusula de término anticipado por voluntad unilateral.

En caso de no haberse pactado esa cláusula, por aplicación del artículo 1545 del Código Civil, que materializa el aforismo jurídico de que el contrato es una ley para los contratantes, no es posible ni para el municipio ni para la contraparte, poner fin al contrato de forma anticipada, unilateralmente.

Corte suprema: 5183-2012.

## **BENEFICIOS O ACUERDOS QUE SE PUEDEN PACTAR**

Como contrato civil que es, al contrato a honorarios cabe aplicarle el principio de autonomía de la voluntad, en el sentido que las partes pueden llegar a acuerdos que pasen a tener el carácter de elementos accidentales del acto, que una vez pactados las obliguen al tenor de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil.

En consecuencia, los contratados a honorarios pueden ser comisionados al extranjero, aplicárseles las disposiciones protectoras de la maternidad, concurrir a cursos de capacitación y gozar de feriados, licencias médicas y permisos, siempre que ello se estipule en los correspondientes convenios, y siempre al tenor de lo pactado.

**Metas sanitarias: 72963 de 2014**

**Derecho alimentación: 92445 de 2015...confirma lo anterior**



# Rol N° 11.584-2014.

porque esta contratación requiere que se trate de labores accidentales y no habituales del Municipio o de cometidos específicos y que las labores se realicen por profesionales, técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, lo que no ocurrió en el caso, ya que la actora desempeñó labores administrativas que por su naturaleza son habituales en la Municipalidad, lo que se evidencia con la sola constatación de la extensión de las mismas funciones por cinco años.

Se concluye en este fallo de cotejo que, aplicando las normas o pautas de la sana crítica, no pudo concluirse que la naturaleza de la relación de la actora con la demandada fue civil -a honorarios-, porque siendo evidentemente de subordinación y dependencia para aquélla y no pudiendo encuadrarse en los casos en que ésta pudo contratar a honorarios debió concluirse, por el contrario, que era de naturaleza laboral, que es lo general y común cuando no se dan las situaciones de excepción que por cierto, deben examinarse en forma restrictiva.

# Cs. Rol 10666-2015

De lo anterior se desprende que, siendo efectivo que los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y las leyes, debiendo actuar dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley, no es menos cierto que dicha actuación no liberaba a la Municipalidad demandada de sujetarse a los principios y normas que rigen en materia civil, los cuales proscriben el enriquecimiento sin causa que se generaría al permitir que ella reciba el trabajo del demandante – con sus cuantiosas consecuencias desde el punto de vista recaudatorio – sin obligarla al pago del honorario que ella misma pactó como retribución, de manera que no existe infracción, en la especie, a las normas que se denuncian como transgredidas en los tres primeros capítulos del recurso.

toda vez que los contratados a honorarios no tienen derecho a capacitación de acuerdo a la doctrina de esta Dirección contenida en dictamen N°5873/388, de 30.11.98.

# Jornada Ordinaria de Trabajo.

## Dictamen n° 29234, de 29 de Octubre de 1993

no cabe considerar los domingos ni festivos, porque generalmente no son días hábiles para fines laborales y, por tanto, los profesionales de la educación no tienen la obligación de trabajar durante ellos, de manera que si se efectuara un descuento de remuneraciones en relación con tales días se produciría un enriquecimiento sin causa en favor de municipalidad empleadora.

N° 1.369 Fecha: 17-I-2018: Como cuestión previa, cabe recordar que mediante el citado pronunciamiento, esta Entidad de Control informó que la circunstancia de laborar en un 'sistema de turnos', no exime al funcionario de su obligación de desempeñar efectivamente su jornada ordinaria mensual de trabajo, que deriva de multiplicar el número de días hábiles del mes, por 8,8, que es el factor matemático que resulta de determinar 44 horas semanales distribuidas en 5 días, por lo cual, para los meses con 19, 20, 21, 22 y 23 días hábiles, resulta un horario mensual de 167, 176, 184, 193 y 202 horas, respectivamente.

# Jornada Ordinaria de Trabajo.

1. 44 horas semanales.
2. Lunes a viernes
3. Horario diurno y continuo.
4. 8 y 20, tope de 9 horas diarias

El horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud.

**Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados, sujetándose, a dichos efectos, a la MODALIDAD DE DISTRIBUCIÓN QUE HUBIEREN PACTADO EN SUS RESPECTIVOS CONTRATOS**

## Dictámenes 47.6363 y 86.198

Que la ley le ha otorgado amplias atribuciones a la entidad administradora para fijar la jornada que deberá cumplir el personal, siempre que se encuadre dentro de las 44 horas semanales, aquella puede distribuirse del modo que se estime adecuada para las necesidades de funcionamiento del establecimiento y acciones de atención primaria de salud correspondientes, en turnos que comprendan trabajos diurnos y nocturnos, como asimismo en sábados, domingos y festivos, constituyendo ella la forma ordinaria y habitual de desempeño de los servicios



# Dictámenes 47.6363 y 86.198

toda vez que la circunstancia de desempeñarse conforme a la anotada modalidad de turnos, hace inaplicable a su respecto, lo previsto en el citado [artículo 15](#), inciso primero de la [ley N° 19.378](#), relativo a la forma de distribución de una jornada ordinaria.

En este sentido, N° 9.694, de 2014, ha concluido que la implementación de turnos es una facultad otorgada a la autoridad en relación con los principios de servicialidad de la Administración, y de continuidad y regularidad de la función pública, tal como se infiere de lo previsto en los artículos [1°](#) de la [Constitución Política](#); y, [3°](#) y [5°](#), ambos de la [ley N° 18.575](#).

Siendo así, la circunstancia que en el citado decreto N° 170, de 1998, no se haya consignado que la función de chofer para la cual fue contratado el recurrente, debía realizarse bajo la modalidad de turnos, no pudo ser óbice para que la autoridad comunal así lo dispusiera si las necesidades del servicio lo requerían.

# PUEDO MODIFICAR EL HORARIO?

**N° 73.979 Fecha : 28-XI-2011:** ... contratada a plazo indefinido, solicitando se determine si procede que el municipio haya dispuesto, en forma unilateral, un cambio en la distribución de su jornada de trabajo, para que deba cumplirla en las tardes, y que previamente desarrollaba en las mañanas.

Como se aprecia, el inciso segundo de la disposición en estudio faculta a la autoridad, en razón de las acciones de atención primaria de salud que debe ejecutar, para que realice los ajustes necesarios al horario en que los funcionarios cumplan su jornada de trabajo, para otorgar la mejor y mayor cobertura posible al usuario, basada en razones de bien común general de la población beneficiaria (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 7.850, de 2002, y 8.465, de 2009).

Por lo tanto, en mérito de lo expuesto, cabe concluir que la Municipalidad de El Bosque se ajustó a derecho al modificar la distribución de la jornada de trabajo de la interesada, según más convenga al interés general de la comunidad, a fin de prestar una adecuada atención de salud, sin que fuere necesario para ello su consentimiento.

Es a la autoridad edilicia a quien le corresponde la distribución de la jornada de los funcionarios de su dependencia, lo que conlleva, a su juicio, que aquella determine la forma en que dichos trabajos son remunerados, debiendo optar, en la especie, por la contratación bajo la modalidad de honorarios, atendido que no se trata de labores accidentales que tengan que cumplirse a continuación del horario normal, sino que de actividades que se efectúan de manera regular y periódica.

**N° 27.355 Fecha: 10-V-2012:** Por su parte, el inciso primero del artículo 15 de la ley N° 19.378, establece, en lo que interesa, que la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales y se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de nueve horas diarias, distribución que no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados, sujetándose a dichos efectos, a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos. Asimismo, es útil tener en cuenta que el inciso segundo del recién citado precepto legal dispone que el horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud.

Enseguida, el inciso primero del artículo 56 de la anotada ley N° 19.378, señala que los establecimientos municipales de atención primaria de salud cumplirán las normas técnicas, planes y programas que sobre la materia imparta el Ministerio de Salud, lo que es concordante con el inciso primero del artículo 9° de la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, que preceptúa que las entidades edilicias deberán actuar, en todo caso, dentro del marco de los planes nacionales y regionales que regulen la respectiva actividad.

En este orden de consideraciones, de conformidad con la citada preceptiva, es posible colegir, por una parte, que el Ministerio de Salud se encuentra facultado para regular el horario de funcionamiento de los establecimientos que formen parte del Sistema Nacional de Servicios de Salud -que incluye a las postas rurales municipales-, esto es, el tiempo durante el cual se desarrollan habitual o regularmente sus actividades y, por otra, que compete a la corporación edilicia, respecto de estas últimas, determinar la distribución de la jornada de los funcionarios que en tales recintos se desempeñan, esto es, el tiempo de duración del trabajo diario de aquellos, según el significado que el Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia asigna a dichos términos, lo cual se encuentra en armonía con el criterio contenido en los dictámenes N°s. 55.858 y 73.979, ambos de 2011, de esta Contraloría General.

**7850 de 2002:** Se faculta para adecuar el horario de trabajo de dicho personal, a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud.

En consecuencia, el Alcalde ha obrado conforme a derecho al no conceder a los funcionarios que laboran en el Departamento de Salud, su ingreso al sistema de jornada única de trabajo, toda vez que éste se encuentra facultado para disponer el horario que más convenga al interés general de la comunidad, a fin de prestar una adecuada atención de salud.

**28.120 de 2015**

**ORD. N°5098 . 7 -10.2015:** "El horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud."

De la norma antes transcrita se colige, en lo pertinente, que la jornada del personal de atención primaria de salud debe cumplirse, por regla general en una jornada única, y por tanto, sin interrupción dentro de los horarios y topes fijados por la ley, de manera que se mantenga una atención asistencial permanente. La doctrina anterior se encuentra contenida en dictamen N°5309/098, de 31.12.08.

En la especie, consulta Ud. si resulta procedente establecer un descanso para **colación dentro de la jornada de los funcionarios de atención primaria de una hora** para aquellos con jornada de 44 horas semanales y de media hora para aquellos con jornadas diarias de 6,5 o 7 horas y también de media hora para aquellos con jornadas de 33 o 22 horas semanales que realizan jornadas extendidas de 8 o 9 horas.

ORD. N°6121/98 – 28 -12- 16

En este contexto, esta Dirección ha señalado mediante dictamen N°3295/249, de 07.08.00, "3) Las entidades administradoras de salud municipal están facultadas para distribuir la jornada ordinaria semanal por el sistema de turnos, pudiendo incluso adecuar el horario de trabajo según las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud."

Por consiguiente, la distribución de la jornada puede comprender los días domingos y festivos, y el horario nocturno, atendidas las particulares características del servicio asistencial que caracteriza la atención primaria de salud, circunstancia que explica dicha facultad contemplada en el artículo antes citado, de suerte tal que, respecto de las horas extraordinarias se debe verificar si la jornada ordinaria del funcionario contempla o no el trabajo nocturno o en días sábados, domingos y festivos.



**ORD. N°5098 . 7 -10.2015**

Atendida la doctrina antes citada no resulta procedente efectuar distinguos sobre este particular entre la jornada total de 44 horas y las de 33 o 22 horas semanales, y por consiguiente, en todos los casos la jornada debe ser única. Lo anterior debido a que dicho pronunciamiento tomó en especial consideración la necesidad de continuidad y permanencia de la atención de salud a los usuarios, la que no se debe ver interrumpida, de acuerdo a lo informado en su oportunidad por el Ministerio de Salud, argumentación que resulta válida tanto para la jornada de 44 como para las de 33 o 22 horas semanales.

En consecuencia, sobre la base de la doctrina administrativa y disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la jornada ordinaria diaria de trabajo del personal que se desempeña en atención primaria de salud municipal debe cumplirse de forma continua, sin interrupciones.

Dictamen 20246 de 2001                      Cada entidad debe contar con sistemas de control horario, siendo atribución de cada una de ellas establecer los mecanismos para ello, como así también la distintas categorías funcionarias, que atendiendo su naturaleza quedaran adscritos a uno u otro sistema.

**Aplica dictamen 6920 de 2011**

## Dictamen nº 21447 de Contraloría General de la República, de 26 de Mayo de 2003

choferes y demás funcionarios de servicio de salud que se desplazan a una localidad diversa de aquella en que se desempeñan habitualmente a fin de trasladar pacientes o cumpliendo ordenes de las autoridades respectivas, tienen derecho a viatico completo o solo a parcial para alimentación, según determine en cada caso la jefatura competente.

para lo anterior ha de comprobarse si esa comisión o cometido hace incurrir a los empleados en gastos de alimentación y alojamiento o únicamente de alimentación, atendidas las circunstancias que concurran, relativas a la naturaleza y duración del trabajo encomendado, horario en que tengan que desarrollarlo y distancia y medios de movilización existentes entre el lugar de su desempeño habitual y aquel en que deben cumplir la comisión o cometido.

personal de que se trata realiza trabajo extraordinario si en los traslados en comento llevan a cabo labores efectivas **fuera de su jornada laboral ordinaria.**

también desarrollan trabajos extraordinarios tales funcionarios si luego de regresar a su localidad de origen después de cumplir su comisión o cometido en vehículos de la institución, tienen que continuar cumpliendo labores en el hospital o establecimiento asistencial respectivos, al margen de su jornada laboral ordinaria. en cambio, no puede entenderse que cumplen trabajos extraordinarios los empleados por los que se consulta, excluidos los choferes, que durante los traslados de regreso de la comisión o cometido en un horario que **excede la jornada ordinaria**, no realizan efectivamente tarea alguna y solo utilizan los vehículos como medios de transporte para regresar a sus hogares

# ORD. N°6121/98 – 28 -12- 16

en el sistema de salud primaria municipal sólo procede el trabajo extraordinario cuando concurren los siguientes requisitos copulativos:

- 1.- Que se trate de jornada laborada solamente por razones extraordinarias de funcionamiento o por tareas impostergables, y
- 2.- Que se cumpla fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria, o a continuación de la jornada ordinaria o de la que exceda de la jornada ordinaria.

# Jornada laboral por turnos

N° 58.186 Fecha : 21-IX-2012 Por otra parte, respecto a si en la designación a contrata del interesado debería expresarse la jornada de trabajo y el horario de cumplimiento de sus actividades,

la determinación de estos aspectos corresponde al ejercicio de las facultades que el artículo 31 de la ley N° 18.575, reconoce a los jefes superiores de los servicios para dirigir, organizar y administrar el correspondiente organismo y velar por el cumplimiento de sus objetivos, tal como lo señalaran los dictámenes Nos 52.636, de 2009 y 69.729, de 2010, de esta Entidad Fiscalizadora, por lo que esta materia no constituye una mención que deba contenerse en el correspondiente instrumento de designación.

De igual manera, conviene precisar que el artículo 70 de ese texto legal, prescribe que la autoridad ordenará los turnos pertinentes entre su personal y fijará los descansos complementarios que correspondan, siendo dable añadir, en cuanto a la extensión de la jornada diaria del personal que labora en dicho sistema, que, según lo expresado por esta Entidad de Control, entre otros, en su dictamen N° 35.204, de 2001, la fijación de los turnos no puede implicar jornadas que por su duración no puedan ser cumplidas por los funcionarios sin grave daño a su salud.

En este contexto, cumple con hacer presente que esta Entidad de Control no advierte que la jornada diaria de doce horas, determinada para el personal que desarrolla sus tareas bajo el sistema de turnos de que se trata, a la que alude la Universidad en su informe, pueda afectar gravemente la salud de los servidores, especialmente considerando que para otros sectores de la Administración del Estado, como acontece, por ejemplo, en los Servicios de Salud, se contempla precisamente ese tope, tal como se aprecia de lo dispuesto en el artículo 94 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, al regular la asignación de turno para el personal que indica.

N° 56.063 Fecha: 14-VII-2015: asimismo, es dable consignar que la 'jornada mensual obligada' es el resultado de multiplicar el número de días hábiles del mes, por 8,8, que es el factor matemático que resulta de determinar 44 horas semanales distribuidas en 5 días, por lo cual, para los meses con 19, 20, 21, 22 y 23 días hábiles, resulta un horario mensual de 167, 176, 184, 193 y 202 horas, respectivamente (aplica el dictamen N° 58.186, de 2012). Dictamen 58.186 de 21 de nov de 2012

Al respecto, y en armonía con lo dispuesto en el artículo 61, letra d), del señalado estatuto, la circunstancia de laborar en un 'sistema de turnos', no exime al funcionario de su obligación de desempeñar efectivamente su jornada ordinaria mensual de trabajo, la que puede variar en la forma citada en el párrafo anterior, lo que, sin embargo, no altera la remuneración mensual establecida para el pertinente servidor por el cumplimiento íntegro de esa jornada habitual.

En tal sentido, la jurisprudencia administrativa de este Órgano Fiscalizador, contenida en el dictamen N° 32.812, de 2007, entre otros, ha señalado que el desempeño en un sistema de turnos rotativos, regulares y permanentes, se traduce en que el empleado cumplirá de modo habitual sus tareas en horario diurno, nocturno o en sábado, domingo y festivos, según la exigencia de la plaza de que se trate, por lo que 'todos los días del año pasan a ser hábiles', constituyendo para él su jornada de trabajo ordinaria.

En este punto, es dable prevenir que la anotada 'calidad de días hábiles', sólo implica que quienes se desempeñan bajo esta modalidad deben laborar indistintamente de día, de noche y en cualquier día del año, según las condiciones respectivas.

Dictamen N° 51.543 Fecha: 08-VII-2014 : Como puede advertirse, en el citado texto legal, no existen días ni horas inhábiles, puesto que no distingue sobre el tipo de jornada, sino que únicamente contempla un total de 44 horas semanales, cuya distribución se adecuará a las necesidades de funcionamiento del respectivo establecimiento de salud municipal (aplica criterio contenido en el dictamen N° 25.772, de 2002).

En relación con la materia, cabe señalar que la jurisprudencia de esta Contraloría General contenida en los dictámenes N°s. 36.121, de 1997, y 47.636, de 2013, analizó latamente la jornada de los trabajadores que laboran en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia de La Pincoya, concluyendo que dado que la ley le ha otorgado amplias atribuciones a la Entidad Administradora para determinar la jornada que deberá cumplir el personal, siempre que se encuadre dentro de las 44 horas semanales, esta puede distribuirse del modo que se estime adecuado a las necesidades de funcionamiento del establecimiento y acciones de atención primaria de salud correspondiente, estando facultada la autoridad para fijar turnos que comprendan labores diurnas y nocturnas, como asimismo en sábados, domingos y festivos, constituyendo ella la forma ordinaria y habitual de desempeño de sus tareas.



Dictamen N° 15.848 Fecha: 01-III-2016: Es útil recordar que el referido dictamen consigna que si bien un 'sistema de turnos' como el que ahora se objeta puede no exigir expresamente permanecer en un lugar determinado mientras dure el turno respectivo, en el hecho restringe la libertad de desplazamiento del servidor toda vez que, a fin de dar cumplimiento al deber que se le impone, se encuentra limitado a mantenerse a una distancia prudente del lugar donde desarrolla sus labores para acudir oportunamente si es llamado, estando a cargo, además, en este caso, del cuidado del respectivo vehículo.

Así, en armonía con el criterio contenido en el citado dictamen y en los oficios Nos 25.118, de 1985 y 21.991, de 1994, de esta Entidad de Control, y dado que no existe una norma que faculte a la autoridad para disponer un 'sistema de turnos de llamada' respecto de los aludidos conductores, no corresponde su establecimiento, debiendo ser dejado sin efecto y reemplazado por alguna de las modalidades de desempeño presencial y continuo que admite el mencionado cuerpo estatutario, como sería la instauración del turno reclamado por los interesados, aspecto que le compete resolver a la autoridad pertinente.

En relación con este tema es necesario puntualizar que solo por excepción esta Entidad de Fiscalización ha reconocido la implementación de 'sistemas de turnos de llamada' sin norma legal expresa que los contemple, en casos en que en razón de las peculiares características de las labores que desempeñan ciertas entidades, resultan ineficientes los turnos que importen la presencia permanente del funcionario en su puesto de trabajo, o deben estos ser complementados, atendida la imprevisión y escasa ocurrencia del tipo de emergencia que tales organismos deben atender.

**55.858 Fecha: 02-IX-2011:** La Contraloría Regional del Maule ha remitido a esta Sede Central la consulta planteada por la Municipalidad de Villa Alegre, por la cual requiere se determine si procede aplicar a los funcionarios regidos por la ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que trabajan en el servicio de urgencia rural, los dictámenes N°s. 3.503, de 2006; 48.207, de 2007, y 16.877, de 2010, entre otros, por los cuales se concluye, tratándose de los servidores adscritos a un sistema de turnos rotativos, regulares y permanentes, por una parte, que la circunstancia que la jornada semanal esté distribuida y concentrada en uno o más días de la semana, no significa, para los fines del feriado y permisos, que deba entenderse que en ese o esos días hayan acumulado dos o más jornadas diarias; y, por otra, que el goce de días de feriados discontinuos solo alcanza a las fechas autorizadas, pero no comprende los días intermedios, excepto que en atención al turno respectivo, esos días no deban concurrir a trabajar.

...esté sujeto a un sistema de turnos rotativos, regulares y permanentes, esto es, si la distribución de la jornada implica que el modo habitual de realizar las funciones en forma ordinaria es en horario diurno, nocturno y en sábado, domingo y festivos, **pasando todos los días del año a ser hábiles**, dado que los servidores deben trabajar indistintamente en algunas oportunidades de día, en otras de noche y en cualquier día del año, según las exigencias de las labores que se desarrollen.

Como puede advertirse, en el caso del personal de la especie, el propio legislador ha establecido, de modo expreso, que cualquiera sea el sistema de distribución de la jornada laboral semanal fijada por la autoridad, en el ejercicio de la facultad conferida en el inciso segundo -en razón de los servicios que se prestan, cuando así lo exige el debido funcionamiento de los establecimientos y prestación de las acciones de atención primaria de salud-, la misma constituirá su “jornada ordinaria y normal de trabajo”.

No obstante lo anterior, no es posible desconocer las especiales características del desempeño funcionario, reconocido por la citada jurisprudencia administrativa, que implica que los funcionarios deban cumplir su jornada semanal de cuarenta y cuatro horas semanales, en forma ordinaria y normal, en un sistema de turnos con las características de rotativos, regulares y permanentes.

De este modo, en la eventualidad que el personal regido por la ley N° 19.378, sea incorporado a un establecimiento de atención primaria de salud municipal, afecto a dicho sistema, le resultan aplicables los dictámenes comentados y, por ende, procede que para el goce de feriados y permisos, primero, se considere la unidad día, indistintamente del número de horas que deban trabajar en él; que el goce de días de feriados discontinuos sólo comprende las fechas autorizadas, y no los días intermedios aunque sean sábados, domingos o festivos, excepto que en atención al turno respectivo, esos días no deba laborar; y, finalmente, tendrá derecho a percibir el pago del promedio de las horas extraordinarias durante los períodos de feriado, licencias médicas y permisos con goce de remuneraciones

Horas extras - Son aquellas que no se encuentran dentro de la jornada ordinaria  
“tareas impostergables”

**Artículo 97.-** Los funcionarios tendrán derecho a percibir las siguientes asignaciones: c) Horas extraordinarias, que se concederá al funcionario que deba realizar trabajos nocturnos o en días sábado, domingo y festivos o a continuación de la jornada de trabajo, las que se calcularán sobre el sueldo base y la asignación municipal respectiva, siempre que no se hayan compensado con descanso suplementario;

*Cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria de trabajo*

**Dictamen: 7.2596 31/12/2009:** Las horas extraordinarias deben ser autorizadas mediante actos administrativos dictados en forma previa a su ejecución, individualizando al personal, número de horas y período. No contando dicha autorización, el funcionario no tiene derecho a su retribución”

Se compensan con descanso complementario igual al tiempo trabajado mas un aumento de un 25%, sino recargo de las remuneraciones

**Nocturno, Sábado, domingo o festivo,** con un descanso complementario igual al tiempo trabajado mas un aumento de un 50%, sino recargo a de las remuneraciones.

**51.543 de 2014: se debe compensar con descanso...o con el recargo...**

**Limitación:** El personal contratado con jornada parcial no podrá desempeñar horas extraordinarias, salvo que, en la respectiva categoría, el establecimiento no cuente con funcionarios con jornadas ordinarias, o de contar con ellos, no estén en condiciones de trabajar fuera del horario establecido.

Dictamen 10.864 Fecha: 15-II-2013: En este contexto, tratándose de un funcionario que se encuentra cumpliendo una comisión de servicio en otra repartición pública -como sucede con los médicos cirujanos respecto de los cuales se ha dispuesto una misión de estudio para cursar un programa de especialización en un servicio distinto del de origen-, resultan aplicables los dictámenes N°s. 51.032, de 1966; 1.673, de 1990; 4.789 y 25.913, ambos de 2002, y 1.473, de 2005, de este Organismo Contralor, en orden a que si debe realizar trabajos que exceden la jornada ordinaria contratada, por decisión de la autoridad de la entidad pública en que cumple la comisión, procede que esta última le compense las horas extraordinarias mediante el descanso complementario o su pago, en la forma señalada por la ley aplicable en esa entidad, en la medida, por cierto, que se trate de una jornada extraordinaria que deba realizarse fuera del programa correspondiente, como se ha precisado en el dictamen N° 13.227, de 2011, complementado por el dictamen N° 34.585, de 2012.

Ello, por cuanto, como se ha concluido en el citado dictamen N° 13.227, de 2011, en el evento que el respectivo programa de especialización comprenda el desempeño de actividades permanentes que exceden la jornada ordinaria del funcionario, tendientes a dar cumplimiento a los objetivos curriculares de los estudios, dichas labores deben ser compensadas por el órgano administrativo al que pertenece el funcionario, puesto que el cumplimiento de una comisión de estudio constituye el ejercicio del empleo que ocupa en el organismo de origen, lo que, por lo demás, ha sido establecido expresamente por el artículo 15 del referido decreto N° 91, de 2001, respecto del personal afecto a la ley N° 19.664 que puede ser comisionado para acceder a una especialidad.

N° 47.636 Fecha: 26-VII-2013: la ley le ha otorgado amplias atribuciones a la entidad administradora para fijar la jornada que deberá cumplir el personal, siempre que se encuadre dentro de las 44 horas semanales, esta puede distribuirse en la forma que se estime adecuada a las necesidades de funcionamiento del establecimiento y acciones de atención primaria de salud correspondiente, pudiendo la autoridad **distribuirla en turnos que comprendan labores diurnas y nocturnas, como asimismo en sábados, domingos y festivos, constituyendo ella la forma ordinaria y habitual de desempeño de sus funciones.**

Agrega el citado pronunciamiento, que solo en la medida, que se labore en exceso sobre los límites fijados en la jornada ordinaria de trabajo procede el pago de horas extras, el que debe compensarse con el descanso complementario o con el recargo pertinente sobre la jornada ordinaria, para lo cual deberá distinguirse si los quehaceres se efectúan a continuación de la jornada ordinaria o en días sábados, domingos o festivos, teniendo incidencia esta distinción únicamente para los efectos de su pago, de conformidad con los artículos [65](#) y [66](#) de la [ley N° 18.883](#), Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, texto legal aplicable supletoriamente en la especie por expresa disposición del [artículo 4°](#) de la referida [ley N° 19.378](#).

ORD. N°6121/98 – 28 -12- 16: se permite la contratación a honorarios en el sistema de atención primaria de salud municipal, siempre que se trate de labores accidentales y no habituales, también ha señalado que no corresponde utilizar la contratación a honorarios respecto de un funcionario que esté vinculado en el marco de la ley 19.378, toda vez que ello constituiría una doble contratación.

los dependientes que cumplen funciones propias y habituales de atención primaria de salud municipal deben realizar esas labores a través de alguna de las modalidades contractuales del artículo 14 de la ley 19.378 y no mediante contrato de honorarios.

En cuanto al tope de horas diarias de trabajo el artículo 15, inciso 1°, de la ley 19.378 señala que la jornada ordinaria de trabajo del personal afecto a esta ley será de cuarenta y cuatro horas semanales, y que se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y las 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados sujetándose, a dichos efectos, a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos.

Ahora bien, esta Dirección ha señalado, en lo pertinente, mediante dictamen N°644/43, de 05.02.04, que funciones como la atención de urgencia y planes complementarios de atención primaria de salud no pueden considerarse como actividades extraordinarias o impostergables propias de la jornada extraordinaria, sino que deben realizarse como actividades recurrentes del sistema y que las respectivas entidades administradoras deben cubrir a través de la contratación de personal por alguna de las modalidades que permite el artículo 14 de la ley 19.378.



**Dictámenes N°s. 3277/174, de 07.10.2002; 3563/182, de 24.10.2002; 5240/03.12.2003.** la exigencia legal establecida para la procedencia de la jornada extraordinaria no está vinculada a una prolongación o duración horaria determinada, sino que a la naturaleza y la necesidad de los servicios asistenciales que deben realizarse impostergablemente o extraordinariamente y fuera de los límites horarios de la jornada ordinaria.

la atención de urgencia o planes complementarios de atención primaria de salud, no pueden considerarse como actividades extraordinarias o impostergables propias de la jornada extraordinaria, sino que deben realizarse como actividades recurrentes del sistema y que las entidades deben cubrir a través de la contratación de personal por alguna de las modalidades que permite el artículo 14 de la ley 19.378.

**Dictamen: 10856 de 2014:** Si esta con licencia no tiene derecho al pago de horas extras porque estas deben ser efectivas, a menos que realice turnos rotativos, regulares y permanentes.

Valor hora diaria: nocturna o diurna: dividir 190 por el SB y ASAP

Dictamen n° 9324, de fecha 17 de marzo del año 1999, el cual recoge la **diferenciación entre la autorización y acreditación**, a saber:

“ aquellos deben autorizarse mediante resoluciones exentas de toma de razón, dictadas antes de su realización, individualizando al personal que las desarrollara, el número de horas y el periodo de la misma.

así, solo procede el pago de las horas autorizadas, cuyo desempeño efectivo este acreditado mediante un sistema de control horario, con prescindencia del mayor tiempo realizado sobre el limite previsto.”

**Cual es el limite semanal?**

## Artículo 9° ley N° 19.104, modificado por el artículo 3° de la ley N° 20.280:

Entregó atribuciones permitiéndoles ordenar trabajos extraordinarios que excedan el límite de 40 horas diurnas, sin requerir de autorización previa del Ministerio de Hacienda, sin perjuicio del deber de disponerlos mediante un decreto alcaldicio fundado, en el cual tendrán que precisar, entre los argumentos expuestos, los costos que la medida implica para las arcas del municipio, con mención específica de los montos involucrados

# Horas extras

## REQUISITOS

1. Necesidad de cumplir tareas impostergables;
2. Autorización previa del alcalde, mediante acto administrativo exento, dictado antes de la realización de los trabajos extraordinarios, en el cual se indique el personal que los desarrollará, el número de horas y el período que abarca la aprobación;
3. Que esas labores se realicen a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo o festivos.

## CARACTERÍSTICAS

1. Es una remuneración eventual;
2. No es imponible;
3. Es tributable;
4. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley;
5. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.

## **ORD. Nº 3563/182 - 24-oct-2002:**

1) En el sistema de salud primaria municipal, constituye jornada extraordinaria de trabajo solamente aquella que por razones extraordinarias de funcionamiento o por tareas impostergables, se requiere el servicio del personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria, y aquella laborada a continuación de la jornada ordinaria o la que excede la misma.

2) No se ajusta a derecho la jornada ordinaria semanal distribuida en 6 días con 1 día íntegro de descanso, con turnos de 12 horas diarias, para el personal de SAPU dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Viña del Mar.

la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios que laboran en establecimientos o entidades que administran y operan la atención primaria de salud municipal es de 44 horas semanales, con un tope máximo de 9 horas diarias, según lo dispuesto por el artículo 15 de la ley del ramo y 62 de la ley 18.883, supletoria de la ley 19.378, por lo que no se ajusta a dicha normativa la distribución de la jornada en turnos de 12 horas diarias, en cuyo caso la Corporación denunciada deberá adecuar a las disposiciones legales citadas, la jornada ordinaria semanal del personal que labora en el SAPU.

3) Debe compensarse con descanso compensatorio o remunerarse con el recargo legal, solamente las horas laboradas por el mismo personal que exceden la jornada semanal de 44 horas.

**Dictamen N° 52.978 Fecha: 24-IX-2009:** Enseguida, el recurrente alega que con ocasión de la modificación del régimen legal estatutario a que se ha hecho referencia, ha experimentado una disminución en sus remuneraciones, toda vez que no se considera la planilla suplementaria para determinar el monto a pagar por concepto de horas extraordinarias, respecto de lo cual el municipio ha informado que ello obedece al cumplimiento de la jurisprudencia de este Ente de Control sobre la materia.

Al efecto, se remite, para conocimiento del interesado, fotocopia del dictamen N° 27.680, de 2009, a través del cual esta Contraloría General concluye que no procede incorporar la aludida planilla suplementaria, en la base de cálculo de las horas extraordinarias que efectúen los funcionarios traspasados en virtud de la ley N° 20.350, por las consideraciones jurídicas que en dicho pronunciamiento se exponen.

**SON IMPONIBLES O NO?**



# Superintendencia de Seguridad Social, Ordinario N° 3.209-163 de 23.05.95.

Se limita a transcribir conforme a la cual las remuneraciones que perciben los trabajadores por concepto de sobretiempo, no son imponibles.

**64.668:** La jurisprudencia de este Ente de Control contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 45.287, de 2010, y 18.948, de 2012, ha precisado que si a un servidor no se le otorgó el descanso complementario que le correspondía antes de su cese de funciones, aquel debe serle compensado pecuniariamente, **pues es la única forma de retribuir esos trabajos y evitar un enriquecimiento sin causa para el órgano administrativo, evento en el cual, el derecho al pago nace al expirar el vínculo funcionario del empleado y prescribe en el plazo de seis meses, según lo dispuesto en los artículos 97, letra c), y 98, ambos de la ley N° 18.883.**

**Dictamen n° 35.643, 20-09-2000:** Funcionaria de atención primaria de salud municipal, tiene derecho a percibir íntegramente su remuneración mientras haga uso de licencia maternal y licencia medica.

En lo que respecta a las horas extraordinarias, cabe señalar que la reiterada jurisprudencia administrativa recaída en la materia, ha resuelto que excepcionalmente procede el pago de las remuneraciones correspondientes a horas extraordinarias durante los feriados, permisos y licencias, tratándose de servidores respecto de los cuales la realización de esta clase de tareas, constituye la forma ordinaria de desempeñar sus funciones y cuando la necesidad de ejecutar tales trabajos deriva de la naturaleza de las labores que cumple el servicio a que pertenece.

**Dictamen N° 25.301 Fecha: 5-VII-2002** A mayor abundamiento, útil resulta recordar que acorde al artículo 98 de la Ley 18.883 -aplicable supletoriamente al personal regido por la Ley 19.378-, las horas extraordinarias prescriben en el plazo de seis meses contados desde que se hicieron exigibles, esto es, desde su realización seis meses hacia atrás, : presentación de ex auxiliar paramédico dependiente de la Municipalidad, respecto del no pago de 191 horas extraordinarias.

..se debían adoptar las medidas necesarias para subsanar las irregularidades de, como no existir un sistema preestablecido de turnos; disponer que el cumplimiento de las horas de su contrato tienen flexibilidad, para el caso de estar obligado a atender pacientes en situaciones de emergencia fuera de su horario de trabajo; otorgar permisos inferiores a los que corresponden a los auxiliares paramédicos, por cuanto el recurrente tenía dos días de permiso mensuales, teniendo derecho a un día semanal; no existir actos administrativos destinados a regular tanto un sistema de turnos en la Posta Rural xxx, como la programación de horas extraordinarias y no existir un sistema de control de éstas, ni informar el monto total de las que hayan sido pagadas, cantidades adeudadas por este concepto, razones que justifican el retraso de su pago y sistema de control de estas labores.

El recurrente, que se desempeñaba en una unidad unipersonal, no hubiera desempeñado labor alguna fuera de su jornada normal de trabajo, beneficiándose de este modo de su propia negligencia, derivada esta última, tanto de la falta de supervisión y control efectiva de las acciones de salud cumplidas por el ex funcionario (al no pagar estos servicios), como del incumplimiento de las normas estatutarias (al otorgarle sólo dos días de permiso mensuales en circunstancias que tiene derecho a un día de descanso semanal), obteniendo un enriquecimiento sin causa derivado de este trabajo continuo, todo lo cual pugna con el principio retributivo de dar a cada cual lo suyo y con el principio de equidad, que informan el quehacer de la administración.

Al respecto, dable es manifestar que para el pago de horas extraordinarias se requiere que éstas sean ordenadas por la autoridad respectiva y que se tenga un sistema de control, que permita comprobar fehacientemente su realización por parte del funcionario a quien se le han encomendado.

El dictamen 32.522 de 1997, ha expresado que **la modalidad de turnos de llamado, resulta improcedente respecto del personal paramédico, por cuanto no se encuentra prevista ni en la Ley 19.378** pero que la Entidad Administradora, en uso del inciso tercero del artículo 15 de la Ley 19.378, puede ordenar la realización de trabajos extraordinarios cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo.

El citado pronunciamiento agrega, que puede ordenarse por turnos el desempeño de estos trabajos extraordinarios al personal paramédico, que fuera de la jornada ordinaria debe estar ubicable y disponible para concurrir al establecimiento en caso de emergencia, debiendo pagárseles las horas extraordinarias, acorde lo concluido en el dictamen 12.538 de 1996, pero sólo por el tiempo en que efectivamente atiende una situación de emergencia, para lo cual deberá controlarse tal cumplimiento mediante un sistema en el cual conste el inicio y término de la prestación funcionaria, especificando el tiempo que implicó.

En este contexto, puesto que ninguna de las partes ha señalado la forma en que se distribuía la jornada, sino únicamente su duración -44 horas semanales-, **debemos entender que opera la regla general y que hipotéticamente, el funcionario laboraba de Lunes a Viernes**, teniendo libres los días Sábados y Domingos, aun cuando viviera en su lugar de trabajo.

De este modo, si el funcionario atendía una emergencia fuera de este horario hipotético, se le debía pagar horas extraordinarias por el lapso que duraba la situación referida, pero como no existía un control horario es imposible determinar la efectividad de la prestación de servicios.

A mayor abundamiento, útil resulta recordar que acorde al artículo 98 de la Ley 18.883 -aplicable supletoriamente al personal regido por la Ley 19.378-, las horas extraordinarias prescriben en el plazo de seis meses contados desde que se hicieron exigibles, esto es, desde su realización seis meses hacia atrás, de manera que si el recurrente hubiera efectuado horas extraordinarias desde su ingreso al servicio y hasta el término de su relación laboral, se encontrarían prescritas aquéllas comprendidas entre los meses de Mayo a octubre de 2000.

## N° 68.762 23-X-2013

....XXX Y XXXX han sido contratadas a plazo fijo por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Peñalolén, desde el 1 de marzo de 2010 y el 1 de mayo del mismo año, respectivamente, afectas a la ley N° 19.378, vinculaciones que se han renovado sucesivamente hasta el 31 de diciembre de cada año, con cargo a los fondos transferidos a esa corporación por el Servicio de Salud Metropolitano Oriente, en representación del Ministerio del ramo, según convenio celebrado entre esos organismos, aprobado por el servicio público a través de la resolución exenta N° 1.536, de 2012, recursos que también solventan la matrícula y los derechos arancelarios para cursar un programa de especialización en Obstetricia y Ginecología con una duración de seis años -tres años de formación y tres de permanencia-, a impartir por la Universidad de Chile en el Hospital Dr. Luis Tisné Brousse.

En ambos casos, las contrataciones se insertan en el Programa de Formación de Médicos en Especialidades Básicas para la Atención Primaria en el Sistema Público de Atención de Salud, aprobado por el Ministerio de Salud a través de la resolución exenta N° 410, de 2010, al amparo del cual las recurrentes fueron seleccionadas para su formación, en un concurso convocado por esa Secretaría de Estado dirigido “preferentemente a recién egresados”, con un desempeño de 44 horas semanales, alternando períodos de formación y de trabajo asistencial de seis meses cada uno, en el recinto hospitalario y en establecimientos municipales, respectivamente - según se ordena por la citada Casa de Estudios Superiores en los oficios N°s. 1.549 y 1.550, ambos de 2012-, atribuyendo a la primera estadía la calidad de una “misión de estudio” y a los interesados la de “becados” o “becarios”, y contemplándose que los servidores suscriban un pagaré para garantizar a las corporaciones municipales que completarán el programa, al término del cual podrán optar a concursos en el Sistema Público de Atención de Salud.

En las condiciones descritas, el programa de especialización aprobado por la citada resolución exenta N° 410, de 2010, del Ministerio de Salud, contrario a lo que la Subsecretaría de Redes Asistenciales afirma, no constituiría una beca ni las interesadas tendrían la calidad de becarias al tenor del artículo 43 de la ley N° 15.076, toda vez que si bien estas fueron convocadas y seleccionadas para ser beneficiarias de un programa de especialización cuya duración y obligación de permanencia son las mismas que se contemplan en ese precepto legal, no obstante, simultáneamente, se previene su contratación por la corporación municipal, carácter propio de las misiones de estudio que dispone el artículo 43 de la ley N° 19.378.

En efecto, teniendo en consideración que no se ha tenido a la vista documentación fehaciente que permita determinar que el tiempo que se reclama como trabajado en exceso en los recintos hospitalarios es inherente a los programas de especialización, como lo manifiesta la Subsecretaría de Redes Asistenciales -lo que permitiría liberar de responsabilidad en la materia a los servicios de salud-, tal circunstancia deberá ser determinada por la entidad formadora correspondiente, en concordancia con el establecimiento hospitalario donde se realizan las respectivas labores asistenciales formativas y sin perjuicio, además, de la aplicación del plazo de prescripción de las acciones de cobro respectivas.



Para tal efecto, habrá de tenerse en cuenta que el derecho al cobro de las horas extraordinarias prescribe en el plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se hicieron exigibles, es decir, desde el día en que periódicamente se paguen las remuneraciones en la municipalidad o en el servicio, según se trate, por mensualidades iguales y vencidas, como lo establecen los artículos 98 de la ley N° 18.883 y 99 de la ley N° 18.834, que rigen al personal que labora en las municipalidades y en los servicios de salud, en ese orden, prescripción que se interrumpe por un reclamo formal del interesado, en cuyo caso tiene derecho a percibir el monto correspondiente, desde los seis meses anteriores a la respectiva interrupción (aplica los dictámenes N°s. 50.426, de 2008 y 45.487, de 2010).

**N° 25.178 Fecha: 09-IV-2014:** Así pues, tal como lo ha manifestado esta Entidad de Control en el dictamen N° 47.636, de 2013, entre otros, procederá el pago de horas extraordinarias a los servidores que cumplen turnos, en la medida que aquellos laboren en exceso sobre los límites fijados en su jornada ordinaria de trabajo, tiempo que deberá compensarse con el descanso complementario o con el recargo pertinente.

En mérito de lo expuesto, corresponde que las funciones desempeñadas fuera del horario normal, por parte del personal que cumple turnos en la posta rural perteneciente al citado ente edilicio, sean compensadas o pagadas con el recargo pertinente, debiendo calcularse en la forma señalada en el dictamen N° 69.515, de 2013 -cuya fotocopia se remite para su conocimiento-, que se pronuncia sobre dicha materia.

**37122:** Empleados que cumplen sistema de turnos que hacen uso de permisos administrativos, feriados y licencias médicas no deben efectuar trabajos extraordinarios en el horario que comprende su ausencia.

**36121:** En todo caso, el personal debe tener garantizado el derecho, por lo menos, a un día de descanso semanal, puesto que acorde art/5 de la constitución política, el municipio debe respetar y promover como derecho esencial que emana de la naturaleza humana, el relativo a asegurar al trabajador su descanso y disfrute del tiempo libre y una limitación razonable de las horas de trabajo, como lo establece el art/7 It/d del pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales contenido en dto 326/89 relaciones exteriores

**Que pasa con la madre, que  
goza de derecho de  
alimentación que se retira y  
vuelve a dar trabajar en horas  
extras?**

**24.358:** No existe impedimento legal para ordenar la realización de labores extraordinarias a continuación de la jornada ordinaria respecto de madres que gozan de permiso para alimentar a sus hijos, debiendo armonizarse aquella obligación con este último beneficio. Así, la madre que goza de un horario especial de salida puede ocupar el lapso respectivo para dar alimento a su hijo y luego retornar a sus funciones para el cumplimiento de las labores extraordinarias, o continuar trabajando con

posterioridad a la hora especial de salida dispuesta a su respecto, tiempo que, para estos fines, debe considerarse como trabajo extraordinario, terminando, en consecuencia, dicha jornada extraordinaria con la misma antelación que existe para la jornada ordinaria.

**58.566.** Las horas extraordinarias deben considerarse remuneración para los efectos del cálculo y pago de la asignación familiar regulada por el decreto con fuerza de ley N° 150, de 1982, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**61.784:** La aplicación de las normas referidas a la compensación o pago de los trabajos extraordinarios, es independiente de aquélla relativa al descuento de remuneraciones que proceda por atrasos o inasistencias, de manera que, atendido el hecho de que no procede compensar los atrasos en que incurra un funcionario con una prolongación de su jornada de trabajo, sino que corresponde únicamente el descuento.

**64.670:** No procede considerar como horas extraordinarias las efectuadas antes del inicio de la jornada municipal, por no existir norma legal alguna que lo permita.

N° 52.778 Fecha:11-XI-2008: La Contraloría Regional de Coquimbo ha remitido una consulta de la Asociación de Funcionarios de la Salud de la Municipalidad de Canela, mediante la cual solicitan un pronunciamiento que determine la forma en que deben ser pagadas las labores realizadas con antelación a su jornada ordinaria de trabajo, situación que según señalan, acontece con algunos servidores que a fin de dar cumplimiento al programa MAPA, todos los días miércoles de cada mes comienzan a desempeñar sus tareas a las 3:30 AM, en circunstancias que su jornada ordinaria laboral comienza a las 8:30 am.

Por otra parte, corresponde señalar que el inciso tercero del artículo 15 de la ley N° 19.378, dispone que trabajo extraordinario es aquél que se efectúa cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria de trabajo, en cuyo caso procede el pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de esta ley.

En consecuencia, cabe concluir que en la medida que el personal de atención primaria de salud de la Municipalidad de Canela sea de aquéllos que por la naturaleza de sus servicios deben distribuir su horario de trabajo fuera de la jornada establecida en el artículo 15 de la ley N° 19.378, tendrá derecho a que se considere como extraordinario el trabajo que exceda a las cuarenta y cuatro horas semanales, con un tope de nueve horas diarias, que comprende la jornada laboral, sin que, por la sola circunstancia de que en ciertos días desempeñen labores con antelación al inicio de su jornada ordinaria, pueda considerarse trabajo extraordinario.

**N° 5.871 8-II-2002:** Funcionario categoría f), que se desempeña como vigilante se determine si tiene derecho al pago de horas extraordinarias, durante el período en que hace uso de licencias médicas, permiso y feriado.

sólo procede el pago de horas extraordinarias al personal regido por Ley N° 19.378, si aquél es requerido a trabajar fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria de trabajo, la que es determinada y adecuada por la respectiva Entidad Administradora, de acuerdo con las necesidades de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud, razón por la cual puede abarcar horario nocturno o días sábados, domingos o festivos, haciendo presente que no procede el pago o descanso compensatorio alguno en tanto no se exceda la respectiva jornada ordinaria de cuarenta y cuatro horas.

No obstante lo anterior, cabe señalar que la jurisprudencia de este Organismo de Control, contenida en el Dictamen N° 41.004 de 1996, concluyó, además, que excepcionalmente procede el pago de horas extraordinarias durante los feriados, permisos y licencias médicas, tratándose de servidores respecto de los cuales la realización de sus tareas propias constituye la forma ordinaria de desempeñar sus funciones y cuando la necesidad de ejecutar tales trabajos deriva de la naturaleza de las labores que cumple el servicio a que pertenecen, estableciendo que se entiende por trabajo regular y permanente aquél que realizan los trabajadores, en virtud del régimen especial a que se hallan sujetos por la naturaleza de sus labores, en horas o días no comprendidos en la jornada habitual, como sucede, en general, con los establecimientos asistenciales.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que el ocurrente en forma regular y permanente desempeña funciones que por su naturaleza exceden su jornada ordinaria de 44 horas de trabajo el ocurrente desempeña en forma regular y permanente labores que exceden su jornada ordinaria de trabajo en atención a la naturaleza de sus labores de vigilante cabe concluir, entonces, que le asiste el derecho a que se le paguen horas extraordinarias en los períodos que se encuentra haciendo uso de permiso, licencia médica y feriado,



# Derechos funcionarios



Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

**QUE ESTO DEL DIA DE PAGO?**

**N° 11.277 Fecha: 10-II-2015** presidente de la Asociación de Funcionarios del Departamento de Salud de Alto Bío-Bío, el derecho a hacer uso del permiso denominado “Día de Pago”,

el aludido beneficio ha sido otorgado a los funcionarios de salud de esa entidad edilicia, desde el tiempo en que las condiciones de distancia y forma de pago hacían necesario concederles una jornada hábil, previa coordinación con su equipo de trabajo, para realizar trámites de carácter personal, lo que, a su juicio, no se justifica en la actualidad.

Junto con lo anterior, señala que mediante ordinario N° 17, de 11 de febrero de 2014, se informó a los referidos funcionarios -con excepción de quienes laboran en postas rurales- sobre el término del anotado beneficio, atendidas las normas que rigen a los servidores públicos.

En mérito de lo expuesto, cabe concluir que se ajustó a la normativa vigente la decisión del Director Comunal de Salud de la Municipalidad de Alto Bío-Bío, de poner término al referido “Día de Pago”, contenida en el mencionado ordinario N° 17, de 2014, lo que resulta también aplicable respecto de los funcionarios que laboran en postas rurales, por cuanto ningún servidor puede atribuirse más derechos de los que concede su estatuto, situación que deberá ser regularizada por el citado municipio, informando de ello a la Contraloría Regional del Bío-Bío, en el plazo de 15 días hábiles contado desde la recepción del presente oficio.

**Y el día del cumpleaños????**

28-dic-2016 ORD. N°6121/98

En relación a su consulta referida al otorgamiento de un día o medio día libre el día que corresponda al cumpleaños del funcionario cabe señalar que tal beneficio no se encuentra contemplado dentro de la normativa que regula al personal de atención primaria de la salud, por lo que no resulta jurídicamente procedente su otorgamiento.

# Derechos funcionarios

**NO CONFUNDIR  
DERECHOS DEL PERSONAL  
CON  
CARRERA FUNCIONARIA**

**Parrafo segundo  
Derechos del personal**

## Derechos funcionarios

CPR. ART 19 N° 26º.- La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio.



# Derechos - Cese de Funciones

El personal contratado en forma indefinida tendrá derecho a la estabilidad en sus funciones y su relación laboral solamente terminará por alguna de las causales señaladas en esta ley.

**(Art. 16 y 48 Ley 19.378)**

# Si hay incentivo al retiro...y sumario

Rol Corte Suprema: 29546-2014

Si bien la autoridad debía esperar la emisión del informe aludido antes del retiro del funcionario, la omisión aun cuando es un vicio, no reviste la entidad o gravedad suficiente para justificar la nulidad de derecho publico.

No se ve alterada la salida.

ORD.: 0199 / 0012

La terminación de los servicios por la causal de jubilación, pensión o renta vitalicia, que contempla el artículo 48, letra d), de la ley 19.378, no impide la recontratación del funcionario en el sistema de salud primaria.

## **Artículo 108 bis.- Todo funcionario municipal tendrá derecho a gozar de los permisos contemplados en el artículo 66 del Código del Trabajo**

**Art. 66.** En el caso de muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.

Igual permiso se aplicará por tres días hábiles en el caso de muerte de un hijo en período de gestación así como en el de muerte del padre o de la madre del trabajador.

Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.

El trabajador gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. trabajadores a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.

# PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES

**Día administrativo**

**69.372 Fecha : 08-IX-2014:** En este contexto normativo se debe colegir que los funcionarios están obligados a cumplir con la jornada diaria y el horario de inicio y término de ésta, previniéndose los efectos jurídicos que se derivarán en caso de no trabajar efectivamente.

**4.831 Fecha: 09-II-2017:** Al respecto, la jurisprudencia de esta Entidad de Control contenida, entre otros, en los dictámenes N<sup>os</sup> 6.624, de 2002 y 9.276 y 32.067, ambos de 2013, ha sostenido que una de las características esenciales del servicio público es su continuidad, esto es, que las prestaciones que se deben otorgar en el cumplimiento de las finalidades que constituyen su objeto, tienen que ser permanentes e ininterrumpidas.

En este contexto, y dado el alcance que la jurisprudencia antes referida otorga a las potestades de las jefaturas en esta materia, resulta razonable entender que estas pueden eximir a un servidor de marcar el ingreso o salida, o ambos, en los sistemas de registro, cuando circunstancias especiales hagan imposible, difícil o ineficiente el cumplimiento de tal obligación.

Lo anterior, sucede, por ejemplo, si en virtud de un cometido funcionario, comisión de servicio u otra orden similar, el servidor debe efectuar labores o estar presente en un lugar diverso a aquel en que normalmente se desempeña y en un horario que implique que acercarse a su oficina para efectuar el marcaje signifique desviarlo notablemente de la ruta natural entre el lugar en el que debe estar por encargo del organismo y su domicilio, con un aumento significativo del tiempo de esos traslados

# Permisos Administrativos

Artículo 17.- ley 19.378:

**Los funcionarios** podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones.



# Permisos Administrativos

- **Quien:** Serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio
- **Porque:** por motivos particulares
- **Plazo:** seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones.
- **Como se otorgan:** Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días
- **Beneficiario:** Dotación



**Contratos a honorarios:** Regla General: no tienen derecho  
Excepción: según lo pactado en el contrato

## **Jornadas parciales: relación art. 15 ley 19.378**

**Dictamen 21.070 de 1996:** El personal de atención primaria contratado con jornada parcial, tiene derecho a solicitar permiso con goce de remuneraciones consagrado en ley 19378 incluso fraccionado en medios días. ello, porque esa norma, no excluye a funcionarios con dicha jornada, toda vez que, de haberlo querido así el legislador, lo habría manifestado expresamente, como acontece en art/15 inc/fin de ese cuerpo legal, respecto de horas extraordinarias.

**El reemplazo no tiene derecho???**

# ORD. N°5734/067 - 6 -11-2015

**ORD. N°5734/067 - 6 -11-2015** Ahora bien, en primer término, cabe consignar que dicha norma no efectúa distinción respecto de los funcionarios con jornada total y aquellos con jornada parcial, por lo que no resulta procedente que el intérprete lo haga.

Por otra parte, para los efectos de determinar el concepto de "día" o "medio día" que se indica en dicha preceptiva, se deberá atender a la jornada diaria de trabajo del funcionario de atención primaria de salud, según sea la modalidad de jornada que éste tenga, esto es, la palabra "día" debe entenderse como equivalente a la jornada ordinaria diaria de trabajo que permanentemente corresponda al dependiente de que se trata.

En la especie, señala Ud. que los días lunes y martes tiene una jornada que va desde las 8.30 hasta las 17.00 horas, por lo que si solicita un día administrativo por el día lunes corresponderá comprender en él toda su jornada diaria, que en su caso es la ya señalada, sucediendo lo mismo con el día martes, de suerte tal que si, por ejemplo, solicita Ud. un día lunes y un día martes como permisos con goce de remuneraciones, habrá utilizado dos de los seis días que le corresponden en el respectivo año calendario .

**Dictamen N° 54.952 4-XI-2004:** El beneficio en comento, debe concederse cualquiera sea la duración de la jornada laboral del funcionario, sea que el empleado se desempeñe en jornada completa o parcial.

Para el cómputo de esa franquicia, "día" es sinónimo de jornada diaria de trabajo, cualquiera sea la duración de ésta

El otorgamiento del permiso debe disponerse atendiendo al concepto de jornada diaria que cumple el interesado en esos servicios, pues dicha modalidad de desempeño debe entenderse comprendida en el término "jornada de trabajo", por constituir la forma ordinaria y regular de su prestación de servicios (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 25.831, de 1990) **Finalmente, en relación a las dificultades que se expresan, al otorgar los referidos permisos, para una normal cobertura de las necesidades del Departamento de Salud Municipal, es necesario precisar que el mismo artículo 17, de Ley N° 19.378, señala que aquéllos serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio**

# 31 y 24 de Diciembre, 17 de Septiembre

**Ley 18.883. Art. 68:** Los funcionarios no están obligados a trabajar las tardes de los días mencionados.

**Dictamen 26384 -14-09-1990:** Los Permisos que se concedan los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre, deben considerarse otorgados por medio día y no por día completo, ya que, la jornada ordinaria en esos días solo puede extenderse hasta las 12:00 horas, con prescindencia del hecho de que ese lapso sea inferior al que comprende la respectiva media jornada laboral. ello porque según el diccionario de la real academia de la lengua española, la palabra "tarde", empleada por ley 18834 art/65, comprende el tiempo que hay desde el mediodía hasta anochecer.; **71412 de 2013**

**ORD. N°2745/046:** Las entidades de salud primaria municipal, están impedidas de restringir en forma genérica y anticipadamente, el uso del permiso que establece el artículo 17 de la ley 19.378, a determinados días de la semana, sin considerar las efectivas necesidades asistenciales del momento en que se solicita hacer uso de ese derecho.

## **Dictamen nº 16095 de Contraloría General de la República, de 3 de Mayo de 2017**

una comisión de servicio como la antes expuesta no necesariamente significa liberar a los servidores de ejercer sus funciones mientras duren los pertinentes estudios, ya que ello dependerá de la jornada en que deban seguirse estos últimos, debiendo la autoridad, para determinar la extensión del permiso que ello puede involucrar, ponderar el nivel de exigencia de la actividad, lo que incluye tanto el tiempo para asistir a clases como aquel necesario para llevarla a buen término, o bien, como en este caso, la circunstancia de que la lejanía del lugar donde deba realizarse la respectiva formación, impida al funcionario retornar a su lugar de desempeño para completar la jornada laboral.

De este modo, si la carga horaria de la formación es inferior a la jornada laboral por la cual se encuentra contratado el funcionario, y la ciudad en que deben realizarse los estudios no se encuentra a una distancia que impida al comisionado retornar a su lugar habitual de desempeño para desarrollar el resto de la jornada de trabajo, ésta deberá ser cumplida por el funcionario y, por cierto, tendrá el derecho a percibir la totalidad de sus remuneraciones.

En caso contrario, en vista a que por un lado, el perfeccionamiento de que se trata interesa a la entidad empleadora y se relaciona con las labores propias de ésta, y por otro, que el funcionario ha debido trasladarse a otra ciudad para realizarlo, lo que le imposibilita de retornar a su lugar de trabajo para completar la jornada laboral, es menester concluir que resulta procedente que la autoridad pondere estos elementos y determine que el profesional tiene derecho al pago de las remuneraciones correspondientes a las horas por las cuales se encuentra contratado, aun cuando la carga horaria de formación sea inferior a ella.

# Permiso sin goce de remuneraciones

**Dictamen n° 7022 del año 1996** el permiso sin/goce de remuneraciones que se concede al personal que se desempeña en el departamento de salud de municipalidad, según art/17, incisos segundo y siguientes de ley 19378, debe contarse por días corridos.

ello, porque dicha norma, al tratar el beneficio indicado, no señala expresamente que es de días hábiles, en cambio si lo hace cuando se refiere al permiso con/goce de remuneraciones, por lo que debe considerarse que dicho beneficio **es de días corridos**, puesto que cuando la ley no ha hecho expresa mención de la forma de contar el plazo de duración del permiso, debe estarse a las normas generales, sin que al interprete de la norma le sea lícito distinguir al respecto, como lo establece art/50 del código civil, que indica que los plazos contenidos en leyes, decretos, etc, comprenden incluso los días feriados, salvo que expresamente se disponga que son de días útiles, ya que en tal caso no se contarán los feriados.

además, no puede dejar de considerarse que el otorgamiento de este tipo de permisos es una facultad privativa y discrecional de la autoridad competente, por lo que esta última debe velar por el adecuado uso de esta franquicia, debiendo entonces entenderse en su estricto sentido, dado por el tenor literal de la norma



## Permiso sin goce de remuneraciones

Artículo 17 inciso 2º: Asimismo, podrán solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta tres meses de permiso en cada año calendario.

**ORD. N° 1881 / 158:** Resulta improcedente utilizar el permiso sin goce de remuneraciones que contempla la ley 19.378, para ejercer otro cargo o empleo que el funcionario se adjudicó en concurso convocado en otra comuna.

# Permiso sin goce de remuneraciones

- **Porque:** Podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares
- **Plazo:** Hasta tres meses de permiso en cada año calendario.
- **Como:** Serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio.
- **Excepción:** Funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

**Dictamen 21.070 de 1996:** Tratándose de permiso sin goce de remuneraciones, resulta improcedente concederlo por medios días, ya que norma que regula este beneficio, difiere de aquella relativa al permiso con goce de remuneraciones.

# Ley 19.813 (metas sanitarias)

## Requisitos:

1. Prestar servicios a una entidad administradora de salud municipal, o para más de una.
2. Continuidad de relación laboral.
3. Del 1 de enero al 31 de diciembre
4. En servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

ORD. N°5647 - 22-nov-2016 : Ahora bien, en relación al primer requisito esta Dirección ha señalado mediante dictamen N°5227/71, de 29.12.09, que "tiene derecho a percibir la asignación de desarrollo y desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la ley N°19.813, la trabajadora de salud primaria municipal que estaba regida por el Código del Trabajo, durante algunos meses del período de evaluación del cumplimiento de las metas sanitarias".

Por consiguiente, atendida la doctrina antes citada no resulta procedente negarse al pago del beneficio en consulta por la circunstancia de que el funcionario se haya desempeñado para la Corporación mediante un contrato regido por el Código del Trabajo durante algunos meses del año sujeto a evaluación del cumplimiento de las metas fijadas.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que la funcionaria de atención primaria de salud municipal que estaba regida por el Código del Trabajo durante algunos meses del período de evaluación del cumplimiento de metas sanitarias, tiene derecho al pago de la asignación de desarrollo y desempeño colectivo que contempla el artículo 1° de la ley N° 19.813.

**N° 4.166 Fecha : 23-I-2012:** Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 1°, de la ley N° 19.813, otorga una asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo para el personal regido por la ley N° 19.378, que haya prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, o para más de una, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas y que, además, se encuentre en servicio al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación; la que, según los incisos primero y segundo del artículo 3°, se paga en cuatro cuotas, en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año, por un monto ascendente al valor acumulado en el período respectivo, como resultado de la aplicación mensual de la asignación.

Como puede advertirse de las disposiciones citadas, se desprende que la asignación de que se trata, fue establecida en beneficio de los trabajadores regidos por la ley N° 19.378, que hayan laborado durante todo el año anterior a aquel en que se efectuó el pago.

# Ley 19.813

La asignación se pagará en abril, junio, septiembre y diciembre.

El monto de cada cuota ascenderá al valor acumulado en el período respectivo, como resultado de la aplicación mensual de la asignación.

Si existe un cese de servicios antes de completarse un período tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

¿ que pasa con el  
permiso sin goce de  
remuneraciones?

## Dictamen N° 38.365, de 2008:

“los funcionarios que han hecho uso de un permiso sin goce de remuneraciones, sólo tendrán derecho a que se les entere el estipendio de la especie en proporción a los meses efectivamente trabajados, por lo que resulta improcedente considerar el período durante el cual no han laborado en razón de encontrarse autorizados para ausentarse de sus funciones”

“ quienes se encuentran haciendo uso de tales permisos, mantienen inalterable su calidad de servidores de la entidad respectiva, y sólo han ejercido un derecho estatutario propio de los funcionarios públicos, de manera que debe entenderse que, para los efectos de la percepción de estos beneficios, siguen estando en servicio.”

En consecuencia los que hicieron uso de un PSG, sin enterar un mes completo de trabajo efectivo durante un trimestre, no tienen derecho a percibir la cuota correspondiente ni aun en proporción a los días trabajados.



ANT. : No hay

MAT. : Informa nueva funcionaria para  
Asignación de desarrollo y estímulo  
al desempeño colectivo.

Isla Robinson Crusoe, 07 de Abril del 2009

DE : SR. FERNANDO SANCHO FERNÁNDEZ  
ALCALDE (S) I. MUNICIPALIDAD DE JUAN FERNÁNDEZ

A : DR. DAGOBERTO DUARTE QUAPPER  
DIRECTOR SERVICIO DE SALUD VALPARÍSO-SAN ANTONIO

Estimado Doctor:

Junto con saludarle, aprovecho la oportunidad para informarle que la señorita **SONIA FLORES BUSTAMANTE**, RUT N° 13.480.564-2, MATRONA, cumplió funciones en el Centro de Salud Familiar Santa Cruz dependiente de la Ilustre Municipalidad de Santa Cruz, VI Región y se le canceló la Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo año 2008 según ley 19.813.

A contar del 20 de Febrero del 2009 la señorita Sonia Flores es funcionaria de la Posta de Salud de Juan Fernández, por lo que le corresponde seguir recibiendo dicha asignación, ya que continúa su desempeño en atención primaria municipal.

Mucho agradeceré instruir los actos administrativos correspondientes para que dicha asignación sea transferida a esta municipalidad con el fin de seguir pagando a doña Sonia Flores durante el presente año.

Sin otro particular, se despide muy atentamente,

N° 49.704 Fecha: 23-X-2008: Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo del art/1 de la ley 19813, se otorga al personal de atención primaria de salud municipal, sin hacer distinción alguna entre quienes prestan servicios en virtud de un contrato indefinido, a plazo fijo o de reemplazo. Por tanto, corresponde el pago de este beneficio a funcionarias de reemplazo, aun cuando la entidad administradora no haya remitido antes del 31 de enero, plazo legal, al Secretario Regional Ministerial de Salud respectivo, órgano encargado de la evaluación del cumplimiento de las metas fijadas a las administradoras de salud municipal y sus establecimientos, los decretos que dan cuenta el desempeño efectivo e ininterrumpido de las servidoras. Ello, pues la tardanza de la Administración no puede afectar la vigencia de la asignación de que se trata, debiendo, por tanto, la municipalidad respectiva regularizar la situación de las beneficiarias, sin desmedro de los plazos de prescripción del art/98 de la ley 18883.

**Dictamen: N° 64.321 del 12 octubre 2011:** “ los porcentajes asignados, se calcularan sobre el sueldo base mas la asignación de aps, correspondiente al nivel y categoría del funcionario.”

**Dictamen : 2.145 7 de abril de 2009:** “categoría y nivel a la fecha del pago” 89.047 de 2014

**Dictamen: 70.468** “por consiguiente, considerando que el cese de funciones ... tiene derecho a que se entere el estipendio de la especie, en proporción a los meses de enero y febrero de 2010, los que desempeñó completos”

N° 64.321 Fecha:12-X-2011: En este contexto, considerando, por una parte, que la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo prevista en la ley N° 19.813, se paga en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año, de acuerdo al sueldo base, la asignación de atención primaria municipal y la jornada de trabajo a la data de su pago y, por otra, que la señora Oyanguren Figueroa, según la misma expresa, a contar del 21 de marzo de 2011 cumple una jornada de trabajo parcial de veintidós horas, es posible concluir que resultó procedente que la Municipalidad de El Bosque para determinar el monto de la primera cuota, pagada en abril de 2011, haya tenido en cuenta los anotados estipendios que sirven de base de cálculo, que la interesada percibió en dicho mes y año, conforme a la carga horaria que a esa época desarrollaba.

**N° 50.140 Fecha : 08-VIII-2013:** La Contraloría Regional de La Araucanía ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia de acceder a un aumento en el pago de la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, prevista en el artículo 1° de la ley N° 19.813, **en caso que, durante el año en que se percibe su pago, exista un cambio de nivel del funcionario de que se trata.**

En ese contexto normativo, y de acuerdo con el criterio contenido en el dictamen N° 57.851, de 2003, de esta Entidad de Control, entre otros, es posible apreciar que, si bien el referido beneficio se paga en las oportunidades que el anotado texto legal indica, aquel tiene una aplicación de carácter mensual, esto es, se devenga en favor del funcionario mes a mes, por lo que resulta posible concluir que de producirse un aumento del sueldo base -por haber accedido a un nivel superior-, la franquicia en comento deberá ser calculada considerando el valor de dicho estipendio en las mensualidades respectivas, independientemente de la fecha de su pago.

Ahora bien, considerando que el artículo 5° del aludido reglamento de la ley N° 19.813, dispone que la categoría y nivel que ocupa cada funcionario en la dotación de salud municipal debe ser informada por la pertinente entidad administradora al correspondiente servicio de salud antes del 20 de enero de la anualidad en que se pagará la asignación, y que, conforme a este dato son remitidos los recursos para su solución, resulta procedente que el municipio comunique oportunamente los cambios de nivel que pudieran producirse en su dotación, con el propósito de poder realizar los ajustes necesarios a fin de que el servidor perciba la próxima cuota -si procede-, según el nuevo nivel en el que se desempeñe.

Asimismo, es dable señalar que en la situación particular de la especie, la Municipalidad de Victoria deberá considerar la regla de prescripción contenida en el artículo 98 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales -aplicable en forma supletoria al personal regido por la ley N° 19.378, en virtud de lo dispuesto en su artículo 4°-, el cual dispone que el derecho al cobro de las asignaciones, prescribe en el plazo de seis meses contado desde la fecha en que se hizo exigible (aplica criterio contenido, entre otros, en los dictámenes N°s. 79.225, de 2010, y 30.091, de 2012, ambos de este origen).

**Dictamen N° 54761 - 31-XI-2004:** Medico perteneciente al departamento de salud tiene derecho a percibir la contemplada en la ley 19813. lo anterior, por cuanto se otorga una asignación para el personal regido por el estatuto de atención primaria, que se haya desempeñado sin interrupción durante todo el año anterior al de percepción de la misma, para una o mas entidades administradoras de salud municipal y que, además, se encuentren en funciones en el momento del pago de la cuota respectiva. así, recurrente se desempeño efectivamente durante todo el 2003 y a la época del pago de la primera cuota (abril 2004) estaba en funciones, la cual debió pagarse considerando el periodo que va desde el inicio del 2004 al 30 de abril de ese mismo año. Circunstancia de que su contratación para el año 2003 se haya dispuesto el 6 de enero y no el primer día de ese año, se debió a que fue un día miércoles, motivo por el cual el municipio procedió a contratarla a contar del lunes 6 de enero.

**ORD. N°4299/072:** A mayor abundamiento, es posible agregar que la asignación de desarrollo y estímulo en estudio, está vinculada a un desempeño colectivo, y asociada al cumplimiento anual de metas, como lo define el artículo 1º de la ley 19.813 citado, razón por la cual un permiso transitorio sin goce de remuneraciones de un trabajador no podría significar impedimento para obtener el pago del beneficio, que está concebido en forma colectiva, sin perjuicio que podría incidir en el cumplimiento de las metas, cuyo logro debe ser el propósito y compromiso de todos los trabajadores, ante los cuales todos ellos deben asumir su responsabilidad.

Por otro lado, en relación al segundo requisito para la procedencia del pago de la asignación, de encontrarse el trabajador en servicio al tiempo del pago de la respectiva cuota, debe entenderse que el trabajador debe estar igualmente vinculado laboralmente a la corporación en tal oportunidad, sin perjuicio que si al momento del pago de la respectiva cuota se encontraba en uso de un permiso sin goce de remuneración, no tendría derecho al pago de ésta ni tampoco a la asignación de carácter accesorio a la misma.

**Dictamen nº 24154 de 31 de Marzo de 2016:** tenga derecho a percibir la asignación en comento, es menester -en lo que interesa- que se haya desempeñado sin interrupción durante todo el año anterior a aquel en que se deba efectuar el pago; y, que se encuentre prestando servicios a la data en que corresponda ser enterada la cuota de que se trate, procediendo que el monto de la misma sea proporcional a los meses completos efectivamente trabajados en el pertinente período.

En ese contexto, cabe concluir que la recurrente cumplía los supuestos que prevé el anotado [artículo 1°](#) de la [ley N° 19.813](#), para percibir la asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo, la que debía ser pagada por la Municipalidad de Quillota - al ser este órgano comunal en el cual aquella prestó servicios los meses de abril, junio, septiembre y diciembre del año 2015, sin perjuicio del descuento que correspondía efectuar el mes de junio, dado que el mes de abril no fue trabajado completamente.



Así las cosas y dado que la Municipalidad de Quillota enteró en definitiva a la señora Chavarriga Guerrero, el monto al que ascendía cada una de las cuotas de la asignación prevista en el aludido [artículo 1°](#) de la [ley N° 19.813](#), correspondiente al período 2014, se da por resuelto el reclamo de la especie, haciendo presente que dicho órgano comunal deberá examinar si la suma correspondiente al mes de junio fue pagada proporcionalmente o no, a fin de solicitar, en su caso, el reintegro del eventual exceso, informando de ello a la Unidad de Seguimiento de la Contraloría Regional de Valparaíso.

## ORD. N°6723/085 – 22 de dic 2015

- a) Haber prestado servicios para una entidad administradora de salud municipal, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación del cumplimiento de metas fijadas, y
- b) que se encuentren en funciones al momento del pago de la respectiva cuota de la asignación.

Cabe precisar que estos requisitos deben ser cumplidos copulativamente, de suerte tal que si falta cualquiera de estos no procede percibir el beneficio remuneratorio en estudio.

Ahora bien, en relación al segundo de los requisitos señalados cabe tener en consideración que el inciso 1° del artículo 3° de la ley N°19.813, establece:

"La asignación se pagará en cuatro cuotas, en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año."

Por su parte, el inciso 1° del artículo 4° del Decreto N° 324, de 2002, de Salud, señala:

"La asignación se pagará en cuatro cuotas, en los meses de abril, junio, septiembre y diciembre de cada año. En cada cuota se pagará el monto correspondiente a los meses corridos desde el inicio del año respectivo o desde el pago anterior, según corresponda, hasta esa fecha."

Sobre este particular la expresión "y que se encuentren en funciones en el momento del pago" empleada por el artículo 1° de la ley N° 19.813 debe ser interpretada relacionándola con lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 3° de la misma ley y en el inciso 1° del artículo 4° del Decreto N° 324 antes transcritos, normas estas últimas que indican cuándo debe efectuarse dicho pago. En efecto, en ellas se regula la forma de efectuar el pago señalando que éste se llevará a efecto en cuatro cuotas, correspondiendo pagar la primera en abril, la segunda en junio, la tercera en septiembre y la cuarta en diciembre del año siguiente al de evaluación de metas. Agrega esta última norma que en cada cuota se pagará el monto correspondiente a los meses corridos desde el inicio del año respectivo o desde el pago anterior, según corresponda, hasta esa fecha.

Por consiguiente, la norma no permite pagar toda la asignación en una sola cuota, y además, el monto de cada cuota está estrictamente regulado por la normativa ya citada.

Ahora bien, como el segundo requisito exige que el funcionario se encuentre en funciones al momento del pago, y considerando, por otra parte, que no se trata en la especie de una asignación que se pueda pagar toda en una sola oportunidad sino que se encuentra parcelada en cuotas, cuyas fechas de pago están fijadas por la ley, no resulta jurídicamente procedente que una funcionaria que dejó de prestar servicios en mayo pueda recibir el pago de las cuotas restantes de la asignación en estudio, sino que sólo de lo que le correspondía mientras se encontraba en funciones.

A mayor abundamiento cabe consignar que este mismo criterio ha sido sostenido por la Contraloría General de la República, dentro del ámbito de su competencia, en dictamen N°029193N11, de 10.05.11, que en lo pertinente , señala:"la ex servidora se desvinculó el 26 de abril de 2010, mediante el decreto N°456, de ese año, es posible concluir que tiene derecho a que se le entere el estipendio de la especie, en el monto correspondiente a los meses de enero, febrero y marzo de 2010, toda vez que trabajó esos meses completos."

Por consiguiente, resulta necesario precisar que esta Dirección exige, para el pago de esta asignación, el cumplimiento copulativo de los dos requisitos ya señalados, esto es, que el funcionario haya prestado servicios para una entidad de salud municipal, sin solución de continuidad, durante todo el año objeto de la evaluación de cumplimiento de metas y, además, que se encuentre en funciones al momento del pago de la respectiva cuota, vale decir, que se encuentre en funciones en abril para el pago de la primera, en junio para el pago de la segunda, en septiembre para el pago de la tercera y en diciembre para el pago de la cuarta y última cuota, razón por la cual se reconsidera cualquier pronunciamiento que sea contrario a la doctrina expuesta en el presente dictamen.

Por último, en relación al pago de esta asignación, esta Dirección ha señalado, entre otros, en dictamen N° 4790/88, de 03.12.08, que cuando el funcionario se cambia de una corporación a otra, corresponderá a la actual corporación empleadora el pago de las cuotas respectivas, doctrina que no podría ser sostenible de aceptar lo postulado en su presentación en orden a que el funcionario que recibe la primera cuota tiene derecho al pago de las restantes, aunque no se encuentre en funciones para esa corporación.

31536 de 2014: Reconsidera oficios N°s 8.732 y 11.757, ambos de 2013, de la Sede Regional del Bío Bío, por cuanto procede pagar la asignación contemplada en el artículo 1° de la ley N° 19.813, descontado el período en que funcionaria hizo uso de licencias médicas que fueron rechazadas, debiéndose descontar de la cuota correspondiente, la suma proporcional a los días que no desempeño en el trimestre y si esta ya fue pagada, deducirlo de las siguientes remuneraciones.

# FERIADO LEGAL

. Desempeño a honorarios debe ser considerado para computar el año de servicio exigido para tener derecho a feriado.

N° 13.772 Fecha: 20-IV-2017



Dictamen 21.070 de 1996: según art/18 de indicada ley 19378, derecho a feriado no esta relacionado con jornada que un servidor tenga contratada, sino que con los años de servicios trabajados por lo que, no puede suponerse que porque norma analizada no hace alusión al feriado de estos funcionarios, se encuentren privados del mismo, los que pueden hacer uso de el en los mismos términos que personal con jornada completa.

**36783- 1997** : el personal de atención primaria de salud municipal, contratado a plazo fijo, tiene derecho al feriado legal del art/18 de ley 19378, si al momento de solicitarlo, ha cumplido mas de un año de servicio, ya sea en virtud de una nueva contratación o de servicios anteriores computables según lo indicado por el legislador y acreditados debidamente.

...para los fines del feriado progresivo, se computaran los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los programas de empleo mínimo, programas de obras para jefes de hogar y programas de expansión de recursos humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el reglamento.

así, a fin de determinar la fecha a contar de la cual los funcionarios contratados a plazo fijo tienen derecho a su primer feriado, es necesario distinguir si el empleado de que se trata se inicia a la vida laboral o si ha prestado servicios antes de la respectiva contratación en los sectores a que se refiere el inc/3 del art/18 de ley 19378.

tratándose del personal que ha prestado servicios con anterioridad en alguno de los sectores a que alude el inc/3 del citado art/18 y en la medida que aquellos hayan sido debidamente acreditados, podrán computar, para los fines de hacer uso de su primer feriado, los años en ellos trabajados.

ello, sin desmedro de que si el desempeño anterior del trabajador no hubiere alcanzado un año, el derecho a gozar de la referida franquicia solo lo tendrá a contar del momento en que, con su nuevo desempeño, acredite tal lapso

**ORD.: Nº 1064 / 021 /:** La ausencia del funcionario que hace uso de su feriado legal, no obliga a la entidad administradora de salud primaria municipal a contratar personal reemplazante, salvo que exista la necesidad de mantener la continuidad de la atención asistencial y tenga disponibilidad presupuestaria para ello.

AÑOS	DIAS
MÁS 1 AÑO MENOS DE 15	15 DIAS
MÁS 15 AÑOS MENOS DE 20	20 DÍAS
MÁS DE 20 Y MÁS	25 DÍAS

**El personal** con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.

**Reemplazo:** Dictamen 3.298 de 2001

Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

N° 46.118 Fecha: 11-XI-2002: En este contexto, por lo tanto, a la señora MM le asiste el derecho a reconocer el tiempo servido en el Ministerio de Educación para los efectos del cómputo de su feriado progresivo, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley 19.378, porque se trata de un desempeño en el sector público, pero no así, en lo que dice relación con las labores cumplidas como enfermera en la Empresa Cristal Chile S.A., dado que dicha empresa no tiene por objeto el cumplimiento de funciones de salud, sino la fabricación de cristalería.

Lo anterior, por cuanto, si bien ambos desempeños se le reconocieron a la citada funcionaria a contar del 1° de Abril de 1999, la jurisprudencia de esta Contraloría General, ha concluido, entre otros, en el dictamen 14.768 de 1985, que en nuestro ordenamiento jurídico rige la regla general emanada del principio de legalidad de los actos de la Administración, según la cual la autoridad se encuentra en el deber de invalidar los actos emitidos con infracción de las normas legales o basados en errores de hecho que afecten los presupuestos jurídicos que los hacen admisibles, sin que el transcurso del tiempo pueda obstar al ejercicio de esa esencial potestad, a menos que así lo haya dispuesto el legislador.

Por consiguiente, y en mérito de lo expuesto, es necesario concluir que la Municipalidad de Peñaflor, deberá proceder a dejar sin efecto el reconocimiento que efectuara del tiempo servido por doña MM en la Empresa Cristal Chile S.A., por el período comprendido entre el 1° de Mayo de 1991 y el 15 de Marzo de 1998, para los efectos de impetrar el feriado progresivo contemplado en el artículo 18 de la Ley 19.378,- siendo válido aquél que efectuara de su desempeño en el Ministerio de Educación, entre el 10 de Julio de 1969 y 28 de Febrero de 1970 y entre el 1° de Agosto de 1970 y el 30 de Septiembre de 1974.

N° 53.672 Fecha: 29-IX-2009: Sobre el particular, cabe manifestar que el precitado artículo 18 de la ley N° 19.378, dispone que el feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios y menos de veinte; y, de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios.

**Enseguida, el inciso quinto de la norma en comento prevé que, para tal efecto, se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el Reglamento.**

Al respecto, dable es precisar que la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en el dictamen N° 3.158 de 1998, ha expresado que la norma recién citada, comprende, por una parte, **los servicios prestados en el sector público y municipal** y, por otra, aquéllos desempeñados en corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los programas que indica, también desempeñados en el sector salud.

Pues bien, consta que la interesada ingresó el 28 de febrero de 2000 a la Municipalidad de El Bosque, registrando a esta data sólo 9 años de desempeño, no verificándose algún otro ejercicio de funciones que haya tenido lugar en los sectores u organismos que indica el comentado inciso quinto del artículo 18 de la ley N° 19.378, para los fines de ser considerado en el uso del feriado progresivo que reclama, debiendo desestimarse la reclamación de la especie.

N° 22.638 Fecha: 10-V-2005: En otro orden de consideraciones, para el cómputo de los años trabajados, a fin de acceder al beneficio del feriado progresivo, dado que para esos efectos se debe poseer la calidad de dependiente, sea que se hayan desempeñado en el sector público o privado, la jurisprudencia ha entendido por dependencia el ejercicio de una actividad desarrollada por cuenta ajena, en virtud de una designación de una autoridad pública o bajo las órdenes o el control de un empleador.

En tal sentido, la forma idónea de acreditar los años trabajados bajo dependencia, será a través de la certificación otorgada por la entidad previsional correspondiente, en la cual constará el tiempo de afiliación por servicios efectivos y la condición de dependiente en que se prestaron. (Aplica Dictámenes N°s. 23.358, de 1991; 43.829, de 1999 y 18.173, de 2004).

En dicho contexto, entonces, cabe concluir que un funcionario regido por Ley N° 18.883, puede imputar aquellos períodos de servicios prestados en calidad de dependiente, en los organismos públicos indicados en el artículo 1°, de Ley N° 18.834, para los efectos del feriado progresivo, exista o no solución de continuidad entre los diversos desempeños.

**Dictamen nº 26780, de 26 de Julio de 1999:** Alcalde no puede denegar solicitud de feriado legal fraccionado requerido por funcionario municipal. ello, porque acorde art/101 y siguientes de ley 18883, el feriado es el descanso anual por año calendario a que tiene derecho el funcionario, con el goce de todas sus remuneraciones, durante el lapso que le corresponda según sus años de servicio, estableciendo el art/103 del mismo texto que tales feriados pueden ser fraccionados.

Por tanto, autoridad no puede denegar la petición respectiva, ni inducir o imponer una modificación en sus términos, pues solo está facultado para anticipar o postergar el uso de las fracciones de feriado solicitada, careciendo también de la atribución para imponer al servidor la obligación de hacer uso de una sola vez de totalidad del feriado a que tuviere derecho, porque ello, además, involucraría una limitación indebida al ejercicio de un derecho estatutario



**28.216 Fecha: 30-VII-2001:** También, ha sido acompañado a esta presentación, copia del decreto 1.129 de 29 de noviembre de 1999, de la Municipalidad de Lo Espejo, por el cual se reconoce al recurrente el bienio número 10, por veinte años de servicios prestados en el área de la salud.

En este contexto, si el Municipio, ya le reconoció al recurrente 20 años de servicios, para objeto de la percepción de su décimo bienio, sistema de reconocimiento de experiencia que se acreditó con documentos específicos; no es menos cierto que, una vez debidamente comprobada, también puede servir para reconocer cualquier clase de derecho, beneficio o franquicia que se base en la antigüedad en el sistema, como acontece con el feriado legal.

**N° 60.673 Fecha: 26-IX-2011:** Por su parte, en el inciso quinto de la citada disposición legal, se previene que para tales efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el Reglamento.

En relación con la citada norma, cabe manifestar que esta constituye una disposición especial establecida por el legislador en favor del personal de la Atención Primaria de Salud Municipal, en la que no se hace distinción en cuanto a la calidad en que deben realizarse los servicios para los efectos indicados, por lo que resulta posible considerar aquellos prestados en calidad de contratados a honorarios, criterio que, por lo demás, es coincidente con el sostenido por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, cabe manifestar que lo concluido en el dictamen N° 43.829, de 1999, se encuentra vigente y, por lo tanto, procede que ese municipio considere los períodos servidos bajo la modalidad de contratados a honorarios, para la determinación del feriado del personal de que se trata.

**15453 de 2013:** ...determine si le asiste el derecho a hacer uso del feriado progresivo que establece el artículo 18 de la ley N° 19.378, toda vez que cuenta con más de 30 años de cotizaciones previsionales.

la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida, entre otros, en el dictamen N° 53.672 de 2009, ha expresado que la norma recién citada, comprende, por una parte, los servicios prestados en el sector público y municipal y, por otra, aquellos desempeñados en corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los programas que indica, también servidos en el sector salud.

En este orden de ideas, este Organismo de Control ha precisado mediante el dictamen N° 34.723, de 2009, que el número de días de feriado queda determinado por la fecha en que se inicia el uso del beneficio, según la resolución que lo concede, fijando la superioridad en ese momento su duración, la que dependerá de los años de servicios que tenga al período de ejercerse dicho beneficio.

Pues bien, de los antecedentes tenidos a la vista, consta que, a esta data, el recurrente registra solo 8 años de desempeño en el sector municipal, considerando que ingresó el 22 de abril de 2004 a la Municipalidad de Lo Espejo, de acuerdo a lo establecido en el decreto alcaldicio N° 770, de 2004, del referido municipio, y si bien acredita más de 30 años de cotizaciones previsionales, no consta que este desempeño haya tenido lugar en los sectores u organismos que indica el inciso quinto del artículo 18 de la ley N° 19.378, con la finalidad de ser considerado para hacer uso del feriado progresivo que reclama, debiendo desestimarse la reclamación de la especie.

## **Dictamen nº 18900 de Contraloría General de la República, de 25 de Abril de 2006**

Al respecto, útil resulta recordar que el número de días de feriado a que tiene derecho un funcionario, queda determinado por la fecha en que éste se inicia, según la resolución que lo concede, fijando la autoridad en ese momento su duración, la que dependerá de los años de servicios que tenga al momento de ejercerse el derecho. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 29.699, de 2005, entre otros).

De este modo, por lo tanto, no resulta posible completar el feriado a que habría tenido derecho, de haberlo solicitado en una época en la cual acreditara una antigüedad que le hubiese permitido gozar de un descanso por un mayor lapso.

Ahora bien, atendido que, en la especie, a la época en que la recurrente hizo uso del feriado legal correspondiente al año 2004, acreditaba una, antigüedad de 14 años de servicios -cumpliendo 15 años únicamente a contar del mes de julio de ese año- cabe concluir que, a esa data, sólo le asistió derecho a disfrutar de 15 días hábiles de feriado, como efectivamente le fue concedido, pudiendo hacer extensivo dicho beneficio a 20 días hábiles, sólo a partir del año calendario 2005.

En consecuencia y habiéndose ajustado a derecho el actuar de la Municipalidad de El Bosque, no cabe sino desestimar la presentación.

N° 58.835 Fecha: 26-X-2009: A continuación, el requirente solicita se señale la fecha a partir de la cual le asiste el derecho a solicitar el goce de feriado legal progresivo, según lo dispuesto en el artículo 18 de la citada ley N° 19.378, considerando que en noviembre de 2008 cumplió 15 años en el servicio de atención primaria del municipio.

Sobre el particular, cabe manifestar que el precitado artículo 18, dispone que el feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios y menos de veinte; y, de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios.

Enseguida, el inciso quinto del precepto legal en comento, prevé que, para tal efecto, se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud y debidamente acreditados en la forma que determine el Reglamento.

En este orden de ideas, el número de días de feriado queda determinado por la fecha en que se inicia su uso, según la resolución que lo concede, fijando la autoridad en ese momento su duración, la que dependerá de los años de servicio que tenga el servidor al momento de ejercer dicho beneficio (aplica criterio contenido en dictamen N° 18.900, de 2006).

ORD. : 2229 / 039 / 2016:

1.- Para los efectos de la determinación de los días de feriado a que tiene derecho un funcionario de la atención primaria de salud municipal se pueden contabilizar tanto los períodos continuos como discontinuos servidos en el sector que indica la ley.

2.- Los períodos servidos con contratos de honorarios resultan válidos para los efectos de la determinación de los días de feriado que le corresponden al personal de atención primaria de salud municipal.

3.- El artículo 18 de la ley N°19.378 regula sólo el feriado a que tiene derecho los funcionarios de atención primaria de salud municipal.

N° 22.993 Fecha: 27-VI-2000: El inciso segundo de la citada disposición reglamentaria, prescribe que el tiempo reconocido debe corresponder a servicios efectivamente prestados por los trabajadores, incluidos los períodos en comisión de estudios, de modo que no son útiles para este objeto los períodos correspondientes a permisos sin goce de remuneraciones, aunque ellos hayan sido reconocidos para efectos previsionales. Su acreditación se efectuará mediante certificaciones oficiales expedidas por los respectivos servicios y organismos públicos, Municipalidades y corporaciones privadas de atención primaria de salud o entidades previsionales correspondientes.

# Feriado legal

Dictamen N° 1847/123, de 24.04.98.

“ año calendario”, la que se define como aquel período de doce meses a contar de un día cualquiera, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo.



# Feriado legal

- **Ejemplo:**

- Funcionario ingresa el 2 de marzo de 2005 al servicio
- **1º Vacaciones:** 2 de marzo de 2006 en adelante
- **Vacaciones posteriores:** puede pedir las antes de cumplir un nuevo año de servicios, pero en el año calendario siguiente, es decir a contar del 1 de enero de 2007.

El feriado legal es solicitado por personal, indicando la fecha en hará uso de este derecho.

En ningún caso podr a se negado discrecionalmente.

**PERO**, podrán ser anticipadas o postergadas, cuando la necesidades del establecimiento así lo requiera.

**SIEMPRE QUE** el feriado quede comprendo dentro del años respectivo, **SALVO QUE** el funcionario pidiere **expresamente**, hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente.

**PERO** no podrán acumularse mas de dos periodos consecutivos de feriados

El personal podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días.

ORD. Nº 1985/95: "El personal podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días".

De la norma legal transcrita, se desprende que el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal puede hacer uso de su feriado legal por el total de días hábiles a que tenga derecho o, en su defecto, en forma fraccionada, en cuyo caso la ley exige que uno de esos fraccionamientos no podrá ser inferior a diez días.

Sin embargo, el texto legal en estudio nada señala respecto a la forma para hacer uso del remanente de 5 días, por lo que debe entenderse que corresponderá al funcionario decidir si hace uso del mismo por el total del remanente o de manera diferida porque, de acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 19 del Código Civil, cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

En ese contexto, resulta evidente que no existe impedimento para que los referidos trabajadores hagan uso del remanente en forma fraccionada, incluso por un día hasta completar de manera diferida el total del remanente.

De consiguiente, los funcionarios regidos por la ley 19.378, pueden hacer uso del remanente de 5 días de su feriado legal por el total, o de manera fraccionada.

**Dictamen: 43.243 21-xi-2011:** “No procede la acumulación cuanto este ha sido requerida únicamente porque el funcionario se vio impedido de gozar de aquel por habersele otorgado una licencia por enfermedad.”

“ los funcionarios no pueden solicitar directamente la acumulación o postergación de su feriado, sin que previamente hayan solicitado dicho beneficio y que este se le haya anticipado o postergado”

**En ese mismo sentido, es dable señalar que la acumulación de que se trata debe realizarse con la antelación necesaria, para que el feriado pueda ser ejercido efectivamente dentro del año calendario respectivo (aplica criterio contenido en el dictamen N° 50.458, de 2013).**

ORD. N°6121/98 – 28 -12- 16: el funcionario es quien debe pedir expresamente la acumulación de feriado, sin efectuar distingos la norma respecto de aquellos trabajadores que estén haciendo uso de licencia médica respecto de los que no lo están.

Por consiguiente, la sola circunstancia de estar haciendo uso de licencia médica no puede significar la acumulación automática del feriado del respectivo funcionario para el año siguiente, por requerir la normativa una petición expresa del funcionario.

En efecto, la acumulación de feriado es una situación excepcional, y como tal, de interpretación restrictiva, no pudiendo esta Dirección conceder beneficios que la ley no otorga, más aún, si existen otras posibilidades distintas de la petición presencial para poder presentar dicha solicitud, por ejemplo, mediante un correo electrónico, atendida la circunstancia que la ley no limita la petición a su presentación de forma personal.

Lo anterior se encuentra conforme con la reiterada doctrina de este Servicio en relación a la improcedencia de pago de feriado proporcional a este tipo de personal, en cuya virtud el no uso del feriado dentro del respectivo período implica la preclusión del mismo.

Dictamen nº 12806 de 6 de Abril de 2001 no tuvo derecho a un feriado legal de 25 días hábiles durante el año 2000, secretaria regional ministerial de educación, que al 3/1/2000, fecha a partir de la cual hizo uso de una fracción del beneficio estatutario, no había acreditado el tiempo de servicio necesario para gozar de aquel número de días.

ello, porque efectivamente, la interesada presentó en el curso de esa anualidad la documentación correspondiente para acreditar la totalidad de sus años de servicios, a raíz de lo cual se le reconocieron 21 años y 6 meses mediante resolución exenta de 7/8/2000.

no obstante, para tener derecho a un feriado de 25 días hábiles en el año 2000, la interesada debió haber tenido acreditado el mayor tiempo que le permitía acceder a esa franquicia al 3/1/2000.

lo anterior, por cuanto el número de días de feriado que corresponden a cada empleado queda determinado por la data en que, acorde resolución que lo concede, se empieza a gozar de aquel. así, no es posible aumentar posteriormente el beneficio con el mayor número de días a que habría tenido derecho el servidor de haberlo solicitado en una época en que, por acreditar más antigüedad, podría haber gozado de descanso por un lapso superior.

lo expuesto, salvo que el funcionario compruebe fehacientemente que no acreditó en forma oportuna, el tiempo de que se trata por error o causas ajenas a su voluntad, supuesto que no concurre en el caso en examen. por ende, solo a contar del año 2001 a la interesada le asistió el derecho a un feriado legal de 25 días hábiles



Dictamen 31300 de cgr: ...procedencia del derecho a acumular el feriado legal correspondiente al año 2014, para hacerlo efectivo en la anualidad en curso, debido a que no pudo aprovechar ese descanso por encontrarse con licencia médica.

el peticionario ha estado en forma ininterrumpida con licencia médica desde octubre de 2014 hasta la fecha, periodo en que presentó su solicitud de acumulación de feriado,

Sobre el particular, cabe señalar que de acuerdo con lo prescrito en el artículo 103 de la ley N° 18.834, el feriado corresponde a cada año calendario, por lo que y acorde con lo sostenido en los dictámenes N°s 10.615, de 2011 y 75.270, de 2012, de este origen, quienes no hagan uso de él en ese período, no podrán disfrutarlo en el siguiente año, salvo que hubiesen pedido la acumulación conforme al artículo 104 del referido texto estatutario.

En este contexto, es pertinente agregar que tal como se precisó en el dictamen N° 25.049, de 2010, de esta Entidad Fiscalizadora, no resulta procedente la acumulación de feriado cuando ha sido requerida únicamente porque el servidor estuvo impedido de gozar del beneficio, por habersele otorgado permiso médico o licencia por enfermedad, como aconteció en la especie.

En consecuencia, al señor Carrasco Meléndez no le asiste el derecho de acumular los días de feriado que solicita.

**ORD. Nº 3380/254:** En el sistema de salud primaria municipal, el remanente de cinco días del feriado anterior podrá acumularse al feriado del año siguiente, solamente si el funcionario lo pidió expresamente durante el año del feriado que origina el remanente.

## Feriado Legal N° 22.878 Fecha : 01-IV-2014

Requerido su informe, el municipio señaló, en síntesis, que se denegó a la afectada el descanso que reclama por cuanto la solicitud de acumulación que ella presentó no fue autorizada por el departamento de personal respectivo.

A su turno, la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en el dictamen N° 43.243, de 2001, ha manifestado que los funcionarios no pueden solicitar directamente la acumulación o postergación de su feriado, sin que previamente hayan requerido hacer uso del beneficio correspondiente y que el mismo se hubiere anticipado o diferido por la autoridad, no constituyendo aquel un derecho que el empleado ejerza discrecionalmente, sino que solo adquiere esa calidad en la medida que concurren los supuestos ya indicados, contemplados en el aludido artículo 18 de la ley N° 19.378.

Pues bien, de los antecedentes acompañados aparece que la señora Oriana Silva Aravena - con fecha 14 de mayo de 2012-, presentó una solicitud para hacer efectivos cinco días de su feriado correspondientes a esa anualidad, la que fue rechazada por la autoridad. A

Así pues, en razón de las consideraciones precedentemente expuestas, cabe concluir que la interesada dio cumplimiento a todas las exigencias previstas en la normativa antes citada, constatando además que su solicitud fue aceptada por la autoridad en quien recaía legalmente dicha atribución, motivo por el cual no se ajustó a derecho que el municipio le impidiera hacer uso de los cinco días de feriado que reclama, durante el año 2013.

# Feriado Legal

Por último, en el caso de un funcionario con contrato a plazo fijo, el que puede otorgarse sólo hasta por un año, que vence el 31 de diciembre, y no se renueva, el funcionario no tiene derecho a feriado porque al extinguirse su contrato en esa fecha, no cumple el requisito de tener más de un año de servicio y, en tales circunstancias, ha de tenerse presente que en el sistema de salud primaria municipal, no procede ni tiene aplicación el feriado proporcional al término de la relación laboral, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en dictamen N° 3948/217, de 08.07.97.

N° 62.274 Fecha: 10-XII-2009 “para los efectos del cálculo de un año de servicio del recurrente, exigible para que pueda hacer uso de su primer feriado, procede que la Municipalidad de Talagante le considere los períodos desempeñados en virtud de contratos de reemplazos, en la atención primaria de salud de esa entidad edilicia, aunque medien interrupciones entre ellos y asimismo con su actual designación.”

**ORD. : Nº 5636/131 Dirección del trabajo:** “De acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 18 en estudio, para tener derecho a feriado legal en el sistema de salud primaria municipal, el trabajador deberá tener más de un año de servicio, sin que se haya condicionado el goce del beneficio en estudio, a la vigencia sólo de alguna de las **modalidades contractuales** que prevé el artículo 14 de la ley del ramo”

**Dictamen: N° 62.274 Fecha: 10-XII-2009** :“no se hace distinción en cuanto a la calidad en que deben realizarse los servicios para los efectos indicados, por lo que resulta posible considerar aquellos prestados en calidad de contratados a honorarios, criterio que, por lo demás, es coincidente con el sostenido por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, cabe manifestar que lo concluido en el dictamen N° 43.829, de 1999, se encuentra vigente y, por lo tanto, procede que ese municipio considere los períodos servidos bajo la modalidad de contratados a honorarios, para la determinación del feriado del personal de que se trata.”

**Dictamen N° 7.618 Fecha: 01-II-2013:** Para determinar la extensión del feriado de servidores que hagan uso de su descanso en forma continua, deberán contabilizarse sólo los días hábiles, esto es, de lunes a viernes, descontando los días sábado, domingo y festivos, no obstante a ello el hecho de que se desempeñen en turnos que, eventualmente, impliquen trabajar alguno de esos días.

Si al empleado, como consecuencia de su turno, le corresponde reasumir sus labores al día siguiente de aquél en que expira su feriado legal, este deberá reincorporarse a su empleo ese día, aun cuando no sea un día hábil.

En consecuencia, es dable concluir que para determinar la extensión del feriado continuo a que tiene derecho el personal que labora en el sistema de turnos, solo deben contabilizarse los días hábiles, en los términos que señala el aludido artículo 102 de la citada ley N° 18.883.



**Dictamen: N° 48.207 Fecha: 26-X-2007:** Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, resulta forzoso concluir que si un funcionario afecto a un sistema de turnos solicita el goce de días de feriados discontinuos, el descanso solamente alcanza a las fechas autorizadas, pero no puede comprender los días intermedios, estando obligado a reintegrarse a sus funciones al día siguiente de aquél, sea hábil o no, en que expire el período de que está haciendo uso, excepto que en atención al turno respectivo, esos días no deba concurrir a trabajar, debiendo, por ende, desestimarse la solicitud de reconsideración formulada.

Confírmense los dictámenes N°s. 20.494, de 1994, 39.727, de 1998 y 3.503, de 2006.

ORD. Nº 1985/95: "Los funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho a los permisos que contempla el artículo 17 de la ley 19.378".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 17 de la ley 19.378, el derecho de los funcionarios a solicitar los permisos con goce de remuneraciones, por motivos particulares, está condicionado a la necesidad del funcionario y a la forma y oportunidad de su ejercicio, y en ningún caso al tipo de jornada de trabajo que tenga el funcionario.

De ello se deriva que no es posible aceptar como un motivo o pretexto para denegar la autorización del permiso, que la jornada esté distribuida en turnos, que la jornada sea nocturna o que la jornada se haya distribuido en días domingo y festivos, puesto que para la ley del ramo tales circunstancias no constituyen impedimento para hacer uso del beneficio, de lo contrario ello constituiría un propósito discriminatorio que, además, de impedir arbitrariamente el ejercicio del beneficio, agravaría la exigente jornada de esos funcionarios, por lo que no existe impedimento para que estos dependientes hagan uso de los denominados permisos administrativos, en días domingo y festivos que comprendan su jornada de trabajo.

Por lo anterior, los mismos funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho para hacer uso de los permisos que contempla el artículo 17 de la ley 19.378, en los días domingo y festivos que formen parte de su jornada de trabajo.

**ORD. N°3803/68: El personal afecto a la ley 19.378, que se desempeña en una Corporación Municipal de Salud, que tenga una jornada ordinaria de trabajo con un sistema de turnos, cuyo feriado termina un día viernes, debe reincorporarse a sus labores el día sábado, si ese día le corresponde prestar funciones según su turno.**

**20-7-2016**

**Dictamen N° 3.757 Fecha: 21-I-2010:** Para los fines del goce del primer feriado, es preciso haber cumplido un año de servicios efectivos, no obstante los posteriores feriados se devengan anualmente, esto es, cada feriado dice directa relación con cada año calendario.

Así el dictamen N° 33.536, de 1995, ha precisado que el personal tiene derecho a computar, el tiempo trabajado en los sectores previamente indicados, sin perjuicio que en el evento que el servidor en el desempeño anterior no hubiere alcanzado un año, el derecho sólo lo tendrá a contar del momento que con su nuevo trabajo, acredite tal lapso.

Consta que la recurrente se desempeña en el Centro xx de Huechuraba, afecta al Código del Trabajo, desde el mes de mayo de 2007, siendo traspasada al régimen estatutario de la ley N° 19.378 a partir del 1 de enero de 2009, por lo que cabe concluir que desde la data antes indicada, aquélla tenía derecho a que se le concediera el feriado correspondiente al año 2009, pues ya cumplía con el mínimo de un año exigido para tales efectos.

**Dictamen 32.522-1997:** procede considerar el tiempo servido por funcionarios municipales bajo el régimen jurídico de ley 18883, para tener derecho a feriado antes de cumplir un año en su actual desempeño en departamento de salud del mismo municipio bajo las normas del código del trabajo, considerando que no obstante el régimen estatutario es diferente, el empleador es el mismo.

La municipalidad es una corporación autónoma de derecho público, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas, sin que sea dable al respecto distinguir entre las distintas unidades que la componen. conforme dfl 1/3063/80 interior, a los municipios les fueron traspasados los servicios relacionados con la educación, salud y atención de menores, los que forman parte integrante de la señalada entidad comunal, y como tal configuran un solo empleador, cuyo jefe superior es el alcalde.

**Dictamen N° 7.395 Fecha: 30-I-2014** En las leyes N°s. 18.834 y 18.883-, que atendido que en dichos textos estatutarios no se contempla una regla expresa que prevea la preferencia del derecho a licencia por sobre el otro, como tampoco disposición alguna que admita suspender el período destinado al descanso del servidor por efecto de una enfermedad que origine el otorgamiento de un permiso médico durante el goce de aquel, debe estarse a la norma general en la materia, cual es, que las vacaciones corren ininterrumpidamente cuando son concedidas.

De acuerdo al criterio contenido en los dictámenes N°s. 8.990 y 28.755, ambos de 2000, en casos debidamente calificados, la autoridad administrativa puede ponderar la procedencia de suspender las vacaciones de un servidor que se ve afectado por una enfermedad grave, durante el transcurso de las mismas, ya que, en ese evento, el feriado no cumpliría su principal objetivo, cual es el descanso del trabajador, debiendo ejercer tal facultad racionalmente, evitando incurrir en diferencias arbitrarias y analizando los antecedentes de cada situación, atendido el carácter excepcional de dicha decisión.

**Dictamen n° 12496, de 13 de Febrero de 2015**

**ORD.: Nº 3012/219:** Así, si se considera que el objetivo principal del feriado anual es permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor.

la licencia médica cumple un objetivo distinto, permitiendo al trabajador alejarse de sus funciones para restablecer su salud con reposo y tratamiento médico.

ambos beneficios no pueden excluirse entre sí, lo que sucedería si en el evento de sobrevenirle una enfermedad al dependiente en el transcurso de su descanso anual, éste se viera impedido de presentar y tramitar una licencia médica.

En efecto, si el trabajador está enfermo, su estado de salud impedirá a ésta gozar debidamente del descanso y esparcimiento que se persigue con el otorgamiento del feriado, ya que en tal caso el tiempo destinado al descanso anual será empleado para la recuperación de la salud, con lo que en definitiva se estaría privando a aquel de un beneficio que le corresponde y que le fue reconocido expresamente por la ley.

si un trabajador, en el transcurso del uso de su feriado, sufre un accidente o enfermedad en virtud de la cual debe guardar reposo durante determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada, dicho beneficio **deberá suspenderse** mientras éste hace uso de licencia médica, debiendo reanudarse una vez que se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.

si la duración de la licencia médica excede la del feriado, aquella debe acogerse a tramitación en su integridad, suspendiéndose el feriado durante toda la extensión de la licencia, para reanudarse una vez que el dependiente se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.

Y si me cambie de comuna?



**ORD. N°2362 11 de Mayo de 2015:** Por su parte, el dictamen N°3193/179, de 02.06.97, en lo pertinente, ha señalado que el personal puede hacer uso de su feriado legal una vez cumplido un año de servicio, tiempo que deberá contabilizarse computando las funciones prestadas tanto en el sector público en general como en el sector salud en particular, no siendo necesario haberse desempeñado todo el año en un solo establecimiento.

A mayor abundamiento, el dictamen N°5636/131, de 09.12.05, ha señalado, en lo pertinente, que el funcionario de salud primaria municipal que cumple más de un año de servicio tiene derecho a feriado legal, sin que el legislador haya condicionado el goce del beneficio en estudio a la vigencia de alguna determinada modalidad contractual de las que señala el artículo 14 de la ley N°19.378.

En otros términos, agrega el dictamen ya citado, si el funcionario cumple más de un año de servicio en el sistema, tiene derecho a feriado legal independientemente del tipo de contrato que presenta, y si el contrato de plazo fijo es por un año o inferior a un año y se reitera en el tiempo, puede ejercer el derecho a feriado legal si el cómputo de los períodos de algunos o de todos los contratos, le permite satisfacer el requisito de contar con más de un año de servicio.

En este sentido es útil consignar que la idea del legislador para determinar el feriado legal de este tipo de personal, no es computar contratos de trabajo sino los períodos de servicios de que estos contratos dan cuenta, para lo cual se recurre al sistema acumulativo de períodos de servicio, ya sea para tener derecho a feriado, si se tiene más de un año de servicio, ya sea para determinar el número de días de duración del beneficio.

En la especie, señala Ud. que ha prestado servicios para su actual empleador desde el 01.08.14 y que prestó servicios con anterioridad para la Corporación Municipal de Cerro Navia desde junio de 2006 hasta el 31.07.14.

Atendida la doctrina antes expuesta, y en la medida que haya acreditado ante su actual empleador la prestación de servicios para la Corporación Municipal de Cerro Navia, cumple Ud. con el requisito de contar ya con más de un año de servicio como exige la normativa, y por consiguiente, puede hacer uso de su feriado correspondiente al año 2015 a partir del 01.01.15.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. que para hacer uso del feriado legal el funcionario regido por la ley N° 19.378 debe haber cumplido un año de servicio, tiempo que debe contabilizarse computando las funciones prestadas tanto en el sector público en general como en el sector salud en particular, no siendo necesario que se haya desempeñado todo el año en un mismo establecimiento.

N° 41.791 Fecha: 07- VI-2016: Por último, la interesada consulta, según entiende esta Entidad de Control, si debe satisfacer nuevamente el requisito de un año de desempeño para acceder a feriado en su actual empleo, aspecto sobre el cual es menester señalar que el artículo 107 de la ley N° 18.834, prescribe que el funcionario que ingrese a la Administración del Estado no tendrá derecho a hacer uso de ese beneficio en tanto no haya cumplido efectivamente un año de servicio.

Sin embargo, es necesario aclarar, conforme al criterio sostenido por esta Contraloría General en el dictamen N° 76.097, de 2011, entre otros, que tal regla resulta aplicable a quienes se incorporan por primera vez a un organismo público, y no a quienes ya se habían desempeñado en la Administración por más de un año, situación en la cual se halla la recurrente, ya que, según se advierte de los registros que obran ante este Órgano Fiscalizador, aquella laboró, entre los años 2001 y 2010, en las Subsecretarías de Salud Pública y de Redes Asistenciales.

Si entre a prestar servicios en  
diciembre?

Dictamen 18710, 19-6-95: Profesional grado/15, ingresada a ese servicio el 27/12/93, tuvo derecho a hacer uso de su feriado legal de 1994 a partir del 28/12/94 y solo por los días que restaban de ese año.

ello, porque los funcionarios que cumplan un año de servicios efectivos en data próxima al término de un año calendario, tiene derecho a hacer uso del feriado por ese año durante el periodo comprendido entre la fecha en que satisfacen dicho requisito y el 31 de diciembre del mismo año, aunque no quede incluido en ese lapso todo el tiempo de duración del beneficio, debiendo la superioridad del servicio, autorizar el uso de la franquicia en esos términos, sin que pueda postergar su goce, por la imposibilidad de que feriado queda comprendido dentro del año calendario respectivo, no procediendo su acumulación con el feriado correspondiente al año siguiente

N° 313 Fecha: 05-I-2016 Se negó a concederle su feriado correspondiente al año 2013, y posteriormente, al reincorporarse luego de un período en que se mantuvo alejada, le exigió nuevamente el cumplimiento de ese lapso para tener derecho a tal beneficio.

el dictamen N° 62.274, de 2009, tiene derecho a computar para los fines del primer feriado, el tiempo trabajado en los sectores previamente indicados, sin perjuicio de que en el evento que el servidor en el desempeño anterior no hubiere alcanzado un año. Para efectos del cálculo del año de servicio aludido, deben considerarse los períodos desempeñados en virtud de contratos de reemplazo, aunque medien intervalos entre ellos y asimismo con la actual designación.

Ahora bien, en el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado que mantiene este Organismo Fiscalizador, aparece que la señora Castillo Romero, desde el año 2011 a la fecha, ha prestado servicios interrumpidamente en virtud de contratos de reemplazo y a plazo fijo, en la Municipalidad de La Pintana; presentando también, durante el año 2013, designaciones por lapsos determinados

en el Hospital Alberto Hurtado. De esta manera, entonces, la recurrente ha tenido derecho a hacer uso de su feriado legal desde el momento en que, en las condiciones anotadas, ha cumplido un año de servicio, no requiere ser continuo, y para cuyo cómputo, según se precisara, corresponde considerar todos los períodos desempeñados por esa funcionaria, aunque medien intervalos entre las respectivas contrataciones, debiendo dicha entidad edilicia, en consecuencia, analizar la solicitud que aquella le presente en los términos referidos.

# DERECHO A CAPACITACION



Los funcionarios del sistema **tendrán** derecho a participar hasta por cinco días, con goce de sus remuneraciones, en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento.

# Licencias medicas



N° 38.785 Fecha: 19-VIII-2008: Los alcaldes pueden descontar directamente de las remuneraciones de los funcionarios las sumas que éstos hayan percibido indebidamente, por el tiempo que no trabajaron, amparados en licencias médicas rechazadas por la institución de salud previsional respectiva, debiendo, además, otorgar facilidades para su reintegro. Si la autoridad edilicia ordena el respectivo descuento sobre las remuneraciones mensuales, éste no podrá exceder del 50 por ciento de las mismas

al empleador, este último se encuentra obligado no sólo a impedir que el servidor que hace uso de una licencia médica realice las labores para las cuales fue nombrado o contratado, sino que también, dentro del marco de sus facultades de control respecto de sus funcionarios, debe velar porque éstos no efectúen alguna actividad que implique el quebrantamiento del reposo que impone ese beneficio.

Al respecto, cabe agregar que esta Contraloría General ha manifestado, mediante los Dictámenes N°s. 28.488, de 1991; 31.187, de 1981 y 58.080, de 1971, entre otros, que no procede que el trabajador incumpla el reposo prescrito y, menos aún que labore en el lapso que dure la licencia médica.

**25.016 de 2013:** las municipalidades tienen la obligación de admitir y diligenciar los permisos como lo es la licencia medica, mientras la persona tenga vinculo vigente.

Si esta irrecuperable, no procede aplicar incompatible.

# Licencias Medicas

Art. 19 inciso 2º ley 19.378: "El personal que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso.

- **Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones.**

**56.059 Fecha: 29 -VII-2016:** ...no se efectúen descuentos en sus remuneraciones por concepto de licencias médicas rechazadas por su institución de salud previsional -ISAPRE-, mientras no se hayan resuelto todas las instancias de apelación respecto de las mismas.

De este modo, a fin de velar por la certeza de las relaciones jurídicas y la racionalidad de las actuaciones de la autoridad, la existencia de un procedimiento de revisión del rechazo o modificación de licencias médicas, supone la obligatoriedad de atender a la resolución del organismo competente para pronunciarse sobre la impugnación o esperar el término del plazo otorgado para la presentación del recurso o reclamación, antes de hacer efectivo el descuento de remuneraciones por las sumas indebidamente percibidas, es decir, se hace necesario contar con un acto definitivo adoptado por la COMPIN.

En consecuencia, el descuento de remuneraciones originado por una licencia médica rechazada o reducida, solo puede efectuarse una vez que esa decisión sea ratificada por el COMPIN respectivo, o luego de transcurrido el pertinente plazo de reclamo.

**Dictamen ° 59.944, de fecha 21 de septiembre de 2011:** “En consecuencia, ese Servicio se encontraba obligado a recibir el permiso médico presentado extemporáneamente, el cual, aunque finalmente no fuese aceptado por la entidad de salud respectiva, habría constituido **un principio de justificación de la ausencia laboral** de la servidora, tal como lo plantean los dictámenes N<sup>os</sup> 10.323, de 2003 y 10.373, de 2007, entre otros, de este Órgano Contralor, lo que esa institución deberá tener en consideración al resolver sobre la responsabilidad administrativa que asistiría a la funcionaria, por las ausencias que motivaron la investigación en su contra”.

# REGLAMENTO DE AUTORIZACION DE LICENCIAS MEDICAS POR LAS COMPIN E INSTITUCIONES DE SALUD

Artículo 51°.- El empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, el empleador deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la Compin para atender al restablecimiento de su salud.

El empleador podrá disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo. Sin perjuicio de lo expuesto, todos los empleadores y/o entidades que participan en el proceso deberán poner en conocimiento de la Compin o ISAPRE respectiva cualquier irregularidad que verifiquen o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedente adoptar

**N° 41.712 Fecha: 15-X-2002:** No obsta a ello, el hecho de que el titular del mismo se encuentre haciendo uso de licencias médicas -ya sea, por enfermedad común o maternal- o feriados, toda vez, que dichos funcionarios, conforme lo disponen los artículos 18, inciso primero, y 19, inciso tercero, de la Ley 19.378, continúan gozando del total de sus remuneraciones durante la duración y vigencia de éstas.

Precisado lo anterior, útil resulta consignar que en el caso específico de la licencia maternal, el dictamen 35.643 de 2000, ha puntualizado que el personal que hace uso de este beneficio tiene derecho a percibir sus emolumentos durante dicho período, dada la naturaleza eminentemente protectora que reviste el descanso maternal y que en el ámbito de los derechos que emanan de la función pública, supone el claro propósito de la ley de reconocer a la respectiva funcionaria, como efectivamente trabajado todo el período correspondiente, pues el amparo integral que se confiere a través de esta institución, está destinado a cautelar valores superiores de seguridad social.



**ORD.: Nº 1467/68:** No se ajusta a derecho un sistema de evaluación del desempeño de la Corporación Municipal de la Florida, en la parte que considera las inasistencias por licencias médicas como subfactor de evaluación.

**Dictamen: 61.043 /24-12-2008:** “la licencia por enfermedad no impide que los servicios contratados cesen por la llegada del plazo indicado en el decreto correspondiente, sin que sea posible sostener que la relación laboral se extienda mas allá de dicha fecha, por cuanto el goce de este derecho no confiere inamovilidad en el empleo.”

**Dictamen N° 19.003:** Notificación de precalificación no es una exigencia que contemple la normativa aplicable.

Funcionario que hace uso de licencia médica debe ser calificado, siempre que su desempeño no haya sido inferior a seis meses durante el respectivo proceso evaluatorio

**Dictamen N° 58.933 Fecha: 15-IX-2011:** En ese contexto, y teniendo en consideración lo sostenido por el dictamen N° 42.181, de 2011, de este origen, en virtud del cual, tratándose de inasistencias al trabajo derivadas de licencias médicas rechazadas, procede la retención de las remuneraciones, es dable concluir que la decisión adoptada por la superioridad se ajustó a la normativa que regula la materia, por lo que debe rechazarse el reclamo de la especie.

N° 67.338 Fecha: 13-IX-2016: Que se le restituyan los montos descontados en los meses de noviembre y diciembre de 2014, por concepto de licencias médicas rechazadas, ya que dichos reposos se encuentran aceptados por la autoridad de salud pertinente.

Sobre el particular, cabe manifestar que de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que la autoridad de salud respectiva finalmente autorizó las licencias médicas Nos 40456910 y 43706346, otorgadas a la peticionaria, razón por la cual los descuentos efectuados por dichos reposos carecen de causa.

Por ende, corresponde que la Junta Nacional de Jardines Infantiles, restituya a la interesada los emolumentos que le fueron descontados, por las licencias Nos 40456910 y 43706346, con deducción de la suma de \$124.717, equivalente a las rentas que recibió por la licencia médica N° 40456935, que le fue rechazada.

# Licencias medicas

- ORD.: Nº 4484 / 061
- Nº38175 del 2008
- el descuento mensual no puede alcanzar el 50% de su remuneración mensual

**ORD.: N°1173 – 2015 marzo.** Respecto del plazo que tiene la Corporación Municipal para efectuar los descuentos de las remuneraciones por licencias médicas rechazadas o reducidas al personal docente o asistente de la educación, cabe señalar que ello debe cumplirse de inmediato, en cuanto tal rechazo o reducción quede a firme de haberse reclamado por el trabajador, o hayan transcurrido los plazos para hacerlo, tal como se desprende de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 63 del D.S. N°3, de 1984, antes citado, que precisa: *“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador adoptará las medidas conducentes al inmediato reintegro, por parte del trabajador, de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos.”*

En todo caso, el reintegro debe requerirse antes del cumplimiento de los plazos de prescripción, señalados en el artículo 510 del Código del Trabajo, aplicable al caso por encontrarse implícitos derechos laborales sobre las remuneraciones de los trabajadores, que sería de dos años contados desde que la obligación se hizo exigible, es decir, desde que procede el reembolso, encontrándose vigente el contrato de trabajo, y de seis meses para el ejercicio de la acción de descuento contados desde que se haya extinguido la relación laboral. Cabe precisar, que estos plazos de prescripción de acuerdo a la doctrina de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N°2306/162, de 26.05.1998, rigen igualmente para los empleadores, para el caso de descuentos a las remuneraciones por días no laborados por los trabajadores.

Acorde a lo expuesto en la respuesta anterior, no sería procedente efectuar descuentos a las remuneraciones transcurridos 5 años desde que la obligación se hizo exigible, toda vez que el derecho a hacerlo se encontraría prescrito, prescripción que según lo dispuesto en el artículo 2493 del Código Civil, quien quiera favorecerse de ella debe alegarla judicialmente.

En cuanto a la forma en que se debe pactar la devolución o reintegro de las sumas indebidamente percibidas por el concepto en estudio, cabe expresar que si bien el artículo 58 del Código del Trabajo, en su inciso 3°, trata de los descuentos permitidos a las remuneraciones mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores los que se destinarían a efectuar pagos de cualquier naturaleza, y que no podrán exceder del 15% de la remuneración total del trabajador, en la especie regiría lo dispuesto en el artículo 63 del D.S. N°4, de 1984, del Ministerio de Salud, ya aludido, en cuanto: *“La devolución o reintegro de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos por el beneficiario de una licencia no autorizada, rechazada o invalidada, es obligatorio.”*

*“Sin perjuicio de lo anterior, el empleador adoptará las medidas conducentes al inmediato reintegro, por parte del trabajador, de las remuneraciones o subsidios indebidamente percibidos.”*

De esta manera, al tenor de la disposición antes citada, en el caso en consulta, no se trataría de un descuento permitido o facultativo del inciso 3° del artículo 58 del Código del Trabajo, sino que obligatorio, y que debe cumplirse íntegramente, sin tope, y sin que las partes puedan acordar una forma distinta de reintegro.



**N° 34.229 Fecha : 27-V-2011:** Se ha dirigido a esta Contraloría General doña Ana López Lorca, funcionaria del Departamento de Salud de la Municipalidad de lo Espejo, reclamando que estando amparada por licencias maternales, el municipio dejó de pagarle, a contar del mes de junio de 2010, la asignación de responsabilidad directiva

Requerido informe del municipio, éste lo emitió mediante el oficio N° 400/29/515, de 2010, señalando que la decisión adoptada por la directora de ese consultorio, en orden a poner término a la jefatura del programa infantil de la peticionaria, y, por consiguiente, a la asignación de responsabilidad directiva que percibía, tiene su fundamento en que esa función es de confianza del director del consultorio y el cese de responsabilidad en su desempeño es de su competencia.

Ello, por una parte, atendido que las servidoras que hacen uso de licencia maternal tienen derecho a percibir íntegramente sus emolumentos durante dicho período, dada la naturaleza eminentemente protectora que reviste el descanso que les asiste y, por otra, puesto que la inamovilidad que confiere el fuero de la especie establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, tiene por finalidad mantener las condiciones preexistentes, lo que no se cumpliría si se pusiera término a la jefatura durante dicho período (aplica criterio contenido en el dictamen N° 45.291, de 2010).

- PERO QUE ...C.H.U.....

**N°10.856 Fecha:12-II-2014:** Solicitando se determine si se ajustó a derecho que dicho órgano edilicio le suspendiera el pago de la asignación de responsabilidad directiva; período en que se encontraba con licencia pre y postnatal.

Al respecto, esta Contraloría General, en el dictamen N° 45.291, de 2010, entre otros, ha precisado que al definir la organización de un establecimiento, la entidad administradora debe fijar la forma de designación de las jefaturas, sus funciones, su duración y el cese de la responsabilidad en el desempeño de esa labor, lo que conlleva a determinar los servidores que son acreedores del anotado beneficio.

Ahora bien, de lo informado por la entidad edilicia, se desprende que esta determinó conceder la bonificación en comento a la recurrente en su calidad de directora subrogante del Centro de Salud Familiar Gabriela Mistral hasta octubre de 2012, no resultando imperativo que continuara pagando a la interesada ese estipendio durante el período en que aquella gozó de licencia maternal, toda vez que lo contrario, significaría que se estaría desvirtuando el objetivo de la anotada norma, cual es su otorgamiento vinculado al ejercicio efectivo de un cargo que suponga el desarrollo de funciones de jefatura, tal como lo ha señalado este Órgano de Control, entre otros, en el dictamen N° 13.139, de 2002.

En tales condiciones, cabe concluir que la disminución en los emolumentos de la recurrente a consecuencia de lo expuesto precedentemente, se ha ajustado a derecho, habida cuenta que el fuero maternal solo otorga protección en lo relativo al cese de funciones, pero no confiere inviolabilidad en el sistema remuneratorio (aplica criterio contenido en el dictamen N° 60.724, de 2012).

**Dictamen N° 61.043 Fecha: 24-XII-2008:** La recurrente alega que el municipio no habría admitido a tramitación la licencia emitida el 31 de diciembre de 2007.

Cabe indicar que, el registro de asistencia diaria correspondiente al mes de diciembre de 2007-, consta que la señora, el día 31 de diciembre de ese año asistió a su lugar de trabajo, presentando la citada licencia médica el día 2 de enero de 2008, época en la que **había dejado de pertenecer a la respectiva dotación de salud por vencimiento de su contrato a plazo fijo.**

En tales condiciones, atendido que a la época de presentación de la licencia médica no pertenecía al municipio, no le asistía el derecho a hacer uso del beneficio estatutario que reclama.

**Dictamen n° 35.643 20-09-2000:** Funcionaria de atención primaria de salud municipal, tiene derecho a percibir íntegramente su remuneración mientras haga uso DE licencia medica.

En lo que respecta a las horas extraordinarias, cabe señalar que la reiterada jurisprudencia administrativa recaída en la materia, ha resuelto que excepcionalmente procede el pago de las remuneraciones correspondientes a horas extraordinarias durante los feriados, permisos y licencias, tratándose de servidores respecto de los cuales la realización de esta clase de tareas, constituye la forma ordinaria de desempeñar sus funciones y cuando la necesidad de ejecutar tales trabajos deriva de la naturaleza de las labores que cumple el servicio a que pertenece.

**N° 43.371 Fecha: 19-VII-2012:** En relación a la notificación del aludido cargo mientras el reclamante hacía uso de licencia médica, es necesario manifestar que, acorde con el criterio contenido, entre otros, en el dictamen N° 22.977, de 2012, no existe impedimento legal para que un funcionario que se encuentra en esa situación, sea sometido a un procedimiento disciplinario, por lo que nada obsta a que sea notificado de alguna actuación en su domicilio, mientras goza del referido reposo.

**ORD. N°3520/064:** El artículo 19 de la ley 19.378, en los incisos tercero y cuarto, dispone :

" El personal ....Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones".

"Los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, pagarán a la Municipalidad o Corporación empleadora correspondiente, una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador de acuerdo con las disposiciones del decreto con fuerza ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

Del precepto legal citado, se desprende, por una parte, que el personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tiene derecho para ausentarse o reducir su jornada cuando ha sido indicada una licencia médica para atender la recuperación de su salud y, durante su vigencia, el personal tiene derecho a seguir percibiendo íntegramente su remuneración.

Por otra, se establece que las municipalidades o las corporaciones empleadoras tienen derecho para reembolsar de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional y de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, la cantidad equivalente al subsidio que le reconoce a todo trabajador el decreto N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que otorga subsidio a todos los trabajadores por enfermedad.

# Salud incompatible

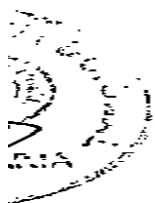


# T C 3006- 2016

**DECIMOCTAVO.-** Que, como ya se asentara en la presente sentencia, siguiendo lo sentenciado previamente por éste Tribunal respecto de una norma análoga a la ahora impugnada, contenida en la Ley N° 18.884, cabe señalar que no basta para fundamentar la declaración de salud incompatible con el cargo el solo hecho de haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, y que, de existir efectivamente un estado de salud en el funcionario afectado que le impida desempeñar el cargo, ella es constitutiva de falta de idoneidad personal -que no es ciertamente culposa- para continuar en su trabajo, circunstancia que, al igual que ocurre con la capacidad, la Carta Fundamental contempla específicamente como factor de diferenciación en materias laborales, al aludir de modo expreso a la "idoneidad personal" (artículo 19, N° 16°, inciso tercero);

**DECIMOQUINTO:** Que, asimismo, cabe hacer notar - como se hizo en la STC Rol N° 2024 - que "la mera circunstancia de haber hecho uso de licencias médicas por más de seis meses en los últimos dos años no habilita por si sola al Jefe superior del servicio para considerar que el funcionario que ha disfrutado de ellas tenga salud incompatible con el desempeño del cargo que le corresponde, sino cuando ellas sean indicativas de que el afectado no podrá recuperar el estado de salud que le permite desempeñar el cargo.

En efecto, por una parte hay que tener presente que el propio artículo 151 del Estatuto Administrativo, en su inciso segundo, dispone que no se considerará para el cómputo de los seis meses de licencias médicas, las que fueren otorgadas con motivo de accidentes del trabajo, enfermedades derivadas del desempeño de la función pública o a causa de maternidad, y, por otra, que "es principio general de derecho público el que veda todo abuso en el ejercicio de una potestad pública, como se aprecia en el artículo 3° de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y más aún, en el artículo 20 de la Constitución Política, regulatorio del recurso de protección, que lo hace procedente contra actos arbitrarios, esto es no razonables, de la Administración" (STC Rol N° 2024, Considerando 11°).



# Salud incompatible

artículo 148 de la ley N° 18.883 , confiere al alcalde la facultad de considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, el haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los dos últimos años.

**MITO: Licencia Psiquiátrica**

# Salud incompatible

**N° 73.943 .15-IX-2015:**, y en cuanto a la posibilidad de que se revoque el citado decreto, cumple con manifestar que ello no resulta procedente, puesto que dicha facultad encuentra una de sus limitantes en los actos administrativos cuyos efectos se han reglado por la ley, situación en la que se encuentran los decretos alcaldicios relativos al personal municipal, los cuales producen todas sus consecuencias jurídicas desde su dictación y notificación al afectado, por lo que se desestima el requerimiento formulado por la recurrente (aplica dictamen N° 78.513, de 2013).

# Salud incompatible

En este punto, atendido lo reclamado por la señora Labarca Espinosa, es necesario aclarar que esta Entidad de Fiscalización ha precisado en el dictamen N° 6.409, de 2009, entre otros, que la circunstancia de encontrarse un servidor gozando de licencia médica, no obsta al cese de funciones cuando opera una causa legal de desvinculación laboral, como ocurre en la especie, por lo cual procede rechazar su alegación en este sentido.

No obstante lo anterior, es necesario manifestar que la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General, contenida, entre otros, en el dictamen N° 11.618, de 2007, precisa que, configurándose una causal de cese de funciones -como lo es la declaración de salud incompatible con el cargo-, necesariamente se produce la pérdida del feriado pendiente, puesto que éste es un beneficio que sólo aprovecha a quienes invisten la condición de funcionarios y mientras la mantengan, no correspondiendo, en ningún caso, compensar pecuniariamente a quienes no hayan hecho uso de ese beneficio en su oportunidad.

Por último, es necesario hacer presente que el hecho que un servidor municipal tenga feriado pendiente o éste haciendo uso del mismo, no es óbice a que se declare vacante el cargo o se aplique otra causal legal de cese de funciones, toda vez que aquél no otorga inamovilidad en el empleo.

N° 72.785 Fecha: 21-XI-2012

Pues bien, acerca de lo expresado por la reclamante, sobre que las licencias que habría presentado hasta diciembre de 2010 fueron completas, y a partir de entonces habrían sido parciales, permitiéndole desempeñar sus labores por media jornada, cumple con señalar que de los antecedentes tenidos a la vista consta que en el período que va entre el 23 de febrero de 2010 hasta el 23 de febrero de 2012, fecha en que se declaró la vacancia de su cargo, la señora María Constanza Ponce Avilés, hizo uso de más de 450 días de licencias completas, excediendo ampliamente el requisito exigido en el citado artículo 151 de la ley N° 18.834. No obstante ello, menester aclarar que, en todo caso, tal como se ha indicado por esta Entidad Fiscalizadora mediante dictamen N° 68.616, de 2009, para el calculo de los referidos seis meses, se deben considerar las licencias médicas, sean estas totales o parciales, hasta enterar los 180 días o más, para dar por cumplido dicho requisito objetivo, que faculta al alcalde para declarar la salud incompatible. Por consiguiente, esta Contraloría General cumple con desestimar la reclamación deducida y ratificar el dictamen N° 44.791, de 2012. Osvaldo Vargas Zincke Contralor General de la República Subrogante

# Salud irrecuperable – 21.236 de 2015

21.236 de 2015 **Además, debe tenerse en cuenta que si bien la declaración de salud irrecuperable le otorga al funcionario la posibilidad de ser liberado de la obligación de desempeñar el cargo, ella no le confiere inamovilidad en el empleo, por lo que es posible que sea alejado del servicio en el señalado lapso, si a su respecto se verifica alguna otra causal de término de labores, como ocurre cuando se aplica una medida expulsiva (aplica dictamen N° 53.481, de 2013).**

**N° 54.986 Fecha : 17-XI-2006:** En tanto, el artículo 149 de la ley N° 18.883 establece que si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

Agrega el inciso segundo de dicho precepto, que a contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad.

A su turno, el inciso segundo del artículo 30 del decreto N° 57, de 1990, ordena en lo que interesa, que cuando se trate de un primer dictamen ejecutoriado que aprueba una invalidez total o parcial de un trabajador afecto a la ley N° 18.883, la Comisión Médica además deberá notificarlo al empleador. A su vez, el empleador deberá comunicar a la Administradora de Fondos de Pensiones a la cual se encuentra afiliado el servidor público, la fecha en que vencerá el beneficio a que se refiere la letra a) del artículo 31 de ese decreto y a contar de la cual deberá pagarse la respectiva pensión de invalidez.



20.743: Si es plazo fijo y se aplica salud irrecuperable antes del termino del contrato, debe renovarse el vinculo por el periodo de los seis meses que otorga la ley 18.883.

# DERECHO A LA MATERNIDAD



N° 44.995 Fecha: 26-IX-2008: En este sentido, es menester hacer presente, que los derechos en estudio, esto es, el permiso para alimentar a su hija menor, y la ampliación de éste, sólo pueden ejercerse en las formas que han sido previstas en el referido Código del Trabajo, de modo que el otorgamiento de éstos en modalidades distintas a aquellas establecidas en el aludido precepto, como sería el hecho de aumentar el lapso de trayecto con el tiempo destinado a colación, desnaturaliza tal beneficio.

Lo anterior, pues de acuerdo con lo dispuesto en el decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior, sobre jornada única, la interrupción de la actividad de trabajo para tomar alimento, es de cargo del empleador e imputable a la labor diaria, por ende, de acuerdo con el criterio contenido en los dictámenes N°s 6.435, de 2000 y 28.497, de 2006, de este Organismo Fiscalizador, el ejercicio del derecho en estudio no puede tener como consecuencia la privación de otro derecho esencial de las funcionarias, como es el de disponer dentro de su jornada única de trabajo de un tiempo para su propia alimentación.

En consecuencia, cabe concluir que la Secretaría Regional Ministerial de Planificación y Coordinación de la Región Metropolitana de Santiago, no se encuentra facultada para implementar modalidades de permiso de alimentación diversos a las que preceptúa el texto normativo en comento, como ocurriría de acogerse la petición de la interesada, pues ello constituiría una forma de ejercicio que no se encuentra contemplada en la legislación pertinente, que implicaría, como ya se señaló, desnaturalizar el beneficio en estudio.

N° 6.381 Fecha: 02-III-2018: En cuanto al valor a que asciende el beneficio, el dictamen N° 101.461, de 2015, que modificó la jurisprudencia existente en la materia hasta esa fecha, manifestó que como el beneficio de sala cuna es una obligación impuesta por ley al empleador, su concesión debe ser enteramente gratuita para los hijos de su personal femenino, cualquiera sea la modalidad elegida para otorgarlo.

III.- CASOS EXCEPCIONALES RECONOCIDOS POR LA JURISPRUDENCIA DE LA CONTRALORÍA GENERAL, POR LOS CUALES SE PUEDE ACCEDER AL BENEFICIO DE SALA CUNA EN UNA MODALIDAD DISTINTA A LAS PREVIAMENTE EXPUESTAS.

1. Por enfermedad grave del menor de dos años que imposibilita su asistencia a una sala cuna.
2. Funcionarias que se desempeñan fuera del territorio nacional.
3. Funcionarias que se desempeñan en zonas aisladas, en los que no existen salas cunas autorizadas por JUNJI, o por el Ministerio de Educación, en las que tampoco existen salas cunas pertenecientes a otras entidades públicas con las cuales puedan celebrarse convenios de colaboración para obtener cupos en las salas cunas institucionales de esas reparticiones.
4. Elección de la sala cuna, cuando ambos padres de un hijo menor de dos años sean funcionarios públicos.

funcionarias médicas de dicha entidad, que se encuentran contratadas a plazo fijo y que se encuentran amparadas por fuero maternal hasta mayo y junio de 2017, quienes reprobaron el examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina, "EUNACOM".

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, la trabajadora goza de fuero maternal desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de post natal, de suerte tal que la funcionaria de la atención primaria de la salud que está contratada con un contrato de plazo fijo se encuentra sujeta a fuero maternal, por lo que el empleador no puede poner término a su contrato, salvo que cuente con autorización previa del juez competente. Así se ha pronunciado este servicio mediante dictamen N°3753/143, de 16.08.04.

Efectuando un análisis armónico de ambas normas cabe señalar que para dar cumplimiento a lo dispuesto imperativamente por la ley 20.816 la Corporación Municipal debería solicitar la autorización judicial previa para los efectos de poner término al contrato de trabajo de dichas funcionarias.

Lo anterior es sin perjuicio de la renuncia voluntaria que ellas puedan presentar a sus cargos en consideración a que actualmente no cumplirían con los requisitos para poder seguir desempeñándose como médicos cirujanos para dicha Corporación.

**Dictamen n° 25289, de 9 de Abril de 2014:** Precisado lo anterior, cabe señalar que si bien la prerrogativa en comento puede concretarse de alguna de las formas antedichas, previo acuerdo con el empleador, en el evento de no producirse éste, es menester buscar la alternativa legal que, satisfaciendo el bien jurídico protegido, se concilie con el debido cumplimiento de la respectiva función pública y la eficiente e idónea administración de los medios públicos, en armonía con lo dispuesto en el [artículo 5°](#) de la [ley N° 18.575](#), Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, dándose, además, preeminencia al interés general sobre el particular (aplica dictamen N° 60.918, de 2010).

En relación a la ampliación del lapso concedido para alimentar a los hijos y el pago de los pasajes de la movilización necesarios para tal fin, la jurisprudencia de esta Contraloría General, entre otros, en los dictámenes N°s. 27.862, de 2008 y 17.381, de 2009, ha resuelto que esos beneficios favorecen sólo a aquellas madres dependientes de entidades que tienen la obligación de contar con sala cuna en conformidad al artículo 203 del Estatuto Laboral, gozando de éstos cualquiera sea el lugar en que se encuentre el menor.

Por otra parte, es oportuno expresar que tienen derecho a los beneficios anotados precedentemente sólo las servidoras en el evento que, durante la jornada ordinaria, se vean en el imperativo de dirigirse a dicho lugar, debiendo retornar al servicio, sin que se incluya en aquél el gasto en pasajes y el tiempo empleado en el trayecto que tenga que realizar la madre desde su lugar de trabajo hacia su domicilio o viceversa, cuando posterga su ingreso y/o adelanta su salida, por lo que el derecho contemplado en el inciso final del mencionado artículo 206 solamente atañe a la funcionaria que requiere desplazarse dentro de la jornada al lugar en que esté su hijo (aplica dictamen N° 8.003, de 2009).

III. En cuanto a la modificación de turnos y a las condiciones que debe respetar el empleador cuando la madre regresa a sus funciones, es preciso indicar que el [artículo 70](#) de la [ley N° 18.834](#), sobre Estatuto Administrativo, establece, en lo que interesa, que el jefe superior de la institución ordenará los turnos pertinentes entre su personal y fijará los descansos complementarios que correspondan. Asimismo, cabe destacar que la jurisprudencia de esta Entidad de Control, contenida en los dictámenes N°s. 4.391, de 2012 y 32.630, de 2013, ha manifestado que la implementación de turnos entre el personal de un servicio, es una facultad otorgada a la autoridad administrativa, quien puede determinar su distribución acorde con las necesidades de la repartición, primando el interés público sobre el particular, ello en relación con los principios de servicialidad, y de continuidad y regularidad de la función administrativa, tal como se infiere de los [artículos 1°](#) de la [Constitución Política](#) y [3°](#) y [5°](#) de la [ley N° 18.575](#).

Enseguida, y en cuanto a la posibilidad de cambiar el turno en que se desempeña una funcionaria amparada por el fuero maternal, se debe señalar que dicha prerrogativa sólo confiere protección en la permanencia en el organismo, pero no en cuanto a una eventual nueva distribución de su jornada laboral. De lo anterior se desprende que no existe un impedimento para que la autoridad competente, en uso de sus facultades, establezca un horario de trabajo diferente al que tenía la servidora (aplica criterio contenido en el dictamen N° 80.529, de 2012).

# Dos grandes efectos

Dictamen N° 34.229

Ello, por una parte, atendido que las servidoras que hacen uso de licencia maternal tienen **derecho a percibir íntegramente sus emolumentos** durante dicho período, dada la naturaleza eminentemente protectora que reviste el descanso que les asiste y, por otra, puesto que la inamovilidad que confiere el fuero de la especie establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo, tiene por **finalidad mantener las condiciones preexistentes**, lo que no se cumpliría si se pusiera término a la jefatura durante dicho período (aplica criterio contenido en el dictamen N° 45.291, de 2010).



## ORD. N°5784 -Atiende presentación sobre bono compensatorio de sala cuna - 01-dic-2016

En efecto, el Dictamen N°6758/86, de 24.12.2015, dejó establecido que, "El certificado expedido por un facultativo competente, que prescriba que la asistencia de un menor a establecimientos de sala cuna no resulta recomendable atendidas sus condiciones de salud, constituye un antecedente suficiente, para que las partes si así lo consideran, acuerden el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, no siendo necesario un análisis ulterior de esta Dirección de un pacto en tal sentido".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa de este Servicio invocada, cumpla con informar que en la especie, podrán pactar el otorgamiento de un bono compensatorio del beneficio de sala cuna, para que la dependiente financie el cuidado de su hijo menor de dos años, en su respectivo domicilio, en tanto sus condiciones de salud aconsejen no enviarla a sala cuna, para lo cual bastará contar con un certificado médico que así lo indique, el que deberá conservarse en el domicilio de la empleadora para efectos de la fiscalización de esta Dirección, con la precisión específica de que este bono deberá otorgarse íntegramente, aún en el caso que la madre trabajadora no concurra a desempeñar sus labores por licencia médica u otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.

## 22-4-2016 - Segundo Juzgado de Letras de Talagante, causa rit M-10-2016

considero que la acción del tribunal al acoger dicha demanda se remonta a la contratación de la demandante, pues su CONTRATO de trabajo sin perjuicio de que presta sus servicios en la Atención Primaria de Salud se rige por las normas del Código del Trabajo, pues bien, la demandante prestaba sus servicios a HONORARIOS, y tal como señala el art. 4 inciso segundo y tercero de la Ley 18.883 que Aprueba el Estatuto administrativo para funcionarios Municipales, reza:

"Además, se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales. Las personas contratadas a honorarios se regirán por las reglas que establezca el respectivo contrato y no les serán aplicables las disposiciones de este Estatuto".

La Ley al señalar que se regirán por las reglas especiales, hace alusión al Código del Trabajo, por ello, y dado estas circunstancias, la demandada incurrió en una falta al despedir a la demandante mientras gozaba de su fuero maternal de Post Natal pues se entiende contratada bajo los términos del Código y no como funcionaria Municipal.

en resumen, la demandante sin perjuicio de ser funcionaria municipal, al ser su contrato a honorarios, que se rige por las reglas de el art. 4 de la ley 18.883, este mismo artículo señala que aquellas personas que son contratadas bajo la modalidad de honorarios se regirán por las reglas generales (Código) y no por la ley estatutaria.

# DERECHO A LA MATERNIDAD

Tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplan los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley de Protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo. Ley 18.883, artículo 87

# FUERO MATERNAL

## Que es?

Es la protección que la ley le entrega a la mujer embarazada, y tiene por finalidad que la embarazada mantenga su empleo y asegure de esa manera la mantención y crianza de su hijo

## Cuanto dura ?

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 201 del Código del Trabajo, el fuero maternal de que goza una trabajadora embarazada se extiende desde el inicio de su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. En otras palabras, por regla general y salvo que exista una licencia de descanso post natal suplementario, el fuero se prolongaría hasta cuando el hijo cumpla un año y 84 días de edad.

# DURACION DEL FUERO



## ATENCIÓN

- EL FUERO NO SE CUENTA DESDE EL TERMINO DEL DESCANSO POSNATAL PARENTAL.
- EL FUERO NO ES LO MISMO DEL EL DERECHO ALIMENTACION.

# ORD. N°4041

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el Servicio de Cooperación Técnica, ponga término al contrato de trabajo de doña Francisca Phillips del Río, quien goza de fuero maternal, sin que medie la autorización judicial respectiva, aún cuando ello se produzca previo pago de las remuneraciones, subsidios y derechos que le corresponderían hasta el término del plazo establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo.

## N° 65.104 Fecha: 09-X-2013

...que si por ignorancia del estado de gravidez se hubiere dispuesto el cese de la contratación con infracción al mencionado fuero, la medida quedará sin efecto y la empleada volverá a sus labores, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente desvinculada del trabajo, si durante ese período no tuviere derecho a subsidio, debiendo exigir este beneficio dentro del término de 60 días hábiles contado desde el despido.

Los dictámenes N°s. 1.121 y 12.445, ambos de 2013, ha señalado que cuando una servidora pública se encuentra amparada por el fuero maternal, como sucede en la situación en comento, no es posible para la autoridad poner término a la relación funcionaria por propia voluntad o por la llegada del plazo, sino que, por el contrario, se debe renovar el nombramiento por todo el período que dure el beneficio de la inamovilidad, a menos que estime pertinente requerir la autorización judicial que permita la desvinculación, tal como lo previene el mencionado artículo 174 del Código del Trabajo.

# DESCANSOS MATERNAL

La trabajadora tiene derecho a un descanso de maternidad

- **PRENATAL:** seis semanas antes del parto
- **POSTNATAL:** doce semanas después del parto.
- **POSTNATAL PARENTAL:** doce semanas a continuación del periodo postnatal O 18 medias jornadas (dar aviso con 30 días de anticipación)
- **CASO DEL PADRE:** 6 semanas o 12 medias jornadas, las cuales deben ser al final del periodo postnatal parental. Dar aviso con 10 días de anticipación.



# DESCANSOS MATERNAL

- Hijos adoptivos: menor de seis meses, ambos post natal
  - Mayor de seis meses y menor de 18, solo parental.
  - Prematuro: 18 semanas de post natal( 33 semanas o menos de 1500 gramos)
  - Parto múltiple: se extiende por 7 días por cada niño
- Funcionarios(as): asignación de zona se mantiene

# ORD. Nº2235/021

1. No resulta jurídicamente procedente que doña Alejandra Camila Guerra Pérez reciba de su empleadora Colegio Juanita Fernández, un bono compensatorio del beneficio legal de sala cuna durante el período en que la misma se encuentra haciendo uso de su descanso maternal, sin perjuicio del acuerdo al que puedan llegar las partes.
1. No resulta jurídicamente procedente incluir el pago del bono materia de este informe en la liquidación de remuneraciones, sin perjuicio de suscribir un recibo u otro documento, cualquiera sea su denominación, en que conste el pago efectuado por tal concepto, con expresa declaración de la cantidad percibida, lo que, en opinión de este Servicio, bastaría para acreditar dicho pago y dar por cumplida la obligación de sala cuna mediante la modalidad aludida.

# DERECHO A ALIMENTACION



La madre con contrato de trabajo tiene derecho a **disponer de una hora al día** para alimentar a su niño o niña hasta que cumpla los 2 años.

Este derecho **puede ejercerse** de las siguientes formas:

1. En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo, siempre conviniéndolo con el empleador.
2. Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
3. Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

El período de tiempo para alimentar al hijo o hija en sala cuna se amplía al necesario para el viaje de ida y vuelta.

- El empleador pagará el valor de los pasajes del transporte, entendiéndose por esto, el valor del pasaje del microbus.

Este derecho es aplicable, aun cuando no se goce del derecho a sala cuna. La madre puede ir a alimentar a su hijo/a a la casa

- El período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos.

N° 15.533 Fecha : 08-III-2013 En ese orden de ideas, y en armonía con lo resuelto en el dictamen N° 60.918, de 2010, de este origen, cabe señalar que en el evento de no existir acuerdo entre un servicio y su funcionaria sobre la manera de ejercer el mencionado beneficio, es menester buscar la alternativa legal que, satisfaciendo el bien jurídico protegido por el derecho en estudio, se concilie con el debido cumplimiento de la respectiva función pública y la eficiente e idónea administración de los medios públicos, en concordancia con lo dispuesto en el mencionado artículo 5° de la ley N° 18.575.

**Dictamen: N° 61.479 Fecha: 5-XI-2009:** la expresión "pasajes", supone usar los medios usuales para desplazarse de un lugar a otro, constituidos por la locomoción colectiva. En consecuencia, resulta forzoso concluir que la negativa del empleador para reembolsar a la interesada los gastos por el uso de taxi, aun cuando éstos hayan sido ocasionados por los traslados en ejercicio del citado derecho de alimento, se encuentra ajustada a derecho.

que en el evento que se opte por el financiamiento de una sala cuna externa, la elección de ésta le asiste siempre al empleador.”

**36.131 Fecha: 07-V-2015**...reclamando por el reintegro, por concepto de gastos de traslado para alimentar a su hijo menor de dos años.

la recurrente, entre el 2 de enero de 2013 y el 3 de marzo de 2014, hizo uso del referido derecho, adelantando en una hora su horario de salida y, posteriormente, desde esa última data y hasta el 29 de mayo de 2014, retrasando en una hora su entrada al servicio.

En este sentido, es menester hacer presente que la jurisprudencia administrativa contenida en los dictámenes N<sup>os</sup> 8.003, de 2009 y 15.533, de 2013, de este origen, ha señalado que el pago de los pasajes para el transporte de la madre a la sala cuna o al lugar en el que se encuentre el menor, procede sólo en el evento de que la funcionaria, dentro de la jornada, se vea en el imperativo de dirigirse a dicho lugar, debiendo retornar a la institución, sin que sea posible asumir el gasto en pasajes cuando se posterga el ingreso o se adelanta la salida, de modo que el beneficio que se examina únicamente atañe a la trabajadora que requiera desplazarse durante la jornada, supuesto que no se verificó en la situación en análisis.

Por consiguiente, atendido que la señora Toledo Rivera dentro de su jornada, no se trasladó para dar alimento a su hijo menor de dos años, le asiste la obligación de devolver la cantidad que recibió por el pago erróneo de los aludidos pasajes.

**36.131 Fecha: 07-V-2015:** faculta al Contralor General para ordenar los descuentos de las sumas adeudadas por beneficios pecuniarios percibidos indebidamente, pudiendo, liberar total o parcialmente de tal restitución, cuando, a su juicio, hubiere habido buena fe o justa causa de error.

En este sentido, acerca del carácter de beneficio pecuniario del pago de los referidos pasajes, supuesto necesario para ponderar la procedencia de la condonación requerida, junto a la buena fe o justa causa de error, cabe señalar, acorde con el criterio sostenido en el dictamen N° 70.951, de 2011, de este origen, que según su sentido natural y obvio y al hecho de que el legislador no ha restringido su alcance, corresponde entender por aquella expresión, toda ventaja o provecho valorable económica o monetariamente, ya sea que implique un aumento patrimonial o un ahorro.

De esta manera, es dable advertir que el aludido pago implicó para la señora Toledo Rivera el ahorro de un gasto, es decir, un provecho económico calificable como un beneficio pecuniario, por lo que se remiten los respectivos antecedentes a la Unidad de Control de Remuneraciones, de la División de Personal de la Administración del Estado de esta Entidad Fiscalizadora, para los fines pertinente

# DERECHO A LA SALA CUNA



La mujer que trabaja tiene el **derecho de llevar a su hijo o hija a una sala cuna** mientras ella trabaja.

Todo empleador tiene la **obligación legal** de mantener salas de cuna en las empresas con 20 o más mujeres, de cualquier edad o estado civil.

Pueden ser **salas anexas e independientes** del local de trabajo, donde las mujeres puedan alimentar a sus hijos/as y dejarlos mientras estén trabajando.



**73.094 Fecha: 11-IX-2015:** Por otra parte, es preciso indicar que, según se ha sostenido, entre otros, en el dictamen N° 8.003, de 2009, el pago de los pasajes para el transporte de la madre a la sala cuna o al lugar en el que se encuentre el menor y la ampliación del lapso de traslado en el necesario para su respectivo viaje de ida y vuelta, son beneficios de los que goza la servidora sólo en el evento que, durante la jornada, se vea en el imperativo de dirigirse a dicho lugar, debiendo retornar al Servicio. Asimismo, no incluye en esa prestación el gasto en pasajes y el tiempo empleado en el trayecto que deba realizar la madre desde su lugar de trabajo hacia su domicilio o viceversa, cuando posterga su ingreso y/o adelanta su salida, por lo que, concluye la aludida jurisprudencia, el derecho contemplado en el inciso quinto del mencionado artículo 206 solamente atañe a la funcionaria que requiere desplazarse durante la jornada al lugar en que esté su hijo.

Finalmente, tal como aparece de la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.166, que Extiende el Derecho de las Madres Trabajadoras a Amamantar a sus Hijos aun cuando no exista Sala Cuna, la complementación del artículo 206 del Código del Trabajo, se produjo para evitar que esa disposición fuera interpretada en un sentido acotado, negándoles el derecho a dar alimentos a las mujeres que pertenecen a empresas con menos de veinte trabajadoras, hecho que en nada altera lo concluido en los dictámenes cuya reconsideración se solicita.

- Y CUANDO ESTA CON VACACIONES  
( FERIADO LEGAL)?



# ORD. N°0714 DE 2015:

Al tenor de la jurisprudencia institucional citada y transcrita, preciso es sostener que la madre trabajadora mantiene su derecho a sala cuna durante el tiempo en que se encuentra en reposo autorizado mediante la correspondiente licencia médica, así como en cualquiera otra situación que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años, no obstante, no estar prestando servicios en ese momento, salvo, en lo que se refiere al período en que hace uso de su feriado legal, en cuyo caso el beneficio se suspende

## Dictamen No 44.356 - 31-VIII-2004

Este Organismo Contralor, entre otros en los Dictámenes N°s 23 506, de 1989 y 42096 de 1996 ha manifestado que para tener derecho al beneficio que se comenta es necesario que la madre trabajadora esté concurriendo efectivamente al lugar de desempeño de sus labores, sin que corresponda disfrutar de este beneficio cuando aquella se encuentra haciendo uso de feriado legal, de permiso administrativo o licencia médica

Sin embargo, un nuevo y acabado estudio efectuado en relación con la materia, sobre la base de un criterio de interpretación finalista de la ley a la luz de un análisis armónico de nuestro ordenamiento jurídico general y de los principios que rigen la seguridad social, de la que esta disposición forma parte, ha permitido a este Organismo Contralor llegar a una conclusión diferente de la expuesta

## Dictamen No 44.356 - 31-VIII-2004

En este sentido, cabe tener en cuenta en primer lugar, la normativa consagrada en la Constitución Política, en especial, en su artículo 19 No 1, que asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y síquica y en el No 18 que consagra el derecho a la seguridad social y exige que las leyes que regulan su ejercicio sean de quorum calificado Esta disposición añade, en lo que interesa, que la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas, correspondiéndole además supervigilar el adecuado ejercicio de la seguridad social.

Ahora bien, dada la trascendencia de los fines perseguidos por la preceptiva citada, estas normas deben interpretarse de tal forma de posibilitar el cumplimiento cabal de ellas, asegurando la debida protección de los menores y garantizando el estricto respeto del referido mandato constitucional de velar por el adecuado ejercicio de la seguridad social.

## Dictamen No 44.356 - 31-VIII-2004

En efecto, de no ser así, dado que en tales circunstancias la madre ya sea por razones de salud o por tener que efectuar determinados trámites se encuentra imposibilitada de preocuparse adecuadamente del cuidado del niño, se pondría en grave riesgo la salud e integridad física de éste, lo que resulta inadmisibile y contrario a las mencionadas disposiciones constitucionales y legales y a los principios que rigen la seguridad social.

Además, en el caso específico de licencia médica de la madre, si no se autoriza la concurrencia de su hijo a una sala cuna no sólo se pondría en riesgo la salud e integridad física del menor, sino también la de la madre que no podría dar cabal cumplimiento al reposo dispuesto por el respectivo facultativo con el objeto de procurar el restablecimiento de su salud, lo que pugna también con la referida preceptiva y principios de seguridad social.

## Dictamen No 44.356 - 31-VIII-2004

En consecuencia, en razón de las consideraciones que preceden, forzoso es concluir que la madre trabajadora tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre con licencia médica o permiso facultativo.

Por consiguiente se reconsideran en el sentido expuesto el Dictamen N° 21.350 de 1999, y todo otro contrario al presente pronunciamiento.

## ORD. N°1024/21

- 1.- Aquellas trabajadoras que han optado por postergar la hora de ingreso o adelantar la hora de salida tienen derecho a la ampliación del derecho de alimentación.
- 2.- Sólo puede exigir la ampliación del permiso para dar alimento las madres trabajadoras que prestan servicios para empresas que deben mantener sala cuna y en la medida que efectivamente lleven a sus hijos al establecimiento, pero no aquellas que lo dejan en su hogar o en otro sitio.
- 3.- En el caso que no existan salas cunas autorizadas en el lugar de prestación de los servicios o en el domicilio de la trabajadora se puede solicitar autorización a esta Dirección para otorgar un bono compensatorio del beneficio.
- 4.- No existe derecho a descanso de colación en el caso de los funcionarios de la atención primaria de salud municipal.
- 5.- La empresa que está obligada a mantener sala cuna sólo debe pagar el valor de los pasajes para dar alimento al hijo menor de dos años en la medida que la madre efectivamente lleve a su hijo a sala cuna y no cuando lo deja en su hogar o en otro sitio. 6.- Tiene derecho al reconocimiento de las actividades de capacitación, para los efectos de su carrera funcionaria, una trabajadora de la atención primaria de salud municipal que ganó el concurso interno ordenado por la ley 20.858. ANT.: 1) Instrucciones de 05.02.16 del Sr. Jefe de Departamento Jurídico.



Paga una parte o todo la entidad  
administradora?

**N° 101.461 Fecha: 24-XII-2015:** Además, ha precisado que cuando el empleador opta por atender esta prestación en los términos del anotado inciso quinto, puede determinar el monto máximo que el presupuesto institucional le permite pagar para satisfacerla, dado que la ley no señala suma alguna para ello (aplica dictámenes N°s. 49.674 y 61.479, ambos de 2009 y 41.527, de 2014, entre otros).

los pagos que deban efectuarse a aquellos son de exclusiva responsabilidad del ente empleador y no pueden involucrar a las servidoras quienes gozan, por mandato legal, de un beneficio gratuito.

**...no está facultada para financiar solo una parte de su costo respecto de la recurrente, pues la ley le impone satisfacer íntegramente este derecho, lo que no se cumple si lo solventa parcialmente.**

Una conclusión distinta, unida a la falta de estipulación de montos mínimos o máximos para cubrirla, podría implicar desnaturalizar esta prerrogativa inserta dentro de la seguridad social, contraviniendo su espíritu y finalidad.

Atendido lo anterior, deben reconsiderarse, en lo pertinente, los dictámenes N°s. 30.752, de 2012, 76.762, de 2013, 19.733 y 53.419, ambos de 2014 y 54.252, de 2015, así como todo otro pronunciamiento que contenga un criterio distinto al contenido en el presente pronunciamiento.

# ORD. N° 4951 / 078 /

- 1.- Se reconsidera en el sentido indicado la doctrina contenida en dictámenes N°s 2497/042 de 21.06.2011, 4502/197, de 14.08.1992 y 4618/53, de 02.12.2013, y toda aquella que resulte incompatible con lo sostenido en el cuerpo del presente informe.
- 2.- La madre trabajadora que tiene un hijo menor de dos años, **tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre haciendo uso de licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años.**
- 3.- Asimismo, en los casos en que la madre trabajadora perciba un bono compensatorio del beneficio de sala cuna para financiar el cuidado del hijo menor de dos años en el hogar, **tiene derecho a seguir percibiéndolo íntegramente, aun cuando se encuentre con licencia médica o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años**

# BONO COMPENSATORIO

**ORD. N° 3282/95** Sin perjuicio de lo manifestado precedentemente, es del caso hacer presente que esta Dirección ha emitido pronunciamientos anteriores que aceptan, atendidas las especiales características de la prestación de servicios, la compensación monetaria del beneficio de sala cuna. Ello por cuanto ha estimado que el ejercicio de los principios de autonomía de la voluntad y libertad de contratación insertos en el Derecho Moderno y consagrados en nuestro ordenamiento jurídico en los artículos 12, 1545 y 1560 del Código Civil, entre otros y en el inciso 3º del artículo 5º del Código del Trabajo, dejan abierta la posibilidad de que las personas puedan decidir libremente, permitiendo a las partes celebrar los actos o acuerdos que estimen conveniente y facultan, por consiguiente, a la madre trabajadora que labora en ciertas y determinadas condiciones para pactar con su empleador el otorgamiento de un bono compensatorio por un monto que resulte apropiado para financiar el servicio de sala cuna cuando ella no está haciendo uso del beneficio a través de una de las alternativas a que nos hemos referido precedentemente.

En armonía con lo expresado, el Servicio ha concluido, por medio de oficios números 2587, de 4 de julio de 2003 y 3717; 2069 y 1971, de 11 de noviembre, 4 de julio y 26 de junio de 2002, respectivamente, que no existe inconveniente jurídico para que en las circunstancias antedichas, se **otorgue un bono compensatorio por concepto de sala cuna, tratándose de trabajadoras que laboran en una localidad en que no existe ningún establecimiento que cuente con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles; que se desempeñan en faenas mineras ubicadas en lugares apartados de centros urbanos, quienes viven, durante la duración de éstas, separadas de sus hijos, en los campamentos habilitados por la empresa para tales efectos; que prestan servicios en horario nocturno o cuando las condiciones de salud y los problemas médicos que el niño padece aconsejen no enviarlo a una sala cuna**

## CONTRATO DE REEMPLAZO Y FUERO MATERNAL

**Dictamen: N°961 Fecha:6-I-2012**“las recurrentes fueron contratadas por la Municipalidad de Coronel en calidad de reemplazantes, de conformidad con el referido artículo 14, inciso cuarto, de la ley N° 19.378 y que, posteriormente, el municipio las contrató a plazo fijo, bajo la **errónea creencia que las amparaba el fuero maternal**, producto de la aplicación incorrecta de la normativa jurídica y la jurisprudencia emanada de esta Entidad Fiscalizadora, cabe concluir que se ajustó a derecho que ese municipio no haya renovado la designación de xxxx y, a su vez, haya dispuesto el cese de los contratos a plazo fijo de las señoras xxxxxx, puesto que no procedían estas últimas contrataciones.”

En este orden de ideas, en lo que se refiere a la eventual existencia de jurisprudencia administrativa contradictoria respecto del fuero maternal de las trabajadoras de salud municipal, que se desempeñan en calidad de reemplazantes, es menester aclarar que, tal como se concluye en los dictámenes N°s. 62.201, de 2006; 24.096, de 2009; 74.180, de 2010, y 54.773, de 2011, entre otros, en esos casos el derecho al citado beneficio sólo se extiende hasta el regreso del funcionario reemplazado, puesto que, como se indicó precedentemente, no procede que sus contrataciones se prorroguen más allá de la fecha de reincorporación del servidor que ocupa dicho empleo, ni que se les contrate por el tiempo que comprendería la supuesta inamovilidad, como se desprendería del dictamen N° 57.996, de 2010, el que, considerando la reiterada e invariable jurisprudencia sobre la materia, no ha modificado el criterio aplicado a la misma.

# CONTRATO DE REEMPLAZO Y FUERO MATERNAL

- ORD. Nº 1881 / 158

1) En el sistema de salud municipal, el personal reemplazante tiene derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional y percibir el pago de horas extraordinarias laboradas

# PROTECCION DE LA MATERNIDAD

El artículo 202 del Código del Trabajo establece que durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

El legislador ha señalado que se entiende, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo;
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

De esta forma, la trabajadora que está embarazada, no puede ni debe ser obligada a realizar trabajos que la autoridad competente estime perjudiciales para su salud, en cuyo caso debe ser trasladada a cumplir labores compatibles con su estado de gravidez y sin disminución de sus remuneraciones.

# PROTECCION DE LA MATERNIDAD

Si una trabajadora encontrándose embarazada realiza alguno de los trabajos señalados por la norma legal, por el solo hecho de realizarlos debe entenderse que es perjudicial para su salud, por lo cual el empleador debería tomar las medidas necesarias para trasladarla a otro trabajo que sea compatible con su estado de gravidez.

Por el contrario, si realiza trabajos distintos a los establecidos en la norma legal, el empleador sólo estará obligado a trasladarla de trabajo si la autoridad competente determina que se considera perjudicial para la salud de la trabajadora embarazada, la labor, función o trabajo que esté desempeñando esta última en estado de gravidez.

La autoridad competente, que puede ser, entre otros, la matrona y el médico tratante, puede determinar si el trabajo que desempeña la trabajadora embarazada puede ser causa o contribuir perjudicialmente para su salud, pudiendo el empleador solicitar una evaluación del puesto de trabajo al Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo o Enfermedades Profesionales (Ley N° 16.744) o a la Unidad de Salud Ocupacional (USO) del Servicio de Salud correspondiente al domicilio de la empresa



**18.833 de 2015** Precisado lo anterior, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Organismo Contralor ha resuelto en los dictámenes N°s. 34.120, de 2001; 13.820 y 18.835, ambos de 2012, entre otros, que el hecho que una funcionaria goce de fuero maternal no incide en la procedencia de la decisión cuestionada, atendido que los ceses que dispone la ley operan con prescindencia de las normas de inamovilidad, dado que las disposiciones sobre estabilidad en el empleo solo priman en relación con la eventual facultad discrecional de poner término a las labores, pero no tienen lugar cuando es la propia ley la que ordena el alejamiento del servidor, como sucedió en el presente caso, tratándose de la aplicación de una medida expulsiva.

de la licencia médica que menciona la interesada, cumple con indicar que no existe impedimento alguno para que se notifique a una servidora, mientras goza de esos permisos, el acto administrativo por el cual se le impone una sanción expulsiva, pues ese beneficio tampoco otorga inamovilidad y, por ende, no impide la concurrencia de una causal de cesación de funciones, como lo es la referida medida disciplinaria de destitución (aplica criterio contenido en el dictamen N° 18.133, de 2010).

**N° 85.668 Fecha: 29-X-2015** Se ha dirigido a esta Contraloría General el Consejo de Defensa del Estado, consultando si procede dar cumplimiento a su obligación de proporcionar sala cuna, reembolsándole a una funcionaria de su dependencia los gastos en que incurra por la contratación de forma particular de una educadora de párvulos para que preste servicios a domicilio, o pagándole directamente a esa última profesional.

Lo anterior, considerando el estado de salud de las hijas de la afectada y que no existen en la ciudad en que habita recintos que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles -JUNJI-, que atiendan niños en sus respectivos hogares.

Requerido su informe, la JUNJI manifestó que no le corresponde referirse a la forma de dar cumplimiento a la mencionada prerrogativa, lo que debe ser resuelto por esta Entidad de Control.

Sobre el particular, cabe anotar que este Organismo de Control, a través del dictamen N° 40.283, de 2014, respondió una consulta similar a la de la especie, determinando que atendido el bien jurídico contemplado en el artículo 203 del Código del Trabajo, esto es, la integridad física y psíquica del menor, es posible que en aquellos casos excepcionales, en los que por disposición médica un menor deba mantenerse en su hogar considerando la gravedad de su enfermedad, como acontece en la especie, no habría impedimento para que una sala cuna inscrita en la JUNJI, bajo el control y fiscalización de aquella, preste el servicio de cuidado del niño o niña en su domicilio.

**N° 85.668 Fecha: 29-X-2015:** En dicho caso, agrega el individualizado pronunciamiento, el empleador no entregará una suma de dinero a la funcionaria, sino que pagará los gastos directamente al establecimiento, cuya modalidad sería la prestación de tal prerrogativa en la vivienda de la interesada, con la restricción que el desembolso no exceda el precio correspondiente al servicio ordinario de sala cuna, en caso contrario la diferencia de ese valor será de cargo de la empleada requirente.

De lo anterior, es posible concluir que resulta procedente que se contrate la atención del menor en su domicilio, por concepto de sala cuna, en la medida que ese servicio se convenga con un establecimiento autorizado por la JUNJI, no procediendo el pago directo a la afectada y tampoco a la profesional de que se trate, como lo plantea la entidad recurrente.

Sin perjuicio de lo expresado, y considerando que la ciudad en que vive la funcionaria en comento, no cuenta con recintos que proporcionen el aludido beneficio en los términos señalados -circunstancia que es ajena a la voluntad de la autoridad-, siempre queda a salvo la posibilidad, satisfaciendo los requisitos normativos consignados al efecto, de que el consejo pueda celebrar un convenio con algún establecimiento de una localidad cercana, a fin de cumplir con su obligación de otorgar la prestación de que se trata.

# Derecho a colación

El N° 4 del Decreto N° 1897, de 1965, del Ministerio del Interior, dictado de acuerdo con los artículos 2° de la ley 7173 y 210, de la ley 13.305, que estableció la jornada única para los servicios públicos de determinadas ciudades del país, entre ellas, Santiago, dispone la interrupción de la jornada por 30 minutos para colación, lapso que se imputa a la jornada laboral y es de cargo del empleador, pudiendo exceder dicho período en cuyo caso el excedente será agregado a la jornada diaria.

**Dictámenes: N° s. 42581, de 1998, y 16075, de 2000.**

**Jornadas menores a 44, no tienen derecho a colación.**

N° 37.584 Fecha: 13-VII-2009: ...en atención a que la interesada tiene una designación con jornada de trabajo parcial y el beneficio solicitado, sólo favorece a los funcionarios con jornada completa.

Sobre el particular, cabe señalar, que el ordenamiento estatutario aplicable a la recurrente, cual es, la ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en el artículo 15, en lo que interesa, establece que la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales, no obstante podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora.

A su turno, de conformidad con los numerales cuarto y quinto, del decreto N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior - que reglamenta la implantación de la jornada única o continua de trabajo,-, la jornada de trabajo se interrumpirá por un intervalo de 30 minutos, período extendible por 15 minutos más, lapso este último que debe ser recuperado al final de la jornada diaria de trabajo, debiendo otorgarse facilidades al personal para tomar alimentación o para efectuar un almuerzo rápido, durante el mencionado intervalo.

Agrega el inciso cuarto del citado numeral cuarto, que no -tendrán derecho a la interrupción de la jornada continua de trabajo con cargo a los empleadores, los trabajadores que tengan una jornada inferior a 43 horas semanales.

En consecuencia, considerando que doña María Angélica Orjuela Passarini, según consta en el decreto N° 1.702, de 2007, de la Municipalidad de La Pintana, se desempeña en el Departamento de Salud de ese municipio con una jornada laboral de 33 horas semanales, procede concluir que no le asiste el derecho a hacer uso del horario de colación, dentro de la jornada de trabajo, con cargo a ésta.

## Dictamen nº 37584 de 2009

Conforme art/15 de ley 19378, la jornada ordinaria de trabajo del personal de atención primaria, será de cuarenta y cuatro horas semanales, no obstante podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, acorde los requerimientos de la entidad administradora. Dado que funcionaria de Departamento de Salud, tiene jornada laboral de 33 horas semanales, no tiene derecho a hacer uso del horario de colación, dentro de la jornada de trabajo, con cargo a ésta.

# Derecho a colación . ORD. Nº 4218/205 - 2002

En otros términos, la [ley 19.378](#) no contempla la jornada de descanso para colación, y la ley supletoria, además, señala el cumplimiento de la jornada ordinaria sin interrupción.

Sin embargo, no existe inconveniente jurídico para que el empleador otorgue las facilidades y lugares al personal regido por la [ley 19.378](#), para hacer uso de descanso para colación dentro de la jornada, porque de acuerdo con lo dispuesto por el Nº 4 del Decreto Nº 1897, de 1965, del Ministerio del Interior, En fin, corresponde precisar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la idoneidad profesional que debe tener un funcionario para desempeñar determinados cargos o funciones, ni para definir el carácter de urgencia o simple gestión asistencial en la atención primaria de salud municipal, materia que es de la competencia de los organismos de salud.

De consiguiente, el personal regido por la [ley 19.378](#) tiene derecho a la jornada de descanso para colación, sin perjuicio de lo expuesto en esta parte del informe.

Derecho a colación ORD. N°5309/098 31 de Diciembre de 2008

la idea del legislador de establecer claramente una jornada única y, por tanto, sin interrupción, dentro de los horarios y con los topes diarios que señala, de manera que se mantenga una atención asistencial permanente al usuario durante los horarios indicados

De ello se deriva que no cumple con esta exigencia legal, la distribución de la jornada de trabajo del personal de salud primaria municipal que contempla una jornada diaria dividida en dos períodos de 8 horas a 13 horas y de 14 a 17 horas, como lo ha hecho la Corporación Municipal de Chonchi, interrumpiendo la atención asistencial por una hora, porque en la práctica de ese modo se establece una doble jornada que sería completamente contraria a la jornada única y continua que exige la ley, razón por lo cual procede reconsiderar la doctrina contenida sobre la materia en los pronunciamientos impugnados por la ocurrente.

No altera la afirmación precedente, el hecho de que la aludida entidad administradora haya establecido esa anómala distribución de la jornada, con el acuerdo del personal de su dependencia, toda vez que la distribución de la jornada de trabajo del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, está establecida por la ley en especial consideración a la demanda asistencial en el sistema público de salud y, por ello, no tiene cabida el acuerdo entre partes para alterar la forma de organizar y atender dicha demanda asistencial que ha diseñado el legislador.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativa, cúpleme informar que la distribución de la jornada semanal y diaria del personal regido por la ley 19.378, corresponde a una jornada única distribuida de lunes a viernes de 08 horas a 20 horas, con tope de 9 horas diarias, en horario diario y continuo.



# Derecho a colación

DIRECCION DEL TRABAJO  
INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO  
SANTIAGO SUR

654

ORD. N° \_\_\_\_\_

ANT.: 1) Consulta de doña Verónica Zambrano de fecha 06/06/2012

MAT.: Responde.

SAN MIGUEL, 1-2 JUN 2012

DE : INSPECTORA COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO SUR

A : VERÓNICA ZAMBRANO  
PRESIDENTA DE AFUSAM  
SAN ANTONIO N° 19 OF 1602  
SANTIAGO

En atención a su consulta indicada en Antecedente, le informo que La primera parte del inciso 1° del artículo 15 de la ley 19.378, Estatuto de la Atención Primaria de Salud Municipal, establece que la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales y que se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendiendo entre las 08 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias. De acuerdo con la norma mencionada, la jornada del personal de salud primaria municipal, debe cumplirse "en horario diurno y continuo", expresión que implica necesariamente la idea del legislador de establecer claramente una jornada única y, por tanto, sin interrupción, dentro de los horarios y con los topes diarios que señala, de manera que se mantenga una atención asistencial permanente al usuario durante los horarios indicados. De lo anterior se deriva que no cumpliría con esta exigencia legal, la distribución de la jornada de trabajo del personal de salud primaria municipal que contemple una jornada diaria dividida en dos periodos, interrumpiendo la atención asistencial por un periodo de descanso para colación, porque en la práctica de ese modo se establece una doble jornada que sería completamente contraria a la jornada única y continua que exige la ley. Consecuente con lo anterior la Dirección del Trabajo ha señalado mediante ORD.: N° 5309/098 de fecha 31.12.2008 que: "La jornada ordinaria de trabajo del personal de salud primaria municipal de cuarenta y cuatro horas semanales, es una jornada única que se distribuirá de lunes a viernes de 08 horas a 20 horas, con tope diario de 9 horas, en horario diario y continuo". De esta forma, no existe derecho a descanso de colación en el caso de los funcionarios de la Atención Primaria de la Salud Municipal. Con ello se ha reconsiderado los dictámenes N°s 5091/108, de 17.12.2007 y 1336/023, de 28.03.2008, y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con el nuevo pronunciamiento.

Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
Saluda atentamente a Ud.

lespinoza@almagrosconsultores.cl

CARDENAL GONZALEZ MUÑOZ

ORD. N°6121/9828-dic-2016 – dirección del trabajo

Sin embargo, un nuevo estudio de los antecedentes ha permitido considerar la necesidad de complementar el pronunciamiento antes citado en el sentido de señalar que las conclusiones anteriores no pueden significar la inexistencia del derecho a descanso de colación para este tipo de personal.

De este modo, procedería el descanso para colación por aplicación supletoria de la ley 18.883, y consecuentemente, del Decreto N°1897, de 1965, del Ministerio del Interior, que reglamenta la implantación de la jornada única o continua de trabajo.

Ahora bien, el mantenimiento de una atención permanente a los usuarios corresponde a una materia propia de la autoridad de salud, sin que competa a este Servicio pronunciarse sobre este particular ni sobre las medidas que corresponda adoptar al respecto.

En cuanto a la posibilidad de que el derecho a horario destinado a colación se otorgue como una cláusula tácita debe estarse a lo informado en el punto N°5 del presente oficio, según el cual en el sistema de atención primaria de salud no procede la figura de la cláusula tácita.

En cuanto a la posibilidad de que el empleador esté obligado a mantener un casino, cabe señalar que la normativa vigente no contempla tal obligación.

# Asignación de colación

Art. 4 Ley 18.717

**38.324 de 2009:** la bonificación sustitutiva de colación y movilización es aplicable a los funcionarios de la APS, por aplicación de la letra f, del art 97 de la ley 18.883.

**53173:** prescribe en seis meses

**19.196 de 1998:** le corresponde a los que tienen jornada parcial, en la medida que sea proporcional

# Asignación de colación

**184 de 1998:** asignación de movilización de ley 18883 art/97 lt/b no es equivalente a la bonificación sustitutiva de ley 18717 art/4. ello, porque el primero de los beneficios mencionados se concede al servidor municipal que por la naturaleza de su cargo, debe realizar visitas domiciliarias o labores inspectoras fuera de la oficina en que se desempeña habitualmente, pero dentro de la misma ciudad.

en cambio la franquicia contemplada en ley 18717 art/4 se otorga en sustitución de las asignaciones de colación y movilización y la ultima de estas tiene por objeto compensar los gastos de transporte en que se incurre en forma habitual por el traslado diario del trabajador entre el domicilio y su lugar de desempeño y viceversa.

finalmente, bonificación de ley 18717 art/4 constituye una franquicia diversa de las asignaciones de colación y movilización.

esto, por cuanto se estableció en reemplazo de los ingresos representados por aquellas que se suprimieron, de modo que el beneficio sustitutivo no tiene la misma naturaleza que las antiguas asignaciones de colación y movilización

# Defendido en sus funciones

**Ley 18.883 . Art 88.-** Los funcionarios tendrán derecho, además, a ser defendidos y a exigir que la municipalidad a que pertenezcan persiga la responsabilidad civil y criminal de las personas que atenten contra su vida o su integridad corporal, con motivo del desempeño de sus funciones, o que, por dicho motivo, los injurien o calumnien en cualquier forma.

La denuncia será hecha ante el respectivo tribunal por el alcalde de la municipalidad, tanto si el afectado es él, como si lo fuere cualquier funcionario. En este último caso se requerirá siempre una solicitud escrita del afectado.

**N° 67.868 Fecha: 15-XI-2010:** En relación con la disposición legal citada, la jurisprudencia de este Organismo de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 37.076, de 1996; 46.926, de 1999; 6.015, de 2000 y 46.080, de 2003, ha resuelto que para que opere el derecho que tiene todo funcionario público a ser defendido por el servicio al cual pertenece, **es menester que medie la acción agravante de un tercero en su contra, y que dicho atentado sea cometido con motivo del ejercicio de las funciones que la ley le ha asignado al cargo que desempeña ese servidor.**

Del mismo modo, se requiere que el servidor afectado no haya cometido un hecho que, al menos presuntamente, pueda implicar la infracción a sus deberes funcionarios, por lo que, de manera previa al ejercicio del derecho enunciado, debe constatarse que NO SE CONFIGURE TAL SITUACIÓN, MEDIANTE LA CORRESPONDIENTE INVESTIGACIÓN (aplica criterio contenido en el dictamen N° 47.283, de 2007).

En este contexto, a través de los dictámenes N°s. 49.785, de 2009 y 38.285, de 2010, se ha precisado que concierne a la respectiva autoridad administrativa, **una vez verificada la investigación pertinente, determinar si concurren en cada situación las condiciones requeridas para el ejercicio del derecho en comento, cuidando de no desviar su verdadero sentido y fin.**

Al efecto, cabe considerar, además, que los desembolsos específicos en que se incurra con motivo de la mencionada defensa, **deben ser asumidos por el propio servicio con cargo a su presupuesto.**

**N° 6.015 Fecha: 22-II-2000:** El pronunciamiento referido precisa, además, que se requiere que el funcionario afectado no haya cometido un hecho que, al menos presuntamente, pueda implicar la infracción a sus deberes funcionarios, por lo que previamente al ejercicio del derecho enunciado, debe constatarse que no se configure tal situación mediante la correspondiente investigación.



# Derecho a utilizar vivienda

**Art 89:** El funcionario tendrá derecho a ocupar con su familia, gratuitamente, la vivienda que exista en el lugar en que funcione la municipalidad, cuando la naturaleza de sus labores sea la mantención o vigilancia permanente del recinto y esté obligado a vivir en él.

Aún en el caso de que el funcionario no esté obligado por sus funciones a habitar la casa habitación destinada a la municipalidad, tendrá derecho a que le sea cedida para vivir con su familia.

En este caso, pagará una renta equivalente al diez por ciento del sueldo asignado al cargo, suma que le será descontada mensualmente. Este derecho podrá ser exigido, sucesiva y excluyentemente, por los funcionarios que residan en la localidad respectiva, según su orden de jerarquía funcionaria. Sin embargo, una vez concedido no podrá ser dejado sin efecto en razón de la preferencia indicada.

El derecho a que se refiere este artículo, no corresponderá a aquel funcionario que sea, él o bien su cónyuge, propietario de una vivienda en la localidad en que presta sus servicios.

## **Art. 23 Constituyen remuneración solamente las siguientes:**

A) El Sueldo Base, que **es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría** funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley y que se encuentre señalado en el respectivo contrato.

NO CONFUNDIR CON REMUNERACION, YA QUE ESTA ES UNA CONTRAPRESTACION EN DINERO, QUE EL FUNCIONARIO TIENE DERECHO EN RAZON DE SU EMPLEO....

b) La Asignación de Atención Primaria Municipal, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.

c) Las demás asignaciones, responsabilidad directiva; la asignación por desempeño en condiciones difíciles; la asignación de zona y la asignación de mérito

Pág.. 3 manual de remuneraciones.

Se tiene derecho en consideración a la naturaleza de la funciones o acciones de salud a desarrollar a las peculiares características en el establecimiento que se labora y evaluación del desempeño funcionario.

LA CARRERA FUNCIONARIA DEBE SER APROBADA POR EL CONCEJO MUNICIPAL AL IGUAL QUE SUS POSTERIORES MODIFICACIONES: **Dictamen: 1.227 de 2015 – 470 de 2009**

**Dictamen 2.491 de 2013**, no existe obligación de incrementar de los niveles del 14 al 1

El valor se mantiene hasta que el concejo municipal decide modificarlo - **Dictamen 470 de 2009**

**N° 48.951 Fecha: 29-IX-2004:** la Asociación confunde los conceptos de sueldo base mínimo nacional con el de remuneración mensual mínima o piso, establecida en los artículos 21 y 22 de Ley N° 19.429, incorporada actualmente al sueldo base mínimo nacional.

Por tal razón, el citado pronunciamiento arribó a la conclusión que "el sueldo base mínimo nacional más la asignación de atención primaria municipal que de acuerdo al artículo 25 de Ley N° 19.378, corresponde a un 100% del sueldo base-, más la bonificación del artículo 6° de Ley N° 19.200, cuando proceda, a contar del 1 de enero de 2003, no puede ser inferior al mínimo que fijó el artículo 22 de Ley N° 19.429 -es decir la remuneración mínima mensual-, luego de lo cual y atendido que la bonificación especial se incorporó en esa misma data al indicado sueldo base mínimo nacional, dicho artículo 22 ha dejado de estar vigente"

Por consiguiente, corresponde a cada entidad administradora de salud, en este caso, la Municipalidad, velar porque los funcionarios de las categorías d), e) y f), perciban al menos, el piso remuneracional a que se ha hecho alusión, pudiendo, por cierto, fijar estipendios superiores a dicho sueldo base mínimo nacional, de acuerdo a sus disponibilidades presupuestarias.

En consecuencia, la Municipalidad de Linares ha debido ajustarse al sueldo base mínimo nacional en la fijación de la remuneración para cada uno de los niveles inferiores, 15, de las categorías d), e) y f), debiendo además estructurar el resto de los niveles, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 37 de Ley N° 19.378, de manera que dichos niveles sean diversos, sucesivos y crecientes, por lo que cabe concluir que los nuevos montos remuneracionales que han debido regir a contar del 1 de enero de 2003, conforman la remuneración respectiva, sin que proceda pagar, por ese concepto una diferencia de remuneración, como rubro aparte.

# Derecho a ser remunerado. 12206-1998

**Derecho a ser remunerado. 12206-1998** así, el concepto de remuneración comprende todos aquellos estipendios que, participando de esa naturaleza, se pagan habitual y permanentemente a los servidores, siendo remuneraciones para estos fines: el sueldo base; la asignación de atención primaria de salud municipal; asignaciones por responsabilidad directiva de un consultorio municipal, por desempeño en condiciones difíciles y de zona de los artículos 26, 27 y 28 de estatuto; la planilla suplementaria del art/3 tran mismo texto; asignaciones de pérdida de caja y movilización de las letras a) y b) del art/97 ley 18883; bonificación única tributable sustitutiva de la colación y movilización del art/4 ley 18717, como toda otra cantidad percibida por los funcionarios a causa o con ocasión del trabajo, con carácter permanente. no obstante,

## **NO SE CONSIDERARA:**

la asignación familiar;

los aguinaldos;

viáticos;

horas extraordinarias cuando no tengan carácter permanente;

asignación por cambio de residencia;

bonos de escolaridad;

asignación especial transitoria del art/45 ley 19378;

como tampoco cualquier otra suma percibida eventual o accidentalmente, e incluso aquellas que, siendo habituales, solo satisfacen fines determinados

**ORD. Nº2977, 6-Ago-2014:** De las normas legales precedentemente transcritas aparece que los trabajadores que realizan funciones de atención primaria de salud municipal sólo pueden percibir las remuneraciones, asignaciones y otros beneficios que el mismo cuerpo legal contempla, en la medida que cumplan con los requisitos legales que hacen procedente su pago, y que corresponden sólo a las asignaciones antes consignadas.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, disposiciones legales y doctrina citadas cumpla con informar a Ud. que el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal sólo puede percibir las remuneraciones que establece la respectiva normativa, las que se detallan en el presente oficio.

# Viáticos

# CARACTERÍSTICAS

1. No es remuneración sino que un beneficio de naturaleza compensatoria e indemnizatoria;
2. No es imponible;
3. No es tributable;
4. Su monto se determina por la aplicación de un porcentaje sobre una base de cálculo establecida por ley;
5. No es base de cálculo para ningún otro estipendio o beneficio pecuniario;
6. Prescribe en el plazo de seis meses contados desde la fecha en que se hubiere hecho exigible.



**Artículo 97.-** Los funcionarios tendrán derecho a percibir las siguientes asignaciones:

e) Viático, pasajes, u otros análogos, cuando corresponda, en los casos de comisión de servicios y de cometidos funcionarios, y

**DFL. N° 262,** del Ministerio de Hacienda, dispone que el viático tiene el carácter de un subsidio que se le paga a los trabajadores del sector público que, como tales, y por razones de servicio, deban ausentarse "del lugar de desempeño habitual

**CGR:** Subsidio económico que perciben los trabajadores del sector público y que compensa los mayores gastos en que deben incurrir, cuando por razones de servicio y en cumplimiento de cometidos o comisiones administrativas, les corresponde pernoctar o alimentarse fuera del lugar de su desempeño habitual, dentro del territorio de la República.

N° 13.923 Fecha: 21-IV-2017: debe reintegrar el viático que se les enteró para gastos de alimentación, por cuanto no tiene derecho a su pago, toda vez que para su procedencia es necesario que se incurra en ese tipo de gastos con motivo del desempeño de labores no habituales, lo que no habría acontecido en la especie, ya que se les habría proporcionado una colación.

El recurrente indica, que se les entregó una colación, en su opinión, aquella no cumplía las condiciones necesarias para reemplazar el viático por alimentación, por cuanto consistía en un agua mineral o jugo individual, una barra de cereal y una fruta, equivalente a la suma de \$ 939, lo que, a su juicio, era insuficiente para el desempeño de las labores encomendadas, atendido que la jornada laboral era de 8:00 a 17:00 horas, y se les encargó encuestar a las familias en su domicilio en la isla Puluqui en un radio de acción rural con dificultades de accesibilidad, debiéndose caminar largas distancias, lo que generaba un gasto energético adicional.

, el [artículo 1°](#) del [decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977](#), del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Reglamento de Viáticos para el Personal de la Administración Pública, dispone que el emolumento de que se trata, constituye un subsidio que se le paga a los trabajadores del sector público que, en su carácter de tales, y a causa del servicio, deban ausentarse del lugar de desempeño habitual dentro del territorio de la República, para cubrir los gastos de alojamiento y alimentación en que incurran con ocasión de dichos desplazamientos.

Asimismo, es menester reiterar, que el artículo 5° del citado decreto con fuerza de ley, dispone, en lo que interesa, que si el servidor no tuviere que pernoctar fuera del lugar habitual en que realiza sus labores -teniendo por finalidad cubrir únicamente gastos de alimentación, como en la situación planteada-, sólo tendrá derecho a percibir el 40% del viático que corresponda.

Pues bien, la jurisprudencia administrativa de este Órgano de Control contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 21.447, de 2003, y 79.254, de 2014, ha concluido que lo que define la procedencia del viático no es el traslado obligado del empleado fuera del área de su trabajo ordinario, sino el hecho de que, en la observancia de la comisión de servicios o cometido funcionario, tenga que incurrir en gastos de hospedaje y/o alimentación.

Lo anterior conlleva, conforme acotan dichos pronunciamientos, que los servidores que realizan desplazamientos hacia una localidad diversa de aquella en que usualmente desempeñan sus labores, en cumplimiento de órdenes de las autoridades respectivas -como en la situación de la especie-, tendrán derecho a viático, en la medida que se incurra en gastos de alojamiento y/o alimentación, circunstancia de hecho que debe ser calificada por quien disponga el cometido o comisión, de lo que resulta que, si al personal se le proporciona un lugar donde pernoctar y/o alimentarse, dicho beneficio no corresponde, o solo procederá parcialmente.

En consecuencia, la Municipalidad de Calbuco deberá ponderar, en conformidad con los criterios expuestos en el presente pronunciamiento, la procedencia del viático en cuestión, de lo que informará a la Contraloría Regional de Los Lagos en el término de 15 días hábiles, contado desde la recepción de este oficio.

**Viático completo o al 100%:** Procede cuando el funcionario respectivo, en el cumplimiento de un cometido o comisión administrativa, pernocta fuera del lugar de su desempeño habitual e incurre en gastos de alimentación y alojamiento;

**Viático por alojamiento o al 60%:** Procede cuando el funcionario respectivo, en el cumplimiento de un cometido o comisión administrativa, pernocta fuera del lugar de su desempeño habitual, pero no incurre en gastos de alimentación;

**Viático parcial o al 40%:** Procede cuando el funcionario respectivo, en el cumplimiento de un cometido o comisión administrativa, pernocta fuera del lugar de su desempeño habitual, recibiendo alojamiento por cuenta del servicio, institución o empresa empleadora, o pernocta en trenes, buques o aeronaves;

**Viático de campamento o al 30%:** Procede cuando el funcionario, cualesquiera sean las funciones que desempeña y por la naturaleza de las mismas, vive en campamentos fijos, alejados de las ciudades;

**Viático de Faena o al 20%:** Procede cuando un funcionario, para realizar sus labores habituales, debe trasladarse diariamente a lugares alejados del centro urbano, como faenas camineras o garitas de peaje, alcanzando este beneficio no solamente al personal que cumple la función operativa, sino también a aquel que desarrolla labores de apoyo, supervigilancia o fiscalización.

**Dictamen: N° 29.220 11-VII-2003:** “cuando sus funcionarios deben trasladarse a las postas rurales en el cumplimiento de sus funciones, concluyó que dichas labores tienen el carácter de permanentes y son dispuestas bajo la modalidad de cometido funcionario.

Los funcionarios aludidos en los dictámenes impugnados, desarrollan habitualmente sus labores en el Consultorio General Urbano, debiendo desplazarse ordinariamente a las postas rurales y a las estaciones médico rurales, lugares que no han sido calificados como alejados de los centros urbanos por parte de la autoridad edilicia, no correspondiéndoles, por ende, el pago de viático de faena.”

**Dictamen N° 21.107, de 1993:** Los funcionarios aludidos tampoco les asiste el derecho al pago del viático parcial, por cuanto para que éste proceda es menester que, con ocasión de una comisión de servicios o un cometido funcionario, incurran en gastos al cumplirlos fuera del lugar en donde normalmente trabajan, con motivo de desempeñar labores no habituales, lo que no ocurre en la especie, según se desprende de los documentos acompañados.

28009 - 05-08-1998: acorde dictamen 5853/96, el personal afecto a la ley 19378 tiene derecho a percibir viáticos, conforme dfl 262/77 de hacienda, adecuando la escala jerárquica prevista en su art/4 inc/2 a la jerarquía del art/37 de dicha ley, hasta completar los quince niveles diversos, sucesivos y crecientes que componen la carrera funcionaria de esos personales. asimismo, según dictamen 35915/96, para determinar el viatico se considerara el sueldo base ajado para el nivel y categoría funcionaria en que este clasificado o asimilado el beneficiario y se comparara directamente con los tramos de las letras a), b) c) y d) del dfl 262, adecuación que efectúa el municipio.

para dicha comparación se ordenara en forma refundida, correlativa y descendente todos los sueldos bases correspondientes a los quince niveles de cada una de las seis categorías de la carrera funcionaria, realizado lo cual se determinaran los tramos previstos en las mencionadas letras del dfl 262, no obstante que, dado que la escala esquemática del dl 3551/80, solo se extiende del grado 1 al 20, deberá realizarse la adecuación correspondiente a los tramos previstos en las letras a), b) y c) del dfl.

asi, realizado el ordenamiento para quienes ocupen los cinco primeros niveles jerárquicos su viatico ascenderá al 12 por ciento del sueldo base mensual del grado 1a de la escala única de sueldos; los seis siguientes el diez por ciento del sueldo base grado 5 y los ubicados del 12 en adelante tendrán derecho al dieciséis por ciento del sueldo base mensual del grado 14 de la escala

N° 20.139 30-V-2001: complementando los Dictámenes N°s. 5.853 y 35.915 de 1996, que una vez efectuado el ordenamiento en forma refundida, correlativa y descendente de todos los sueldos bases correspondientes a los 15 niveles de cada una de las categorías que conforman la carrera funcionaria del personal afecto a Ley N° 19.378, se debe proceder a compararlos con los tramos previstos en el DFL. N° 262, de 1977, de Hacienda, y los funcionarios que ocupen alguno de los 5 primeros niveles jerárquicos, esto es, aquéllos cuyo sueldo base se encuentre entre los 5 sueldos bases más altos del listado, percibirán un viático equivalente al 12% del sueldo base mensual del grado 1-A de la Escala única de Sueldos; los 6 sueldos bases siguientes, el 10% del sueldo base mensual del grado 5 de la Escala única de Sueldos y los restantes ubicados desde el lugar 12 en adelante, tendrán derecho al 16% del sueldo base mensual del grado 14 de la Escala única de Sueldos.

En este contexto, el Dictamen N° 28.009 de 1998, no hizo más que establecer el procedimiento para determinar el monto de la aludida franquicia, estableciendo que para efectuar la comparación a que alude el Dictamen N° 35.915 de 1996, es menester ordenar en forma refundida, correlativa y descendente todos los sueldos bases correspondientes a cada uno de los 15 niveles, de cada una de las 6 categorías que conforman la carrera funcionaria del personal afecto a Ley N° 19.378, y una vez ordenados proceder a determinar los tramos previstos en las letras a), b), c) y d) del citado DFL, haciendo presente, no obstante que dado que la escala esquemática establecida en el artículo 23 del Decreto Ley N° 3.551, de 1981, se extiende del grado 1 al 20, deberá realizarse la adecuación correspondiente sólo en relación con los tramos previstos en las letras a), b) y c) del DFL. N° 262, de 1977, de Hacienda.



**Dictámenes: 14776/91, 18180/91, 12858/92:** Funcionaria del escalafón auxiliar de municipalidad, que realiza funciones de estafeta, no tiene derecho a viatico y alimentación, porque según ley 18883 art/97 It/e el pago de viáticos, pasajes y otros análogos, cuando corresponda, procede en casos de comisión de servicios y cometidos funcionarios, teniendo dicho beneficio un carácter compensatorio de los desembolsos relativos a alimentación y alojamiento en que incurre el empleado al cumplir tales comisiones o cometidos fuera del lugar de su desempeño habitual, situación que no se da en el caso de la recurrente.

**65.927:** No corresponde el pago del viático parcial respecto de los funcionarios que sirvan un cometido por un período inferior a la media jornada laboral, en el entendido que por ese tiempo no deben necesariamente alimentarse, circunstancia que, en todo caso, le compete calificar al jefe de servicio.

**98.036:** Conviene hacer presente, en armonía con lo resuelto por esta Contraloría General, entre otros, en sus dictámenes N°s. 8.266, de 2009, 4.073, de 2010 y 61.890, de 2011, que no corresponde conceder viáticos cuando el propio servicio, para el cumplimiento de la comisión de servicio o el cometido funcionario, proporciona alojamiento y alimentación. Luego, si bien de todo lo expuesto se puede inferir que es improcedente proporcionar comidas al servidor que satisface el cometido o comisión sin trasladarse de la localidad en que se desempeña habitualmente, no se advierte obstáculo para que, en el marco de una actividad de capacitación y si así lo determina la autoridad para un más eficiente desarrollo de la misma, puedan suministrarse alimentos.

**79.254:** El viático parcial obedece a distintos supuestos de hecho que el viático de faena. En efecto, para percibir el primero (**viático parcial**) es necesario que, con ocasión de una comisión de servicios o un cometido funcionario, el empleado incurra en gastos al cumplirlos fuera del espacio físico en donde normalmente se desempeña, con motivo de ejecutar tareas no usuales, en cambio, para el segundo (**viático de faena**), se hace menester que el traslado diario lo sea a un punto distante de los centros urbanos, calificados como tal por el jefe superior del ente público. En todo caso, si no resulta claro cuando procede uno u otro, la diferencia fundamental entre ambos radica en que el de faena se paga cuando se trata de personal que sale diariamente -no necesariamente todos los días del mes-, a realizar sus labores habituales, esto es, actividades inherentes a su puesto, en tanto que si estas no revisten tales características, o sea, se trata de quehaceres que no son ordinarios, corresponde el viático parcial (aplica dictamen N° 45.314, de 2013)

**N° 83.382:** El artículo 5° del decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, expresa que si los cometidos funcionarios sólo generan gastos por concepto de alimentación, los trabajadores tendrán derecho a percibir el 40% del viático respectivo, de lo cual, la jurisprudencia de esta Entidad de Control, contenida en los dictámenes N°s. 34.108, de 2001 y 45.344, de 2008, entre otros, ha desprendido que, en los casos en que el empleado únicamente incurra en expensas de hospedaje, corresponde concederle el 60% de ese estipendio.

**78.364:** Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 6° del decreto con fuerza de ley N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda, dispone que si el trabajador, por la naturaleza de sus funciones, debe vivir en campamentos fijos alejados de las ciudades, debidamente calificados por el jefe superior del servicio, tendrá derecho a percibir por este concepto, un viático de campamento correspondiente al porcentaje que indica. Enseguida, el artículo 7° del mismo cuerpo normativo, prevé que los servidores que para realizar sus labores habituales deban trasladarse diariamente a lugares apartados de los centros urbanos, declarados como tales por la autoridad máxima del respectivo organismo, gozarán de un viático de faena equivalente al monto que allí se expresa. Así, es posible advertir que para la percepción de los beneficios en consulta, se requiere que un empleado, en razón de su desempeño, deba vivir o movilizarse todos los días a un sector al que se le ha reconocido poseer alguna de las características antes mencionadas, razón por la cual el derecho a dichos estipendios cesa desde que la autoridad competente pone término a esa calificación, lo que resulta armónico con el criterio contenido en el dictamen N° 2.523, de 2007, de este origen.

**52.488:** el pago de viático debe tener en cuenta las expensas en que un servidor incurra con el objeto de desplazarse a una localidad diversa a la de su desempeño habitual, con ocasión de un cometido funcionario, pero no considera el importe de los gastos que debe efectuar ese servidor para trasladarse desde su residencia hasta la ciudad en que se encuentran ubicadas las oficinas en que trabaja regularmente.

**39.516:** Conforme a lo dispuesto en el artículo 97 de la ley N° 18.883. en casos de comisión de servicios los funcionarios tienen derecho a percibir viáticos y pasajes. cuando corresponda. procede en la medida que los desembolsos que se trata de cubrir sean consecuencia del cumplimiento de una función pública y no de un acto personal y voluntario del servidor. atendido el carácter eminentemente compensatorio de estos beneficios cuyo objeto es resarcir los gastos extraordinarios -de traslado y otros-. en que debe incurrir el funcionario con motivo de una comisión de servicio u otra orden superior de análoga naturaleza.

**39.618:** aquellos empleados que deben desempeñar una comisión de servicios o cometido funcionario en la localidad donde tienen su domicilio, no tienen derecho al pago por concepto de alimentación y alojamiento, salvo que incurran efectivamente en tales gastos, pues éstos, y no la ausencia del lugar de desempeño habitual del servidor, constituyen los elementos que determinan el otorgamiento del viático.

**2.767:** Si con motivo del ejercicio del cargo suplente, el funcionario debe ausentarse del lugar donde desarrolla tal suplencia generando el derecho a viáticos, este deberá pagarse conforme a la remuneración asignada al cargo desempeñado en dicha calidad, siempre, por cierto, que se cumplan los supuestos señalados en el artículo 6° de la ley N° 18.883 - cuáles son, que el cargo suplido se encuentre vacante, o bien, cuando el titular del mismo por cualquier motivo no goce de dicha remuneración-, ya que en caso contrario, deberá estarse a los estipendios correspondientes al cargo de que se es titular.

**1.644:** No se ajusta a derecho el entregar vales de colación para ser canjeados en un restaurante, a aquellos servidores que se encuentran cumpliendo un cometido y/o una comisión de servicios, como tampoco entregarles una suma de dinero cuando se dirigen hacia sectores rurales; siendo, en ambos casos, plenamente aplicables las disposiciones que regulan los viáticos, que precisamente constituyen beneficios compensatorios de los desembolsos de la alimentación y alojamiento en que incurre el empleado que cumple una comisión de servicios o un cometido funcionarios fuera del lugar de sus desempeño habitual.

N° 75.277 Fecha: 04-XII-2012: Sobre el particular, el artículo 75 de la citada ley N° 18.883, establece que los funcionarios municipales pueden cumplir cometidos funcionarios que los obliguen a desplazarse dentro o fuera de su lugar de desempeño habitual para realizar labores específicas inherentes al cargo que sirven, los que no requieren ser ordenados formalmente, salvo que originen gastos para la municipalidad, tales como pasajes, viáticos u otros análogos, en cuyo caso se dictará el respectivo decreto.

En ese orden de ideas, la jurisprudencia administrativa ha precisado, en los dictámenes N°s. 34.086, de 2004; 43.947, de 2007, y 42.073, de 2008, entre otros, el alcance de la noción de cometido funcionario, entendiendo que dicha medida significa, para los funcionarios públicos, el cumplimiento transitorio, dentro o fuera del lugar de su desempeño habitual, de labores propias del cargo que sirven, pudiendo consistir en el ejercicio de todas las funciones correspondientes a éste o de ciertas tareas específicas, siempre inmanentes al empleo de planta o contrata que ocupa el servidor.

Así, y en armonía con lo señalado en el dictamen N° 62.786, de 2009, resulta procedente la autorización de cometidos funcionarios para la asistencia a actividades de capacitación, siempre que estas últimas digan relación y sean necesarias para el buen desempeño de las funciones inherentes a la plaza que se sirve, y que hayan sido incorporadas por la autoridad edilicia en su programa de capacitación anual.

En conclusión, y en el evento que los diplomados constituyan una actividad de capacitación, se podrá autorizar la concurrencia a ellos mediante cometidos funcionarios, todo lo cual deberá ser ponderado y resuelto, en su oportunidad, por la autoridad edilicia, de acuerdo a la normativa y criterios jurisprudenciales antes expuestos.

## **Responsabilidad directiva**

Dictamen 53.173 y 45.291: la entidad administradora debe establecer la forma de designación de las respectivas jefaturas, sus funciones, su duración y el cese de la responsabilidad en el desempeño de esa labor, lo que conlleva a determinar los servidores que son acreedores de la asignación de responsabilidad directiva, prevista en el artículo 27 de la ley N° 19.378 -modificado por el N° 4, del artículo 2° de la ley N° 20.157- y en el artículo 76 del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal -modificado por el N° 9 del artículo 1° del decreto N° 47, de 2007, de la misma Secretaría de Estado-.



# Responsabilidad directiva

Responsabilidad directiva: El director de un consultorio de salud municipal de atención primaria tendrá derecho a una asignación de responsabilidad directiva, de un 10% a un 30% de la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria correspondientes a su categoría funcionaria y al nivel de la carrera funcionaria.

**Esta asignación será incompatible** con cualquier otra asignación de las señaladas en el inciso siguiente en el mismo consultorio que él dirige

---

el personal que ejerza funciones de responsabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 56, tendrá derecho a percibir esta asignación de responsabilidad directiva, en un porcentaje de un 5% y hasta 15% aplicado sobre igual base

# Responsabilidad directiva

Si la entidad administradora define una estructura de más de seis jefaturas, las que excedan de dicho número deberán financiarse con cargo a los recursos que legalmente le correspondan, sin dar origen a incrementos de éstos o aporte adicional alguno.

Un mismo trabajador podrá percibir hasta un máximo de dos asignaciones de responsabilidad por cada entidad administradora de salud municipal

**10.856 de 2014:** para el pago de ella, se debe hacer hecho del cargo, por lo que si estaba con licencia medica maternal, procede la disminución, ya que el fuero solo protege el cese de la función, pero no inviolabilidad en el sistema remuneratorio.

39272N97: asignación de responsabilidad directiva que conforme ley 19378 art/27, perciben director y jefes de programas de consultorio de atención primaria de salud municipal, puede disminuir o aumentar dentro de los límites allí contemplados, como consecuencia de criterios objetivos previstos en el reglamento a que se refiere dicho precepto.

ello, porque el citado art/27 no señala un porcentaje único sobre la respectiva base de cálculo, para determinar el monto de la asignación en comento, que tiene carácter permanente, sino que se limita a indicar márgenes porcentuales mínimos y máximos que pueden conceder (10 y 30 por ciento cuando son directores y 5 y 15 por ciento tratándose de los jefes de programas), **correspondiendo establecer los criterios objetivos a utilizar para fijar los porcentajes a que asciende tal beneficio en cada caso, al reglamento que la misma disposición menciona**

N° 45.246 Fecha: 20-VI-2014: Al respecto, es menester anotar que la entidad administradora, al definir la organización de un establecimiento, debe determinar la forma de designación de las jefaturas, sus funciones, su duración y el cese de la responsabilidad en el desempeño de la respectiva labor (aplica dictámenes N°s. 53.173, de 2007, y 45.291, de 2010).

Pues bien, no obstante las gestiones realizadas por este Organismo de Control, no fue posible constatar si en el reglamento de la carrera funcionaria del personal regido por la anotada ley N° 19.378 de ese municipio, se contempló la plaza de que se trata, el procedimiento de designación de la misma, las correspondientes atribuciones y el cese de responsabilidad en el desempeño de tal labor.

N° 52.422 Fecha: 16-VIII-2013 : Enseguida, tratándose del requerimiento que formula esa entidad edilicia en orden a establecer si corresponde pagar a la señora Sánchez Vásquez el monto equivalente a la bonificación contemplada para el cargo de jefe del SOME, el cual no le fue retribuido durante el período en el que se desempeñó en tal calidad, cumple con hacer presente que de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de la Carrera Funcionaria de la Ley N° 19.378, de la Municipalidad de Maipú, aprobado por decreto N° 1.733, de 2012, quien sirviera dicha plaza en esa anualidad, tenía derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva y aquella especial transitoria, contempladas en los artículos 39 y 40, letra c), del referido texto reglamentario, respectivamente.

# Responsabilidad directiva

**13.139 9-04-2002:** Funcionarios de atención primaria con nombramiento de 44 horas semanales y que desarrollen labores de jefatura o dirección, percibirán la asignación de responsabilidad directiva proporcionalmente a las horas que se desempeñan efectivamente labores de dirección o jefatura.

**12.231 Fecha: 13-II-2015:** Procede al personal de las estaciones médicos rurales, ya que dependen del centro de salud.

solicitando la reconsideración del oficio N° 16.676, de 2014, de la Sede Regional de Control del Bío-Bío, el cual concluyó, en lo que interesa, que el recurrente no tenía derecho al pago de la asignación contemplada en el [artículo 27](#) de la [ley N° 19.378](#), Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, toda vez que ella fue prevista para los servidores que indica, que presten labores en consultorios, lo que no se verifica en el caso del peticionario, quien se desempeña en el departamento de salud del anotado ente edilicio.

# Responsabilidad Directiva

**Dictamen N° 35.273 Fecha: 13-VII-2004:** Se ha solicitado se emita un pronunciamiento acerca de si resulta procedente conceder la asignación de responsabilidad directiva, respecto de programas diversos de aquellos que contempla la norma.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 27 de Ley N° 19.378, preceptúa -en lo que interesa- que los Jefes de Programas Materno, Infantil, del Adulto y del Adulto Mayor, Odontológico y de Salud del Ambiente de consultorios municipales, tendrán derecho a percibir una asignación de responsabilidad directiva.

De este modo, ya que los funcionarios de la Administración del Estado sólo pueden percibir las remuneraciones que expresamente se les hayan fijado por ley.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto y dado que el legislador sólo concibió la asignación de responsabilidad directiva, contemplada en el inciso 2°, del artículo 27 de Ley N° 19.378, para los funcionarios indicados en la norma citada, es necesario concluir que sólo tienen derecho a la aludida franquicia únicamente quienes ejerzan las jefaturas especificadas en el citado precepto legal.

- **OJO CUAL ES LA FALLA DEL DICTAMEN**

# Responsabilidad Directiva

**Dictamen 14500 de 1998** :matrona de consultorio dependiente de municipalidad no tiene derecho a percibir asignación de responsabilidad directiva pese que, subrogo al jefe del programa materno, quien la percibe, por encontrarse este ultimo gozando de licencia medica.

ello, porque cuando un funcionario regido por la ley citada se encuentra imposibilitado de desempeñar debe ser reemplazado mediante la contratación de un trabajador no funcionario, no siendo procedente disponer la subrogación o suplencia conforme ley 18883, porque la aplicación supletoria de dicho cuerpo legal solo es posible cuando la materia de que se trata no ha sido expresamente regulada por ley 19378.



N° 13.817 Fecha: 20-IV-2017; la servidora por la cual se consulta no tenía derecho a la referida asignación, considerando que la unidad donde se desempeñaba -jefa de la sección de inventarios y bodegas dependiente del departamento de salud- no la habilitaba a percibir el anotado emolumento.

Los servidores de una unidad dependiente del departamento de salud municipal, al no poseer este último la calidad de establecimiento de atención primaria de salud que habilita a la percepción de la asignación del artículo 27 de la ley N° 19.378, no se encuentran comprendidos entre los beneficiarios de dicho emolumento.

Precisado lo anterior, cabe indicar que la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 65.492, de 2011, y 12.231, de 2015, ha concluido que el pago de la asignación del artículo 27 de la ley N° 19.378 resulta procedente al personal que se desempeñe en labores de responsabilidad en los consultorios o centros de salud -así como en las estaciones médicas de barrio, en la medida que estas últimas dependencias formen parte de uno de estos últimos-, según la estructura organizacional determinada por la entidad edilicia, y en ese orden se hayan fijado tales funciones acorde lo dispuesto en el artículo 56 del mismo texto legal.

En razón de ello, se precisó que los servidores de la unidad encargada de salud en la entidad administradora -como ocurre en la especie con el departamento de salud-, no se encuentran comprendidos entre los beneficiarios de dicho emolumento.

N° 53.173 Fecha: 23-XI-2007: De este modo, y de acuerdo con la normativa señalada en el párrafo precedente, el personal que ejerza funciones de responsabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 56 de la ley N° 19.378, tendrá derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva, en un porcentaje de un 5% y hasta 15% aplicado sobre la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria correspondientes a su categoría funcionaria y al nivel de la carrera funcionaria.

Las respectivas asignaciones serán al menos seis y hasta nueve por consultorio. Con todo, si la entidad administradora define una estructura de más de seis jefaturas, las que excedan de dicho número deberán financiarse con cargo a los recursos que legalmente le correspondan, sin dar origen a incrementos de éstos o aporte adicional alguno.

En consecuencia, la Municipalidad de Talagante deberá disponer el pago de la asignación en análisis al personal que cumpla funciones de responsabilidad, conforme a la estructura organizacional que haya determinado para el consultorio respectivo.

**53.173 Fecha: 23-XI-2007:** Al respecto, dable resulta destacar que de acuerdo al inciso segundo, del artículo 56 de la ley N° 19.378, las entidades administradoras definirán la estructura organizacional de sus establecimientos de atención primaria de salud y de la unidad encargada de salud en la entidad administradora, sobre la base del plan de salud comunal

Ahora bien, al definir la organización del respectivo consultorio, la entidad administradora debe establecer la forma de designación de las respectivas jefaturas, como asimismo sus funciones, duración y el cese de la responsabilidad en el desempeño de esa función, circunstancia que conlleva a determinar los funcionarios que serán acreedores de la asignación de responsabilidad directiva, contemplada en los artículos 27 de la ley N° 19.378, modificado por el N° 4, del artículo 2° de la ley N° 20.157 y 76 del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, modificado por el N° 9 del artículo 1° del decreto N° 47, de 2007, del Ministerio de Salud.

N° 64.302 Fecha: 12-VIII-2015: la jefe de recursos humanos de la entidad edilicia, indicó que la recurrente no cuenta con un decreto alcaldicio o acuerdo del concejo municipal que permita autorizar el pago del beneficio solicitado.

Sobre el particular, cabe recordar que el inciso segundo del artículo 27 de la ley N° 19.378, prevé, en lo que interesa, que “el personal que ejerza funciones de responsabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 56, tendrá derecho a percibir esta asignación de responsabilidad directiva”.

Por su parte, el inciso segundo del referido artículo 56, dispone que “Las entidades administradoras definirán la estructura organizacional de sus establecimientos de atención primaria de salud y de la unidad encargada de salud en la entidad administradora, sobre la base del plan de salud comunal y del modelo de atención definido por el Ministerio de Salud”.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 65.492, de 2011, y 10.856, de 2014, precisó que al definir la organización de un establecimiento, la entidad administradora debe fijar la forma de designación de las jefaturas, sus funciones, su duración y el cese de la responsabilidad en el desempeño de esa labor, lo que conlleva determinar los servidores que son acreedores del beneficio requerido.

Pues bien, para establecer si procede o no el estipendio que se reclama, es menester verificar si el cargo que sirve la peticionaria corresponde al ejercicio de una función directiva o de jefatura (aplica dictamen N° 39.021, de 2014).

# Asignación de Zona

Los funcionarios tendrán derecho a una asignación de zona, que consistirá en un porcentaje sobre el sueldo base señalado en el artículo 24, equivalente en cada caso, al establecido para los funcionarios del sector público según el lugar en que ejecuten sus acciones de atención primaria de salud.

No es imponible

No es tributable

N° 15.060 Fecha: 28-IV-2017: Enseguida, la jurisprudencia de esta Entidad de Control, contenida, entre otros, en el dictamen N° 22.072, de 1996, ha manifestado que la impositividad de un emolumento, debe determinarse observando la ley que concede la retribución pertinente, y si esta nada dice, como acontece en la especie, debe procederse conforme a la normativa de la entidad previsional a que se encuentre afiliado el trabajador respectivo.

En este sentido, el oficio N° 1870, de 2001, de la entonces Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, actual Superintendencia de Pensiones organismo a quien compete pronunciarse sobre la materia por la que se consulta, en tanto se trata de funcionarios afectos al decreto ley N° 3.500, de 1980-, ha establecido que la asignación de zona del artículo 26 de la ley N° 19.378, es imponible para salud y pensiones, por encontrarse expresamente incluida dentro del concepto de remuneración.

En cuanto a la tributabilidad de este beneficio, procede manifestar que esa consulta debe ser dirigida directamente al Director Nacional del Servicio de Impuestos Internos, quien, de acuerdo con lo previsto por los artículos 1° del decreto con fuerza de ley N° 7, de 1980, del Ministerio de Hacienda, Ley Orgánica del Servicio de Impuestos Internos, y 6° del Código Tributario, tiene la competencia privativa para interpretar, aplicar y fiscalizar las normas tributarias cuyo control no esté encomendado por ley a una autoridad diferente, como sucede en este caso.

N° 8.893 Fecha: 11-V-2020: En este punto, conviene recordar que el dictamen N° 13.755, de 2019, de este origen, consignó respecto de determinados centros de salud que fueron omitidos del anotado decreto supremo N° 33, de 2016, y que no fueron posteriormente incluidos en el decreto N° 4 de 2019, ambos del Ministerio de Salud, que considerando que estos no fueron informados al Ministerio de Salud, ya sea por la entidad administradora municipal o por el servicio de salud respectivo, se encuentra ajustado a derecho que no hayan sido incluidos en el listado de los establecimientos que pueden percibir la asignación.

en lo que dice relación con aquellos servidores que se incorporan, en horas vacantes, a la dotación de atención primaria de salud municipal, con posterioridad a la data en que la entidad administradora propuso los establecimientos a ser calificados como de desempeño difícil, es dable señalar que en los dictámenes N°s. 34.595 y 34.599, ambos de 2009, de esta Entidad Fiscalizadora, se ha precisado, en lo pertinente, que para el pago de la asignación de la especie es necesario, primero, que el funcionario se desempeñe en un establecimiento calificado como de desempeño difícil por el Ministerio de Salud; segundo, que aquel se encuentre incorporado a la dotación de atención primaria de salud municipal respectiva, mediante un contrato a plazo fijo o indefinido; y, tercero, que la jornada de trabajo, expresada en horas cronológicas, haya sido prevista en el aludido decreto supremo

N° 19.278 Fecha: 19-VII-2019: no resulta procedente el pago de la asignación de desempeño difícil a los funcionarios que formen parte de la dotación del departamento de administración de salud municipal, por no corresponder estos últimos a alguno de los establecimientos contemplados en el artículo 28 de la ley N° 19.378, sin hacer distinción de si se trata de establecimientos urbanos o rurales.

De esta manera, atendido que la entidad administradora municipal de salud de la Municipalidad de San Clemente, no es un establecimiento de salud a los que el artículo 28 de la ley en estudio, otorga la referida asignación, es preciso concluir que la exclusión de sus funcionarios en el anotado decreto N° 30, de 2017, se encuentra ajustada a derecho.

Enseguida, la municipalidad recurrente señala que con acuerdo del concejo municipal decidió otorgar la asignación de desempeño difícil a todos los funcionarios de contrata (plazo fijo). Indica además, que no obstante sufrir una merma de los recursos transferidos por el Ministerio de Salud por este concepto, cuenta con disponibilidad presupuestaria para asumir el costo de pagar la asignación de desempeño difícil a toda la dotación.

Al respecto, debe recordarse que, en materia de administración de haberes públicos, el Estado y sus organismos deben observar el principio de legalidad del gasto, conforme al cual los egresos que se autoricen con cargo a estos fondos sólo pueden emplearse para los objetivos y situaciones expresamente contemplados en la regulación aplicable, tal como lo han señalado, entre otros, los dictámenes N°s. 39.564, de 2016 y 25.758, de 2017, de este origen.

Atendido lo expuesto, no resulta procedente que la municipalidad requirente destine recursos provenientes del aporte efectuado por el Ministerio de Salud para solventar el pago de la asignación de desempeño difícil para funcionarios, que como ya se señaló, no tienen derecho a percibirla.



# *Desempeño Difícil*

## Criterios de Calificación de establecimientos

1. Condiciones de aislamiento geográfico
2. Dispersión de la población beneficiaria
3. Marginalidad económica, social y cultural de la población beneficiaria
4. Inseguridad y riesgo para el personal, derivado de las condiciones del lugar donde se ejecuten

# *Desempeño Difícil*

- Comuna propone al Servicio de salud los establecimientos que considere calificables de desempeño Difícil
- Minsal fijara anualmente la calificación mediante resolución fundada
- Se concederá hasta un numero de Establecimiento cuyas dotaciones sumadas, no excedan el 25% del total nacional de las dotaciones

# Asignación de desempeño difícil

Los funcionarios que laboren en establecimientos reconocidos como urbanos o rurales calificados como establecimientos de desempeño difícil, tendrán derecho a una asignación de desempeño difícil, consistente en los porcentajes señalados en los artículos 29 y 30, aplicados sobre la suma del sueldo base y la asignación de atención primaria municipal correspondientes a su nivel y categoría funcionaria en una carrera referencial lineal diseñada a partir del sueldo base mínimo nacional, en relación con una jornada de cuarenta y cuatro horas semanales.

**N° 41.712 Fecha: 15-X-2002:** En este contexto, el artículo 55 de la Ley 19.378, previene -en lo que interesa- que el monto del aporte mensual que, en conformidad con el artículo 49, le corresponde a la entidad administradora, estará sujeto a modificaciones cuando existan discrepancias entre la información entregada por esta última para su cálculo y los antecedentes de que disponga el Ministerio de Salud. En tales casos, si la discrepancia implica que la entidad administradora perciba un monto mensual mayor que lo determinado de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 49, ésta deberá restituir los excedentes reajustados en el porcentaje de variación del índice de precios al consumidor. Por el contrario, si dicha discrepancia implica que el Servicio de Salud envía un aporte menor al fijado, entonces éste debe reembolsar la diferencia en un plazo no mayor a los treinta días, contado desde la fecha del envío del monto anterior.

Puntualizado lo expuesto, útil resulta consignar, que el pago de la asignación en comento a los funcionarios que se encontraban en funciones al 1 ° de Septiembre del año anterior -fecha en que se efectúa la proposición de los establecimientos- corresponde efectuarlo en relación con el total de las horas cronológicas que ellos cumplen en los establecimientos calificados como de **desempeño difícil**, y no sólo en la proporción que permitan los recursos remesados por el Ministerio de Salud para tales fines, de manera que el Municipio de Tirúa deberá proceder a pagarla a los funcionarios que laboran en los mismos con sus propios recursos.

# Asignación desempeño difícil

El funcionario que ejecute labores en un SAPU también tendrá derecho a esta asignación, la que ascenderá a un 15% calculado sobre la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria correspondientes a su categoría y nivel funcionario. Esta asignación será incompatible con la que corresponda a los consultorios por concepto de desempeño difícil. En todo caso, si por aplicación del porcentaje fijado al consultorio al que esté adosado el Servicio de Atención Primaria de Urgencia resultare un monto superior al calculado sobre la base del 15% precedente, se pagará exclusivamente el que corresponda al consultorio.

# Asignación desempeño difícil

**Dictamen: N° 30.721 Fecha: 9-VIII-2002:** En la medida que la Municipalidad hubiere proyectado una determinada cantidad de horas cronológicas para los establecimientos que fueron calificados como de desempeño difícil, quienes posteriormente fueron contratados para desempeñarse en ellos tendrán derecho a la asignación referida, razón por la cual es dable entender, a contrario sensu que, no es posible que se hayan dispuesto contrataciones a plazo fijo si las jornadas respectivas no fueron expresamente previstas en la dotación y por ende, en el decreto supremo que fijó los establecimientos de desempeño difícil.

**Idem: 99.787 de 2014**

# Asignación desempeño difícil

**Dictamen 41.712 de 15 -10-2002** : este tiene derecho a las remuneraciones del cargo que sirve en calidad de reemplazante, correspondiéndole la asignación en comento si debe laborar en un establecimiento calificado como de desempeño difícil.

Tratándose de empleados que aumentan o disminuyen el número de horas contratadas, o bien ven incrementado su sueldo base al acceder a un nivel superior, debe calcularse considerando el sueldo base y la asignación de atención primaria municipal correspondiente a la categoría y nivel funcionario al momento del pago.

- **53810-2012:** traslado pierde derecho

N° 41.712 Fecha: 15-X-2002: respecto de la consulta sobre si procede el pago de esta asignación a un chofer que realiza traslados de la ronda a una posta determinada y viceversa, debiendo algunas veces regresar de inmediato, es menester expresar, que dado que el aludido funcionario no tiene un desempeño efectivo en el establecimiento que goza de este beneficio, no le corresponde su pago, por cuanto, el mero hecho de trasladar a los equipos de profesionales que efectúan las rondas médicas al inicio y al término de la jornada, no lo incorpora a la dotación de ese establecimiento.

En cuanto a si debe pagarse la citada asignación, por 44 horas semanales o sólo por el tiempo real de permanencia, a los profesionales que efectúan rondas médicas en establecimientos calificados como de desempeño difícil, cumple con remitir fotocopia del dictamen 20.670 de 2002, en que esta Contraloría General se ha pronunciado sobre la situación planteada.





CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DE LA ARAUCANÍA  
UNIDAD JURÍDICA

REF. N° 97.280/2019  
SCF

FUNCIONARIOS POR LOS QUE SE  
CONSULTA TIENEN DERECHO A  
PERCIBIR LA ASIGNACIÓN POR  
DESEMPEÑO DIFÍCIL EN MEDIDA QUE  
SE ENCUENTREN ADSCRITO A UN  
ESTABLECIMIENTO QUE CUENTE CON  
DICHA CATEGORÍA.



La Asociación de Funcionarios de Salud Municipal de Cholchol, reclama que ese municipio habría dejado de pagar la asignación de desempeño difícil a los funcionarios que indica, todos conductores del consultorio de Cholchol, como asimismo que no se les pagarían viáticos.

Requerida de informe, esa entidad edilicia manifiesta que, efectivamente dejó de pagar dicha asignación a los interesados por no tener claridad sobre su procedencia.

Sobre el particular, de lo indicado por los recurrentes como de lo informado por ese municipio, esta Entidad de Control entiende que los funcionarios por los que se consulta forman parte de la dotación de dicho consultorio, el cual ha sido declarado como establecimiento de desempeño difícil.

En este contexto, cabe recordar que los artículos 28 de la ley N° 19.378 y 77 del decreto reglamentario N° 1.889 de 1995, del Ministerio de Salud, conceden una asignación especial, consistente en un porcentaje del sueldo base más la asignación de atención primaria municipal, a los funcionarios que laboran en establecimientos calificados de desempeño difícil por decreto supremo del Ministerio de Salud; porcentaje que puede ser de un 10% a un 30% y que se regula de acuerdo con los parámetros de carácter general que fija dicha Secretaría de Estado. Además, para tales efectos, se deben considerar las horas de dotación de los establecimientos, correspondientes a las jornadas que desempeñan los funcionarios que en ellos laboran.

AL SEÑOR  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DE CHOLCHOL  
CHOLCHOL

DISTRIBUCIÓN:

Proje - Alejandro Luarte Vergara (alejandro.luarte@gmail.com).  
- Freddy Arriagada Leal (freddy.matron@gmail.com).



ado




CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
CONTRALORÍA REGIONAL DE LA ARAUCANÍA  
UNIDAD JURÍDICA

Pues bien, dado que tal beneficio se percibe en relación con las horas de trabajo que la persona tiene en el respectivo establecimiento, si ésta ejerce funciones en un establecimiento que da derecho al mismo –como acontecería en la especie, dado que los conductores dependerían del Consultorio Cholchol-, percibirá la asignación que corresponda en relación a la jornada que cumpla (aplica criterio contenido en el dictamen N° 52.163, de 2007).

En consecuencia, en medida que los conductores por los que se consulta efectivamente sean funcionarios dependientes de un establecimiento catalogado como de desempeño difícil, les corresponderá percibir el emolumento por el que se consulta.

Finalmente, en lo que dice relación con los viáticos no pagados, cumple con hacer presente que no se han adjuntado antecedentes que permitan determinar de qué modo aquél derecho funcionario habría sido conculcado, por lo cual no se emitirá un pronunciamiento al respecto.

Saluda atentamente a Ud.,

  
RAFAEL DIAZ- VALDES TAGLE  
Contralor Regional de La Araucanía  
Contraloría General de La República



# Asignación desempeño difícil

**N° 20.670 6-VI-2002:** Ministro de Salud ha solicitado a esta Contraloría General un pronunciamiento que precise si aquellos funcionarios sometidos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, contenido en Ley N° 19.378, que ejecutan acciones de salud de esa clase durante las rondas médicas que se llevan a efecto en establecimientos calificados como de desempeño difícil, tienen derecho a percibir la asignación especial regulada en el artículo 28 y siguientes del mencionado texto legal.

En consecuencia, y atendidas las consideraciones precedentes, es necesario concluir que aquellos servidores sometidos a Ley N° 19.378 que, en el ejercicio de sus funciones y por disposición de la autoridad competente, ejecuten acciones de atención primaria de salud como parte de un equipo profesional que efectúa rondas médicas en localidades declaradas de desempeño difícil de conformidad con la mencionada normativa, tienen derecho a la percepción de la franquicia a que se refiere el documento, en la proporción y en concordancia con los límites expresados en el inciso primero del artículo 28 de dicho texto legal.

N° 19.278 Fecha: 19-VII-2019: no resulta procedente el pago de la asignación de desempeño difícil a los funcionarios que formen parte de la dotación del departamento de administración de salud municipal, por no corresponder estos últimos a alguno de los establecimientos contemplados en el artículo 28 de la ley N° 19.378, sin hacer distinción de si se trata de establecimientos urbanos o rurales.

De esta manera, atendido que la entidad administradora municipal de salud de la Municipalidad de San Clemente, no es un establecimiento de salud a los que el artículo 28 de la ley en estudio, otorga la referida asignación, es preciso concluir que la exclusión de sus funcionarios en el anotado decreto N° 30, de 2017, se encuentra ajustada a derecho.

Enseguida, la municipalidad recurrente señala que con acuerdo del concejo municipal decidió otorgar la asignación de desempeño difícil a todos los funcionarios de contrata (plazo fijo). Indica además, que no obstante sufrir una merma de los recursos transferidos por el Ministerio de Salud por este concepto, cuenta con disponibilidad presupuestaria para asumir el costo de pagar la asignación de desempeño difícil a toda la dotación.

Al respecto, debe recordarse que, en materia de administración de haberes públicos, el Estado y sus organismos deben observar el principio de legalidad del gasto, conforme al cual los egresos que se autoricen con cargo a estos fondos sólo pueden emplearse para los objetivos y situaciones expresamente contemplados en la regulación aplicable, tal como lo han señalado, entre otros, los dictámenes N°s. 39.564, de 2016 y 25.758, de 2017, de este origen.

Atendido lo expuesto, no resulta procedente que la municipalidad requirente destine recursos provenientes del aporte efectuado por el Ministerio de Salud para solventar el pago de la asignación de desempeño difícil para funcionarios, que como ya se señaló, no tienen derecho a percibirla.

# Bono Zona extrema – incremento bono

- fuente legal: 20.250 – 20.559 – 20717 – 20883
- Se paga trimestralmente.
- **A quienes:** Regiones Primera, segunda, duodecima, decimo quinta y Provincias: Palena, Chiloe, Juan Fernandez y Cochamo.
- **Objetivo:** compensar el mayor costo de vida
- **Requisitos:** ser aps y ejercicio del cargo en los lugares señalados.
- **Pago:** 4 cuotas, marzo, junio, septiembre y diciembre

# Bono conductores N° 40.146 Fecha: 26-VI-2013

artículo 3° de la ley N° 20.157 : “a contar del 1 de enero de 2007, una bonificación mensual para el personal perteneciente a la dotación de los establecimientos de atención primaria de salud municipal, que teniendo licencia de enseñanza media y licencia de conducir tipo A2 o A3, cumpla funciones de conductor de vehículos que transporten pacientes y equipos de salud fuera de los respectivos establecimientos.”

Ahora bien, según consta en el Sistema de Información y Control de Personal de la Administración del Estado que mantiene este Ente Fiscalizador, entre el 21 de enero de 2011 y el 31 de diciembre de 2012, el recurrente se desempeñó en calidad de contratado a plazo fijo -regido por las normas de la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal-, siendo nombrado indefinidamente a contar de mayo del mismo año, cumpliendo durante aquel período con las labores y los requisitos exigidos en la mencionada ley N° 20.157, para acceder a la apuntada bonificación mensual, por lo que no se ajustó a derecho que se le privara de tal beneficio.

En este contexto, resulta útil anotar que el pago del emolumento de la especie no se encuentra condicionado a la observancia de ciertos trámites entre el municipio y el servicio de salud respectivo, sin perjuicio de las gestiones indispensables a fin de conseguir de ese organismo los recursos necesarios para su ulterior financiamiento, por lo que una vez cumplidos los requisitos para obtener el mencionado beneficio, los conductores de la atención primaria de salud que tengan derecho a él, pueden exigir su entero (aplica criterio contenido en el dictamen N° 67.571, de 2012, de este origen).

**ORD.: Nº 2499/185:** Los trabajadores regidos por la ley 19.378 dependientes de la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, no tienen derecho al pago de las asignaciones de colación, de movilización y de pérdida de caja ni a viáticos.

# Asignación municipal transitoria





**Y les dije...  
tírate un art. 45 sin fundamento...?**

## Causa nº 67/2017 - Corte de Apelaciones de Valdivia, de 13 de Febrero de 2017

DÉCIMO SEGUNDO: Que, el “Acta de reunión Ordinaria N° 06/2017” resulta insuficiente para conocer la razones de fondo de la decisión adoptada, porque solo hace referencia al debate que se llevó a cabo en dicha reunión sin que se expliciten los elementos de hecho y de derecho tomados en consideración para rechazar la asignación municipal de la recurrente, máxime si se considera que la motivación del acto administrativo no puede desprenderse del procedimiento que le sirve de base. Por lo demás, el acto notificado a la recurrente es el Acuerdo N° 002/2017 del Consejo Municipal de la I. Municipalidad de San Pablo el que, como quedó asentado, no contempla los fundamentos de la decisión.

DÉCIMO TERCERO: Que, en la especie, se ha vulnerado en forma arbitraria el principio de igualdad ante la ley, ya que se ha materializado una discriminación en el trato que se le otorga a la recurrente, afectándose así la garantía de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política de la República, pues goza del derecho que tiene todo funcionario de la I. Municipalidad de San Pablo a que en el caso de rechazar la asignación especial transitoria del artículo 45 de la Ley N° 19.378, sea debidamente fundado. Atento lo anterior, se hace innecesario referirse a la restante garantía denunciada como infringida.

DÉCIMO CUARTO: Que, por las consideraciones anteriores, el recurso de protección será acogido, y se deja sin efecto el Acuerdo N° 002/2017 del Honorable Consejo Municipal de la I. Municipalidad de San Pablo, por el cual se había rechazado la asignación municipal de la recurrente.

## N° 50.060 Fecha: 06-VII-2016

El otorgamiento del emolumento en examen es discrecional, determinando su procedencia, disponibilidad de recursos y a las necesidades del servicio, **así como su monto y vigencia**, pudiendo incluso disminuirlo o ponerle término dentro del año respectivo o de uno para otro, sin expresión de causa, en razón de las variaciones que experimente el presupuesto.

al hecho de encontrarse la recurrente amparada por el fuero maternal, le confiere inamovilidad en el empleo, pero en ningún caso puede entenderse que **por su sola concurrencia se adquiere el derecho a continuar percibiendo un beneficio al que la ley ha conferido una naturaleza transitoria y discrecional**.

ese municipio autorizó el pago del aludido emolumento, por una parte, a todo el personal categoría A, médicos, de la dotación de salud municipal, por la suma de \$400.000; y por otra, a 28 servidores dependientes del departamento de administración de salud municipal, individualizándolos con su nombre y función, y señalando un monto específico y determinado para cada uno de ellos.

analizado el contenido de la sesión N° 2, de 13 de enero de 2016, en que se adoptó el citado acuerdo, se advierte que el concejo municipal tuvo expresamente en consideración que el beneficio en comento se otorgaría al personal categoría A, médicos, de la dotación de salud municipal, de conformidad con las necesidades del servicio expuestas, por lo que no se objetará la asignación autorizada a su respecto.

N° 50.060 Fecha: 06-VII-2016: distinta ocurre con los 28 servidores que también recibieron el mencionado emolumento, por cuanto en tal sesión no aparece que ese cuerpo colegiado haya discutido a quiénes más se beneficiaría con el mismo, ni las razones para ello o el monto que se otorgaría por dicho concepto.

la mencionada asignación no puede constituirse en una forma de incrementar las remuneraciones, ni obedecer a intereses personales de los beneficiados con ella, sino que debe concederse únicamente en razón de las necesidades del servicio, atendiendo al nivel y la categoría funcionaria de los empleados de que se trate, o la especialidad que se requiera, **sin vincularse a una persona determinada.**

En tales circunstancias, procede regularice la situación analizada, para lo cual corresponde que acredite si en el acuerdo en que se basó la autorización de la asignación en comento para los 28 funcionarios del departamento de salud referidos precedentemente, el concejo municipal tuvo en consideración su nivel, categoría o especialidad, y **la existencia de necesidades del servicio a su respecto, lo que deberá formalizarse por medio de un nuevo decreto alcaldicio que cuente con el acuerdo de ese cuerpo colegiado,** esta vez, expresado en términos precisos, e informarse a la Unidad de Seguimiento de la División de Municipalidades de este Organismo Fiscalizador en el plazo de 20 días, contado desde la recepción del presente oficio.

En caso contrario, esa entidad edilicia tiene que arbitrar las medidas tendientes a obtener el reintegro de las sumas pagadas por concepto del anotado emolumento a tales servidores

## Dictamen nº 81321 de 8 de Noviembre de 2016

1. la necesidad de estructurar el área de salud municipal en base a una organización jerarquizada
2. las mayores exigencias en la gestión de la coordinación
3. conducción de los servicios de atención primaria de salud, en el marco de los lineamientos ministeriales
4. el consecuente aumento de funciones del personal
5. el cumplimiento de metas adicionales con énfasis en una mejora en la calidad;
6. el propósito de asegurar la atención de salud a la comunidad por parte de los servicios que se indican, **en consideración a los requerimientos y dificultades presentados en el desempeño de las labores pertinentes; agregando, que se dio satisfacción al resto de los requisitos legales, establecidos en el artículo 45 de la ley N° 19.378.**

acorde al dictamen N° 22.654, de 2016, y del análisis de la documentación aportada, si bien se advierte que por el acto administrativo N° 1.530 se indicaron las necesidades del servicio que justificaron el otorgamiento de la asignación en comento, no consta que dichas motivaciones hayan sido acreditadas -entre otros, con los planes de salud comunal, con el informe final de planificación estratégica de salud municipal, o en general, con antecedentes en que se evidencie los requerimientos de prestaciones y de fortalecimiento de los recursos humanos-, así como tampoco se verifica que esas fundamentaciones hayan sido ponderadas y aprobadas por el concejo municipal, por cuanto solo se acompaña el acuerdo N° 16, de 19 de enero de 2015, que concedió dicho emolumento -que posteriormente se materializó por el decreto N° 623, de 2015-, sin indicar ningún tipo de causa que haya influido en su elaboración.

REF. N° 32.135 / 2017  
AMZ.

Con esta fecha se resuelve lo siguiente:

NO HA LUGAR A SOLICITUD DE  
RECONSIDERACIÓN QUE INDICA.

---

COPIAPÓ, 04 OCT. 2017

CONSIDERANDO:

La presentación de don Limontti Lindor Tapia Quevedo, R.U.N N° 9.136.968-0, funcionario del Departamento de Salud Municipal de la Municipalidad de Tierra Amarilla, en la que solicita la reconsideración de la resolución exenta N° 103, de 18 de mayo de 2017, de este origen, en el sentido que se le otorgue la condonación total de la deuda.

**N° 3.694 Fecha: 02-II-2017:** Enseguida, el artículo 10 del reglamento municipal aprobado por el decreto alcaldicio N° 7.658, de 2014, de la Municipalidad de Coihueco, en el cual la entidad edilicia basa su negativa de proceder al pago de la asignación reclamada, señala, en lo pertinente que, en el caso de los médicos, la asignación “se reducirá a \$0 (cero pesos), por no cumplir un mínimo de asistencia laboral diurna del 75% mensual (artículo 6 N° 2 del presente reglamento), excepto si se encuentra haciendo uso de feriado legal, permiso administrativo o en cometido de capacitación”.

Al respecto, es preciso recordar que según se ordena en el artículo 4°, inciso primero, de la ley N° 19.378, en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de dicho estatuto, se aplica supletoriamente la ley N° 18.883, contexto en el cual, la jurisprudencia de este Ente de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 25.867, de 2006; 58.114, de 2009; 33.367, de 2011; y, 42.796, de 2014, en atención a lo preceptuado en el artículo 69 de este último texto legal, ha precisado que las ausencias de los servidores pueden considerarse como justificadas, percibiendo el total de sus emolumentos, solo cuando el funcionario ha hecho uso de feriados, licencias y permisos administrativos, o bien en la medida que se hubiera visto impedido de cumplir su jornada laboral, sea por caso fortuito o fuerza mayor.

Así pues, para los efectos del otorgamiento de la asignación en examen, el municipio no pudo considerar como ausencias, como ocurrió en la especie, aquellos días en que los servidores hicieron uso de licencias médicas o permisos administrativos, ya sean estos con o sin goce de remuneraciones.

De esta manera, cumple manifestar que el artículo 10 del aludido reglamento municipal, no se ajusta a derecho.



N° 65.600 Fecha: 22-X-2012 : como profesional de la Dirección de Salud Municipal, luego desde el 1 de octubre al 31 de diciembre de 2011, como profesional, categoría B, Nivel 10, y finalmente a contar del 14 de noviembre de 2011 y hasta el 14 de mayo de 2012, como Director de Salud Municipal, en calidad de suplente, todas designaciones que fueron observadas por la Contraloría Regional de Los Lagos, por las razones que en cada caso se indicaron. Pues bien, considerando que la asignación en comento fue establecida por dicho municipio en beneficio de quien desempeñara el cargo de Director de Salud Municipal entre el 1 de mayo y el 31 de diciembre de 2011, es posible señalar que el pago de la misma al citado servidor resultó procedente por el periodo en que este efectivamente ejerció tales funciones en esa anualidad, esto es, desde el 14 de noviembre de 2011 y hasta el 31 de diciembre respectivo.

Lo anterior, ya que si bien sus designaciones fueron observadas por esta Contraloría General, la invalidación de un nombramiento no obligará a la restitución de las remuneraciones percibidas por el inhábil, en razón del principio retributivo que caracteriza a la función pública, conforme al cual el desempeño de un servicio para la Administración lleva aparejada una contraprestación a la que tiene derecho el servidor y que, de no pagarse, produciría un enriquecimiento sin causa para aquélla, en conformidad a lo previsto en el artículo 63 de la ley N° 18.575, Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y a lo concluido por la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 33.537, de 2008, 65.193, de 2009, y 31.863, de 2010.

N° 3.694 Fecha: 02-II-2017: Enseguida, el artículo 10 del reglamento municipal aprobado por el decreto alcaldicio N° 7.658, de 2014, de la Municipalidad de Coihueco, en el cual la entidad edilicia basa su negativa de proceder al pago de la asignación reclamada, señala, en lo pertinente que, en el caso de los médicos, la asignación “se reducirá a \$0 (cero pesos), por no cumplir un mínimo de asistencia laboral diurna del 75% mensual (artículo 6 N° 2 del presente reglamento), excepto si se encuentra haciendo uso de feriado legal, permiso administrativo o en cometido de capacitación”.

Al respecto, es preciso recordar que según se ordena en el artículo 4°, inciso primero, de la ley N° 19.378, en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de dicho estatuto, se aplica supletoriamente la ley N° 18.883, contexto en el cual, la jurisprudencia de este Ente de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 25.867, de 2006; 58.114, de 2009; 33.367, de 2011; y, 42.796, de 2014, en atención a lo preceptuado en el artículo 69 de este último texto legal, ha precisado que las ausencias de los servidores pueden considerarse como justificadas, percibiendo el total de sus emolumentos, solo cuando el funcionario ha hecho uso de feriados, licencias y permisos administrativos, o bien en la medida que se hubiera visto impedido de cumplir su jornada laboral, sea por caso fortuito o fuerza mayor.

Así pues, para los efectos del otorgamiento de la asignación en examen, el municipio no pudo considerar como ausencias, como ocurrió en la especie, aquellos días en que los servidores hicieron uso de licencias médicas o permisos administrativos, ya sean estos con o sin goce de remuneraciones.

De esta manera, cumple manifestar que el artículo 10 del aludido reglamento municipal, no se ajusta a derecho.

# Características:

- transitoria Municipal
- Hasta el 31 de Diciembre
- Concejo municipal y acorde al presupuesto
- Una parte o totalidad de la dotación
- Arbitraria y facultativa
- No es imponible
- Es tributable. Pagina 37 manual de remuneraciones de la cgr para la aps

**Dictamen nº 43733 de 2 de Junio de 2015:** A su vez, el artículo 45 del precitado texto legal, preceptúa que la entidad administradora, con la aprobación del Concejo Municipal, podrá otorgar a sus funcionarios asignaciones especiales de carácter transitorio, las que deben adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de dicho ente, y durarán, como máximo, hasta el 31 de diciembre de cada año.

Dictamen n° 18744 de Marzo de 2015

Si bien es posible otorgar más de una asignación especial transitoria del artículo 45 de la ley N° 19.378, no corresponde conceder dicho estipendio como un incentivo monetario para incrementar las remuneraciones de los empleados.

**N° 45.291 Fecha: 10-VIII-2010:** Por ende, en esta última hipótesis, de conformidad con el dictamen N° 39.466, de 2005, debe informarse que atendido el carácter de la asignación especial transitoria, no puede entenderse que, por el hecho que una funcionaria esté gozando de licencia maternal, se adquiera el derecho a continuar percibiendo un beneficio al que la ley le ha conferido una naturaleza transitoria y discrecional.

# Asignación municipal transitoria

**Dictamen 56.269 Fecha:05-IX-2011:** Sobre el particular, corresponde indicar que el citado artículo 45, establece que la entidad administradora de salud municipal, con aprobación del Concejo Municipal, podrá otorgar a sus funcionarios una asignación especial de carácter transitorio, que tendrá una duración máxima hasta el 31 de diciembre de cada año, la que podrá concederse a una parte o a la totalidad de la dotación de salud y fijarse de acuerdo con el nivel y la categoría funcionaria del personal de uno o más establecimientos dependientes de la municipalidad, según las necesidades del servicio, debiendo adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de la entidad administradora.

# Asignación transitoria municipal

**Dictamen N° 41.433 30-10-2000:** Puede concederse a una parte o a la totalidad de la dotación de salud, fijándola de acuerdo con el nivel, categoría funcionaría o especialidad del personal de uno o más de los establecimientos dependientes de la Municipalidad, según las necesidades del servicio, debiendo adecuarse a la disponibilidad presupuestaria anual de la Entidad Administradora y durando como máximo hasta el 31 de diciembre de cada año.

# Asignación transitoria municipal

**Dictamen N° 41.433 30-10-2000** Nada obsta para que la aludida asignación beneficie a un determinado o determinados funcionarios de una dotación de salud, de uno o más establecimientos, dado que es discrecional para cada Entidad Administradora otorgarla, incluso dejarla sin efecto, si lo estima conveniente.

Debe otorgarse únicamente en consideración a las necesidades del servicio y en relación con el nivel, categoría funcionaría o especialidad del personal beneficiado con dicho estipendio.

El otorgamiento de la franquicia referida está sujeto a las necesidades del servicio, éste no puede condicionarse al retiro de los funcionarios a quienes se beneficia.

# Asignación municipal transitoria

## CERTIFICADO N° 5.-

El Secretario Municipal de Salamanca, que suscribe. CERTIFICA.

Que el Concejo Municipal de Salamanca, en sesión Ordinaria celebrada con fecha 09 de Enero de 2012, adoptó el siguiente acuerdo:

**Aprobación de propuesta de pago de Asignación Transitoria, según Artículo N° 45 de la Ley N° 19.378 Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.**

Sr. Alcalde: Desde el Departamento de Salud se nos ha hecho llegar propuesta para el pago de asignación transitoria, según el artículo N° 45, mediante el memo N° 10 del Jefe del Departamento de Salud. Es importante señalar que se propone otorgar el beneficio a aquellos funcionarios que presenten cumplimiento de metas y no a aquellos que presenten licencias prolongadas.

**El Concejo acuerda, con los votos del Sr. Alcalde y de los Concejales Sres. Rojas, Rondanelli, Álamos, Sacre y Tapia aprobar la propuesta y el rechazo del concejal Sr. Pedro Chávez.**

Se extiende el presente certificado a petición del Departamento de salud municipal.

En Salamanca, a 19 de Enero de 2012.-



María Teresa Barraza ariste  
Secretario Municipal (S)



**Asignación transitoria municipal N° 332 Fecha: 03-I-2014:**

Enseguida, es del caso indicar que la municipalidad podrá conceder a sus funcionarios la asignación de que se trata, disponiendo al efecto de los fondos que le aporte el ministerio del ramo -según lo dispuesto en el mencionado artículo 49 de la ley N° 19.378-, o con cargo a la contribución que aquella efectúe al respectivo presupuesto, como quiera que, conforme con las disposiciones citadas, en cualquier caso requerirá contar con el acuerdo del concejo.

En consecuencia, la decisión de destinar de manera preferente el aporte del indicado ministerio o la contribución municipal al financiamiento de la asignación contemplada en el antedicho artículo 45 de la ley N° 19.378, cabe efectuarla al ente edilicio en atención a la autonomía de que gozan los municipios para la administración de sus finanzas, reconocida en el artículo 122 de la Constitución Política, y reiterada en el inciso primero del artículo 14 de la aludida ley N° 18.695, atributo que de acuerdo con lo previsto en el artículo 5°, letra b), y los mencionados artículos 63, letra e), y 65, letra a), de este último cuerpo legal, debe ejercer el alcalde con arreglo a las normas sobre administración financiera del Estado, correspondiendo a dichas entidades, en lo que interesa, la elaboración, aprobación, modificación y ejecución de su presupuesto (aplica criterio contenido en dictamen N° 37.911, de 2013).

# N° 31.923 Fecha: 23-IV-2015

consta en el “Plan de Salud Rural Comuna de Vicuña 2015”, aprobado por el decreto N° 426, de 2015, de la respectiva municipalidad, que con el objeto de mejorar el sistema de transporte del “Departamento de Salud Rural”, se consignó la meta de adquirir un vehículo.

Por consiguiente, en atención a la normativa y jurisprudencia citada, cabe concluir, en la especie, que estando la antedicha compra prevista en el anotado instrumento y directamente relacionada con las acciones de salud que dan derecho a recibir el aporte estatal del precitado artículo 49 de la ley N° 19.378, resulta procedente financiar con cargo a los mismos fondos, la adquisición de un vehículo requerido para el traslado del personal a los diversos consultorios rurales de la comuna de Vicuña.

# ASIGANCION TRANSITORIA MUNICIPAL

**Es imponible o no?**

# ASIGANCION TRANSITORIA MUNICIPAL

**N° 84.991 Fecha: 04-XI-2014**

Por otra parte, cabe agregar que en cuanto a la imponibilidad de la asignación de la especie, el oficio N° j/1870, de 2001, de la entonces Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, actual Superintendencia de Pensiones - organismo a quien compete pronunciarse sobre la imponibilidad de un beneficio remuneratorio-, ha señalado que la asignación especial contemplada en el [artículo 45](#) de la [ley N° 19.378](#), **no es imponible por su carácter transitorio.**

**El alcalde es el administrador de todos los recursos de la municipalidad.**

**Dictamen: 42.232 de 2013**

**El presupuesto aun cuando es un instrumento de expresión financiera, esencialmente flexible, ello no implica que pueda vulnerarse el ppio de juridicidad”**

**Dictamen 81.836 de 2014**

# ASIGANCION TRANSITORIA MUNICIPAL

**Dictamen 18744, de marzo de 2015**, Todo 45 debe ser fundado y no solo para efectos de aumentar la remuneración

**64.549 13-VIII-2015:** Rechaza solicitud de reconsideración del dictamen N° 18.744, de 2015, sobre imposibilidad de otorgar asignación especial transitoria del artículo 45, de la ley N° 19.378, para incrementar las remuneraciones. En ese sentido, es del caso indicar que las asignaciones en análisis deben otorgarse únicamente en razón de las necesidades del servicio, atendiendo al nivel y la categoría funcionaria, o la especialidad que requiera el mismo, **sin vincularla a intereses particulares o a una persona determinada** (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 11.682, de 2010; 65.492, de 2011; y, 42.796, de 2014). .

# N° 22.654 Fecha: 24-III-2016

... debían reintegrarse, por cuanto en las actuaciones que los concedieron no se advertía cuáles fueron las necesidades del servicio que los justificaron ni el cumplimiento del resto de las exigencias legales; haciendo presente, además, que no corresponde que tales estipendios constituyan un incentivo monetario para incrementar las remuneraciones de los empleados.

... la autoridad recurrente solicita nuevamente que se analice la situación descrita, acompañando, ahora, los decretos N°s. 7.713 y 7.711, ambos de 2015 -que aprueban los acuerdos del aludido cuerpo colegiado N°s. 356 y 357, de igual anualidad, respectivamente-, en los que se complementan aquellos que otorgaron los emolumentos de la especie, en el sentido de establecer expresamente cuáles fueron las necesidades del servicio que les dieron origen, así como el cumplimiento de los demás requisitos; y adjuntando una serie de documentos que posibilitarían verificar lo afirmado al efecto.

## N° 22.654 Fecha: 24-III-2016

...Así, se expresa que la asignación concedida a través del decreto N° 413, de 2014, se justificó por la necesidad de estructurar el área de salud municipal en base a una organización jerarquizada, de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 56](#) de la citada [ley N° 19.378](#); las mayores exigencias en la gestión de la coordinación y conducción de los servicios de atención primaria de salud, en el marco de los lineamientos ministeriales; el consecuente aumento de funciones del personal y el cumplimiento de metas adicionales con énfasis en una mejora en la calidad; y el propósito de asegurar la atención de salud a la comunidad por parte de los servidores que se indican, en consideración a los requerimientos y dificultades presentados en el desempeño de las labores pertinentes; dejándose constancia además, que se dio satisfacción al resto de los requisitos legales, al tenerse a la vista un certificado de disponibilidad presupuestaria, atender al nivel, categoría o especialidad del personal y regir hasta el 31 de diciembre de la respectiva anualidad.



## N° 22.654 Fecha: 24-III-2016

Ello se acredita con los planes de salud comunal de los años 2013 y 2014, con el informe final de planificación estratégica de salud municipal 2013-2017, con las orientaciones para la implementación del modelo de atención integral de salud familiar y comunitaria, MINSAL 2012, el plan nacional de salud 2011-2020, la estrategia regional de salud de dicho período, además de otra documentación relativa a la organización interna y las funciones y carga del personal del área de la salud municipal, en que se evidencia el incremento de la población de la comuna así como los requerimientos de prestaciones y de fortalecimiento de los recursos humanos.

## N° 22.654 Fecha: 24-III-2016

Por su parte, y además de asegurarse el cumplimiento de los demás requisitos legales en iguales términos que los referidos precedentemente, se fundamenta el beneficio otorgado a los servidores de la categoría b) de la dotación de salud, mediante el decreto N° 4.473, de 2014, por las mayores exigencias en volumen, complejidad y calidad de los servicios que se prestan a los usuarios, derivadas de los lineamientos y orientaciones del Ministerio de Salud, y la creciente demanda de la comunidad, que requiere un refuerzo del personal, lo que se verifica en los instrumentos citados con anterioridad y en los antecedentes acompañados en relación, específicamente, con las exigencias de tales profesionales.

En este orden de ideas, y considerando que la mayoría de los documentos acompañados en esta oportunidad **dan cuenta de la realidad presentada** en el área de la salud de la Municipalidad de Valdivia a la época de otorgamiento de las asignaciones de que se trata, la que, en definitiva, habría configurado la necesidad del servicio en que se basó tanto la aprobación del concejo municipal, como la decisión de la entidad edilicia -según se señala en los nuevos decretos alcaldicios y acuerdos de ese órgano pluripersonal que se adjuntan-, esta Contraloría General, no obstante la deficiencia de los decretos que concedieron los anotados emolumentos, tendrá por regularizada la situación de que se trata.

N° 22.654 Fecha: 24-III-2016

Sin perjuicio de lo anterior, cumple con señalar que, según se ha precisado en el dictamen N° 65.641, de 2010, entre otros, los actos municipales deben ser motivados, contener fundamentos que den cuenta de las razones en virtud de las cuales se han adoptado y no obedecer al mero capricho de la autoridad, por lo que ese municipio, en las futuras asignaciones que otorgue, deberá hacer constar expresamente la justificación de su decisión, así como los antecedentes que la respalden.

# ASIGANCION TRANSITORIA MUNICIPAL

- No es retroactiva porque la ley no lo ha señalado.
- 14.914 de 2001
- 25931 de 2009

# ASIGANCION TRANSITORIA MUNICIPAL

**N° 13.261 Fecha: 3-III-2011:** Finalmente, es menester precisar que la circunstancia de que la funcionaria recurrente gozara de fuero, no altera lo concluido precedentemente, toda vez que, atendido el carácter de la asignación de que se trata, no puede entenderse que la protección que aquél le confiere le concede el derecho a continuar percibiendo un beneficio al cual la ley le ha otorgado una naturaleza transitoria y discrecional (aplica dictamen N° 45.291, de 2010)

**61.841 Fecha: 30-IX-2011:** Se ha dirigido a esta Contraloría General la directiva de la Asociación Comunal de Funcionarios de la Salud de la Municipalidad de Huechuraba, solicitando se determine si procede el descuento de sus remuneraciones, correspondientes a dos días en que se llevó a cabo una paralización de actividades a nivel nacional en dicho sector, considerando que, según indican, los miembros de esa entidad gremial no se adhirieron al paro, sino que prestaron sus servicios en forma regular, en los distintos establecimientos de atención primaria de salud municipal.

Requerido su informe al municipio, este lo emitió por el oficio N° 201/52, de 2011, en el cual manifiesta que a los funcionarios que participaron en la paralización de los días 29 y 30 de septiembre de 2010, se les efectuó el descuento pertinente, acompañando la nómina de los servidores afectados por esa medida.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 69 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales - aplicable supletoriamente al personal de la especie, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° de la ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal-, ordena que “por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones”, salvo las situaciones especiales establecidas en el mismo precepto legal.

De este modo, considerando que lo anterior obedece al deber funcionario de desempeñar personalmente las funciones del cargo, en forma regular y continua, y la correlativa obligación del órgano administrativo a retribuir el ejercicio del empleo, es necesario que la infracción a aquel imperativo conste de manera fehaciente, mediante antecedentes objetivos que demuestren que el empleado no trabajó, situación que no resulta posible determinar en la situación planteada, atendido que, por una parte, la asociación peticionaria sólo manifiesta que sus integrantes habrían cumplido labores en las fechas indicadas y, por otra, el municipio se limita a afirmar lo contrario.

Por consiguiente, en la eventualidad que la entidad edilicia cuente con antecedentes fidedignos que den cuenta que los funcionarios no laboraron esos días, resulta procedente que haya realizado, directamente, los descuentos de las remuneraciones, en cambio, de no ser así, se debe disponer la instrucción de un procedimiento sumarial, tendiente a determinar los hechos controvertidos (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 5.005, de 1997, y 7.207, de 2007

# Descuentos

**Dictamen 27.407 1-07-2003:** El límite del quince por ciento para los descuentos voluntarios en las remuneraciones de un funcionario debe calcularse sobre la base del monto total de ellas sin descuentos legales, pero si existieren deducciones ordenadas por el sistema de bienestar la cantidad así determinada debe reducirse en el monto que ellas representen.

N° 58.628 Fecha: 25-IX-2012: entre las obligaciones funcionarias, la de cumplir con la jornada de trabajo y, correspondiendo, la inobservancia injustificada del horario dispuesto para el desempeño de las labores, entre las que se encuentra la deducción de rentas.

artículo 36, letra f), del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, corresponde al respectivo Director del Establecimiento, en su calidad de jefe de servicio, ejercer respecto del personal de su dependencia las referidas facultades de administración, incluidas las relativas a la jornada de trabajo.

el funcionario que desempeña efectivamente sus servicios dentro del horario determinado por la superioridad, sin que ello se refleje en el sistema de control horario fijado al efecto, no infringe sus obligaciones relativas al cumplimiento de la jornada de trabajo, sino que puede constituir una infracción a la obligación de obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico –imperativo fijado en el artículo 61 letra f) de la ley N° 18.834- razón por la cual, una vez comprobado, como ocurre en la especie, a través de otros medios de verificación que prestó efectivamente sus servicios dentro del horario de trabajo, no corresponde efectuar el respectivo descuento de remuneraciones.

cabe manifestar que el servicio tiene la obligación de contar con un sistema de control horario uniforme y expedito, que no constituya un obstáculo para el normal desempeño de sus funcionarios. Por lo tanto, al constatarse -por los antecedentes aportados- la precariedad de la tecnología utilizada en el aludido sistema de control, es necesario que se corrija dicha anomalía a fin de que no cause un perjuicio a los trabajadores del establecimiento hospitalario.



# Descuentos

DICT. N°2991/037 – 7 de agosto de 2015: El trabajador que al término de la relación laboral mantenga vigente crédito social con una Caja de Compensación de Asignación Familiar, deberá al momento de ratificar el finiquito, autorizar expresamente cualquier descuento destinado al pago de tales obligaciones crediticias. 2) Reconsidera y deja sin efecto Dictamen N°4185/071, de 23.09.2010 relativo a créditos otorgados por Cajas de Compensación y Asignación Familiar.

N° 5.120 Fecha: 10-II-2017: Precisado lo anterior, y en cuanto a la consulta formulada por el municipio, es dable señalar que cuando se ha generado un pago erróneo, como ocurre en la situación que se analiza, se produce un enriquecimiento ilegítimo en favor del funcionario respectivo, surgiendo para este la necesidad de reintegrar las sumas mal percibidas, a objeto de saldar la obligación que tiene, en este caso, con la municipalidad, siendo deber de los organismos públicos hacer efectivos, oportunamente, los créditos de que sean titulares y adoptar, conforme a la normativa vigente, los resguardos pertinentes para obtener el resarcimiento de los perjuicios ocasionados por la percepción indebida de remuneraciones (aplica criterio contenido en el dictamen N° 58.957, de 2012).

Pues bien, considerando que en la especie, los funcionarios de que se trata percibieron erróneamente los montos individualizados en el referido instrumento de fiscalización, corresponde que esa entidad edilicia adopte las medidas para obtener el reintegro de las remuneraciones mal enteradas, a fin de dar efectivo cumplimiento al aludido Informe de Investigación Especial N° 48, de 2016 (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 59.911, de 2014, y 1.790, de 2015).

Por otra parte, en lo referido al procedimiento que debe aplicar la mencionada entidad edilicia para efectos de los reintegros de que se trata, cumple precisar que, en atención a que al alcalde le corresponde administrar los recursos económicos del municipio, incluido el pago de remuneraciones, puede ordenar el descuento de las sumas percibidas indebidamente, debiendo entenderse que dentro de tal facultad también se comprende la de conceder facilidades para su reintegro, atribuciones que en todo caso no pueden ejercerse arbitrariamente (aplica criterio contenido en el dictamen N° 29.948, de 2012).

Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

Causa nº 19566/2016 Corte de Apelaciones de Concepcion, de 13 de Diciembre de 2016

Que, de todos los antecedentes se desprende, claramente, que la decisión de destituir no es antijurídica, corresponde al ejercicio legítimo de la potestad disciplinaria conferida por la ley a la autoridad municipal, guarda relación con la proporcionalidad entre la resolución adoptada y los fundamentos de hecho que la motivaron, que han sido reconocidos por el propio recurrente, y ha sido adoptada en el marco del procedimiento administrativo especial de carácter disciplinario previsto para ello por el ordenamiento jurídico vigente.

Por estas consideraciones, lo previsto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema de Justicia sobre Tramitación y Fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales, se rechaza

## Dictamen nº 40773, de 29 de Julio de 2009

máximo y cual es preferente?

descuentos voluntarios de remuneraciones, al no existir norma, está dado según las fechas en que fueron comunicados al municipio, determinando dicha orden el descuento más antiguo, siguiendo los principios generales que rigen la prelación de créditos. Por tanto, si funcionaria pidió deducción de cuotas de un convenio, y luego, descuento de cuota de un crédito que en conjunto superaban el 15%, procedía mantener la primera, por ser anterior.

Sobre el particular, cabe considerar que el artículo [95, inciso segundo](#) de la [ley N° 18.883](#) -aplicable supletoriamente al personal afecto a la [ley N° 19.378](#), según lo dispuesto en el artículo 4° de este texto legal-, establece, en lo que interesa, que el alcalde a petición escrita del funcionario podrá autorizar que se deduzcan de la remuneración de este último, sumas o porcentajes destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero que no podrán exceder en conjunto del quince por ciento de la remuneración.

A su turno, este Organismo Contralor mediante el dictamen N° 20.131, de 2006, ha precisado que es posible distinguir tres tipos de descuentos de remuneraciones, cuales son, los ordenados expresamente por la ley -que gozan de preferencia para su práctica-, los meramente autorizados por una disposición legal -como es el ordenado por sentencia judicial y que no tienen la preferencia señalada- y los que no han sido ni ordenados ni autorizados por ley especial, y que el funcionario puede solicitar por escrito que le sean deducidos de su remuneración, no pudiendo exceder del quince por ciento de ésta, cuales son, los de carácter voluntarios.

# Ord. 1898 2011

Sin perjuicio de lo anterior, dado que la relación laboral genera obligaciones reciprocas para ambas partes, el empleador está facultado para no pagar remuneración por los días de ausentismo del trabajador, toda vez que el incumplimiento de la contraprestación de uno de los contratantes, en este caso, la falta de prestación de los servicios por parte de los funcionarios, autoriza al empleador a cumplir con su deber correlativo de pago de la remuneración sólo respecto de los días efectivamente trabajados.

No obstante lo anterior, en todo caso, la presencia de los funcionarios en su lugar de trabajo registrando el ingreso y la salida, y las huellas del trabajo efectivamente realizado por ellos, como podría ser a manera ejemplar, la atención de pacientes, la entrega de remedios, la colocación de vacunas, etc. son hechos que, en el contexto de una paralización de labores, deben ser materia de sumario a fin de establecer la veracidad de tales antecedentes, previo a cualquier decisión del empleador que guarde relación con los días de paralización de actividades. Esta Dirección se ha pronunciado en tal sentido en el N° 5 del dictamen N° 3277/174 de 07.10.2002.

Lo anterior permite, entre otras cosas, evitar que se produzcan descuentos en las remuneraciones respecto de funcionarios que no participaron de la paralización.

Por consiguiente, de acuerdo a lo antes expuesto, doctrina administrativa y normas legales citadas cumpla con informar a Ud. que la Corporación Municipal de La Florida está facultada para no pagar las remuneraciones de los funcionarios de atención primaria de salud en la medida que dicho personal no hubiere prestado servicios por haber participado en el paro del día 23 de agosto de 2010 y dicha circunstancia hubiere sido constatada a través de un sumario administrativo.

Moisés Espinoza Acosta - Abogado

lespinoza@almagroconsultores.cl

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

**Dictamen nº 9070 de 3 de Febrero de 2015**  
Municipios deben descontar de la remuneración de los funcionarios, que a la vez son concejales, el tiempo no cumplido de sus jornadas ordinarias para asistir a actividades propias de sus cargos de elección popular; no resulta procedente que entidades edilicias celebren acuerdos con aquellos con el fin de pagar en forma íntegra dicho estipendio por las aludidas ausencias.

**Dictamen nº 1772 de 9 de Enero de 2015:** A su turno, el [artículo 69](#), inciso primero, de la [ley N° 18.883](#), Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales -cuerpo normativo que rige supletoriamente en la especie, por aplicación del [artículo 4°](#), inciso primero, de la citada [ley N° 19.378](#)-, dispone que “Por el tiempo durante el cual no se hubiere efectivamente trabajado no podrán percibirse remuneraciones, salvo que se trate de feriados, licencias o permisos con goce de remuneraciones, previstos en este Estatuto, de suspensión preventiva contemplada en el artículo 134, o de caso fortuito o fuerza mayor”.

**N° 10.891 Fecha: 12-II-2014:** Sobre el particular, cabe manifestar que de conformidad con lo establecido en el artículo 156, inciso primero, de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales -aplicable supletoriamente en la especie en virtud de lo dispuesto en el artículo 4° de la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal-, los servidores pueden reclamar ante esta Entidad Fiscalizadora, cuando se hubieren producido infracciones de legalidad que afectaren los derechos que les confiere ese cuerpo normativo, a cuyo efecto tendrán un plazo de diez días hábiles, contado desde que tuvieron conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que se alegue.



# Reclamación de derechos

**Dictamen, 30.091 de 23 de Mayo de 2012:** Los artículos 98 y 157 de la ley 18.883, el derecho al cobro de las asignaciones prescribe en seis meses y del nuevo sueldo base y de sus posteriores reajustes por ley, en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles”

**Dictamen 44084 de 2010:** La presentación respectiva interrumpe la prescripción

**78.068 Fecha: 28-XI-2013:** Procede el pago retroactivo de la asignación de mérito contemplada en la ley N° 19.378, en situación que indica, debiendo considerarse el plazo de prescripción de seis meses contado desde la fecha en que se hizo exigible tal derecho.

## N° 53.173 Fecha: 23-XI-2007

Al respecto, se hace necesario hacer presente, que la jurisprudencia de esta Entidad de Fiscalización, contenida, entre otros, en el dictamen N° 19.196, de 1998, ha precisado que la norma de prescripción no afecta el derecho al beneficio, sino que solamente, a la procedencia de obtener el pago correspondiente a la suma en que éste se traduce mensualmente, procediendo así el pago del mismo en relación con el período de 6 meses contado hacia atrás, desde la fecha en que se presentó la solicitud respectiva, interrumpiendo la prescripción señalada.

Como puede advertirse, la interrupción de la prescripción por la vía administrativa, se materializa mediante la solicitud correspondiente, hecha valer ante la autoridad que debe reconocer el beneficio (aplica criterio contenido en el dictamen N° 14.158, de 1994)

# Reclamación de derechos

# Reclamación de derechos

**Dictamen N° 50.621-2012:** Se ha dirigido a esta Contraloría General don Cristián Chateauneuf Mediano, funcionario, respecto de sus calificaciones correspondientes al período 2009 2010, que lo ubicaron en lista 2, Buena, con 5,9 puntos.

Sin perjuicio de lo anterior y en relación a la alegación del recurrente respecto de los procesos calificadorios de otros funcionarios municipales, cumple señalar que este Organismo Fiscalizador debe abstenerse de emitir un pronunciamiento, por cuanto no se ha acompañado el poder en virtud del cual se asume la representación correspondiente, según lo exige el artículo 22 de la ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.”

**Es personal.**

**N° 18.284 Fecha: 25-III-2013:** las normas sobre prescripción, texto legal este último, que en su artículo 157, dispone que los derechos de los funcionarios consagrados por ese texto estatutario prescribirán en el plazo de dos años contado desde la fecha en que se hubieren hecho exigibles (aplica criterio contenido, entre otros, en los dictámenes N°s. 15.930 y 50.426, ambos de 2008, de este origen).

la prescripción se interrumpe administrativamente, a través de la solicitud formal del peticionario o de quien lo represente, ante la entidad edilicia o ante este Órgano de Control, lo que de acuerdo con los antecedentes tenidos a la vista, no aparece que haya acaecido en la especie, ya que no consta que la exfuncionaria haya requerido a los organismos implicados,

# Reclamación de Derechos

**N° 9.385:** Se ha dirigido a esta Contraloría General la Presidenta de la Asociación de Funcionarios de la Salud de la Municipalidad de Lo Barnechea, haciendo presente la situación en relación al retraso en los procesos calificadorios, lo que incidiría en el pago de la asignación asociada al mejoramiento de la calidad de trato al usuario.

Estas entidades cuentan con atribuciones para representar a sus asociados -como sucede con las reclamaciones que se efectúen ante este Organismo Contralor-, en el evento de que ellos requieran expresamente su intervención, solicitud que se debe acompañar en las presentaciones que las referidas agrupaciones formulen a esta Contraloría General.

Considerando que en la consulta planteada no concurre el supuesto indicado precedentemente, procede abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

# Reclamación de Derechos

**Dictamen N° 1.447:** Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante esta Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere ese estatuto, dentro del plazo de diez días hábiles, contado desde que se tuvo conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que se reclama. Ahora bien, teniendo en cuenta que la interesada fue notificada del decreto de la especie el 20 de noviembre de 2011, y que aquella ha recurrido ante este Órgano de Control el 7 de diciembre de 2012, esto es, una vez vencido con creces el plazo de diez días hábiles contado desde que tomó conocimiento del acto en contra del cual reclama, cumple con informar que su presentación ha sido formulada extemporáneamente acorde con lo previsto en el citado artículo 156 (aplica criterio contenido, entre otros, en el dictamen N° 48.519, de 2007, de este origen).

# Reclamación de Derechos

Corte suprema: 673-2011: Es condición de toda acción jurisdiccional es la existencia de un interés para accionar, ante esto, los jueces, de la instancia deben desechar una acción de nulidad de derecho publico, si el demandante no denuncia conculcación de un derecho subjetivo ni esgrime un interés legitimo que permita entender que pudo ser directamente el afectado.



Es procedente que la cgr de respuesta a solicitud de asociación gremial que no esta firmada por los asociados?

45438 de2015

NO.

Si bien las asociaciones cuentan con atribuciones para representar a sus asociados, ellos deben pedir expresamente su intervención acompañando la solicitud.

## Plazos no fatales

**N° 7.626 Fecha:30-I-2014:** En ese contexto, y en relación a la fecha a contar de la cual correspondió que el municipio efectuara el aludido traspaso, conviene aclarar que, salvo disposición legal expresa en contrario, **los plazos no son fatales para la Administración, ni su vencimiento implica la caducidad o invalidación del acto respectivo** (aplica criterio contenido en el dictamen N° 45.312, de 2013).

# OBLIGACIONES DEL FUNCIONARIO

# Art. 58 – Ley 18.883

- a) Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación;
- b) Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la municipalidad y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan;
- c) Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la municipalidad;

## Art. 58 – Ley 18.883

- d) Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquica
- e) Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente;
- f) Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;
- g) Observar estrictamente el principio de la probidad administrativa regulado por la ley Nº 18.575 y demás disposiciones especiales

# Art. 58 – Ley 18.883

- h) Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales;
- i) Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo;
- j) Proporcionar con fidelidad y precisión los datos que la municipalidad le requiera relativos a situaciones personales o de familia, cuando ello sea de interés para la municipalidad, debiendo ésta guardar debida reserva de los mismos;

# Obligaciones

- k) Denunciar ante el Ministerio Público, o ante la policía si no hubiere fiscalía en la comuna en que tiene su sede la municipalidad, con la debida prontitud, los Crímenes o simples delitos y al alcalde los hechos de carácter irregular o las faltas al principio de probidad de que tome conocimiento;
- l) Rendir fianza cuando en razón de su cargo tenga la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, y
- m) Justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se le formulen con publicidad, dentro del plazo que éste le fije, atendidas las circunstancias del caso.



**N° 25.476 Fecha: 02-V-2012:** Se ha dirigido a este Ente de Control la Secretaria General de la Corporación Municipal de Educación y Salud de Peñalolén, solicitando un pronunciamiento que aclare si los trabajadores de dicha corporación que tienen a su cargo la administración de fondos fijos y la conducción de vehículos -en particular, de aquellos que son arrendados- deben rendir las fianzas reguladas en los artículos 68 de la ley N° 10.336 y 7° del decreto ley N° 799, de 1974. Lo anterior, por cuanto, a su juicio, existiría una divergencia entre los criterios sostenidos en los dictámenes Nos 29.532, de 2001 y 45.768, de 2007, en relación con la materia.

Sobre el particular, cabe señalar, en primer término, que, según lo dispone el artículo 68 de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de esta Entidad Fiscalizadora, todo funcionario que tenga a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o bienes del Estado, de cualquiera naturaleza, deberá rendir una caución para asegurar el correcto cumplimiento de sus deberes u obligaciones.

toda persona que sea autorizada para conducir, en forma habitual, vehículos estatales y todo aquél a quien se asigne el uso permanente de estos vehículos y tome a su cargo, asimismo, la conducción habitual de ellos, deberá rendir una caución equivalente al sueldo de un año.

Ahora bien, tratándose de vehículos de propiedad de la corporación, por aplicación del criterio antes consignado, no procede la rendición de la aludida fianza. En tanto, en el caso de vehículos que las municipalidades les hayan entregado en comodato u otro título no traslativo de dominio, y dado que estos conservan su calidad de bienes municipales, quedan afectos a las normas del citado decreto ley N° 799, de 1974, que les sean pertinentes (aplica criterio contenido en el dictamen N° 29.532, de 2001).

En consecuencia, y según ha concluido la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida en el citado dictamen N° 29.532, de 2001, la obligación de rendir la referida caución, también es exigible en el caso de las personas que, no obstante no investir la calidad de funcionarios públicos, tienen o podrían tomar bajo su cuidado bienes estatales de aquellos que se regulan en el mencionado decreto ley N° 799, de 1974, situación en la que precisamente se encuentran los empleados de las corporaciones municipales que conducen habitualmente vehículos pertenecientes al respectivo municipio.

Por último, y en lo que dice relación con los choferes dependientes de las aludidas corporaciones municipales, que prestan sus servicios en forma habitual conduciendo vehículos arrendados por estas, aquellos no se encuentran obligados a rendir la caución contemplada en el aludido artículo 7° del decreto ley N° 799, de 1974, ya que dichos móviles no revisten el carácter de bienes públicos.


# FIANZA

fianza aps.pdf - Adobe Reader

Archivo Edición Ver Documento Herramientas Ventana Ayuda

No hay selección

1 / 4 139% Buscar



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
DIVISIÓN DE AUDITORÍA ADMINISTRATIVA  
ÁREA SALUD

DAA N° 3.177/2015

**CONFIDENCIAL**

COMUNICA RESULTADOS DE AUDITORÍA  
REALIZADA AL PAGO, RECEPCIÓN,  
DISTRIBUCIÓN Y ENTREGA DE LA VACUNA  
CONTRA EL VIRUS DEL PAPILOMA  
HUMANO, EN LA SUBSECRETARÍA DE  
SALUD PÚBLICA.

SANTIAGO, 21.OCT.15 \*083695

Con motivo de la auditoría efectuada por esta  
Contraloría General a la Subsecretaría de Salud Pública, en adelante SUBSAL, sobre

12:31  
10-04-2017

manual individual que permanecerá en el establecimiento ejecutor, consignando todos los elementos de la trazabilidad de la vacuna.

### 3. Omisión de póliza de fidelidad funcionaria...

Se constató que la Enfermera a cargo del PNI y la Técnico de Nivel Superior, TENS, del CESFAM Apoquindo, no rinden póliza de fidelidad funcionaria, lo cual trasgrede lo dispuesto en el artículo 68 de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, que establece que todo funcionario que tenga a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o bienes del Estado, de cualquier naturaleza, debe rendir una caución para asegurar el correcto cumplimiento de sus deberes u obligaciones (aplica dictámenes N°s 56.001 de 2008 y 25.476, de 2012, ambos de este Órgano de Control).

Tabla 1 : Funcionarias del CESFAM Apoquindo, encargadas de la custodia, administración de las vacunas VPH que no rinde la póliza de fianza de fidelidad funcionaria.

FUNCIONARIOS	RUT	FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA
Patricia Huichulef Jiménez	8.930.412-1	Enfermera Unidades de Apoyo
Lucrecia Ávila Orellana	7.076.801-1	Técnico de nivel superior en Enfermería

Fuente: Resultado de la toma de inventario efectuada en el CESFAM Apoquindo.

Cabe hacer presente que la falta de la póliza fue verificada, además, en el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado, SIAPER, de esta Contraloría General.



N° 56.001 Fecha: 26-XI-2008

Se ha dirigido a esta Contraloría General, el señor Fabián Ponce Núñez, en su calidad de secretario de la Asociación de Funcionarios del Instituto Nacional del Tórax, para solicitar un pronunciamiento que determine la legalidad de la obligación de rendir fianza de fidelidad funcionaria, impuesta a los servidores con cargos administrativos de la unidad de Bodega, dependiente del servicio de Abastecimiento, por los bienes que tienen a su cargo.

# CALIFICACIONES



N° 1.904 - 17-01-2002: notificado de la aplicación de una anotación de demérito en su hoja de vida, a través de la Jefe de Personal, por haber entregado información a un concejal respecto de materias que no son de su competencia ni función.

Sobre el particular, cabe señalar que según lo dispuesto en los artículos 40 y 41 de Ley N° 18.883, en lo que interesa, las anotaciones de demérito serán realizadas por la unidad encargada de personal a petición escrita del jefe directo del funcionario, pudiendo este último solicitar que se efectúen las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes.

Decreto N° 1.228 de 1992, de Interior— Reglamento de Calificaciones del Personal Municipal— en su artículo 8°, establece un procedimiento reglado conforme al cual se deben ordenar las anotaciones de mérito y de demérito. El jefe directo deberá notificar por escrito al funcionario acerca del contenido y circunstancia de la conducta que da origen a la anotación, dentro del plazo de cinco días de ocurrida.

dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la correspondiente notificación, solicitar que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurren en cada caso, debiendo emitirse la orden de anotación dentro de los cinco días que sigan al cumplimiento de los plazos consignados.

En este contexto, cabe concluir que ha expirado el término legal de 5 días, que le asistía al recurrente para solicitar a la Autoridad Edilicia dejar sin efecto la medida en comento, toda vez que consta que aquélla le fue notificada el 23 de julio de 2001, dado lo cual resulta del todo extemporáneo deducir en esta oportunidad, una apelación de esa naturaleza.

No obstante lo anterior, en relación con los reclamos por anotaciones de demérito que pueden ser interpuestos ante este Organismo de Control, es dable señalar que sólo se pueden impugnar ante esta Contraloría General las anotaciones de demérito dispuestas en contra de los funcionarios, una vez notificados del fallo de la apelación a su calificación, aplicándose el plazo establecido en el artículo 156 de Ley N° 18.883, ello porque las aludidas anotaciones y las solicitudes de que éstas sean objeto forman parte del procedimiento de evaluación anual del desempeño de cada servidor. (Aplica criterio contenido en Dictamen N° 36.651 de 2001).



- **Si tengo fuero maternal...**
- **Me protege por dos listas 3....**

N° 17.337 Fecha: 04-III-2015: Ahora bien, en cuanto a encontrarse con fuero maternal al momento de su cese, es dable expresar que en conformidad al criterio sostenido en los dictámenes Nos 46.170, de 2011 y 32.461, de 2013, de esta procedencia, los ceses que dispone la ley operan con prescindencia de las normas de inamovilidad en el empleo contenidas en textos estatutarios y en otros preceptos legales, generales o especiales, puesto que dichas disposiciones dicen relación con la eventual facultad de la autoridad de poner término a las funciones, pero no tienen cabida en las situaciones en que el alejamiento se origine en un imperativo legal, como ocurrió con la desvinculación de la señora Hernández Vidal, motivo por el cual se desestima el reclamo de esta última.

- Y QUE PASA CON LA SALUD INCOMPATIBLE...

N° 67.947 Fecha: 15-XI-2010: En este contexto, atendida la normativa citada, es dable manifestar que la recurrente se encontraría protegida por el fuero de que se trata, toda vez que la causal de desvinculación laboral invocada por la autoridad, esto es, declaración de vacancia por salud incompatible, no obedece al cumplimiento de un mandato legal, sino que constituye el ejercicio de una facultad discrecional que el artículo 151 de la aludida ley N° 18.834 le confiere, pues la sola circunstancia del otorgamiento de esos permisos médicos en los términos fijados en ese precepto estatutario, no implica que deba necesariamente declararse la vacancia de la plaza.

**Como se paga el merito...nivel 15 o del funcionario, osea si es nivel 2, pago por ese nivel?**

## **NINGUNA DE LAS OPCIONES**

**Dictamen N° 3.446 Fecha: 01-II-2017:** Asimismo, resulta útil indicar que, de acuerdo al criterio contenido en el dictamen N° 14.532, de 2002, es condición para impetrar el pago del beneficio que el desempeño del funcionario lo haga acreedor a formar parte del 35% mejor evaluado, dentro del período calificadorio comprendido entre el 1 de septiembre y el 31 de agosto del año anterior a aquél en que este debe pagarse. En este mismo sentido, cabe agregar que de acuerdo al mensaje del ejecutivo N° 2-335, de fecha 22 de mayo de 1997, para efectos del proyecto de la ley N° 19.607, que incorporó el artículo 30 bis a la ley N° 19.378, se indicó que el monto anual de la asignación en cuestión **ascendería a un determinado monto del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el beneficiario** y que su duración sería por el período de un año, mientras se encuentre vigente la calificación correspondiente.

**Ord. 271/12 – 20/1/2000:** Según el texto de las disposiciones transcritas se desprende, en primer lugar, que el monto mensual de la Asignación Anual de Mérito se determina **según los porcentajes calculados sobre el sueldo base mínimo nacional de la respectiva categoría**, a la que pertenezca el funcionario que eventualmente tenga derecho a dicho beneficio.

44766 de Contraloría General de la República, de 4 de Junio de 2015

Como cuestión previa, cabe precisar que de acuerdo a lo contemplado en el artículo 63, inciso segundo, del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, que Aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone que “Todos los funcionarios que tengan a lo menos seis meses de desempeño continuo o discontinuo en el período serán calificados. Quienes no reciban calificación mantendrán en el período la calificación anterior”.

Al respecto, esta Contraloría General a través de su jurisprudencia administrativa contenida en el dictamen N° 58.863, de 2011, entre otros, ha manifestado que **todos los funcionarios de la dotación de salud municipal deben ser calificados anualmente**, a fin de evaluar su desempeño y sus aptitudes en el cargo y, excepcionalmente, no lo serán, en la eventualidad que se ausenten de sus labores, por más de seis meses durante el período que comprende la calificación.

Asimismo, cabe indicar que según lo manifestado por la jurisprudencia de este Órgano de Control, contenida, entre otros, en el dictamen N° 52.603, de 2008, **las anotaciones de demérito o sanciones administrativas constituyen solo un antecedente para que la comisión de calificación adopte su acuerdo, por lo que su ausencia no obliga a evaluar en una determinada lista o a asignarle cierto puntaje al funcionario de que se trate**

N° 70.287 Fecha: 27-IX-2016: En síntesis, el recurrente sostiene que no comparte el argumento entregado por la comisión calificadora para disminuir su puntaje en el factor competencia, subfactor eficiencia, el que evalúa la capacidad de realizar labores y tareas encomendadas en forma oportuna y con la mínima inversión de recursos; que debió considerarse que no ha tenido ninguna anotación ni reclamo en su hoja de vida, que ha sido calificado con la nota máxima en los últimos ocho períodos; que el procedimiento de que se trata no cumplió con los plazos establecidos al efecto, además de haber integrado el referido órgano colegiado, una servidora del mismo consultorio en el que labora, lo que no le parece imparcial.

el dictamen N° 29.562, de 2016, las referidas notas constituyen solo uno de los antecedentes que se debe considerar para los efectos de la evaluación, por lo que su concurrencia u omisión no obligan a ubicar a un servidor en una determinada lista o asignarle cierto puntaje.

Lo mismo ocurre con la evaluación de los períodos anteriores, respecto de lo cual, el dictamen N° 31.387, de 2013, entre otros, ha precisado que la circunstancia de que un servidor haya sido evaluado antes de una determinada forma, no constituye un impedimento para que, posteriormente, pueda ser valorado de otra manera, atendido que cada lapso a considerar es distinto e independiente del anterior, de modo que la calificación asignada compete estrictamente a las labores ejecutadas durante ese tiempo.

De esta manera, entonces, y considerando que las situaciones por las que se alega no constituyen vicios que afecten la validez del proceso calificadorio de la especie, corresponde desestimar la presentación del interesado a su respecto.

## ORD. N° 2020/121

De ello se desprende, en primer lugar, que en salud primaria, los integrantes de la comisión correspondiente al profesional del área de la salud que preside aquella y el director de establecimiento o su delegado, siempre deberán concurrir y estar presente durante la actuación de la comisión y, para el evento de existir impedimento para su participación, a través del mismo mecanismo de designación que contempla el artículo 44 debe realizarse la sustitución de estos dos miembros.

En el caso de los integrantes elegidos por los funcionarios, para el evento de existir impedimento bien puede recurrirse a la norma supletoria más arriba señalada o elegir en el mismo acto eleccionario a miembros suplentes y, en cualquier caso, tales circunstancias deben estar establecidas en el respectivo reglamento municipal, como se dispone en el inciso final de los artículos 44 de la ley 19.378 y 61 de Reglamento, respectivamente.

De consiguiente, la comisión de calificación que contempla la ley 19.378, debe integrarse y cumplir su cometido con un número de cuatro funcionarios y, de existir impedimento de uno o de alguno de sus miembros, serán sustituidos de la manera señalada en esta parte del informe.

4) Respecto de la cuarta consulta, cabe consignar que la ley 19.378 y su reglamento no contempla la posibilidad de que las asociaciones de funcionarios designen un representante en la comisión de calificación con derecho a voz.



## **Dictamen nº 32394 de 3 de Mayo de 2016:**

Si falta de calificación de funcionaria durante el período 2012-2013 no se ha basado en una causa legal, municipalidad debe proceder a evaluarla en el más breve plazo.

En caso contrario, corresponde considerar la del período anterior.

Dictamen nº 35556, de 13 de Mayo de 2016: Acuerdo de la comisión que se limita a rebajar notas asignadas en la precalificación y se expresa en términos generales, sin hacer referencia a cada subfactor, no se encuentra debidamente fundamentado.

**ORD. N°3800/65:** La competencia de la Dirección del Trabajo en los procesos calificadorios del personal afecto la ley 19.378 comprende exclusivamente el control de legalidad formal de dicho procedimiento, y excluye la modificación de aspectos relacionados con las consideraciones de fondo que sirven de base a los puntajes asignados a cada factor a evaluar del desempeño del funcionario, por tratarse de una cuestión de hecho que requiere de ponderación y prueba, materia que en caso de controversia debe ser dilucidada por los Tribunales de Justicia.

**20-jul-2016**

## Sentencia nº C1064-13, de Consejo de Transparencia de 8 de Noviembre de 2013

Que, como cuestión previa, cabe tener presente lo resuelto por este Consejo en las decisiones recaídas en los amparos Roles A47-09, A58-09, A95-09, A327-09, entre otras, según las cuales, atendida la condición que poseen, la esfera de privacidad del personal que trabaja para la Administración del Estado y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa es más reducida que la del resto de las personas –que se encuentran en una situación diversa–, en virtud, precisamente, de las funciones que aquéllos ejercen. En consecuencia, este Consejo ha razonado que los antecedentes referidos al vínculo contractual, desempeño, calificaciones y remuneraciones de los funcionarios de la Administración del Estado constituyen información pública, atendida la naturaleza de la función en cuyo contexto se generan. Así ha fallado este Consejo, por ej., en las decisiones recaídas en los amparos Roles C203-10, C1101-11, C126-09 y C1727-11.

# Calificaciones

## Ley 18.695

Art. 43: El desempeño deficiente y el incumplimiento de obligaciones deberá acreditarse en las calificaciones correspondientes o mediante investigación o sumario administrativo.

Art. 45.- Para los efectos de la calificación del desempeño de los funcionarios municipales, se establecerá un procedimiento de carácter general, que asegure su objetividad e imparcialidad. Además, se llevará una hoja de vida por cada funcionario, en la cual se anotarán sus méritos y deficiencias.

La calificación se considerará para el ascenso, cesación en el empleo y para los estímulos al funcionario, en la forma que establezca la ley.

# Calificaciones

## Que es la calificación?

Es el medio a través del cual la entidad administradora evalúa el desempeño de la dotación de Salud en atención a toda su actividad profesional y personal.

Las calificaciones, van en directa relación con el merito, que la ley lo define como la evaluación positiva que el desempeño del funcionario haga la comisión de calificación comunal.

# Calificaciones - Objetivos

- ▶ evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario
- ▶ determinar el derecho a percibir asignación de mérito
- ▶ servir de base para poner término a la relación laboral
- ▶ ponderar la contribución del trabajador al logro de las metas, planes y programas
- ▶ calidad de los servicios y grado de satisfacción de los usuarios del respectivo establecimiento.

# Calificaciones

- ▶ Deber de la entidad administradora:

- ▶ Velar por la aplicación de procedimientos objetivos y transparentes de evaluación del desempeño, de modo que este proceso sea una instancia de formación y refuerzo positivo de las conductas meritorias y de rectificación de desempeños insatisfactorios.

- ▶ Para esto tienes herramientas:

- ▶ dictación de instructivos o reglamentos internos complementarios del presente reglamento que lleven a la aplicación de metodologías apropiadas que aseguren la objetividad del sistema, y disponer el diseño de instrumentos que acompañen cada etapa del proceso



# Calificaciones

Que comprende?:

1. La precalificación realizada por el jefe directo
2. la calificación efectuada por la Comisión de Calificación
3. la apelación que se deduzca ante el Alcalde.

# Calificaciones

- ▶ La precalificación es la evaluación previa realizada por **el jefe directo del funcionario**. Ella no se expresará en puntaje sino que consistirá en un informe escrito que contendrá las evaluaciones cualitativas de los factores y subfactores, mediante conceptos del desempeño funcionario.
- ▶ En cada periodo deberá haber, **a lo menos, dos precalificaciones** conceptuales, las que deberán considerar las anotaciones de mérito y demérito que constan en la hoja funcionaria.
- ▶ La calificación es la evaluación realizada por la Comisión de Calificación o por el Alcalde cuando corresponda. Ella deberá hacerse teniendo como base los diferentes elementos que se establezcan en el reglamento municipal.

**95648 2 de Diciembre de 2015** Enseguida, en lo concerniente a la falta de notificación de las precalificaciones, es dable señalar que, si bien de los antecedentes tenidos a la vista **no consta que dicha actuación se haya verificado, no existe norma legal que disponga la obligación de efectuarla**, de manera tal que, como han concluido, entre otros, los dictámenes N°s. 32.490, de 2001; y 31.392, de 2012, de este Organismo de Control, dicha diligencia solo puede sustentarse en una determinación de la autoridad respectiva, en cuanto a propender a la transparencia del proceso calificadorio, por lo que su omisión no lo invalida.

# ORD. N°3179 25 de Junio de 2015.

Ello, con el objeto de que aquél pueda enmendar su comportamiento laboral en el siguiente período, especialmente en aquellos aspectos que le han significado una disminución en su evaluación y, además, con el fin de que pueda asumir adecuadamente su defensa por la vía de interponer los recursos que le franquea la ley para impugnar su calificación y no quede, en caso contrario, en la indefensión.

En efecto, la falta de fundamento del acuerdo de la Comisión de Calificación en comento, implica un vicio de procedimiento, dado que no se expresan en dicho documento las razones y circunstancias precisas y objetivas que causaron la rebaja de las notas de la ex funcionaria xxxxxx durante su proceso calificadorio 2013-2014.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúmpleme informar a Ud. que no se ajusta a derecho el proceso calificadorio correspondiente al período 2013-2014 de xxxxx Corporación

**N° 48.316 Fecha: 30-VI-2014:** Al respecto, es útil manifestar que para que la comisión de calificación pueda cumplir cabalmente su función evaluadora, debe contar con los conceptos, notas y antecedentes contenidos en las dos precalificaciones que, en su oportunidad, **hayan sido efectuadas por el jefe directo del servidor, de modo que la circunstancia de omitirse una de ellas,** configura un vicio del procedimiento que corresponde enmendar (aplica dictámenes N°s. 25.050 y 25.940, ambos de 2001).

En consecuencia, y atendido que no consta que se hayan realizado las dos precalificaciones a que alude el indicado artículo 59, inciso quinto, del decreto N° 1.889, de 1995, cabe acoger el reclamo de la interesada, debiendo ese municipio retrotraer el proceso en estudio, a la etapa en que el respectivo jefe directo emita aquella relativa al tiempo no evaluado, con el fin de que la comisión de calificación adopte un nuevo acuerdo, y con su mérito, afine el procedimiento de que se trata, informando de ello a esta Entidad Fiscalizadora dentro del plazo de quince días hábiles, contado desde la recepción del presente pronunciamiento.

# Calificaciones

**N° 61.399:** el proceso calificadorio previsto en la ley 19378, estatuto de la atención primaria de salud municipal, debe ser aplicable **tanto a los funcionarios contratados a plazo fijo como aquellos contratados indefinidamente,** siempre que en el respectivo periodo, se hayan desempeñado continua o discontinuamente, a lo menos, durante seis meses, pues de lo contrario, mantendrán la calificación anterior, conforme lo dispone el artículo 63 inciso segundo del decreto 1889/95, del ministerio de salud, reglamento de la ley citada. lo anterior, porque tales normas no hacen distinción alguna respecto a la calidad del funcionario.

# Que pasa con la responsabilidad administrativa:

Las sanciones aplicadas al funcionario como resultado de una investigación sumario o sumario administrativo, así como las anotaciones de demérito, solo podrán ser consideradas para la calificación del período respectivo

**Dictamen nº 95648 - 2 de Diciembre de 2015**

Precisado lo anterior, y en cuanto a la omisión de dejar constancia en la hoja de vida de la recurrente de la anotación de mérito solicitada por un médico del citado Servicio de Atención Primaria de Urgencia, cumple con manifestar que la decisión de efectuar el señalado registro constituye una cuestión cuya determinación compete a la Administración activa, dentro del ámbito de sus atribuciones, por lo que, en consecuencia, el actuar de la aludida servidora no infringió el ordenamiento jurídico, toda vez que no se encontraba en el imperativo de realizar dicho reconocimiento escrito en favor de la señora González Silva.



# Calificaciones - Listas

- ▶ Los funcionarios serán ubicados en alguna de las listas de calificación de acuerdo al puntaje obtenido en el respectivo proceso.
- ▶ Existirán 4 listas: lista 1, lista 2, lista 3 y lista 4.
- ▶ El reglamento de calificaciones de la entidad administradora determinará los puntajes que corresponden a cada una de ellas.
- ▶ Para los efectos del artículo 48, letra f) de la Ley N° 19.378, se entenderá que la lista 3 corresponde a la lista Condicional y la lista 4, a la d Eliminación

# Calificaciones - Comisión

1. Un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta.
2. El director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante
3. Dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación
4. ?

# Calificaciones

## ► Miembro número 4:

La ley supletoria del régimen jurídico de la atención primaria de la salud municipal, en su artículo n° 3, inciso final expresa lo siguiente: *“La asociación de funcionarios de la Municipalidad con mayor representación, tendrá derecho a designar a un delegado que solo podrá participar con derecho a voz”*

**N° 21.360** la junta calificadora sólo puede integrarse por aquellas personas previstas en el artículo 44 de la ley 19.378, entre las cuales no figura ningún representante de la asociación de funcionarios, como se indica en el artículo 26 del reglamento en comento.

## **N° 45.591 Fecha: 05-XII-2001**

Solicita un pronunciamiento que precise si un director de esa organización gremial puede formar parte de la Comisión de Calificaciones, al ser elegido por los pares de su categoría.

la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, tampoco contiene norma alguna que impida, inhabilite o, en definitiva, limite la participación o actuación de los dirigentes gremiales en algún tipo de comisión calificadora, en razón de ostentar dicha calidad.

En este orden de ideas, cabe advertir que la actuación de los funcionarios de la salud de que se trata, como integrantes de las Comisiones Calificadoras, constituye, por una parte, el ejercicio de un derecho reconocido en favor de los calificados, tanto por la Ley N° 19.378, como por su reglamento y, por otra, una obligación del servidor respecto de quien sus pares han estimado idóneo para tales fines.

En este contexto, no se divisa inconveniente legal alguno para que aquellos funcionarios de atención primaria de salud que poseen la calidad de dirigentes gremiales, integren la respectiva Comisión Calificadora.

# ORD. N°0865/011

- 1.- Por la expresión "persona" que utiliza el artículo 44 de la Ley 19.378 debe entenderse aquella que sea designada por el jefe superior de la entidad y que pertenezca a la respectiva Corporación Municipal.
- 2.- Para los efectos del pago de la asignación de mérito los directores de Centros de Salud deben ser incorporados en la categoría que corresponda determinada en los artículos 5º de la Ley 19.378 y 8º del Decreto N° 1.889.
- 3.- El Secretario General de una Corporación Municipal puede ser considerado como jefe superior de ésta si es la única autoridad superior de la respectiva entidad y siempre que corresponda al cargo de mayor rango dentro de la misma.

## jefe de sector - ORD. N°3013/057

Sobre el particular, efectivamente el legislador de la ley 19.378 no ha definido la expresión "jefe directo" tantas veces aludida, razón por la cual la Dirección del Trabajo mediante dictamen N°271/12, de 20.01.2000, **ha resuelto que jefe directo es la persona superior o cabeza de un cuerpo u oficio en línea recta, entendido ello como dirección, esto es, la acción o efecto de dirigir grupo, establecimiento, o tareas y actividades.**

Pero también es efectivo que los Servicios del Trabajo, a través del dictamen N°827/14, de 05.03.2007, han resuelto que los "jefes de Sector" o "Jefes de Equipo de Salud", que actúan en el marco de la Reforma Sanitaria implementada por el Ministerio de Salud, no pueden precalificar ni calificar al personal regido por la ley 19.378, porque los cargos meramente instrumentales de los Programas de Salud implementados por el Ministerio del ramo, no sustituyen ni se superponen a los cargos o funciones permanentes de salud primaria municipal.

En ese contexto, la aplicación de ambos pronunciamientos, lejos de producir una confusión en su aplicación práctica, más bien aclaran que jefe directo es aquel señalado en el primero de los pronunciamientos aludidos y que la nomenclatura de jefatura utilizada en el marco de la reforma sanitaria por el Ministerio del ramo no pertenece a la estructura de salud primaria, según se precisa en último dictamen citado.

# ord. nº3013/057

Lo anterior implica que los denominados "Jefe de Sector" comprendidos en la nomenclatura utilizada por la entidad administradora ocurrente, les es aplicable la doctrina administrativa que precisa el sentido y alcance de la expresión "jefe directo", utilizada en el régimen de calificaciones del personal de salud primaria municipal, porque los "Jefes de Sector" de la entidad ocurrente dirigen los equipos de cabecera de las atenciones de salud destinadas a la familia o ciclo vital, como prefiere llamarlos el consultante, pero que no son dependientes de ningún programa de salud en particular, en cuyo caso, no reconocen una categoría ni un nivel en particular dentro de la estructura de la entidad administradora donde se desempeñan.

En ese contexto, cabe señalar que para la suscrita los denominados "Jefes de Sector" podrán realizar las precalificaciones del personal de salud primaria si, en su caso, al inicio del período de calificaciones, la entidad respectiva informó a los funcionarios que aquellos eran la persona específica que ejerce las funciones de su jefe directo, y que para realizarlas cumplen con la obligación de conocer los contenidos y requerimientos del proceso, los reglamentos y manuales de procedimiento, como se desprende de los incisos tercero y cuarto del artículo 59 del decreto Nº1.889 en estudio, teniendo presente que las precalificaciones no se expresan en puntajes sino que consisten en un informe escrito del desempeño funcionario, según lo establece el citado inciso cuarto.

De esta manera, debe tenerse por complementado el dictamen Nº827/ 14, de 05.03.2007, en el sentido de que los "jefe directo" que refiere la ley del ramo, pueden precalificar al personal de salud primaria cuando en el ámbito de las funciones de salud primaria municipal, los cargos o funciones de jefatura pertenecen a funciones permanentes de la entidad administradora respectiva, como se desprende de los artículos 59, 60 y 61 del decreto Nº1.889 tantas veces citado.

**ORD. Nº 2373/132**

**El director de establecimiento de atención primaria de salud municipal sujeto a contrato a plazo fijo, puede integrar la Comisión de Calificación**



# Calificaciones

Los acuerdos de la comisión se adoptarán con la asistencia de la mayoría de sus miembros; en caso de empate, éste será dirimido por quien la presida.

Los integrantes de la comisión de calificación serán evaluados por la propia comisión, con exclusión del afectado. Sin embargo, el director del establecimiento será calificado por su superior jerárquico.

# Calificaciones – Dictamen n °4043 de 1997

En las municipalidades que administren directamente esos establecimientos, entre los cuales se encuentran las postas rurales, los mismos deben estar a cargo de un director que reúna los requisitos exigidos por la ley.

En el evento de no contarse con ellos hay que designarlos mediante concurso publico de antecedentes y si no resulta posible nombrarlos del modo reseñado será necesario contratarlos a plazo fijo, hasta que no se provean los cargos en forma definitiva. circunstancia de que un servidor este contratado a plazo fijo en una dotación no impide que forme parte de la comisión evaluadora de que se trata, pues ni la ley ni el reglamento distinguen respecto a la calidad que ha de tener el integrante.

cuando en el establecimiento existan solamente uno o dos empleados de la misma actividad o profesión a calificar, los trabajadores respectivos tienen que ser evaluados por el alcalde, quien debe fundamentar su decisión. lo anterior, por imposibilidad material de que lo efectuó la comisión correspondiente

**Dictamen nº 43769 de 2 de Junio de 2015:** el dictamen N° 2.591, de 2002, entre otros, que si bien la regla general es que todos los funcionarios sean evaluados por la comisión de calificación, existen situaciones en que ello le concierne al director del departamento de salud o al alcalde.

Al respecto, el referido pronunciamiento resolvió que mientras al director del departamento de salud le incumbe calificar al jefe de un establecimiento de dicha área, el alcalde solo puede tener una **intervención excepcionalísima** en las evaluaciones del personal de atención primaria y, por ende, la única oportunidad en que podría evaluar a algún empleado, es justamente cuando no sea factible constituir el aludido órgano colegiado en la forma que previene la ley

## **Dictamen nº 43769 de 2 de Junio de 2015**

Ello ocurriría, precisamente, cuando se trate de la calificación del director de salud municipal, toda vez que tal como lo ha precisado esta Entidad de Control en el dictamen N° 6.233, de 2010, entre otros, el objetivo del sistema de calificaciones es evaluar el desempeño y las aptitudes de cada funcionario, el que se caracteriza, en lo que interesa, porque la evaluación es efectuada por los superiores jerárquicos respecto del personal de su dependencia. Así, en la especie, no resulta posible conformar el anotado ente colegiado, de acuerdo a lo previsto en el artículo 44 de la citada ley N° 19.378, ya que los empleados a que alude dicho precepto dependen del jefe del departamento de salud, procediendo entonces que sea el alcalde quien deba calificarlo.

Clarificado lo anterior, y en lo que respecta a haberse omitido realizar las precalificaciones del señor Moreno Chuecas, cabe indicar que según lo señalado en los dictámenes N°s. 25.406 y 54.639, ambos de 2012, dichos documentos constituyen solo un antecedente, no siendo vinculantes para quien debe calificar, **por lo que su omisión no vicia el proceso**

# Dictamen nº 43769

de acuerdo a lo previsto 13 ley N° 19.880, el vicio de procedimiento solo afecta la validez del acto cuando recae en requisito esencial del mismo, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y genera perjuicio al interesado, elemento este último que no se observa en la especie, ya que dicha inadvertencia tampoco ha producido un menoscabo al evaluado (dictámenes N°s. 68.053, de 2013, y 52.154, de 2014).

en lo que se refiere a la actuación del alcalde en la calificación y apelación del cumple con indicar que de acuerdo al criterio contenido en los dictámenes N°s. 20.714, de 2001, aquel funcionario que intervino en una etapa del proceso calificadorio, debe abstenerse de participar en la siguiente, en resguardo del principio de la doble instancia que debe existir en toda evaluación.

**Dictamen nº 43769 de 2 de Junio de 2015:** Así, teniendo en cuenta que es el alcalde quien debe calificar al jefe del departamento de salud comunal, corresponde que aquél se inhiba de conocer de la apelación deducida, siendo su subrogante quien resuelva la acción que al efecto se deduzca (aplica criterio contenido en el dictamen N° 35.475, de 2011).

# Dictamen nº 43769

Además, de los antecedentes acompañados no consta que la evaluación efectuada por la máxima jefatura comunal se encuentre fundamentada en los términos a que aluden los dictámenes N°s. 37.887, de 1995; 12.210, de 1999; y, 32.842, de 2009, esto es, que en ella se hayan expresado las situaciones y consideraciones que llevaron a asignarle determinada calificación, de modo que permitan al servidor mejorar su desempeño, y así también justificar el pertinente recurso de apelación, ya que dicha autoridad se limitó a consignar las notas otorgadas al afectado.

En mérito de lo expuesto, el municipio debe retrotraer el proceso de calificación, en lo que se refiere al señor Moreno Chuecas, al estado en que se lleve a cabo una nueva evaluación, esta vez fundada, de cuyo resultado informará a la Contraloría Regional del Bío-Bío dentro del plazo de 20 días hábiles, contado desde la recepción del presente oficio.

# Dictamen nº 43769

Finalmente, en lo que se refiere al retraso en la realización de las calificaciones, cumple con señalar que según lo ha resuelto la jurisprudencia de este Organismo Superior de Control contenida, entre otros, en el dictamen N° 33.180, de 2010, las actuaciones municipales practicadas fuera del período legal previsto para su ejecución, son plenamente eficaces y su retraso no constituye un vicio que afecte la validez del respectivo proceso, ya que no tienen el carácter de esenciales, lo que no obsta a que la autoridad edilicia deba acatar los plazos contemplados en la normativa pertinente y determinar la responsabilidad administrativa que pueda asistirle a quienes debieron velar por su cumplimiento. Transcríbese al señor Carlos Moreno Chuecas y a la Contraloría Regional del Bío-Bío. Saluda atentamente a Ud. Patricia Arriagada Villouta

**N° 56.260 Fecha: 1-VIII-2016:** ...funcionaria de la Municipalidad de El Bosque, no le habría sido notificada la resolución que se pronunció sobre su apelación, y que la junta calificadora al evaluarla se apartó de la precalificación realizada por sus jefaturas directas.

Sobre el particular, conviene recordar que esta Entidad Fiscalizadora solo se halla facultada para pronunciarse sobre un proceso calificadorio, cuando en él se hubiere incurrido en algún vicio de procedimiento que implique una infracción legal o reglamentaria, **pero no acerca del fondo de las consideraciones y apreciaciones vertidas sobre el empleado, puesto que ellos es de competencia exclusiva de las autoridades y órganos evaluadores de la municipalidad**, en las instancias que dispone la respectiva normativa (aplica dictamen N° 35.801, de 2016).

...la comisión de calificación adoptará sus resoluciones teniendo en consideración necesariamente la precalificación del funcionario hecha por su jefe directo, la que consistirá en una evaluación cualitativa de su desempeño.

En relación con ello, el dictamen N° 65.672, de 2014, entre otros, ha precisado que las juntas calificadoras están dotadas de amplias facultades en lo que se refiere a la evaluación de los servidores, y que el informe del precalificador solo constituye uno de los elementos de análisis de que disponen dichos cuerpos colegiados para realizar su labor, el cual no tiene el carácter de vinculante, encontrándose habilitadas, en consecuencia, para asignar notas diversas a las contenidas en aquel instrumento.

De esta manera, entonces, si bien los acuerdos de la respectiva comisión deben ser adoptados teniendo en cuenta la precalificación, ello no implica que tales elementos sean vinculantes u obligatorios para ese cuerpo colegiado, como parece entender la interesada.

En el mérito de lo expuesto, se desestima la reclamación de la señora Patricia Normandin Urzúa.



# Calificaciones

- ▶ La calificación evaluará los doce meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1º de septiembre y 31 de agosto del año siguiente.
- ▶ Todos los funcionarios que tengan a lo menos seis meses de desempeño continuo o discontinuo en el período serán calificados. Quienes no reciban calificación mantendrán en el período la calificación anterior.
  - ▶ QUIEN MAS????

**26946**    **Fecha**    **27-07-1999:** ex dirigente gremial que termino su periodo como tal el 1/10/98 encontrándose afecto al fuero de 6 meses a que alude el art/25 de ley 19296 no tiene derecho a que se le aplique norma reglamentaria que exime de calificación a empleados con desempeño inferior a 6 meses, por tanto, su actuación funcionaria puede y debe ser evaluada según normativa general.

ello, porque art/31 de ley 19296 establece que la condición de dirigente gremial no exime a quienes la invisten del cumplimiento de sus deberes funcionarios, pues solo les concede el derecho a los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir funciones gremiales durante lapsos señalados por misma disposición.

Así, tal norma por su finalidad resulta necesariamente inaplicable **a quienes han cesado en su calidad de dirigente, encontrándose afecto al total cumplimiento de obligación estatutaria de desempeño del cargo**

**28159**    **Fecha**    **06-08-1998:** dirigente gremial cuyo fuero, luego del término de su periodo de desempeño como tal, abarca más de seis meses del lapso a calificar, puede ser objeto de evaluación funcionaria.

Ello, porque la condición de dirigente gremial no exime a los dirigentes del cumplimiento de sus deberes funcionarios sino solamente les otorga, conforme art/31 de ley 19296, el derecho a los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones por los lapsos que la misma disposición señala.

Además, este derecho no se extiende de manera alguna al periodo de prolongación del fuero luego de haber cesado en la calidad de dirigente, durante el cual se encuentra cabalmente afecto al cumplimiento de la obligación estatutaria de desempeño de su cargo

# factores

**Competencia:** cantidad y calidad del trabajo, y las características personales del funcionario, abarcando aspectos tales como, eficiencia, atención al usuario, preparación y conocimientos, interés, aptitud para cargos superiores, iniciativa y responsabilidad. (40 pts)

**Conducta Funcionaria:** Comprenderá aspectos tales como, colaboración, puntualidad, asistencia y permanencia, comportamiento, actuación social y cumplimiento de normas e instrucciones. (30 pts)

**Desempeños en Equipos de Trabajo:** Evalúa el aporte del funcionario al logro de las metas definidas para el equipo de trabajo al cual pertenece. En el caso que la Entidad Administradora no haya definido metas el puntaje por este factor se distribuirá proporcionalmente entre los dos restantes. ( 30 pts)

# Calificaciones - Apelación

- ▶ El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la Comisión de Calificación.
- ▶ Este recurso conocerá el Alcalde, debiendo interponerse en el plazo de diez días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución.
- ▶ Esta notificación se practicará entregando al funcionario copia autorizada del acuerdo respectivo de la Comisión de calificación.
- ▶ La apelación deberá resolverse en el plazo máximo de quince días hábiles y el Alcalde mantener o elevar el puntaje asignado por la Comisión de Calificación

## 56.307 Fecha: 1-VIII-2016

Fundamenta su petición, en síntesis, en que el decreto N° 686, de 23 de marzo de 2016, del administrador municipal, que resolvió **la apelación deducida, carece de fundamentación**, por cuanto se basó únicamente en la resolución N° 5, de fecha 8 de enero de 2016, del alcalde de dicha entidad edilicia, que desestimó dicha impugnación en razón de que la interesada no acompañó la documentación exigida en el reglamento municipal de la carrera funcionaria de la comuna de Lo Espejo.

Sobre el particular, la jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 58.919, de 2012 y 43.994, de 2016, ha manifestado que la autoridad se encuentra en el imperativo de consignar expresamente, junto a la determinación que adopte, los antecedentes, razones o circunstancias objetivas que han servido de base para rechazar el recurso de apelación interpuesto.

Pues bien, del examen de la documentación aportada, se advierte, que en el antes referido decreto N° 686, de 2016, no se analizó las reclamaciones deducidas contra el resultado de la calificación impugnada ni se expresó fundamento o motivo alguno acerca de la evaluación obtenida por la funcionaria recurrente, rechazando el recurso sin indicar los antecedentes objetivos y las causas específicas que hayan servido de base para adoptar dicha decisión y limitándose a hacer alusión a la resolución N° 5, de 2016, del alcalde del municipio, que no admitió la reclamación enunciada.

En consecuencia, se acoge el reclamo formulado por la señora Cárcamo Avaria, por lo que la Municipalidad de Lo Espejo **deberá retrotraer su proceso calificadorio correspondiente** al período 2014-2015, a la etapa en que el alcalde emita una nueva resolución debidamente fundada, informando de ello a la Unidad de Seguimiento de la División de Municipalidades de esta Contraloría General, en el plazo de 20 días hábiles, contado desde la recepción del presente oficio.

## Como desempato

N° 45.444 Fecha: 6-XI-2002: Como puede advertirse, la normativa legal otorga a los funcionarios cuya evaluación sea considerada como positiva, el derecho a obtener una asignación de mérito, consagrando un procedimiento reglado para las situaciones de empate entre dos o más funcionarios, el cual debe observar la autoridad sin que pueda alterar su contenido o recurrir a reglas diversas.

El aludido procedimiento establece para tales efectos un orden de prelación que va desde el criterio de aplicar el promedio de las últimas calificaciones, sin agregar la condicionante de que todos los funcionarios empatados posean calificaciones anteriores, hasta la determinación por la autoridad máxima de la Entidad Administradora.

El mecanismo en comento, debe seguirse estrictamente en el orden descendente de prioridad establecido y basarse en antecedentes objetivos e imparciales, sin que se produzcan situaciones discriminatorias respecto de ningún funcionario, de manera que si sólo aplicando la primera regla no puede resolverse la situación de empate, operará la regla siguiente y así sucesivamente.

# En caso de producirse empates:

1. Puntaje promedio de las calificaciones de los funcionarios correspondientes a los últimos años, con un máximo de tres. Dictamen n° 94.412 de 2014: no puede efectuarse si algunos de los funcionarios no exhiben puntuación en a lo menos dos periodos, pues de lo contrario no puede promediarse( ídem 45.444).
2. Puntaje obtenido en el proceso de calificación en aquel factor de mayor relevancia, así definido por la Entidad Administradora.
3. Puntaje de capacitación vigente.
4. Números de bienios computables para el elemento de experiencia.
5. Dirime a la autoridad máxima de la Entidad Administradora.

7331: Enseguida, consulta si en la aplicación del criterio de desempate correspondiente al puntaje promedio de las calificaciones de los funcionarios de los últimos años, debe considerarse la evaluación vigente a la época del otorgamiento del beneficio

Sobre el particular, es dable recordar que el artículo 35 del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud, dispone, en lo que interesa, que en caso de producirse empates, entre dos o más empleados que obtuvieron el mismo puntaje a aquel definido como límite inferior de cada tramo, este se resolverá, en primer término, considerando la puntuación promedio de las calificaciones correspondientes a los últimos años, con un máximo de tres

En relación con dicho precepto, la jurisprudencia administrativa de este Órgano de Control, contenida en los dictámenes N°s 45.444, de 2002 y 94.412, de 2014, ha manifestado que este supone inequívocamente la ejecución de un ejercicio de comparación entre los resultados obtenidos, a lo menos, en dos procesos calificadorios, puesto que de lo contrario, no podría realizarse la operación matemática de promediar las aludidas valoraciones

De esta manera, en el caso planteado por la interesada, teniendo presente que se resuelve utilizar este criterio porque entre los respectivos funcionarios existe igualdad de calificaciones en el período 2013-2014, se debe promediar el resultado de las evaluaciones obtenidas, a lo menos, en los dos lapsos inmediatamente anteriores a aquel en que se generó la coincidencia, esto es, en los correspondientes a 2012-2013 y 2011-2012, por lo que es dable concluir que la actuación de la referida Entidad Edilicia se ajustó a derecho.



# Puntaje capacitación vigente

**ORD. Nº3440/071:** el hecho de que los nuevos funcionarios presenten altos puntajes en capacitación, superando a funcionarios con mayor antigüedad que tienen altos promedios de calificaciones pero menor puntaje de capacitación, **no altera la voluntad expresa del legislador cuando establece que para producir el desempate luego de haberse aplicado los criterios anteriores, prevalece el mayor puntaje de capacitación vigente sin otro alcance,** y cuando el sentido de la ley es claro, no puede desatenderse su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu, como se establece en la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 19 del Código Civil.

**N° 33.884 Fecha: 15-V-2014: tercer criterio de desempate a que alude el artículo 35 del decreto N° 1.889, de 1995, Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se refiere al puntaje acumulado por el servidor a lo largo de su carrera funcionaria o solamente a la capacitación realizada durante el período evaluado.**

**De las normas aludidas precedentemente, se advierte que la capacitación es un elemento de la carrera funcionaria que se estructura en base a un sistema acumulativo de puntaje, que reconoce todas las actividades que hayan sido aprobadas por el trabajador, inclusive, aquellas llevadas a cabo con anterioridad a su incorporación a la entidad que otorga la asignación en comento, tales como las que integran su formación académica y las efectuadas durante su desempeño en cualquier establecimiento de atención primaria municipal o en un servicio de salud (aplica criterio contenido en el dictamen N° 9.824, de 2009).**

**Por lo demás, de la preceptiva legal que regula la materia no se advierte que, para resolver las referidas situaciones de empate, deba considerarse solo el puntaje de capacitación del último período evaluado, motivo por el cual no resulta procedente -por vía interpretativa- desatender su tenor literal y, de esa forma, restringir su aplicación.**

**En este contexto, cabe concluir que el tercer criterio de desempate a que alude el artículo 35 del citado decreto N° 1.889, de 1995, no se encuentra limitado por el período de calificación que permite acceder al beneficio de que se trata, sino que se refiere al puntaje de capacitación acumulado por un servidor durante toda su carrera funcionaria.**

# Calificaciones

**Dictamen: N° 37.392 Fecha: 13-VII-2009** : Los funcionarios que son incorporados a una dotación de salud municipal en virtud de una contratación a plazo fijo, están al margen de la carrera funcionaria. Por ende, no procede que tales funcionarios sean designados como jefe directo y actúen como precalificadores, atendido que las tareas de jefatura deben cumplirlas quienes ocupen plazas que forman parte de la organización establezca el servicio”

Caso: el 35% mejor evaluado?

N° 3.446 Fecha: 01-II-2017: solicitando un pronunciamiento en orden a si le corresponde percibir a aquella el pago de la asignación de mérito, establecida en el artículo 30 bis de la ley N° 19.378, en atención al fallecimiento de una de las beneficiarias de dicho emolumento en el mes de abril de 2015.

Agrega que la normativa no contempla la hipótesis que, en el evento de fallecer un funcionario, tenga derecho a percibir la asignación que le correspondía al fallecido, quien le siga en el puntaje de calificación, por lo que la interesada no tendría

En este contexto, cabe consignar que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en el dictamen N° 97.990, de 2014, de este Ente de Control, el elemento fundamental para el otorgamiento de la asignación en comento lo constituye la calificación, por cuanto tiene derecho a impetrar su pago el personal de una dotación de salud, en la medida que esté dentro del 35% mejor evaluado en su categoría y establecimiento.

Por lo tanto, en atención a que la interesada no quedó incluida dentro de la proporción de aquellos funcionarios mejor evaluados de su categoría en relación con el proceso calificadorio correspondiente, no tiene derecho a percibir la asignación de mérito en análisis luego del fallecimiento de una de las beneficiarias de esta, debiendo desestimarse la presentación de la especie, no obstante poder ser seleccionada para periodos posteriores, en la medida que cumpla con los requisitos para su otorgamiento.

**44766 de 4 de Junio de 2015:** Finalmente, es dable señalar que acorde a los pronunciamientos N°s. 52.154 y 79.279, ambos de 2014, los servidores que se desempeñen en virtud de una contratación a plazo fijo están impedidos de ejercer labores de jefatura y, por tanto, tampoco pueden actuar como precalificadores o integrantes de los órganos evaluadores, ya que ello tiene que ser realizado por quienes sean parte de la organización estable del ente edilicio, lo que deberá tener presente la Municipalidad de Huechuraba en lo sucesivo.

## **Dictamen nº 37606, 11-5-2015: La recurrente fundamenta su petición, en síntesis, en que habría sido precalificada por un funcionario a plazo fijo**

Precisado lo anterior, y en lo que respecta al hecho de haber sido precalificada por un empleado contratado a plazo fijo, es dable señalar que si bien la irregularidad indicada es un vicio del proceso calificadorio, su concurrencia no afecta la validez de este último, toda vez que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 13, inciso segundo, de la ley N° 19.880, y lo manifestado por esta Entidad de Fiscalización en el dictamen N° 25.406, de 2012, entre otros, ello solo ocurre cuando recae en algún requisito esencial del mismo, sea por su naturaleza o por mandato del ordenamiento jurídico y genera perjuicio al interesado, elemento este último que no se advierte en la especie, ya que dicho antecedente no resulta vinculante para la junta calificadora, en quien radica la plenitud de la potestad evaluadora.

**ORD. N°690/11:** Los funcionarios contratados a plazo fijo que ejercen cargos de jefatura pueden efectuar precalificación e integrar la comisión calificadora del personal de atención primaria de la salud en los términos expuestos en el presente dictamen. Precisa doctrina contenida en dictamen N°2373/132 de 24.07.02.

29-ene-2016

**Dictamen nº 37606 de 11 de Mayo de 2015:** No obstante lo anterior, se ha estimado pertinente señalar que, para los fines del proceso calificadorio, debe considerarse como jefe directo al funcionario que, por la naturaleza del cargo que ocupa, se encuentre dotado de poder de mando en relación al empleado de que se trate, razón por la cual tienen que quedar excluidos de esta acepción los servidores contratados a plazo fijo, ya que dicha modalidad constituye una designación eminentemente transitoria, que impide a su titular ejercer las tareas propias de las plazas de jefaturas, las que solo pueden ser cumplidas por quienes forman parte de la organización estable del municipio, lo que deberá tener en cuenta, en lo sucesivo, la referida entidad edilicia (aplica dictamen N° 5.653, de 2001)

En mérito de lo expuesto, se rechazan las reclamaciones ...



# Calificaciones

**Dictamen N° 15.845 7-04-2001:** Es necesario concluir que si bien en materia de calificaciones los plazos para las Municipalidades no son fatales, sin perjuicio de las responsabilidades que pudieren originarse en tal situación, en atención a que lo más significativo es que el acto, la actuación o el deber se cumplan.

Los procesos calificatorios deben necesariamente encontrarse afinados dentro del lapsos comprendidos, razón por la cual, su inobservancia, acarreará para las autoridades encargadas de velar por su cumplimiento, la consiguiente responsabilidad administrativa.

N°

5.846

Fecha:

21-I-2015

la Asociación de Funcionarios de la Salud de la Municipalidad de Huechuraba, interponiendo el recurso de reclamación previsto en contra del proceso de calificaciones del personal de esa dependencia, correspondiente al período 2013-2014.

a esta Contraloría General solo le corresponde intervenir en los procesos calificadorios de los funcionarios, que hagan uso del recurso especial de reclamación dentro del plazo de 10 días hábiles, contado desde que se les notifica el fallo de la apelación deducida en contra de la resolución del pertinente órgano colegiado.

las reclamaciones de que se trata, deben referirse a situaciones específicas en que se hubiere producido un vicio de legalidad, no resultando procedente que esta Institución Contralora revise, en forma genérica, un proceso calificadorio llevado a cabo en una municipalidad.

En consecuencia, y en mérito de lo expuesto, se desestima la solicitud formulada por la Asociación de Funcionarios de la Salud de la Municipalidad de Huechuraba.

## N° 25.106 Fecha: 05-IV-2016

...reclamando en contra del proceso de calificaciones correspondiente al período 2014-2015.

a esta Contraloría General solo le corresponde intervenir en los procesos calificadorios de los funcionarios, que hagan uso del recurso especial de reclamación dentro del plazo de 10 días hábiles, contado desde que se les notifica el fallo de la apelación deducida en contra de la resolución del pertinente órgano colegiado (aplica criterio contenido en el dictamen N° 16.884, de 2016).

**Ahora bien, de la documentación tenida a la vista, aparece que esta fue notificada del resultado de su apelación con fecha 27 de enero de 2016, habiendo deducido ante esta Contraloría General el recurso de reclamación que le otorga la normativa precedentemente reseñada el día 9 de marzo de esa anualidad, es decir, una vez vencido el aludido término de diez días.**

En consecuencia, corresponde desestimar por extemporánea la presentación de la peticionaria respecto de su proceso calificadorio.

# Asignación de merito

N° 45.818 Fecha: 06-XII-2001: Se ha dirigido a esta Contraloría General don M. R. V., funcionario del Departamento de Salud de la Municipalidad de Peñaflor, solicitando un pronunciamiento en relación al fraccionamiento de que fue objeto la asignación de mérito que le corresponde para el año 2001, por cuanto el Municipio sólo le habría pagado el 50 por ciento del 20 por ciento que le corresponde del Sueldo Básico Mínimo Nacional.

Ahora bien, de las disposiciones antes citadas, es posible colegir, que al encontrarse la asignación de mérito directamente relacionada con la remuneración asignada a la jornada contratada, correspondiendo a quienes desempeñan jornadas completas el total del sueldo básico mínimo nacional que corresponda a cada categoría y tramo, por ende, **para los funcionarios con jornadas parciales éste es proporcional** y, dado que dicha asignación se calcula en relación con la remuneración percibida efectivamente por las horas contratadas, dicho beneficio, no obstante ser el mismo porcentaje de acuerdo con la evaluación obtenida, no puede su monto ser equivalente a aquél que perciben los funcionarios que se desempeñan con jornada completa.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, al recurrente, sólo le corresponde la asignación de mérito asignada al tramo en que se encuentra clasificado, en proporción a la remuneración básica mínima nacional asignada a las funciones desarrolladas, la cual, a su vez, es proporcional a la jornada de trabajo que desempeña, es decir, 22 horas.

# estamentos.

Con el objeto de determinar los beneficiarios de esta asignación en los casos en que las personas que conforman la respectiva categoría sean menos de cinco

► Sino tenemos 5, se aplica lo siguiente:

1. Se unirán los funcionarios de las mismas categorías de distintos establecimientos de la comuna.
2. Se unirán los funcionarios de las categorías a y b; c y d; y e y f, según sea el caso, del mismo establecimiento.
3. Se unirán las categorías fusionadas anteriormente con las de otro u otros establecimientos de la comuna, en igual forma.
4. Se unirán todas las categorías del establecimiento.
5. Se unirá toda la dotación comunal.

9.661 de 2007: La asignación solo corresponde al sueldo base mínimo nacional de la categoría del funcionario y no de su nivel.

N° 53.694 31-XII-2002: En efecto, no obstante que acorde al artículo 22 de Ley N° 19.378, las Entidades Administradoras son autónomas para determinar la forma de ponderar el mérito según los criterios que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo y, en este contexto, son libres para fijar los porcentajes de bonificación, estimar que pueden determinar un monto dividiendo por 12 la cantidad obtenida luego de efectuadas las operaciones matemáticas que exige la ley, implicaría desvirtuar el objetivo que se persigue con la franquicia en comento, que no es otro sino incentivar a los funcionarios para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran.

En este contexto, debemos entender que una vez determinado el 35% de los funcionarios mejor evaluados, sobre dicho porcentaje deberá establecerse quienes se ubican en los tramos superior, intermedio e inferior, calculándose el porcentaje del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario de que se trate, y, una vez determinado dicho monto, éste debe multiplicarse por tres a fin de que se incluyan en cada uno de los pagos las sumas correspondientes a todo el trimestre respectivo, de acuerdo con las parcialidades que se indican en la ley.

La asignación de mérito se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá en cada uno de ellos a los siguientes porcentajes del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario:

- ▶ El tramo superior, conformado por el 11% mejor calificado, obtendrá como bonificación hasta el 35% de dicho sueldo base mínimo nacional.
- ▶ El tramo intermedio. Correspondiente al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá hasta el 20% de dicho sueldo base mínimo nacional.
- ▶ El tramo inferior, conformado por el 13% restante, obtendrá hasta el 10% de dicho sueldo base mínimo nacional.

▶ Esta asignación se pagará marzo, junio, septiembre y diciembre

51.523, la entidad administradora esta facultada para determinar los porcentajes, estos deben fijarse para todo el año con antelación a la oportunidad que es exigible.



N° 49.804 Fecha: 6-XI-2003: Ahora bien, el porcentaje de 35% a que alude la norma, obviamente se compone de los porcentajes de 11%, 11% y 13%, de los tres tramos en que se distribuye la asignación de mérito, de manera que al calcular individualmente estos últimos porcentajes sobre el total de funcionarios ubicados en Lista 1 y Lista 2, obtenemos como resultado el 35% de los funcionarios mejor evaluados en la respectiva categoría.

De este modo, al calcular el 11% y 13%, sobre el universo de funcionarios se obtiene un resultado matemático con un entero y una fracción decimal, la que deberá depreciarse si es inferior a 0,5 y elevarse al entero superior si es igual o superior a dicha cifra.

Por lo tanto, al aplicar las disposiciones del aludido artículo 30 bis del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, sobre los 13 funcionarios que corresponden al 100%, debe calcularse el 11%, lo que matemáticamente da un resultado de 1,43 y sobre estos mismos 13 funcionarios determinar el 13%, lo que da un total de 1,69, debiendo depreciarse la fracción de 0,43 y elevarse al entero superior aquélla de 0,69, por lo tanto, de esta manera suman 4 personas con derecho al beneficio que nos ocupa, correspondiéndole a 1 funcionario percibir como bonificación hasta el 35% del sueldo base mínimo nacional, a 1 hasta el 20% y a 2 hasta el 10% de dicho sueldo base mínimo nacional.

En consecuencia, habida consideración de lo expuesto, es necesario concluir que la Municipalidad se ajustó a derecho al otorgar a 4 funcionarios en las categorías a) y b), la asignación de mérito contemplada en el artículo 30 bis de Ley N° 19.378.

**N° 7.331 Fecha: 28-I-2016:** método de cálculo de la asignación anual de mérito del artículo 30 bis de la ley N° 19.378, específicamente, si procede rebajar el total de beneficiarios cuando, por aplicación de la letra b) de esa disposición legal, la suma de favorecidos supera el 35% de los mejor evaluados en la categoría respectiva

aparece que el 11% y el 13% de los 24 servidores calificados, equivalen a 2,64 y 3,12 funcionarios, respectivamente, debiendo elevarse la fracción de 0,64 y depreciarse la de 0,12, por lo que -una vez aplicada la regla de la letra b) del anotado artículo 30 bis-, resultan 9 empleados con derecho al beneficio en estudio, excediendo el 35% mejor evaluado sobre igual base de cálculo, lo que no se ajusta a derecho.

En ese sentido, corresponde precisar que la aplicación de la letra b) del artículo 30 bis, en relación con la determinación de los tramos, debe entenderse limitada por el uso de la misma regla en cuanto a la fijación de los beneficiarios, esto es, el 35% mejor evaluado de la categoría respectiva, por lo que, en aquellos casos en que por la definición de los intervalos se supere ese porcentaje, el número de favorecidos deberá reducirse para cumplir con lo establecido por esa norma

De esta manera, en el caso planteado por la interesada, teniendo presente que se resuelve utilizar este criterio porque entre los respectivos funcionarios existe igualdad de calificaciones en el período 2013-2014, se debe promediar el resultado de las evaluaciones obtenidas, a lo menos, en los dos lapsos inmediatamente anteriores a aquel en que se generó la coincidencia, esto es, en los correspondientes a 2012-2013 y 2011-2012, por lo que es dable concluir que la actuación de la referida Entidad Edilicia se ajustó a derecho.<br<

p=""></br<>

<br< p=""></br<>

# Asignación de Merito

**Dictamen: 9.661 1-3-2007:**  
“Corresponde a los porcentajes que indica del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario y no de su nivel”

# Asignación de Merito

**34.346, de 08.09.2000:** “los porcentajes mínimos para los tramos superiores no pueden ser inferiores al 21% y 11%, respectivamente, y en este último caso, si corresponde pagar retroactivamente la diferencia de porcentajes para los años anteriores por este concepto.”

**78.068 Fecha: 28-XI-2013:** En relación con la materia, este Órgano Fiscalizador señaló, en su dictamen N° 34.436, de 2000, que la entidad administradora está facultada discrecionalmente para establecer los montos de la bonificación, atribución que debe ejercerse dentro de los parámetros previstos por la propia normativa, de manera tal que estos queden acotados por los porcentajes contemplados para el tramo respectivo, no pudiendo, en todo caso, ser inferior al fijado para aquel inmediatamente siguiente.

# Asignación de Merito

**Dictamen: 14.532 18 de Mayo de 2002:** Ex funcionaria de un municipio y actual de otro, no tiene derecho al pago de las parcialidades de la asignación de merito correspondiente a los meses de septiembre y diciembre de 2000, dado que a esas fechas no tenia la calidad de funcionaria del primer municipio, ni contaba con calificaciones validas para tal fin en la segunda, ya que solo pueden percibirla quienes sean funcionarios a al época del pago de cada una de las cuotas, por ende, quien en cesa en funciones antes, carece de derecho a incorporar en su patrimonio dichas cantidades que pudieren habersele devengado”

# Cese de funciones

**N° 79.469 Fecha: 30-XII-2010** En estas condiciones, debe informarse que el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no dispone el pago de feriado proporcional en caso de que se produzca el cese de funciones por cualquier causal y, tampoco, el entero de una indemnización tratándose de una desvinculación laboral por el vencimiento del plazo fijado en el contrato, de modo que deben desestimarse las alegaciones deducidas por el interesado en este sentido (aplica criterio contenido en el dictamen N° 20.059, de 1998).

## Cese de funciones

**ORD. Nº 3993/161** : En el marco de la ley 19.378, no procede otorgar finiquito al término del contrato de trabajo, porque dicha figura jurídica no está contemplada por aquel cuerpo legal, y porque ella es propia de una relación laboral regida por el Código del Trabajo.



# Cese de Funciones. ART .48

- A. Renuncia voluntaria.( pierde titularidad a 22 horas de 44)
- B. Falta de probidad.
- C. Vencimiento del plazo del contrato.
- D. Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia
- E. Fallecimiento
- F. Calificación en lista de Eliminación o en lista Condicional
- G. Salud irrecuperable, o incompatible( 21.063 22 de abril de 2010)
- H. Estar inhabilitado para el ejercicio de funciones en cargos públicos o hallarse condenado por crimen o simple delito, con sentencia ejecutoriada.
- I. Disminución o modificación de la dotación

## Cese de Funciones

**ORD. Nº 1906/114 09-Abr-1999:** En el Sistema de Salud Municipal, el empleador no está obligado a dar aviso anticipado de 30 días del término del contrato como tampoco a pagar indemnización por falta de ese aviso.

# Renuncia Voluntaria

1. Voluntad inequívoca
2. No es necesario ante notario
3. Ante cualquier órgano competente
4. Limitación: 30 días de anticipación
5. Retención: 30 días, previa existencia de sumario administrativa

## Renuncia voluntaria

N° 81.979 Fecha: 12-XII-2013 bien, de la documentación tenida a la vista consta que la recurrente presentó su renuncia voluntaria con fecha 2 de mayo de 2013, para hacerla efectiva a contar de ese mismo día, invocando la causal contenida en el artículo 159, N° 2, del Código del Trabajo -precepto que no le era aplicable-, lo que significó que el municipio no la tramitara, y que en su lugar, elaborara y le exigiera firmar una nueva carta de dimisión, la que, en todo caso, mantuvo la data indicada primitivamente.

En ese contexto, es dable señalar que no se ajustó a derecho la decisión del municipio en orden a no tramitar la renuncia presentada por la afectada -aun cuando esta haya invocado un precepto legal distinto del que correspondía-, ya que del tenor de la pertinente carta era posible advertir claramente la intención de la recurrente, sin que concurriera, por lo demás, la única causal respecto de la cual el referido estatuto permite a la autoridad edilicia retenerla.

1.772 Fecha: 09-I-2015: Es menester agregar que la renuncia requiere -para su perfeccionamiento- tanto la manifestación de voluntad del empleado, como la aceptación de ella por parte de la superioridad competente (aplica criterio contenido en el dictamen N° 79.178, de 2010).

En dicho sentido, corresponde indicar, que según lo sostenido en el dictamen N° 24.253, de 2014, de esta Entidad de Control, en lo pertinente, existe abandono de funciones si el servidor público presenta su renuncia voluntaria y, sin esperar el pronunciamiento de la autoridad, deja de concurrir a desempeñar labores.

Precisado lo anterior, y en lo que concierne al descuento de emolumentos que alega el señor Gonzalo Ramírez González, es pertinente señalar que no corresponde que se enteren los estipendios a un servidor por el tiempo no trabajado -salvo que se trate de las excepciones contempladas en el aludido artículo 69, inciso primero, de la ley N° 18.883-, en razón del principio retributivo que caracteriza a la función pública, conforme al cual se tiene derecho a la respectiva contraprestación en la medida que efectivamente se haya desempeñado una labor en la Administración (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 50.421, y 79.818, ambos de 2014).

**N° 72.333 Fecha: 17-IX-2014:** Se ha dirigido a esta Contraloría General el Alcalde de la Municipalidad de Coronel, consultando si procedía haber aceptado la renuncia voluntaria presentada por médico funcionario de esa entidad edilicia, al cargo de 22 horas que desempeñaba en el Centro de Salud Familiar Lagunillas (CESFAM) de esa comuna durante su 'Período Asistencial Obligatorio' (P.A.O.), al término de su especialización en pediatría realizada en la Universidad de Concepción -entre los años 2009 y 2012...

De tal manera, y frente a la renuncia voluntaria la Municipalidad de Coronel deberá arbitrar las medidas a fin de que éste desarrolle el pertinente P.A.O. en sus dependencias de salud, o bien, ejecutar la garantía respectiva frente a tal incumplimiento.

## □ Que es la responsabilidad administrativa?

□ Tipos de responsabilidad( 2.531 19/1/04)

□ Se aplica a la Atención Primaria.

□ En que periodo se extingue.

□ Procesos Sumariales

Los vicios de procedimiento no afectarán la legalidad del decreto que aplique la medida disciplinaria, cuando incidan en trámites que no tengan una influencia decisiva en los resultados del sumario.

**1.126 Fecha : 6-I-2012** Lo anterior no obsta, atendido que en el alcalde, como máxima autoridad municipal, está radicada la potestad disciplinaria, a que este pondere si los hechos denunciados ameritan disponer la instrucción de un procedimiento disciplinario, a fin de determinar la existencia de responsabilidades administrativas por parte de funcionarios de su dependencia (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s. 22.522, de 2010 y 14.317, de 2011).



**N° 2.531 Fecha: 19-I-2004:** reitera el principio de la independencia de las responsabilidades que puedan afectar a los funcionarios públicos, al prescribir que el referido personal estará sujeto a responsabilidad administrativa, sin perjuicio de la responsabilidad civil y penal que pueda afectarle.

De suerte entonces, que determinado el hecho de la autonomía de las responsabilidades que puedan comprometer a un funcionario de la Administración del Estado, las que se persiguen, sea a través de los Tribunales de Justicia -tratándose de la responsabilidad civil o penal- o de los procedimientos existentes para determinar la responsabilidad administrativa -sean éstos sumarios o investigaciones sumarias, cuya legalidad compete fiscalizar a este Organismo Contralor-, no es posible prescindir de la investigación encaminada a determinar dicha responsabilidad, la cual, de otro modo, quedaría sin ser investigada y, eventualmente, sin sanción, lo que, evidentemente, escapa al espíritu del legislador.

De esta manera, en mérito de lo expuesto precedentemente, cabe concluir que en la situación planteada en la especie no ha resultado procedente la suspensión del procedimiento disciplinario válidamente instruido, el cual, en consecuencia, deberá continuar sustanciándose hasta su normal término en esfera administrativa.

# Tribunal Constitucional

- Racional y Justo; 1307, 1448, 1838, 2111
- Procedimiento previo: 389, 747, 1413
- Prohibición de suponer responsabilidades: 519 y 1351
- Trato inocente: 1351, 1584

# Corte Suprema - 2578-2012

- Única persecución, no pueden ser dos procesos.
  - Sistema desformalizado.
  - Única investigación
  - No autoincriminación impuesta
- 
- Se permite participación de terceros involucrados: 6849-2010
- 
- Multas heredables: 31.556-2014

# Responsabilidad administrativa

- Artículo 120.- Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:
  - a) Censura;
  - b) Multa;
  - c) Suspensión del empleo desde treinta días a tres
  - d) Destitución.
- Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes.

# Dictamen 10890 de 2015

- Luego, respecto de la falta de proporcionalidad del castigo impuesto, es necesario indicar que según lo previsto en el artículo 63, letra d), de la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, compete al alcalde disponer las sanciones al personal de su dependencia, lo que permite colegir que el legislador ha radicado en aquel, en su calidad de máxima autoridad de la entidad edilicia y titular de la potestad disciplinaria, las más amplias facultades para ponderar las circunstancias que ameriten determinar las medidas ajustadas al mérito del proceso, por lo que no corresponde que esta Contraloría General emita un pronunciamiento sobre tal decisión (aplica dictamen N° 57.579, de 2014).

N° 35.532 Fecha: 15-IX-2000 por haber entregado información errónea a quien se practicara un examen de sangre en la institución, señalándole a este que su examen era VIH (SIDA) positivo, en circunstancias que el resultado arrojó positivo para hepatitis C. Ello, porque los hechos descritos resultan ser de marcada gravedad, por cuanto con ellos no solo transgredió el art/55 lit/c del estatuto administrativo, esto es, no realizar las labores con esmero, dedicación y eficiencia, sino que hubo un serio perjuicio a la imagen del servicio y un evidente daño psicológico al afectado el que, según se infiere de sus declaraciones, pudo tener consecuencias tal vez irremediables. Así, la conducta negligente de la sumariada debe sancionarse con una medida disciplinaria de mayor drasticidad, que guarde la debida proporcionalidad con la magnitud de los hechos descritos y las circunstancias del caso

53493 de 1997: los funcionarios de la Administración del Estado estarán afectos a un régimen jerarquizado y disciplinado, debiendo cumplir fiel y esmeradamente sus obligaciones para con el servicio y obedecer las órdenes que les imparta el superior jerárquico, estando sujeto a responsabilidad administrativa, cuando proceda, de acuerdo con el Estatuto Administrativo, el cual contiene los deberes y derechos y protege la dignidad de la función pública, agregando que el desempeño deficiente y el incumplimiento de obligaciones deberá acreditarse en las calificaciones correspondientes o mediante investigación o sumario administrativo.

A su turno, de acuerdo con los artículos 52 y 53 de la Ley de Bases citada, las autoridades de la Administración del Estado y los funcionarios deben dar estricto cumplimiento al principio de probidad administrativa que consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y administrativa que consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función a su cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, interés general que exige el empleo de medios idóneos de diagnóstico, decisión y control, para concretar, dentro del orden jurídico, una gestión eficiente y eficaz, expresándose 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.

Como se puede apreciar de los diversos preceptos invocados, la normativa estatutaria en su sentido amplio, contempla, por una parte, los derechos y deberes de los funcionarios, relacionados con la dignidad de la función pública, el respeto a esa dignidad, la obediencia, el comportamiento adecuado, el acatamiento del ordenamiento jurídico que rige la relación funcionaria, etcétera, y por otra, las potestades y obligaciones de las autoridades y jefaturas, relacionadas con el recto y correcto ejercicio del poder público, el control jerárquico, el mando o facultad de ordenar, la ecuanimidad de su actuar, el empleo de medios idóneos de diagnóstico, la preocupación por las adecuadas condiciones de trabajo del personal, el trato digno que deben dar a los empleados que de ellos dependen, el respeto al ordenamiento normativo, la eficiente administración de los recursos que se gestionan, entre otros.

Ahora bien, cuando la autoridad administrativa observa que un funcionario tiene un comportamiento inadecuado respecto de otros funcionarios o de los usuarios del servicio, deberá evaluar la situación de manera objetiva, considerando especialmente los efectos de esa actitud sobre el funcionamiento y el quehacer de la institución, tanto en cuanto a su gestión interna como en la juridicidad, eficiencia, eficacia, oportunidad, continuidad y calidad del cumplimiento de sus funciones de servicio público. Basada en esa evaluación, la jefatura, según el mérito y gravedad del diagnóstico de lo sucedido, podrá adoptar al respecto diversas decisiones, tales como: disponer la apertura de un proceso disciplinario si estima que podría estar comprometida la responsabilidad administrativa del funcionario; ordenar una anotación de demérito en su hoja de vida para los efectos de sus calificaciones si concluye que la infracción a sus obligaciones y deberes no puede ser objeto de medidas disciplinarias; o efectuar adecuaciones internas en la unidad donde se haya producido la situación de conflicto (v.gr.: destinación) si es que su gravedad no reviste una envergadura tal que amerite alguna de las medidas antes indicadas, dentro del orden jurídico aplicable.



Así entonces, no toda situación que afecte de manera negativa el cabal cumplimiento de los deberes, obligaciones y prohibiciones aplicables a los funcionarios públicos, importa necesariamente que se configure responsabilidad administrativa, pues en ésta se incurre sólo cuando la infracción a aquéllos fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria.

Con todo, ello en ningún caso puede traducirse en el ejercicio abusivo de la potestad o en una torcida aplicación de la misma, ya que la discrecionalidad de ningún modo puede implicar arbitrariedad. En este orden de ideas, la jurisprudencia de este Organismo de Control ha precisado que el ejercicio de potestades discrecionales como la analizada, tiene que ser suficientemente motivado y fundamentado, a fin de asegurar que las actuaciones de la Administración sean concordantes con el objetivo considerado por la normativa pertinente al otorgarlas, debiendo estar desprovistas de toda arbitrariedad, de manera que no signifiquen, en definitiva, una desviación de poder.

Así entonces, cuando la autoridad administrativa llamada a ejercer la potestad disciplinaria, no lo hace debiendo hacerlo, no sólo está amparando o encubriendo al funcionario infractor, sino que está incurriendo en una grave omisión y en una inadecuada utilización de sus facultades, lo que claramente implica una inobservancia del principio de probidad, pues éste consiste en observar una conducta funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular, según lo establecido en el artículo 52 de la aludida ley N° 18.575, interés general que se manifiesta en el recto y correcto ejercicio del poder público por parte de la autoridad administrativa, en lo razonable e imparcial de sus decisiones y en la rectitud de ejecución de las normas, entre otros factores, como por lo demás, lo dispone el artículo 53 del mismo cuerpo legal.

Confirma lo anterior, lo señalado en el artículo 62, N° 8, de la indicada ley N° 18.575, en cuanto establece que infringe especialmente el principio de probidad administrativa, entre otras conductas, contravenir el deber de legalidad que rige el desempeño de los cargos públicos, legalidad que está conformada por la diversidad de preceptos que se han reseñado en los párrafos que anteceden y que imponen a la autoridad depositaria de las facultades disciplinarias, el deber de ejercerlas efectivamente, cuando corresponda según ese mismo ordenamiento.

cuando corresponda según ese mismo ordenamiento.

En consecuencia y en mérito de lo expuesto y de los antecedentes recabados, a juicio de este Organismo de Control, la señora Intendenta Regional de Atacama atendió el requerimiento de la denuncia referida, al adoptar las medidas necesarias tendientes a generar un buen clima laboral en la Coordinación Territorial de la Provincia del Huasco, realizando las adecuaciones necesarias tendientes a que el funcionario de que se trata no tenga personal a su cargo, ejerciendo las facultades legales conferidas por el ordenamiento jurídico al estimar que la situación no justificaba la instrucción de un proceso disciplinario ni una anotación de demérito, lo que, en todo caso, la Contraloría Regional de Atacama procederá a verificar en el contexto de la auditoría de regularidad que se efectúa en ese Gobierno Regional.

N° 56.858 Fecha: 2-XII-2005: si los funcionarios que están a cargo del Comité de Bienestar tienen responsabilidad administrativa en caso de incurrir en alguna infracción o realizar cualquier acto que atente contra los intereses y recursos del Servicio de Bienestar.

los servidores públicos están sujetos al principio de probidad administrativa, el que es inherente a la función pública y que conlleva el deber de todos quienes presten servicios a una entidad de la Administración del Estado, en el ejercicio de su cargo, de priorizar el interés general sobre el particular, obligándolo a actuar con lealtad, objetividad, imparcialidad y transparencia en el cumplimiento de sus funciones.

observar una vida social acorde con la dignidad del cargo, lo que evidencia que la calidad de servidor público no sólo obliga al correcto desempeño de las actividades propias del respectivo empleo, sino que también de aquéllas a que se acceda en virtud de tal calidad, como acontece en la especie, e incluso comprende el comportamiento privado que pudiere tal calidad, como acontece en la especie, e incluso comprende el comportamiento privado que pudiere trascender su vida social, en términos de comprometer el prestigio del servicio, como asimismo el patrimonio municipal. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 599, de 2004).

11964N98: se ajusto a derecho circular de la universidad tecnologica metropolitana, segun la cual, los antecedentes comerciales o financieros negativos podrian eventualmente tener influencia en las calificaciones de funcionarios de referida casa de estudios superiores acorde dictamen 13388/96.

norma del art/55 de ley 18834, en sus letras g) e i), establece que el funcionario debe observar una conducta moralmente intachable y una vida social acorde con la dignidad del cargo.

el contenido de estas normas corresponde al del art/154 del dfl 338/60, que obligaba al servidor publico a comportarse con dignidad en el desempeno de su cargo y en su vida privada. no obstante, el estatuto administrativo no se refiere ni norma la conducta estrictamente privada de los funcionarios publicos, ni los efectos que norma la conducta estrictamente privada de los funcionarios publicos, ni los efectos que este comportamiento pudiera tener en su vida individual o familiar, salvo cuando se trate de conductas que afecten o trasciendan a la vida social y entren a comprometer el prestigio del servicio, por lo que referidas conductas no pueden por si solas ser consideradas como vertientes de responsabilidad administrativa ni afectar la evaluacion funcionaria

N° 18.884 Fecha: 12-IV-2010: fin de solicitar un pronunciamiento sobre la legalidad del sumario administrativo instruido, pese a encontrarse afecto al Código del Trabajo.

Los servidores regidos por el Código del Trabajo, como ocurre en la especie, la invariable jurisprudencia de este Organismo Fiscalizador, a través de los dictámenes N 6.274, de 2006 y 55.769, de 2008, entre otros, ha precisado que para perseguir la responsabilidad administrativa de dichos funcionarios, se debe practicar una breve investigación, la que si bien no requiere sujetarse a reglas rígidas de tramitación, tiene que resguardar el principio constitucional del debido proceso, permitiendo que los inculpados puedan defenderse de las imputaciones que se les efectúan.

Sin embargo, corresponde precisar que no resulta posible sostener que la medida preventiva de suspensión de funciones contemplada en el artículo 134 de la ley N° 18.883, pueda ser ordenada en el transcurso de un proceso disciplinario seguido en contra de un servidor afecto al Código del Trabajo, puesto que aquélla es una herramienta especial que la ley ha otorgado al fiscal en el curso de un sumario específicamente en relación con los funcionarios sujetos al anotado estatuto administrativo (aplica criterio contenido en el dictamen N° 1.950, de 1976).

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, forzoso resulta concluir que no se ha ajustado a derecho la medida de suspensión de funciones adoptada en contra de don Waldo Cornejo Peña, por lo que la Municipalidad de El Monte deberá reintegrar a la brevedad al afectado a sus labores.

N° 36.929 Fecha: 06-VIII-2008: En este orden de consideraciones cabe informar que mediante resolución exenta N° 143, de 7 de julio de 2008, de la Contraloría Regional de Valparaíso, se ha ordenado la instrucción de un sumario administrativo, a objeto de determinar la efectividad de los hechos descritos en la aludida denuncia y la eventual responsabilidad administrativa derivada de éstos o de otros de que se tome conocimiento durante el proceso.

Ahora bien, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 135 de la ley N° 10.336, Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República -en relación con el artículo 8° de la Carta Fundamental-, los sumarios administrativos instruidos por esta Entidad Fiscalizadora serán secretos y el funcionario que dé informaciones sobre ellos será sancionado hasta con la destitución. A su vez, el artículo 136 del mismo cuerpo normativo establece, en lo que aquí interesa, que una vez terminado, el sumario y las conclusiones serán públicos (aplica criterio contenido en los dictámenes N°s 35.591 y 20.506, de 2007 y 30.335, de 2005, entre otros).

En consecuencia, en tanto dicho proceso no se encuentre afinado, no resulta procedente, en esta oportunidad, informar en detalle en relación con el asunto por el cual se consulta, ya que el carácter secreto que le confiere una ley orgánica constitucional y la sanción que afecta al funcionario que informe sobre aquél, así lo impiden.

N° 8.880 Fecha: 23-II-2009: corresponde declarar de oficio por el instructor del sumario la prescripción de la acción disciplinaria, exponiendo cada uno de sus argumentos de fondo, en virtud de los cuales, en su opinión, se habría computado el término de cuatro años que contempla el artículo 158 del Estatuto Administrativo, para que opere dicha causal de extinción de la responsabilidad funcionaria.

Como cuestión previa, cabe precisar que por la citada resolución exenta N° 229, de 2008, se rechazó la solicitud de reconsideración presentada por el ocurrente en contra de la decisión del Fiscal Instructor, de 22 de septiembre de 2008, que negó lugar a una anterior presentación para que se declarara de oficio la prescripción de la acción disciplinaria en dicho proceso sumarial.

N° 49.341 Fecha: 7-IX-2009: Esta Contraloría General no ha dado curso a la medida disciplinaria de destitución, atendido que el proceso sumarial que le sirve de fundamento no se encuentra ajustado a derecho, que el sumario en comento se inició a través de la resolución exenta N° 375, de 2006, de esa repartición, para investigar la responsabilidad administrativa que pudiere corresponder al inculpado en el uso de 114 días de licencias médicas. En efecto, la observación señalada en los párrafos precedentes se evidencia en los numerales 1.2 a 1.3 y 1.5 del instrumento en examen, dado que, a modo de ejemplo, en el primero de ellos no se señala de qué manera el afectado habría dejado de dirigir su desempeño a los objetivos de la Institución y, en cambio, los orientó a los propios.

Ahora bien, es dable destacar, en relación a los demás cargos, que no resulta procedente imputar las vulneraciones del artículo 61, letras a), e) y g) de la ley N° 18.834, fundándose en hechos referidos a la presentación de las licencias médicas de que ha hecho uso el sumariado, como aparece en el primero de ellos, ya que tales documentos, según dispone el artículo 111 del aludido cuerpo normativo, confieren a los funcionarios el derecho a ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de su salud, en cumplimiento de una prescripción profesional, certificada por los facultativos que allí indica.

A mayor abundamiento, la jurisprudencia administrativa de este Ente Fiscalizador en los dictámenes N°s, 12.974, de 2000, 26.083, de 2005 y 10.373, de 2007, entre otros, ha precisado que aun cuando aquéllas hayan sido rechazadas por el organismo de salud competente, constituyen una prueba cierta de la enfermedad y un principio de justificación de las ausencias laborales.



N°81.351 Fecha: 29-XII-2011: sorprendida cuando, supuestamente, sustraía un producto al interior de un supermercado en la ciudad de Arica, mientras se encontraba con licencia médica, determinación que solicita sea dejada sin efecto.

Sobre el particular, y en cuanto al primer aspecto reclamado, esto es, que no sería efectivo que se habría negado a dar una cuenta escrita -vale decir, que aquélla diera su versión respecto del hecho en el cual aparecía involucrada- a su superior, cuando éste se lo requirió, pues, en su opinión, aquél no le habría ordenado realizar tal actuación, cabe señalar que de las declaraciones prestadas por los funcionarios don Claudio Brevis Pérez, incluida a fojas 51 y 52 del sumario, y de doña Ingrid Catherine Salas Gálvez, a fojas 55 y 56 del mismo expediente, aparece que el primero, en su calidad de superior jerárquico, sí le solicitó a la señora Saavedra Catalán la referida cuenta escrita, obligación que ésta no cumplió.

Enseguida, en relación con que la solicitud de presentar esa cuenta escrita importaría una vulneración del principio de presunción de inocencia,

Por otra parte, sobre el planteamiento de la interesada, en orden a que la exigencia de dar cuenta escrita afectaría su derecho a guardar silencio, esa conducta sólo puede ser invocada en el contexto de un procedimiento penal, no existiendo, por ende, ningún impedimento para exigir a un funcionario que informe acerca de un hecho que le afecta, a fin de establecer la eventual responsabilidad administrativa que se derive de él.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, esta Contraloría General no acoge el recurso de reclamación interpuesto por la señora Marianella del Rosario Saavedra Catalán, en contra de la medida disciplinaria de baja por conducta mala que se le impusiera, por cuanto no se aprecia infracción al debido proceso ni una decisión arbitraria.

N° 65.083 Fecha: 25-VIII-2014: Se ha dirigido a esta Contraloría General don Laurencio Andrés Berríos Bustos, funcionario del Instituto Nacional de Estadísticas, para reclamar por la medida disciplinaria de multa del del Instituto Nacional de Estadísticas, para reclamar por la medida disciplinaria de multa del 5% de su remuneración mensual que le fue aplicada a través de la resolución N° 198, de 2013, de ese servicio.

A mayor abundamiento, tal como se ha precisado en el dictamen N° 21.750, de 2013, de este origen, los sumarios administrativos son procedimientos reglados, en los que no caben otros trámites o instancias que las previstas en la ley N° 18.834, normativa que no contempla la intervención de este Órgano Fiscalizador en orden a emitir una opinión anticipada de los mismos, por lo que, contrariamente a lo afirmado por el ocurrente, el hecho de no recurrir ante este Ente Contralor con antelación al control de juridicidad de la resolución de término, no pudo afectar su derecho a defensa, debiendo descartarse este reclamo.

A continuación, el peticionario impugna el valor concedido a las declaraciones de algunos testigos, puesto que en el proceso existiría otro número equivalente de testimonios en sentido opuesto, junto a la documentación allegada, que permitirían acreditar su inocencia. En cuanto a este tema, es menester señalar que el artículo 35, inciso primero, de la ley N° 19.880, prevé que los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento pueden acreditarse por cualquier medio probatorio admisible en derecho, apreciándose en conciencia, precepto cuya aplicación supletoria se extiende a los procesos disciplinarios regulados por el Estatuto Administrativo, según lo precisado en el dictamen N° 19.258, de 2013, de este Órgano Contralor.

Ahora bien, acorde con lo informado, entre otros, en el dictamen N° 34.269, de 2011, de este origen, la ponderación de los medios de prueba debe ser efectuada por el fiscal administrativo y por la autoridad sancionadora, motivo por el cual, el hecho de que se le otorgue valor a determinadas probanzas o se desechen otras, no implica una violación del debido proceso, en el evento que no exista arbitrariedad, lo que no se advierte del análisis de los diversos antecedentes sumariales, en particular de la vista fiscal que rola a fojas 320 y siguientes del expediente, atendido lo cual se desestima lo reclamado en este punto. Por otra parte, en cuanto a que en el sumario habrían concurrido a declarar personas contratadas a honorarios, es dable manifestar que ello no constituye una infracción al procedimiento que rige la materia, dado que de acuerdo con el criterio contenido en el dictamen N° 45.264, de 2010, de esta procedencia, no existe impedimento para que tales servidores testifiquen en el mismo. Finalmente, en lo que se refiere a la falta de consideración de la irreprochable conducta anterior del recurrente, cabe anotar, según se ha concluido en el dictamen N° 57.131 de 2013, de esta Entidad de Control, que el jefe superior del servicio, al decidir imponer una sanción, no se encuentra obligado a tener en cuenta el buen comportamiento previo para ponderar la rebaja de una medida disciplinaria, por lo que corresponde rechazar también dicha alegación.

N° 1.788 Fecha: 09-I-2015: aplicara la medida disciplinaria de destitución,

Como cuestión previa, es útil recordar que el proceso de que se trata fue instruido con el fin de determinar la eventual responsabilidad administrativa del interesado, originada en su inasistencia injustificada -a contar del 11 de marzo de 2013- a ejecutar sus labores a la Dirección de Servicios Generales, no obstante registrar su entrada y salida desde dicha data hasta el día 14 de ese mismo mes y año.

en el proceso en examen se demostró la veracidad de los hechos indagados, procurándose las instancias legales a fin de asegurar la debida defensa del inculpado, respetándose la garantía de un justo y racional procedimiento,

señor Cifuentes Fuentes, sobre la falta de idoneidad del funcionario encargado de llevar a cabo la indagación en estudio, por no tener una formación universitaria y aparecer como director de una unidad distinta a la cual pertenece, forzoso resulta señalar que dicho planteamiento debe ser desestimado por esta Entidad de Control, puesto que según lo previsto en el artículo 131, de la citada ley N° 18.883, tales circunstancias no constituyen una causal de implicancia ni de recusación en contra del fiscal (aplica dictamen N° 62.858, de 2011).

N° 13.407 Fecha: 19-II-2016: Por otro lado, acerca de la citación que se le hizo para prestar nuevamente declaración, es del caso expresar que en armonía con lo expuesto en el dictamen N° 23.203, de 2013, de este origen, el fiscal tiene amplias facultades para realizar la investigación, de lo que se colige la libertad para efectuar las actuaciones que estime necesarias para su éxito, por lo que no implica una irregularidad el hecho de que el instructor haya solicitado una nueva entrevista con la presunta víctima, más aun considerando que en conformidad con lo certificado a fojas 41 de la carpeta procesal, su anterior testimonio quedó inconcluso al haberse retirado del interrogatorio por no estar de acuerdo con las preguntas planteadas.

Finalmente, afirma el requirente que no pudo concurrir a dar una nueva declaración atendido que se le citó mientras gozaba de sus vacaciones, aspecto sobre el cual es necesario manifestar que en concordancia con el criterio sostenido en el dictamen N° 72.575, de 2011, de esta procedencia, el feriado legal solo permite al funcionario ausentarse de su jornada de trabajo, manteniendo su calidad de servidor público y el resto de sus derechos y obligaciones, como lo es prestar la colaboración que le pida el fiscal. En atención a lo expuesto, se desestima la presentación de don Ignacio Candia Ilabaca. Transcríbese a Gendarmería de Chile y a la Contraloría Regional de Tarapacá.

N° 60.962 Fecha: 3-XI-2009: Por otra parte, en torno a la reclamación planteada en orden a que en el sumario no se les reconocieron atenuantes de responsabilidad administrativa, corresponde señalar que tal circunstancia no constituye arbitrariedad alguna, atendido que la jurisprudencia administrativa de esta Entidad Contralora, en sus dictámenes N 49.465, de 2006, 2.890 y 47.412, ambos de 2007, entre otros, ha expresado que al estar asignada por la ley una sanción específica respecto de quienes incurrir en infracciones graves al principio de probidad administrativa -como ocurre en la especie-, la autoridad sancionadora está en el imperativo de disponerla, no pudiendo aplicar otra medida correctiva, ni ponderar las circunstancias que eventualmente podrían aminorar la responsabilidad funcionaria de aquéllos.

En torno a la irregularidad planteada, en orden a que el fiscal limitó el término probatorio a diez días en vez de los veinte que establece el inciso segundo del artículo 138 de la ley N° 18.834, es dable recordar que el citado precepto dispone que si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, “el que no podrá exceder en total de veinte días”, redacción que permite concluir que dicho término es el máximo establecido en esta materia, sin que se advierta que la legislación haya establecido un mínimo de días para estos efectos, por lo que no se advierte que el lapso establecido por la fiscalía como período de prueba infrinja la normativa legal pertinente que contempla el Estatuto Administrativo.

Además, corresponde puntualizar que, al contrario de lo sostenido por los señores Oyarce Pisani y Díaz Céspedes, el fiscal del sumario no está obligado a dar lugar a todas y cada una de las diligencias solicitadas en la contestación de cargos, sino que puede rechazar aquellas que sólo constituyan una acción dilatoria y que no aporten mayores antecedentes a la investigación, lo que precisamente sucedió en el proceso disciplinario impugnado, en el que la fiscalía decidió omitir la citación a declarar a aquellos en el proceso disciplinario impugnado, en el que la fiscalía decidió omitir la citación a declarar a aquellos testigos que fueron individualizados en el escrito a través del cual el interesado presentó los medios de prueba que estimó pertinentes.

# Responsabilidad administrativa

Artículo 121.- La censura consiste en la reprensión por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondiente.

Artículo 122.- La multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

# Responsabilidad administrativa

Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
- b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
- c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.



# Responsabilidad administrativa

Artículo 122 A.- La suspensión consiste en la privación temporal del empleo con goce de un cincuenta aun setenta por ciento de las remuneraciones y sin poder hacer uso de los derechos y prerrogativas inherentes al cargo. Se dejará constancia de ella en la hoja de vida del funcionario mediante una anotación de demérito de seis puntos en el factor correspondiente.

Artículo 123.- La destitución es la decisión del alcalde de poner término a los servicios de un funcionario.

## Corte suprema 2006-2013

Si bien la apreciación de los hechos de la autoridad administrativa, para adoptar una decisión sancionatoria, esto es, si son de la entidad necesaria para llevarle a tomar la determinación respectiva, queda dentro de la esfera propia de las facultades de la autoridad administrativa, **no excluye la revisión jurisdiccional.**

# Investigación sumaria

- Funcionario que actuará como investigador.
- Las notificaciones que se realicen durante la investigación sumaria deberán hacerse personalmente.
- Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se lo notificará por carta certificada, de lo cual deberá dejarse constancia.
- El plazo para resolver la reposición será de dos días. El procedimiento será fundamentalmente verbal y de lo actuado se levantará un acta general
- **La investigación será de cinco días.**
- Se formularán cargos. CONTESTACION DOS DIAS
- rendir prueba, no podrá exceder de tres días.

# Investigación Sumaria

- Vencido el plazo señalado, emitirá una vista o informe en el término de dos días, formulando la proposición que estimare procedente.
- Conocido el informe o vista, el alcalde dictará la resolución respectiva en el plazo de dos días, la cual será notificada al afectado, quien podrá interponer recurso de reposición en el término de dos días.
- El plazo para resolver la reposición será de dos días.

# Sumario Administrativo

- Artículo 125.- Si en el transcurso de la investigación se constata que los hechos revisten una mayor gravedad se pondrá término a este procedimiento y se dispondrá, por el alcalde, que la investigación prosiga mediante un sumario administrativo.
- Artículo 126.- Si la naturaleza de los hechos denunciados o su gravedad así lo exigiere, el alcalde dispondrá la instrucción de un sumario administrativo.

# Sumario Administrativo

- El fiscal deberá tener igual o mayor grado o jerarquía que el funcionario que aparezca involucrado en los hechos. Si no bastará que no exista relación de dependencia directa.
- Si pareciere involucrado en lo hechos investigados un funcionario de mayor grado o jerarquía o de dependencia directa en su caso, continuará aquél sustanciando la investigación

## Causales de recusación:

- a) Tener el fiscal o el actuario interés directo o indirecto en los hechos que se investigan;
- b) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con cualquiera de los inculpados, y
- c) Tener parentesco de consanguinidad

- N° 2.373 Fecha: 14-I-2010: Sobre el particular, en cuanto a la alegación vertida acerca de la eventual inhabilidad de la funcionaria designada fiscal, puesto que ésta tendría una jerarquía inferior a la suya, cabe hacer presente que de conformidad con el artículo 127, inciso segundo de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales -aplicable supletoriamente por mandato del artículo 4° de la citada ley N° 19.378-, el fiscal en un sumario debe tener igual o mayor jerarquía que el funcionario involucrado en los hechos, lo que significa que ambos deben regirse por un mismo ordenamiento. No obstante, el mismo precepto legal agrega, que de no poder aplicarse la regla de la jerarquía, bastará que no exista relación de dependencia directa.
- Pues bien, en el presente caso si bien en la respectiva dotación de salud existirían servidores de mayor jerarquía que la recurrente, el municipio nombró fiscal a una funcionaria afecta a la citada ley N° 18.883, cuerpo estatutario por el cual se rige supletoriamente aquélla, no siendo posible sostener que tenga una jerarquía inferior que la funcionaria sumariada - como lo sostiene ésta-, en atención a que, como se ha precisado, la determinación de la jerarquía no es posible entre servidores sujetos a estatutos distintos, sin perjuicio que se cumple el anotado requisito legal, que entre ambas no existe la aludida relación de dependencia directa.
- En este orden de ideas, procede añadir que en el correspondiente procedimiento sumarial se verifica que la fiscal actuó con la debida imparcialidad y a la inculpada se le confirieron todas las posibilidades de defensa, en un contexto tal que del sumario fluye que la supresión de ese vicio, no pudo significar un resultado distinto al que arrojó la investigación, por lo que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 142 de la ley N° 18.883, tal irregularidad no afecta la legalidad del decreto que aplica la medida disciplinaria (aplica el criterio contenido en el dictamen N° 30.977, de 1997).
- Enseguida, en lo que atañe a la reclamación formulada, en el sentido de que en el sumario no se le habría reconocido la atenuante de irreprochable conducta anterior, debe señalarse que tal circunstancia no constituye una actuación municipal irregular, dado que la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, en los dictámenes N° s 49.465, de 2006, 2.890 y 47.412, ambos de 2007, entre otros, ha expresado que al estar asignada en el ordenamiento jurídico, una sanción específica respecto de quienes incurren en infracciones graves al principio de probidad administrativa -como ocurre en la especie-, la autoridad se encuentra en el imperativo de disponerla, no pudiendo aplicar una medida distinta, ni ponderar las circunstancias que eventualmente podrían aminorar la responsabilidad funcionaria de los respectivos servidores.

# Sumario Administrativo

- La solicitud de recusación será resuelta en el plazo de dos días por el fiscal respecto del actuario y por el alcalde respecto del fiscal.
- La investigación de los hechos deberá realizarse en el plazo de veinte días o hasta 60.
- Al término de los cuales se declarará cerrada la investigación y se formularán cargos al o los afectados o se solicitará el sobreseimiento, para lo cual habrá un plazo de tres días.
- En el curso de un sumario administrativo el fiscal podrá suspender de sus funciones o destinar transitoriamente a otro cargo dentro de la misma municipalidad y ciudad, al o a los inculpados, como medida preventiva.



# Sumario Administrativo

La medida adoptada terminará al dictarse el sobreseimiento, que será notificado personalmente y por escrito por el actuario, o al emitirse el dictamen del fiscal, según corresponda.

En el evento de proponer el fiscal el sobreseimiento se enviarán los antecedentes al alcalde, quien estará facultado para aprobar o rechazar tal proposición. En el caso de rechazarla, dispondrá que se complete la investigación dentro del plazo de cinco días.

El sumario será secreto hasta la fecha de formulación de cargos, oportunidad en la cual dejará de serlo para el inculpado y para el abogado que asumiere su defensa.

# Sumario Administrativo

- El inculpado será notificado de los cargos y tendrá un plazo de cinco días para presentar descargos, defensas y solicitar o presentar pruebas. Podrá prorrogarse el mismo por otros cinco días, siempre que la prórroga haya sido solicitada antes del vencimiento del plazo. 36943, 40846, 11.811, 46236

34350 de 2009: Amplitud de prueba

- Si el inculpado solicitare rendir prueba, el fiscal señalará plazo para tal efecto, el que no podrá exceder en total de veinte días.
- Contestados los cargos o vencido el plazo del período de prueba el fiscal emitirá, dentro de cinco días, un dictamen en el cual propondrá la absolucón o sanción que a su juicio corresponda aplicar.
- Cuando los hechos investigados y acreditados en el sumario pudieren importar la perpetración de delitos previstos en las leyes vigentes, el dictamen deberá contener, además, la petición de que se remitan los antecedentes a la justicia ordinaria, sin perjuicio de la denuncia que de los delitos debió hacerse en la oportunidad debida.

Nota: se debe acreditar la participación y comisión de los hechos que constituyan infracciones, delitos u otros tipos de situaciones o figuras que puedan implicar castigo o sanciones para los involucrados. Corte de Apelaciones 1240-2010

# Sumario Administrativo

- Emitido el dictamen, el fiscal elevará los antecedentes del sumario al alcalde, quien resolverá en el plazo de cinco días
- Podrá ordenar la realización de nuevas diligencias o la corrección de vicios de procedimiento, fijando un plazo para tales efectos. Si resultaren nuevos cargos, se notificarán sin más trámite al afectado, quien tendrá un plazo de tres días para hacer observaciones.
- En contra del decreto que ordene la aplicación de una medida disciplinaria, procederá el recurso de reposición. El recurso deberá ser fundado e interponerse en el plazo de cinco días, contado desde la notificación, y deberá ser fallado dentro de los cinco días siguientes.
- Acogida la reposición el alcalde dictará el decreto correspondiente en el plazo de cinco días.

## Corte Suprema – 8413-2012

Aun cuando el procedimiento de reclamación de multa tuvo una duración superior al plazo de seis meses consagrado en el art. 27 de la ley 19.880 ,el referido plazo no es de carácter fatal y por consiguiente, su incumplimiento genera únicamente las responsabilidades administrativas correspondientes. De hecho si sobrepasa los 3 meses se concluye que no hay vulneración alguna de los principios del orden administrativo, eficiencia, eficacia, celeridad y conclusivo, de tal suerte que el acto impugnado no ha perdido eficacia y menos ser calificado como nulo.

# Extinción de la Responsabilidad – 153 al 155

Art. 153.

- a) Por muerte. La multa cuyo pago o aplicación se encontrare pendiente a la fecha de fallecimiento del funcionario, quedará sin efecto
- b) Por haber cesado en sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 145;
- c) Por el cumplimiento de la sanción
- d) Por la prescripción de la acción disciplinaria.

# Extinción de la Responsabilidad

Art. 154. La acción disciplinaria de la municipalidad contra el funcionario, prescribirá en cuatro años contados desde el día en que éste hubiere incurrido en la acción u omisión que le da origen.

No obstante, si hubieren hechos constitutivos de delito la acción disciplinaria prescribirá conjuntamente con la acción penal.

Art.155.- La prescripción de la acción disciplinaria se interrumpe, perdiéndose el tiempo transcurrido, si el funcionario incurriere nuevamente en falta administrativa, y se suspende desde que se formulen cargos en el sumario o investigación sumaria respectiva.

Si el proceso administrativo se paraliza por más de dos años, o transcurren dos calificaciones funcionarias sin que haya sido sancionado, continuará corriendo el plazo de la prescripción como si no se hubiese interrumpido.

## Dictamen nº 65451, de 2 de Septiembre de 2016

No procede que el alcalde disponga una suspensión preventiva de funciones en el transcurso de un sumario, ya que esta es una facultad del procedimiento disciplinario.

Luego, es del caso señalar que aquellos servidores que en el curso de un sumario hayan sido suspendidos **como medida preventiva, mantienen el derecho a percibir el total de sus remuneraciones**, salvo que el instructor en su vista fiscal proponga a la autoridad respectiva la destitución del inculpado y decida prorrogar dicha suspensión, en cuyo caso el afectado solo recibirá el cincuenta por ciento de sus emolumentos (aplica criterio contenido en el dictamen N° 13.094, de 2010).

# 14.640 de 2010

- Se considera esenciales de un sumario, omisión que el afectado se defiende..
- Desviación de poder: Corte Suprema 24 de marzo de 1998



**77.036 Fecha: 21-XII-2010:** ....no se respetaron en la tramitación del respectivo procedimiento disciplinario las garantías del debido proceso- no fue posible advertir una demora en su sustanciación, lo que en todo caso, no constituiría un vicio de ilegalidad, por cuanto no es un trámite que tenga una influencia decisiva en los resultados del proceso, de acuerdo a lo establecido en el artículo 142 de la ley N° 18.883

Por su parte, en cuanto al cese de funciones de la afectada, es del caso informar que a través del decreto alcaldicio N° 498, de 2008 -el que fuera registrado por la mencionada Sede Regional de Control con fecha 23 de enero de 2009-, la aludida entidad edilicia declaró vacante el cargo servido por la señora Retamal Pino, por salud incompatible con el mismo, tras haber hecho uso de licencia médica por enfermedad común, en un lapso superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 48, letra g), de la citada ley N° 19.378, en relación con el artículo 148 de la ley N° 18.883.

Ahora bien, resulta importante precisar, en conformidad con la jurisprudencia administrativa de este Organismo de Control contenida en el dictamen N° 28.339, de 2001, entre otros, que frente a la existencia de dos causales de término de servicios, prevalece aquélla que ha sido notificada primero, esto es, en la especie la declaración de vacancia, la cual no se suspende por encontrarse pendiente un sumario o el trámite de registro que aplica una sanción disciplinaria, aun cuando ésta sea la destitución.

Agrega el citado pronunciamiento que, en todo caso y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 145, inciso final, de la ley N° 18.883, no obstante que el funcionario haya cesado en funciones, el respectivo sumario debe continuar hasta su normal término, a fin de anotar en su hoja de vida la sanción correspondiente, aunque ésta no haya sido la causal de cese

Dictámenes N°s. 13.659, de 2000; 1.172, de 2002; 4.939, de 2004; y 75.954, de 2011: En cuanto a la calidad de dirigente gremial que reclama poseer el afectado, es necesario hacer presente que este Organismo Contralor ha precisado que el fuero gremial no constituye impedimento para que se sustancie un proceso sumarial en contra de quien se encuentre amparado por aquel, en la eventualidad de infracciones a las obligaciones y deberes estatutarios y, por ende, que como resultado del mismo se le aplique una medida disciplinaria, con los consiguientes efectos jurídicos que ello implica, sin perjuicio de que si ella es destitución, requerirá la intervención de este Ente de Control en conformidad a lo establecido en el artículo 25 de la ley N° 19.296, que Establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración.

# Responsabilidad Administrativa

**Ordinario 4218/202. Direccion del Trabajo:** El fuero gremial no es impedimento para iniciar un sumario administrativo en contra de un dirigente.

**46.518 7-x-2010:** “Los cargos de un sumario deben fundarse en hechos concretos y precisos que signifiquen infracciones a los deberes funcionarios y que transgredan las respectivas obligaciones.

El hecho que el fiscal haya excedido el plazo de la tramitación no vicia la medida disciplinaria”

**4803-2013:** el alcalde puede modificar la sanción propuesta, siempre que lo funde.

# Responsabilidad administrativa

□ **Dictamen: 39516      17/10/00**

Los decretos alcaldicio que aplican medidas disciplinarias rigen desde su notificación al afectado, antes de su registro en contraloría, al igual que el resto de resoluciones municipales”

□ **Dictamen 46.174      12/10/2007**

La interposición de la reclamación antes la contraloría, no suspende los efectos del acto impugnado, ya que rigen desde la fecha de la notificación al afectado.

# Puedo reabrir un sumario?

- Si, e incluso modificar la sanción.
- Cgr. 68.027-2013
- Solo puede modificarse previa reapertura del sumario administrativo, si se acredita que al momento de dictarse la sanción se incurrió en un vicio de legalidad o bien existen hechos nuevos no conocidos durante la tramitación y que estos permitan modificar lo resuelto.

# Plazo fijo

- **ORD. N° 5313/351 - 02-Nov-1998**
- Los contratos de plazo fijo sólo pueden tener una duración igual o inferior a un año calendario, y los contratos de reemplazo sólo se celebrarán por el período de ausencia del reemplazado, el que en todo caso no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario reemplazado , agregando dicho dictamen que el **vencimiento del plazo del contrato constituye causal legal para dejar de pertenecer a una dotación** .
- Dejando abierta la posibilidad de renovar el contrato a su vencimiento tantas veces como se estime necesario por la entidad administradora.
- El funcionario que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse que se ha renovado su contrato por otro período igual o inferior a un año calendario, y que las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo.

# Plazo fijo

- **ORD. Nº 1425/118 10-Abr-2000**
- No es posible como lo sugiere el consultante por la vía de la aplicación supletoria del Código del Trabajo, pretender alterar el régimen regulado de contratación de personal que contempla la ley.
- En ninguna parte de esa normativa se contempla un tope de años con contrato de plazo fijo que obligue a llamar a concurso ni a la aplicación supletoria del Código del Trabajo en tales materias.
- En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar que para la ley 19.378, la renovación de los contratos a plazo fijo no altera la naturaleza jurídica de esta forma de contratación, por lo que resulta improcedente la aplicación supletoria del Código del Trabajo en esta materia.

# Cese de Funciones

- Calificación en lista de Eliminación o en lista Condicional
- Salud irrecuperable, o incompatible (**Dictamen 21.063** 22 de abril de 2010)

**Dictamen 20.743 de 2011.** Plazo fijo tiene derecho a prorrogar contrato si se le aplica esta causal.

- Estar inhabilitado para el ejercicio de funciones en cargos públicos o hallarse condenado por crimen o simple delito, con sentencia ejecutoriada.
- Disminución o modificación de la dotación



# Modificación o disminución de la dotación

**Dictamen N° 51.730, de 2003:** Como puede apreciarse, estas condiciones no pueden sino tener por objeto el que las labores que desempeñaba el funcionario despedido sigan prestándose por el resto de la dotación, y no que éstas pasen a desarrollarse por nuevo personal, contratado al efecto.

La vía de la externalización que se analiza, se ha entregado a una empresa particular y, en definitiva, al personal contratado por ésta, la realización de una función pública.

El Municipio deberá adoptar las medidas necesarias para restablecer el imperio del derecho, tanto respecto del contrato de externalización en comento, como en cuanto a la reincorporación de los funcionarios a cuya relación laboral se puso término por las circunstancias descritas.

# Modificación o disminución de la dotación

**N° 50.664 Fecha: 11-IX-2009**

Se ha dirigido a esta Contraloría General don José Tomás Aravena Sobarzo, ex funcionario del consultorio de atención primaria de salud que indica, dependiente de la Municipalidad de La Granja, reclamando en contra de dicha entidad edilicia por haber puesto término a su relación laboral por aplicación de la causal prevista en la letra i) del artículo 48 de la ley N° 19.378 -Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal-, lo que, a su juicio, no se habría ajustado a derecho.

Cabe recordar que dicha norma establece, en lo que interesa, que los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella por disminución o modificación de la misma, según lo dispuesto en el artículo 11 de esa ley.

Al respecto, cumple con remitir, para su conocimiento, fotocopia de los oficios N°s. 532/217, y 216, ambos de 2009, de la Municipalidad de La Granja, mediante los cuales ha informado acerca del asunto planteado, señalando, en síntesis, que en la especie se produjo una disminución de la respectiva dotación, lo que permitió aplicar la mencionada causal de término de la relación laboral, lo que resulta armónico con lo resuelto por esta Entidad Fiscalizadora en sus dictámenes N°s. 20.446, de 2000 y 30.751, de 2002, fotocopia de los cuales también se remite

i) Disminución o modificación de la dotación, según lo dispuesto en el artículo 11 de la presente ley.

En este caso, el afectado que se encuentre desempeñando funciones en la dotación municipal de salud en virtud de un contrato indefinido, tendrá derecho a una **indemnización equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes**, por cada año de servicio en la municipalidad respectiva, con un máximo de once años. Al invocar esta causal de término de la relación laboral respecto de un funcionario, en la dotación referida al artículo 11, **no se podrá contemplar un cargo vacante análogo** al del funcionario afectado con la terminación de su contrato. Tampoco podrá contratarse, en el respectivo período, personal con **contrato transitorio** para desempeñarse en funciones análogas a las que cumplía el funcionario al que se aplique esta causal.

N° 25.523 18-VI-2003: Ahora bien, en el caso de la especie, la Municipalidad ha externalizado el Servicio de Orientación Médica y Estadística de ese Municipio, que se encargaba de la atención del área administrativa del consultorio, lo que significa que un tercero asume las funciones que desempeñaba ese Servicio, como son, entre otras, las de "recepción diaria, semanal y mensual desde el consultorio respecto del ausentismo laboral (Cursos de Capacitación, Vacaciones, Permisos Administrativos, Licencias Médicas, Reuniones Clínicas o Administrativas)" a objeto de bloquear la atención de los diferentes profesionales, "Monitoreo de Compromisos de Gestión", "Archivo y Custodia de Fichas Clínicas", "Mantenimiento y Actualización de Carátulas y Orden Correlativo de Historias Clínicas".

Como puede apreciarse, las funciones que se asignan al tercero contratante, suponen el ejercicio de potestades municipales. no resulta procedente la celebración del contrato que externaliza el Servicio de Orientación Médica y Estadística, (Aplica criterio contenido en Dictamen N° 22.476 de 2002).

no pudo poner término a la relación laboral del ocurrente, invocando la causal de disminución o modificación de la dotación, dado que se advierte que las circunstancias que fundaron dicha medida, no se encuentran enmarcadas en el tenor del artículo 11, del mismo cuerpo legal, el cual debió ser considerado según dispone la misma ley, toda vez que señala los aspectos que deben tomarse en cuenta para fijar la dotación de cada año.

En consecuencia, en atención a que la causal invocada para poner término a la relación laboral no se encuentra ajustada a derecho, la Municipalidad deberá reintegrar al interesado, a las funciones que cumplía antes de la separación laboral; sin perjuicio, de que éste se encuentre obligado a reembolsar la suma percibida por concepto de indemnización, toda vez que no existe título legal que legitime su percepción.

**N° 54.869 Fecha: 26-VII-2016:** exfuncionaria de San Ignacio, solicitando la reconsideración del oficio N° 3.622, de 2016, de la Sede Regional del Bío-Bío, que, en lo que importa, concluyó que la citada entidad edilicia se ajustó a derecho al haber excluido a la aludida exservidora de la dotación de salud de ese municipio, por aplicación del artículo 48, letra i), de la ley N° 19.378.

fundamenta su solicitud de reconsideración en que el citado oficio N° 3.622, de 2016, no analiza el hecho que el señalado órgano comunal habría contratado a otra persona para el desempeño de la función

El Servicio de Salud Ñuble, que aprobó la dotación propuesta por ese municipio para el año 2016, se advierte que no se consideró un cargo para la Oficina de Información, Reclamos y Sugerencias -OIRS- del CESFAM “Quiriquina”, unidad en la que la señora Rodríguez Santander se desempeñaba, sino que, por el contrario, en dicho instrumento se estableció que “Se rebaja cargo OIRS, asumirá funciones secretaria Cefam”, indicándose que las 44 horas consideradas en la dotación de salud para la secretaria del aludido CESFAM, se dividen en “22 hrs. Secretaria y 22 hrs. OIRS”.

Así las cosas, del examen de la citada dotación de salud, aparece que no fue contratado personal para el desempeño de las funciones que desarrollaba la señora Rodríguez Santander, sino que aquellas le fueron asignadas a personal que ya se desempeñaba en el CESFAM “Quiriquina”.

En consecuencia, se desestima la solicitud de reconsideración planteada por el ocurrente

En lo relativo a si procedió que la señalada entidad edilicia pusiera término a la contratación indefinida de su representada en lugar de haber finalizado una a plazo fijo, cabe hacer presente que la citada letra i) del artículo 48 de la ley N° 19.378, no establece una distinción en orden a que, ante la aplicación de esta causal mediante la dictación de un acto administrativo en ese sentido, deba preferirse a quienes posean la calidad de contratados a plazo fijo o indefinido.

ha precisado que los actos administrativos que afecten los derechos de los particulares, tanto los de contenido negativo o de gravamen como los de contenido favorable, deberán ser fundados, exigencia que se vincula con el recto ejercicio de las potestades otorgadas a la Administración activa, toda vez que permite cautelar que estas se ejerzan de acuerdo a los principios de juridicidad -el que lleva implícito el de racionalidad-, evitando todo abuso o exceso, de acuerdo con los artículos 6° y 7° de la Constitución Política de la República, en relación con el artículo 2° de la ley N° 18.575, y de igualdad y no discriminación arbitraria -previsto en el artículo 19, N° 2, de la Carta Fundamental- como, asimismo, velar porque tales facultades se ejerzan en concordancia con el objetivo considerado por el ordenamiento jurídico al conferir las.

**Por consiguiente, el decreto alcaldicio mediante el cual la autoridad ponga término a una contratación indefinida o a plazo fijo, debe necesariamente ser un acto administrativo fundado, pudiendo, en caso contrario, ser tachado de arbitrario y por ende, ilegítimo (aplica dictamen N° 23.518, de 2016).**

se advierte que el decreto por el cual se puso término a la contratación indefinida, no expresa los motivos fácticos

presupuesto que si bien bajo la jurisprudencia contenida en el dictamen N° 23.518, de 2016, no es suficiente, resulta atendible, por esta vez, validando, por ende, la finalización del aludido vínculo estatutario, debiendo, en lo sucesivo, ese municipio dictar actos motivados, en los que se incorporen los fundamentos que den lugar a una decisión como la de la especie.

Dictamen nº 42259, de 18 de Agosto de 2004: A lo anterior, cabe añadir que la causal de terminación de la relación laboral establecida en el citado artículo 48, letra i), no sólo exige que la disminución o modificación de la dotación se efectúe según lo dispuesto en el artículo 11 de la misma ley -que considera, efectivamente, la disponibilidad presupuestaria para el año respectivo, a la cual hace mención la Municipalidad de Vitacura-, sino que además exige otras condiciones, las cuales son incompatibles con el convenio de externalización de que se trata.

En efecto, la misma letra i), exige que al invocarse esta causal no se podrá contemplar un cargo vacante análogo al del funcionario afectado con la terminación de su contrato. Tampoco podrá contratarse, en el respectivo período, personal con contrato transitorio para desempeñarse en funciones análogas a las que cumplía el funcionario al que se le aplique esta causal.

Como puede apreciarse, estas condiciones no pueden sino tener por objeto el que las labores que desempeñaba el funcionario despedido sigan prestándose por el resto de la dotación, y no que éstas pasen a desarrollarse por nuevo personal, contratado al efecto.

# IEYES COMPLEMENTARIAS



# Ley 18.575

- **Art. 3:** La Administración del Estado está al servicio de la persona humana; su finalidad es promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente y fomentando el desarrollo del país a través del ejercicio de las atribuciones que le confiere la Constitución y la ley, y de la aprobación, ejecución y control de políticas, planes, programas y acciones de alcance nacional, regional y comunal.”
- Principios: “responsabilidad, eficiencia, eficacia, impulsión, probidad, transparencia,
- **Art. 13:** “deberán observar el principio de la probidad administrativa...”
- **Art 53:** “consiste en observar una funcionaria intachable y un desempeño honesto y leal de la función o cargo, con preeminencia del interés general sobre el particular”

# Ley 18.575

- **Art. 2°.-** Los órganos de la Administración del Estado someterán su acción a la Constitución y a las leyes. Deberán actuar dentro de su competencia y no tendrán más atribuciones que las que expresamente les haya conferido el ordenamiento jurídico. Todo abuso o exceso en el ejercicio de sus potestades dará lugar a las acciones y recursos correspondientes.
- **CPR. Art. 6°.** Los órganos del Estado deben someter su acción a la constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.
- Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.
- La infracción de esta norma generará las responsabilidades y sanciones que determine la ley.

# Ley 18.575

**CPR. Art. 7º.-** Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescriba la ley.

Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley Señale.

# Ley 18.695 Locm

Art. 4º.- Las municipalidades, en el ámbito de su territorio, podrán desarrollar, directamente o con otros órganos de la Administración del Estado, funciones relacionadas con:

- b) La salud pública y la protección del medio ambiente;
- Art 23.- La unidad de servicios de salud, educación y demás incorporados a la gestión municipal tendrá la función de asesorar al alcalde y al concejo en la formulación de las políticas relativas a dichas áreas.

# Ley 18.695

Cuando la administración de dichos servicios sea ejercida directamente por la municipalidad, le corresponderá cumplir, además, las siguientes funciones:

- a) Proponer y ejecutar medidas tendientes a materializar acciones y programas relacionados con salud pública y educación, y demás servicios incorporados a su gestión, y
- b) Administrar los recursos humanos, materiales y financieros de tales servicios, en coordinación con la unidad de administración y finanzas.

Cuando exista corporación municipal a cargo de la administración de servicios traspasados, y sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero, a esta unidad municipal le corresponderá formular proposiciones con relación a los aportes o subvenciones a dichas corporaciones, con cargo al presupuesto municipal, y proponer mecanismos que permitan contribuir al mejoramiento de la gestión de la corporación en las áreas de su competencia.

# Ley 18.695

- Artículo 29.- A la unidad encargada del control le corresponderán las siguientes funciones:
  - a) Realizar la auditoría operativa interna de la municipalidad, con el objeto de fiscalizar la legalidad de su actuación;
  - b) Controlar la ejecución financiera y presupuestaria municipal;
  - c) Representar al alcalde los actos municipales que estime ilegales informando de ello al concejo, para cuyo objeto tendrá acceso a toda la información disponible;**
  - d) Colaborar directamente con el concejo para el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras.
  - e) Asesorar al concejo en la definición y evaluación de la auditoría externa

# Ley 18.883

- Obligaciones Funcionarias
- Contratación a honorarios
- Comisiones de servicios
- Procedimiento sumariales
- Destinaciones
- Horas extras
- Reclamación Municipal( **Dictamen 36.028 de 2001**)
- Representación ( art 59)

# Ley 18.883

- TITULO III - De las Obligaciones Funcionarias
- Art 59: En el caso a que se refiere la letra f) del artículo anterior, si el funcionario **estimare ilegal una orden DEBERÁ representarla por escrito**, y si el superior la reitera en igual forma, aquél deberá cumplirla, quedando exento de toda responsabilidad, la cual recaerá por entero en el superior que hubiere insistido en la orden.

Tanto el funcionario que representare la orden, como el superior que la reiterare, enviarán copia de las comunicaciones mencionadas a la jefatura superior correspondiente, dentro de los cinco días siguientes contados desde la fecha de la última de estas comunicaciones. Si se tratare de una orden impartida por el alcalde, las copias se remitirán al respectivo consejo de desarrollo comunal.



# Ley 20.157 y Ley 20.250

- Ley de alivio u concurso interno
- Incentivo al retiro
- Traspaso de D a C
- Bono de choferes
- Traspaso de código del trabajo a aps



# Ley 20.250

- **Dictamen n° 3.397 – 18 de enero de 2012**
- Se dispone el traspaso, a la dotación de la correspondiente entidad administradora de salud comunal del personal contratado que, al 1° de septiembre de 2007, desempeñe funciones de atención primaria.
- Su contrato será a plazo fijo o indefinido según la naturaleza del contrato que tenían a la fecha del traspaso.



# Ley 20.157

Bono de choferes:

1. Licencia de enseñanza media.
2. Licencia de conducir A2 o A3
3. Función de conductor que transporte pacientes o equipos de salud.
4. Resolución del Director de Salud
5. Equivale a un 17%, acorde a su carrera funcionaria

# CAMBIO CATEGORÍA

**E a C**

a. Administración

b. Contabilidad

c. Estadística

d. Finanzas

e. Informática

f. Jurídica

g. Mantención

h. Recursos Humanos

i. Secretariado

j. Social.

# Cambio Categoría

**Aplicación:** Funcionario Dotación Categoría E.

**Excluye:** Honorarios, reemplazos y cualquier otra persona que no forme parte de la dotación o que se encuentre contratado por otro cuerpo legal, no puede solicitar el cambio de categoría.

**Plazo:** 31 de agosto de 2016.

**Forma:** Opera por el solo ministerio de la ley en la dotación del siguiente año.

Mantendrán naturaleza del contrato que tengan al momento del traspaso.

# Cambio Categoría

- 1. Posesión de título técnico de nivel superior.** Deben realicen funciones pertinentes a la formación por la que se les ha otorgado dicho título.
- 2. Certificado del director de salud o quien lo represente.**

**Títulos:** Estadísticas, Administración, Secretariado, Social, Jurídica, Informático, Recursos Humanos, Finanzas, Contabilidad, Mantención.

Se podrán considerar otros tipos de Títulos Técnicos en cuanto si son o no pertinentes, en consideración a la estructura organizacional definida por ella.

**Que obligación tácita nace aquí?**

# Dictamen: 59.181 15 diciembre 2008

Así, la circunstancia de poseer un título profesional no determina por sí solo la categoría, sino que también debe considerarse el carácter de la labor que se realiza.



# Cambio Categoría

## **ORGANIGRAMA**

### **Inciso segundo, ARTICULO 56.**

Las entidades administradoras definirán la estructura organizacional de sus establecimientos de atención primaria de salud y de la unidad encargada de salud en la entidad administradora, sobre la base del plan de salud comunal y del modelo de atención definido por el Ministerio de Salud

**tenemos un plazo de  
diez días corridos  
sobre la presentación  
del funcionario,  
aceptándola o  
rechazándola**

# Cambio Categoría

El Servicio de Salud competente podrá objetar dicha calificación si considera que no se ajusta a la normativa que la hace procedente.

En el evento que existan discrepancias se genera la posibilidad de conformar una comisión tripartita

- 1. Dos funcionarios del Servicio de Salud, representantes del Director de dicha institución**
- 2. Un representante de la entidad administradora**
- 3. Un representante de asociación de funcionarios a la cual pertenezca el funcionario.**

Plazo final para resolver, el 30 de noviembre de los años 2015 y 2016.

# Cambio Categoría

En cuanto al incremento del gasto que traerá aparejado este cambio de categoría, existirán nuevos recursos que serán transferidos desde los Servicios de Salud a las Entidades Administradoras de Salud Municipal en forma permanente.

Los recursos para financiar el mayor gasto en relación con las horas contratadas respecto de una carrera referencial lineal diseñada a partir del sueldo base mínimo nacional, serán transferidos desde los Servicios de Salud a las entidades administradoras de salud municipal en forma permanente.

Para efectos de lo anterior, los municipios en el mes de octubre de cada año deberán enviar un informe al Ministerio de Salud sobre las personas beneficiarias de este artículo que permanecen en su dotación.

# Cambio Categoría

Comisiones de Hacienda y de Salud, de fecha 8 de Julio de 2015, se modificó el proyecto original de la Ley 20.858, se agregó el siguiente párrafo a petición de una indicación de la Presidenta de la República, a saber: *“Los recursos antes señalados se consultarán anualmente en la Ley de Presupuestos”*

**Restricción:** Los recursos entregados para este beneficio tendrán uso exclusivo para el pago de los gastos mencionados en esta ley, y en el evento que no se cumpla con ello, acarreará las sanciones administrativas respectivas, debiendo ser perseguido por el proceso sumarial respectivo.

# Cambio Categoría - Requisitos

**ORD. Nº3015/059 17 de Julio de 2008:** De acuerdo con el preciso tenor literal de la norma legal en estudio, el legislador ha señalado expresamente que los funcionarios clasificados en la categoría d), que cumplen con los requisitos exigidos por la ley, pasarán por el sólo ministerio de la ley a la categoría c), "en la siguiente dotación", es decir, en la dotación que se fije a contar de septiembre/octubre de 2008, porque en ese año empezó a regir la ley del ramo.

En tales circunstancias, cabe precisar que el pago de las remuneraciones de los funcionarios promovidos a la categoría c), será equivalente a esta categoría sólo desde la fecha en que se fije la próxima dotación que reconoce dicha promoción, por lo que no existe ni se da el caso de ningún pago de carácter retroactivo.

# Cambio Categoría - Requisitos

**N° 3.553 Fecha : 20-I-2010:** Previene que los técnicos de salud que, a la fecha de publicación de la ley -5 de enero de 2007-, estén clasificados en la categoría d) del artículo 5° de la ley N° 19.378, **y que a dicha fecha o hasta el 31 de diciembre de 2010** acrediten estar en posición de un título de técnico de nivel superior, a los que se refiere el artículo 35 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Educación, pasarán por el solo ministerio de la ley a la categoría c), en la siguiente fijación de dotación, manteniendo la naturaleza del contrato que tengan al momento del traspaso.

Decreto 119

APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 1º DE LA LEY Nº 20.858

Artículo 6.

Los Servicios de Salud transferirán en forma permanente, a las entidades administradoras de salud municipal, los recursos necesarios para financiar el mayor gasto que les signifiquen los funcionarios traspasados de la categoría e) a la c), en conformidad con esta normativa, calculándose sobre la base de una carrera referencial lineal diseñada a partir del sueldo base mínimo nacional.

Para este efecto, en el mes de octubre de cada año las entidades administradoras de salud municipal deberán enviar un informe al Ministerio de Salud, por intermedio del Servicio de Salud respectivo, conteniendo la nómina de las personas que han accedido a este beneficio que permanecen en la dotación.



# Ley 20.261

- Rendir un examen único nacional de conocimientos de medicina y haber obtenido, a lo menos, la puntuación mínima.
- No se pueden contratar en ninguna calidad jurídica
- Vigencia a contar del año siguiente a la fecha de publicación (19 de abril de 2009)
- No serán aplicables a los médicos cirujanos titulados en Chile antes de la entrada en vigencia de la ley.

# Ley 20.261

- Tampoco estarán afectos a esas disposiciones, los médicos cirujanos que con anterioridad a la referida vigencia hayan obtenido el reconocimiento, revalidación o convalidación de ese título profesional en Chile de acuerdo con las normativas aplicables en la materia.

**Honorarios:** También. Dictamen 83.399-2013

**MUNICIPALIDAD DE ALTO BIO BIO  
DIRECCION COMUNAL DE SALUD**

ORD.:184 -  
ANT.: No hay  
MAT.: Solicita lo que indica

Alto Bio Bio, 26 de junio de 2012.-

DE :ALCALDE MUNICIPALIDAD DE ALTO BIO BIO  
SR. FELIX VITA MANQUEPI

A :SECRETARÍA REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD DE BIO BIO, REGION DEL BIO BIO  
SR. BORIS OPORTUS ORTIZ

Que con el gusto de saludarle, vengo en someter a su criterio la siguiente situación, en la actualidad en la comuna de Alto Bio Bio, contamos con una vacante de 88 horas en la Dotación de Salud Comunal para Médicos Generales, no obstante, requerimos de modo urgente la contratación de dichos profesionales considerando que estamos a puertas del invierno y no podremos cubrir las necesidades sanitarias de nuestra población la cual es mayoritariamente de zonas de extrema ruralidad, ante lo cual solo se han presentado postulantes con título profesional, pero sin haber aprobado el examen único nacional de conocimientos, exigido para que los mismos ejerzan en el área pública., según Ley 20.261 / 19.04.2008.

Que atendido, las difíciles condiciones de acceso de nuestra comuna, la lejanía de todo centro urbano y la evidente falta de atención médica que está sufriendo nuestra población, considerando la situación expuesta, vengo en solicitar se nos autorice la contratación del los profesionales Médicos:

**Srta. Carolina Andrea Poblete Correa**, RUT: 15.525.618 Medico Egresada de la Escuela Latinoamericana de Cuba. Se adjunta antecedentes del profesional.

**Sr. Eduardo Guillermo Recabarren Cabrera**, RUT:16.093.124-8 Medico Egresado de la Escuela Latinoamericana de Cuba. Se adjunta antecedentes del profesional.

Solicito que dichos profesionales quiénes no han rendido el examen médico nacional, se autorice por un plazo perentorio de tiempo, y que se desempeñen como tal en las Postas de Salud Rural de Bultaleburn, Trapa Trapa, Malla Malla, Cauñicu, Pitiri, Raico Lepoy, Palmucho, Callaqui y en el Centro de Salud Familiar de Raico; de modo de contar con el tiempo suficiente para buscar y contratar un profesional que reúna los requisitos señalados en el artículo 112 del Código Sanitario.

Para sus conocimientos y fines, le saluda muy atentamente.

  
  
**FELIX VITA MANQUEPI**  
ALCALDE  
MUNICIPALIDAD DE ALTO BIO BIO

Distribución.

- La Indicada.
  - Al Jefe de Control de la Dirección de Salud Pública y Atención Primaria del Alto Bio Bio
  - Archivo Salud
- Propiedad intelectual de Espinoza Acosta y Asociados  
lespinoza@almagroconsultores.cl

# ley 20.816 art 7

- Los médicos cirujanos que, al 31 de diciembre de 2014, se encuentren desempeñando cargos en calidad de contratados en los términos del artículo 14 de la ley N° 19.378, o a contrata o sobre la base de honorarios en establecimientos dependientes de los Servicios de Salud o en establecimientos Municipales de atención primaria de salud, sin contar con el Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina, a que se refiere el artículo 1° de la ley N° 20.261, podrán mantener sus contrataciones u honorarios por un plazo máximo de dos años Contado desde la publicación de esta ley.
- Dentro del período a que se refiere el inciso anterior, los médicos cirujanos deberán aprobar el Examen Único Nacional de Conocimientos de Medicina, de conformidad a lo que establece la ley N° 20.261 y su reglamento. Transcurrido dicho plazo, de no haber obtenido la puntuación mínima para aprobarlo, deberán cesar en sus funciones y hacer dejación de sus cargos.
- no podrán acceder a las becas de perfeccionamiento ni a los programas de capacitación, perfeccionamiento y especialización, actividades todas establecidas en los artículos 30 y 43 de la ley N° 15.076; en los artículos 10, 11, 46 y 47 de la ley N° 19.664 y en los artículos 38, letra b),

# 20.816

- 7133 de 2016
- Aparte de contar con la especialidad, deben estar en el decreto que lo determine
- 98060 de 2015
- Quien no tiene inscrito su especialidad al 31 de diciembre de 2014, no tiene derecho durante el año 2015

# Dictamen n° 28385 de 10 de Abril de 2015

- De acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias aplicables y la normativa sancionada por el Consejo de Decanos de dicha asociación, las dos etapas que componen el EUNACOM pueden rendirse en cualquier orden y la aprobación de una de ellas no es requisito para rendir la otra. No obstante, solo cuando ambas secciones se encuentren aprobadas la mencionada asociación emitirá el certificado oficial habilitante.
- Asimismo, aprobado de tal manera, el EUNACOM tendrá vigencia indefinida, en tanto si únicamente se aprueba la sección teórica el postulante tendrá que aprobar la práctica dentro de un plazo de dos años, y de no hacerlo deberá dar de nuevo la primera para obtener la aludida certificación. Lo anterior, sin perjuicio de que en la situación regulada en el citado [artículo 7°](#) de la [ley N° 20.816](#), si el postulante quiere seguir ocupando su cargo, debe rendir satisfactoriamente ambas fases dentro del plazo que ese precepto contempla.

# Ley 20.261

## VISTOS:

Estos antecedentes, lo señalado por el Sr. Alcalde de la Ilustre Municipalidad de Alto Bío Bío, don Félix Vita Manquegi, mediante Ordinario N° 184 de 26 de junio de 2012, y los antecedentes acompañados a él, lo dispuesto en los artículos 3°, 9, letras a) y b), 67, 112, inciso 3° del Código Sanitario, 19 N° 9 de la Constitución Política de la República, artículos 30 y siguientes del Decreto Supremo de Salud N° 136/04, Decreto Supremo de Salud N° 41 de 11 de Agosto de 2011 y lo señalado por la Resolución N° 1800/08 de la Contraloría General de la República; y

## TENIENDO PRESENTE:

- 1) Que el artículo 1° 2 inciso tercero del Código Sanitario faculta a la Autoridad Sanitaria para autorizar a médicos que hayan obtenido su título profesional en el extranjero puedan desempeñarse en barcos, islas o lugares apartados.
- 2) Que de acuerdo con lo informado por el Sr. Alcalde de la Comuna de Alto Bío Bío, la comuna que dirige se encuentra enfrentada a la situación de contar con 88 horas médicas vacantes en la dotación de Salud Municipal para médicos generales, las que no han podido ser cubiertas en atención a haberse presentado a los llamados efectuados, sólo médicos que no han rendido el Examen Único Nacional. Lo anterior se debe principalmente a las difíciles condiciones de acceso a la Comuna, la lejanía de los centros urbanos, por ello, frente a la evidente falta de atención médica en la Comuna, y la necesidad de afrontar el invierno cubriendo el déficit de profesionales versus horas médicas disponibles se hace necesario contratar a la brevedad a nuevos profesionales.
- 3) Que en virtud de lo anterior se ha requerido a esta Autoridad Sanitaria que se autorice a don Eduardo Guillermo Recabarren Cabrera, de nacionalidad chilena, RUN N° 16.093.124-8, quien obtuvo su título de Doctor en Medicina otorgado por el Rector de la Escuela Latinoamericana de Medicina de La Habana, Cuba, para desempeñarse como médico del Departamento de Salud Municipal, Comuna de Alto Bío Bío, Provincia de Bío Bío.
- 4) Que a juicio de esta Autoridad Sanitaria, la expresión lugares apartados que señala el artículo 112 inciso tercero del código sanitario no sólo se refiere a una condición geográfica o física, sino también de acceso a la salud a través de centros hospitalarios establecidos, y con personal médico permanente.
- 5) Que la Constitución Política de la República garantiza a todas las personas el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y que es deber del Estado la protección de ese libre e igualitario acceso.
- 6) Que, analizada la documentación en relación al título de médico otorgado a don Eduardo Guillermo Recabarren Cabrera, de nacionalidad chilena, RUN N° 16.093.124-8, debidamente visado por el Consulado de nuestro país en la ciudad de La Habana, Cuba, es posible advertir que ésta efectivamente posee el referido título profesional.

# Ley 20.261

7) Que por otra parte don Eduardo Guillermo Recabarren Cabrera, de nacionalidad chilena, RUN N° 16.093.124-8, ha declarado mediante Declaración jurada, otorgada ante el Notario Público de la ciudad de Santiago, don Manuel Almarza Varas, que durante el presente año 2012, rendirá el examen de convalidación ante la Universidad de Chile para el reconocimiento en nuestro país de su título de médico. (EUNACOM)

dicho la siguiente:

RESOLUCION EXENTA N° 4517

1°.- AUTORIZASE a don EDUARDO GUILLERMO RECABARREN CABRERA, de nacionalidad chilena, RUN N° 16.093.124-8, para desempeñarse como médico, en el Departamento de Salud Municipal, Comuna de Alto Bio Bio, Provincia de Bio Bio.

2°.- LA AUTORIZACION otorgada sólo será válida para desempeñarse en el ámbito expresamente indicado, esto es bajo la dependencia del Departamento de Salud Municipal de Alto Bio Bio, Provincia de Bio Bio y en el horario de funcionamiento de este, quedado, por tanto, prohibido el ejercicio de la profesión de médico en cualquiera otra comuna o establecimiento de salud de cualquier naturaleza, sea público o privado, incluso consulta privada.

3°.- SE HACE PRESENTE que la presente autorización se otorga hasta el día 31 de diciembre de 2012, no obstante ello, su vigencia será evaluada mensualmente por esta Autoridad, para lo cual, el Departamento de Salud Municipal de la I. Municipalidad de Alto Bio Bio, deberá emitir un informe, los primeros cinco días de cada mes, respecto del desempeño técnico y administrativo en el mes precedente, del profesional que por la presente resolución se autoriza, el que deberá ser remitido a la Seremi de Salud. Todo ello sin perjuicio además de la facultad del suscrito, de dejarla sin efecto en caso de estimar que los fundamentos tenidos a la vista para su autorización, han variado o dejado de existir.

ANÓTESE, NOTIFIQUESE Y COMUNIQUESE



DR. BORIS OPORTUS ORTIZ  
REGIONAL MINISTERIAL DE SALUD  
REGION DEL BIO BIO

DISTRIBUCION:



# Ley 20.305

- 50.000 aproximado
- No es imponible
- Compatible con otros bonos
- Vigencia, hasta el 2024
- Toda la vida del beneficiario

# Ley 20.305

1. Afiliado al Sistema de Pensiones del decreto ley N° 3.500
2. Tener la calidad de funcionario público (planta o a contrata) o estar contratado conforme al Código del Trabajo
3. 20 años de servicios a la fecha de la publicación de la presente ley (5 de diciembre de 2008);
4. Tener una tasa de reemplazo líquida estimada igual o inferior a 55%.
5. Cumplidos 65 años de edad en el caso de los hombres y 60 años de edad tratándose de las mujeres
6. Cesar en el cargo o terminar el contrato de trabajo, por renuncia voluntaria, por obtener pensión por vejez dentro de los doce meses siguientes a la edad ya señalada.

## Ley 20.305

**N° 17.609 Fecha: 04-III-2015:** De lo expuesto se sigue que la situación de encontrarse el beneficiario cotizando para pensión, debió verificarse a la fecha de entrada en vigor de la ley de que se trata -y no en el momento de solicitarlo-, pues a esa época fueron determinados los posibles receptores del bono post laboral.

# Ley 19754 – ley 20.647

**Art 1º.** - Autorízase a las municipalidades del país para otorgar prestaciones de bienestar a los funcionarios de planta y a contrata, al personal afecto a la ley Nº15.076, y a los regidos por el Código del Trabajo, por la ley Nº19.070 o por la ley Nº19.378, con desempeño permanente en la unidad municipal de servicios de salud, educación y demás incorporados a la gestión municipal, y a aquello que hayan jubilado en dichas calidades, con el objeto de propender al mejoramiento de las condiciones de vida del personal y sus cargas familiares y al desarrollo y perfeccionamiento social, económico y humano del mismo.

# Ley 19754

**N° 82.442 Fecha : 17-XII-2013:** A contar de las modificaciones introducidas por la ley N° 20.647, todo el personal regido por la ley N° 19.378 tiene derecho a incorporarse al sistema de prestaciones de la ley N° 19.754, sea en el servicio de bienestar existente o conformando uno propio.

# Ley 19754 - N° 62.267 13-VIII-2014

Puerto Montt, solicita se aclare si el personal de reciente ingreso a su departamento de salud -regido por la ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal-, puede optar por afiliarse al sistema de bienestar de ese servicio, o está obligado a hacerlo al creado por la aludida unidad

Siendo así, y teniendo presente que de acuerdo al criterio jurisprudencial, contenido en el dictamen N° 28.226, de 2007, las normas de derecho público referidas a prerrogativas, libertades o garantías de las personas, o que limiten las potestades estatales, deben interpretarse extensivamente, es dable concluir que los funcionarios de que se trata pueden optar por afiliarse al Servicio de Bienestar existente en la respectiva entidad edilicia, o al creado por el correspondiente Departamento de Salud Municipal.

## Dictamen nº 19678 de Contraloría General de la República, de 12 de Marzo de 2015

No es requisito para traspasar el aporte que indica al servicio de bienestar municipal, la existencia de un programa que detalle la utilización de dichos recursos y su forma de rendición. Nueva unidad creada en virtud de la ley N° 20.647, también debe beneficiarse de tales fondos, a contar de su constitución.

Tampoco resulta indispensable que se especifique su forma de rendición, dado que se trata de dinero que es integrado al patrimonio de la entidad edilicia -debiendo consignarse en registros contables especiales en el presupuesto municipal y mantenerse en cuenta corriente bancaria separada, según lo prescribe el inciso final del artículo 3° de la ley N° 19.754- con el objeto de ser traspasado a una unidad interna, como lo es el servicio de bienestar, no a un tercero, por lo que no se aprecia la necesidad de dicho trámite, bastando con el cumplimiento de lo previsto en el artículo 10, inciso sexto, del mencionado texto legal, esto es, la presentación por parte del Comité de Bienestar a la respectiva municipalidad de un balance anual del ingreso y administración de los recursos, y de las prestaciones otorgadas, dentro de los dos primeros meses del año siguiente al de su ejecución.

N° 19.679 Fecha: 12-III-2015: Respecto al financiamiento, el inciso primero del [artículo 3°](#) de la anotada [ley N° 19.754](#), preceptúa, en lo que importa, que los entes edilicios determinarán anualmente el aporte que realizarán por cada afiliado activo, considerándose los correspondientes recursos en el presupuesto municipal, y que aquel “no podrá ser inferior a 2,5 unidades tributarias mensuales (U.T.M.) ni superior a 4,0 unidades tributarias mensuales (U.T.M.)”.

De los anotados preceptos, aparece que las municipalidades deben otorgar idénticas contribuciones a los aludidos sistemas de bienestar, sea que se trate de aquellos creados con anterioridad a la modificación de la precitada [ley N° 19.754](#), o de los formados separadamente por una entidad administradora de salud.

Por ende, cabe concluir que la Municipalidad de Melipilla debe transferir al Servicio de Bienestar del Personal de Atención Primaria de Salud Municipal, el monto total fijado para su contribución en el indicado decreto N° 58, de 2014, de esa entidad edilicia, sin perjuicio de solicitar y recibir el aporte fiscal correspondiente.



# 19.678 de 2015 de CGR

No es requisito para que el municipio traspase al Bienestar el aporte de la existencia de un programa de utilización de tales sumas, pudiendo estas destinarse acuerdo a la regla general, a los beneficios que establezca el reglamento. Tampoco resulta indispensable que se especifiquen su forma de rendición, dado que dicho dinero es integrado al patrimonio de la entidad edilicia, para ser traspasada al servicio de bienestar, no a un tercero, por lo que se aprecia no es necesario dicho tramite.

- Deben tener cuentas separadas.

# Ley 20.584

- Regula los derechos y deberes que tienen las personas en relación con acciones vinculadas a su atención en salud
- Vigencia 1 de Octubre de 2012
- Complementa el ordenamiento jurídico de la salud
- Reafirma el denominado “gobierno ciudadano”
- “Refrito”

# Ley 20.584

## **¿Los derechos de los pacientes son válidos en el sistema público y en el privado?**

Los derechos se pueden exigir en ambos sistemas. Asimismo, se aplican respecto a todos los profesionales y trabajadores que se relacionen con público en el marco de atenciones de salud.

## **¿Qué dice la ley sobre la atención oportuna y la discriminación?**

La ley es clara en señalar que toda persona tiene derecho, cualquiera sea el prestador de salud, a que las acciones de promoción, protección y recuperación se le den oportunamente y sin discriminaciones arbitrarias, en la forma que determine la Constitución y las leyes.

## **¿Cuáles son los derechos de las personas respecto del trato que reciben de los prestadores de salud?**

Derecho a recibir un trato digno y respetuoso en todo momento y circunstancia; que comprende: lenguaje adecuado e inteligible; actitudes que se ajusten a normas de cortesía y amabilidad generalmente aceptadas; y respetar y proteger la vida privada y honra de las personas.

# Ley 20.584

## **¿Cuáles son los derechos de las personas referentes a la seguridad en la atención de salud?**

Toda persona o quien la represente tiene derecho a que los prestadores de salud cumplan las normas vigentes en el país, y con los protocolos establecidos, en materias tales como infecciones intrahospitalarias, identificación, accidentes, errores en la atención y en general a ser informada de cualquier evento adverso durante la atención.

## **¿Qué derecho garantiza la ley respecto de la compañía al paciente de familiares y seres queridos?**

Toda persona tiene derecho a que los prestadores le faciliten la compañía de familiares y amigos cercanos durante su hospitalización y con ocasión de prestaciones ambulatorias, de acuerdo con la reglamentación interna de cada establecimiento. Se podrá restringir cuando sea aconsejable por beneficio clínico.

Asimismo, el paciente tiene derecho a conserjería y asistencia religiosa o espiritual.

## **¿Qué derecho especial se garantiza para las zonas con alta población indígena?**

En territorios con alta concentración de población indígena, los prestadores institucionales públicos deben considerar la aplicación de un modelo de salud intercultural, validado ante las comunidades.

# Ley 20.584 - Derechos

a) Derecho a que la información sea suficiente, oportuna, veraz, comprensible, en forma visual, verbal o por escrito, respecto a: atenciones de salud o tipos de acciones de salud que ofrece o tienen disponibles los prestadores; mecanismos para acceder y su valor; las condiciones previsionales requeridas para su atención, disposiciones y obligaciones de sus reglamentos internos y formas de efectuar comentarios, agradecimientos, reclamos y sugerencia.

b) Los prestadores deberán colocar y mantener en un lugar público y visible, una carta de derechos y deberes de las personas en relación con la atención de salud.

c) Las personas tienen derecho a que los miembros del equipo de salud tengan una identificación personal visible con la función que desempeñan, así como a saber quien autoriza y efectúa sus diagnósticos y tratamientos.

# Ley 20.584 - Derechos

d) Toda persona tiene derecho a ser informada, en forma oportuna y comprensible acerca de:

1. estado de su salud,
2. del posible diagnóstico de su enfermedad,
3. de las alternativas de tratamiento disponibles y de los riesgos que pueda representar,
4. pronóstico esperado,
5. proceso previsible del postoperatorio cuando procediere, de acuerdo con su edad y condición personal y emocional.

Si la condición de la persona, a juicio del médico, no le permitiera recibir tal información debe ser entregada al representante legal o la persona bajo cuyo cuidado se encuentre. En caso de atenciones de urgencia o emergencia el paciente recibirá la información cuando el médico determine que está en condiciones de recibirla.

# Ley 20.584

## ¿El contenido de la ficha clínica es público?

**No**, ya que es considerada como dato sensible y por tanto tiene la calidad de reservada.

Podrán tener acceso al contenido de la ficha o parte de ella:

- 1. El paciente**
- 2. Representante legal**
- 3. Otra persona habilitada por el titular mediante poder notarial s**
- 4. Los tribunales siempre que la información contenida se relacione con las causas que conoce**
- 5. Los fiscales del Ministerio Público**
- 6. Abogados, previa autorización del juez cuando la información se relacione con las causas que llevan.**

# N° 19.652 Fecha: 02-IV-2013

el Superintendente de Salud, la Directora del Hospital Dr. Exequiel González Cortés y el Director del Hospital Metropolitano de Santiago, solicitando un pronunciamiento acerca de la aplicación de las normas contenidas en la ley N° 20.584 -que Regula los Derechos y Deberes que Tienen las Personas en Relación con Acciones Vinculadas a su Atención en Salud-, en relación a quiénes son los sujetos autorizados para acceder a la ficha clínica de un paciente.

Conforme a lo anterior, con fecha 22 de febrero del presente año, se publicó en el Diario Oficial el decreto N° 4, de 2013, del Ministerio de Salud, que aprueba las Garantías Explícitas en Salud del Régimen General de Garantías en Salud, detallándose en su artículo 1° los problemas de salud y garantías explícitas de salud, existiendo una obligación legal de que dichas prestaciones, para efectos precisamente de cumplir con la garantía de calidad, a partir del 1 de julio de esta anualidad, sean otorgadas por aquellas entidades inscritas en el Registro Nacional de Prestadores Individuales de Salud, las que deben cumplir el requisito de estar acreditadas.

En este contexto corresponde concluir que, con el objeto de realizar su cometido, las entidades acreditadoras están facultadas para acceder a la ficha clínica del paciente, dado que el artículo 10 de la ley N° 19.628 permite el tratamiento de los datos sensibles cuando “la ley lo autorice”, situación que en este caso tiene como fundamento el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, el cual al crear un sistema de acreditación de los prestadores institucionales de salud, para el cumplimiento de la garantía explícita de calidad de las prestaciones establecidas por la señalada ley N° 19.966, ha configurado un sistema basado en distintos cuerpos legales, destinados a cumplir el mandato legal encomendado.



Por otra parte, en lo que concierne a la consulta referente a quiénes son los sujetos legalmente autorizados para acceder a la ficha clínica de un paciente, cabe señalar que si bien la ley N° 20.584 dispuso su conocimiento por los funcionarios y entidades enumeradas expresamente en su artículo 13, es menester hacer presente que atendida la normativa previamente reseñada, puede concluirse que las disposiciones de dicho artículo destinadas a evitar la intromisión de terceros no vinculados con el paciente en la ficha clínica de éste, no han alterado otras normas legales que autorizan a determinados funcionarios o entidades para realizar el tratamiento de las fichas clínicas.

Lo anterior puesto que el artículo 10 de la ley N° 19.628 permite que los datos sensibles sean objeto de tratamiento, cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares, situaciones que se configuran respecto de diferentes entidades, tales como el Ministerio de Salud, la Superintendencia de Salud y su Intendencia de Prestadores de Salud, y el Fondo Nacional de Salud, entre otras, todas ellas autorizadas, como ha podido apreciarse, mediante el aludido decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005.

Así, sobre la base de las referidas consideraciones, procede aplicar el artículo 13 de la ley N° 20.584 en forma complementaria a la ley N° 19.628 y a los demás preceptos legales vigentes, con el fin de que toda esta normativa produzca sus efectos y se protejan correctamente los derechos de los beneficiarios del sistema de salud.

Atendido lo expuesto, esta Contraloría General cumple con expresar que se encuentran autorizados para acceder a la ficha clínica de un paciente, además de las personas y organismos indicados en el artículo 13 de la ley N° 20.584, aquellos que hayan sido habilitados por otros cuerpos legales

# N° 19.652 Fecha: 02-IV-2013

En este contexto corresponde concluir que, con el objeto de realizar su cometido, las entidades acreditadoras están facultadas para acceder a la ficha clínica del paciente, dado que el artículo 10 de la ley N° 19.628 permite el tratamiento de los datos sensibles cuando “la ley lo autorice”, situación que en este caso tiene como fundamento el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, el cual al crear un sistema de acreditación de los prestadores institucionales de salud, para el cumplimiento de la garantía explícita de calidad de las prestaciones establecidas por la señalada ley N° 19.966, ha configurado un sistema basado en distintos cuerpos legales, destinados a cumplir el mandato legal encomendado.

Por otra parte, en lo que concierne a la consulta referente a quiénes son los sujetos legalmente autorizados para acceder a la ficha clínica de un paciente, cabe señalar que si bien la ley N° 20.584 dispuso su conocimiento por los funcionarios y entidades enumeradas expresamente en su artículo 13, es menester hacer presente que atendida la normativa previamente reseñada, puede concluirse que las disposiciones de dicho artículo destinadas a evitar la intromisión de terceros no vinculados con el paciente en la ficha clínica de éste, no han alterado otras normas legales que autorizan a determinados funcionarios o entidades para realizar el tratamiento de las fichas clínicas.

# N° 19.652 Fecha: 02-IV-2013

- Lo anterior puesto que el artículo 10 de la ley N° 19.628 permite que los datos sensibles sean objeto de tratamiento, cuando la ley lo autorice, exista consentimiento del titular o sean necesarios para la determinación u otorgamiento de beneficios de salud que correspondan a sus titulares, situaciones que se configuran respecto de diferentes entidades, tales como el Ministerio de Salud, la Superintendencia de Salud y su Intendencia de Prestadores de Salud, y el Fondo Nacional de Salud, entre otras, todas ellas autorizadas, como ha podido apreciarse, mediante el aludido decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005.
- Así, sobre la base de las referidas consideraciones, procede aplicar el artículo 13 de la ley N° 20.584 en forma complementaria a la ley N° 19.628 y a los demás preceptos legales vigentes, con el fin de que toda esta normativa produzca sus efectos y se protejan correctamente los derechos de los beneficiarios del sistema de salud.
- Atendido lo expuesto, esta Contraloría General cumple con expresar que se encuentran autorizados para acceder a la ficha clínica de un paciente, además de las personas y organismos indicados en el artículo 13 de la ley N° 20.584, aquellos que hayan sido habilitados por otros cuerpos legales

# Ley 20.584

## **¿Puede una persona negarse a un tratamiento?**

Toda persona tiene derecho a otorgar o denegar su voluntad para someterse a cualquier procedimiento o tratamiento para prolongar su vida artificialmente, pero con ciertas limitaciones: rechazo a tratamientos que puedan implicar la aceleración artificial de la muerte, la eutanasia o el auxilio al suicidio.

## **¿Hay algún derecho especial para las personas en estado de salud terminal?**

Toda persona en estado terminal tendrá derecho a vivir con dignidad hasta el momento de su muerte.

## **¿Qué derechos tienen las personas con discapacidad psíquica o intelectual del paciente?**

El profesional tratante debe informar al representante legal del paciente o a la persona bajo cuyo cuidado se encuentre de las razones médicas que justifican no entregar la información al paciente ni el contenido de la ficha cuando aquello corresponda.

Además, se dispone que las hospitalizaciones involuntarias deberán ser comunicadas a la Secretaría Regional Ministerial de Salud y a la Comisión Regional de Protección de los Derechos de las Personas con Enfermedad Mental.

# Ley 20.584

## **¿Pueden las personas consultar y reclamar?**

Toda persona tiene derecho a efectuar las consultas y los reclamos que estime pertinentes, respecto de la atención de salud recibida. Asimismo, los usuarios podrán manifestar por escrito sus sugerencias y opiniones respecto de dicha atención. El Ministerio de Salud reglamentará los procedimientos para que los usuarios ejerzan sus derechos. Asimismo, deberá asegurar la presencia de los usuarios en los comités de ética.

## **¿Qué dice la ley sobre medicamentos e insumos?**

Los prestadores institucionales, públicos y privados, mantendrán una base de datos actualizada y otros registros de libre acceso, con información que contenga los precios de las prestaciones, de los insumos y de los medicamentos que cobren en la atención de personas. Las personas tienen derecho a recibir una cuenta actualizada y detallada de los gastos en que haya incurrido en su atención.

# Ley 20.584

## ¿Cuáles son los deberes de los pacientes?

a) Respetar el reglamento interno del establecimiento, lo que se hace extensivo a sus representantes, familiares y visitas.

b) Procurar informarse acerca del funcionamiento del establecimiento y sobre los procedimientos de consulta y reclamo establecidos.

c) Cuidar las instalaciones y equipamiento que el prestador mantiene a disposición.

d) Tratar respetuosamente a los integrantes del equipo de salud. Igual obligación corresponde a los familiares, representantes legales y otras personas que los acompañen o visiten.

e) Tanto la persona que solicita la atención de salud, como sus familiares o representantes legales, deberán colaborar con los miembros del equipo de salud que la atiende, entregando la información necesaria para el tratamiento.

# Ley 20.584

## ¿Cómo se asegura el cumplimiento de la ley?

Se puede reclamar ante el prestador institucional, el que deberá contar con personal especialmente habilitado para este efecto y con un sistema de registro y respuesta escrita de los reclamos planteados. Si la persona no queda conforme, podrá recurrir ante la Superintendencia de Salud o requerir un procedimiento de mediación.

La Superintendencia de Salud, a través de su Intendencia de Prestadores, controlará el cumplimiento de esta ley por los prestadores de salud públicos y privados

# Ley 20.645 - Trato al usuario



## **Ord N°0730/011 12 de Febrero de 2015 - dictamen 48.601 de 2013**

**dictamen 48.601 de 2013** 1° la Ley N°20.645, prescribe: "Establécese, para el personal regido por el Estatuto de Atención Primaria ....."

De la norma se colige se otorga una asignación asociada al mejoramiento de la calidad del trato al usuario a los funcionarios que se rigen por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, estableciendo como requisito que los beneficiarios de la misma se encuentren contratados a plazo fijo o de forma indefinida.

En la especie se consulta si corresponde este beneficio a aquellas personas contratadas con contratos de reemplazos y a honorarios que prestan servicios en la Atención Primaria de Salud Municipal.

Ahora bien, el beneficio por el que se consulta, de acuerdo al texto expreso de la ley, solo le corresponde a los funcionarios contratados a plazo fijo o de manera indefinida, por lo que no resulta procedente hacerlo extensivo al personal con contrato de reemplazo o a honorarios por no disponerlo así la norma en estudio

N° 1.359 Fecha: 17-I-2018 : época a partir de la cual debe contabilizarse el período de once meses de desempeño continuo para el otorgamiento de la ley N° 20.645,

el pronunciamiento N° 75.681, de 2014, señaló que el periodo de once meses de desempeño que procede considerar para otorgar el citado beneficio, debe contabilizarse desde su pago, aunque este se produzca en un mes distinto al de noviembre.

Requisitos:

- a) encontrarse en servicio a la fecha de pago de la asignación;
- b) haber prestado servicios para una o más de las entidades o establecimientos de salud indicados;
- c) que esos servicios se hubieren prestado, sin solución de continuidad, durante los once meses anteriores al pago del beneficio.

No obstante, como lo ha precisado la jurisprudencia administrativa de este origen, en los dictámenes N°s. 31.916, de 2016, y 10.366, de 2017, entre otros, los plazos que la ley establece para las actuaciones de la Administración tienen por finalidad la implantación de un buen orden administrativo para el cumplimiento de sus funciones y ejercicio de sus potestades, de manera que, salvo disposición legal expresa en contrario, su vencimiento no impide que esas actuaciones se lleven a cabo válidamente con posterioridad a dicha expiración.

En consecuencia, cabe manifestar que la fecha a partir de la cual se debe computar el plazo de once meses de desempeño sin solución de continuidad en las dependencias señaladas en el artículo 1° de la ley N° 20.645, para la percepción de la asignación en cuestión, es aquella correspondiente a la de su pago efectivo.

# Ley 20.645 - Trato al usuario

- **Beneficiarios:** personal(dotación) de la aps. Plazo fijo e indefinido, sin distinción de categorías funcionarias, de conformidad al tramo de cumplimiento respectivo, acorde a las horas contratadas, máximo de 44.
- **Gran causal:** resultados obtenidos en el proceso de evaluación del mejoramiento en la calidad del trato al usuario en los establecimientos municipales de atención primaria de salud.
- La asignación no servirá de base de cálculo para ninguna otra remuneración o beneficio legal y el monto que los funcionarios perciban por concepto de la asignación de trato al usuario tendrá carácter **tributable e imponible** para efectos de salud y pensiones.

# Ley 20.645

- **Fecha de pago:** Remuneraciones mes de Noviembre
- **Calcular pago:** Considerar el promedio de horas contratadas por el funcionario durante el primer semestre del año respectivo.
- El funcionario de esta estar en servicio a la fecha de pago
- Prestar servicios para una o más de las entidades o establecimientos de salud.
- Sin solución de continuidad, durante los once meses anteriores a su pago.

# Ley 20.645

- Subsecretaría de Redes Asistenciales: definir el instrumento de evaluación, el que podrá ser actualizado después de tres años de uso.( usuarios mayores de 18 años)
- Los funcionarios que hayan hecho uso de un permiso sin goce de remuneraciones durante los once meses anteriores al pago de la asignación, ésta será **pagada proporcionalmente a los meses completos efectivamente** trabajados y de acuerdo a su jornada.
- No tendrán derecho a percibir esta asignación los funcionarios que sean calificados en lista 3, condicional, o lista 4, de eliminación.

- La asignación para cada funcionario dependerá del tramo en que esté clasificado el establecimiento, conforme a lo siguiente:

1) En el 33% mejor evaluado corresponderá a 3 veces el valor hora multiplicado por las horas de cada funcionario contratadas en dicho establecimiento.

2) La asignación de los funcionarios que se desempeñen en los establecimientos ubicados en el segundo 33% corresponderá a dos veces el valor hora multiplicado por las horas de cada funcionario contratadas en el respectivo establecimiento.

3) La asignación de los funcionarios que se desempeñen en los establecimientos ubicados en el 34% restante corresponderá al valor hora multiplicado por las horas de cada funcionario contratadas en el respectivo establecimiento.

# 20645 - N° 68.751 Fecha: 20-IX-2016

solicitan un pronunciamiento acerca de la legalidad del procedimiento de evaluación del mejoramiento de la calidad de trato al usuario efectuado, toda vez que, según indican, la aplicación del instrumento de medición a que se refiere ese texto legal se realizó por dos personas distintas, sin la total certeza de haberse encuestado a los usuarios que ya habían recibido atención médica y fuera del plazo establecido en ese cuerpo normativo.

Asimismo se observa, en relación al hecho de que no exista total certeza de que se haya aplicado la referida herramienta de medición a los usuarios que ya habían atendidos, que según lo señalado por la mencionada subsecretaría

En este contexto, es dable manifestar que los hechos descritos por los interesados no constituyen circunstancias que afecten la validez del procedimiento de evaluación, puesto que el cumplimiento de la encuesta y entrega de los resultados de la evaluación que fueron debidamente aprobados por la Subsecretaría de Redes Asistenciales, acorde con sus facultades, constituyen los presupuestos esenciales para proceder al pago del beneficio en estudio.

Tampoco constituye un error esencial, el hecho de que el aludido instrumento de evaluación se haya aplicado con posterioridad a la fecha establecida en la letra i), del artículo 3° de la ley N° 20.645, toda vez que, tal como lo indicado la jurisprudencia contenida, entre otros, en el dictamen N° 39.721, de 2015, de este origen, el vencimiento de un plazo que tiene por finalidad el logro de un buen orden administrativo para dar cumplimiento a las funciones o potestades de los órganos públicos, no afecta la validez de la actuación, salvo disposición en contrario.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, y sin perjuicio de hacer presente a la Subsecretaría de Redes Asistenciales que, en lo sucesivo, debe adoptar las medidas pertinentes, a fin de el principio de celeridad, procurando la rapidez y oportunidad de sus actuaciones, cabe concluir que el procedimiento de evaluación del mejoramiento en la calidad de trato al usuario llevado a cabo en el Centro de Salud Familiar Huequén, en el año 2015, se encuentra ajustado a derecho.

# Ley 19.880

- Art. 3 inciso final: “ los actos administrativos gozan de una presunción de legalidad”
- Principios: Escrituración, gratuidad, celeridad, conclusivo, economía procedimental, contradictoriedad, imparcialidad, abstención, no formalización, inexcusabilidad, impugnabilidad, transparencia y publicidad.
- Art. 17: Derechos de las personas



N° 9.392 Fecha: 05-II-2016: Ante ello, la resolución exenta N° 2.454, de 4 de agosto de 2015, del SENAME, rechazó el primer recurso enunciado, y luego, mediante la resolución exenta N° 4.120, de 20 de octubre del mismo año, del ex Ministerio de Justicia, se desestimó el recurso jerárquico interpuesto en subsidio.

Precisado lo anterior, es útil recordar que el inciso quinto del artículo 59 de la ley N° 19.880, previene que la autoridad llamada a conocer de los recursos de reposición y jerárquico, debe resolverlos en un plazo no superior a 30 días.

De acuerdo con lo indicado, y a que tanto la resolución que resolvió la reposición deducida, como aquella que atendió el recurso jerárquico, se dictaron en términos que excedieron latamente el período señalado, es posible constatar que efectivamente se incumplieron los plazos contemplados por la regulación reseñada para tal fin.

# Ley 19.880

- **Art. 46:** “las notificaciones se harán por escrito, mediante carta certificada”
- “Se entenderá practicada a contar del tercer día siguiente a su recepción en la oficina de correos que corresponda”
- Por un empleado del órgano
- En la oficina o servicio de la administración si se apersonare.

# Ley 19.880

**Dictamen N° 3.769 1-02-2000** : Por regla general, los actos administrativos nacen a la vida jurídica desde el momento de su dictación, empezando a producir sus efectos desde el instante que se notifica a los interesados su existencia, circunstancia que no debe alterarse por encontrarse pendiente el registro del correspondiente documento, por cuanto de su propia naturaleza fluye que ni su validez, ni su eficacia pueden condicionarse o subordinarse al registro del mismo.

# Ley 19.880 – Revisión Actos Adm.

- **Ley 18.575 Art. 10:**
- Los actos administrativos serán impugnables mediante los recursos que establezca la Ley.

- **Ley 19.880 – art. 53 al 62.**

1. Invalidación
2. Reposición
3. Jerárquico
4. Revisión

# Ley 19.296

- **Dictamen N° 355 6-01-2000** : Dirigentes gremiales no pueden asignárseles labores distintas de las que desarrollaban al momento de su elección ni ser cambiados de localidad.
- **Dictamen N° 13.659 16-04-2000** : El fuero gremial no impide iniciar un proceso administrativo en contra de quienes se encuentren amparado por el.
- **Dictamen N° 45.814 Fecha: 06-XII-2001**: Por otra parte, cuando en virtud de dicho fuero ha debido prorrogarse el contrato a plazo fijo de un funcionario, la respectiva prórroga debe disponerse por todo el tiempo que le reste como dirigente gremial y hasta seis meses después de haber cesado como tal, acorde lo dispone expresamente el artículo 25 de la Ley N° 19.296 y lo reconoce la reiterada jurisprudencia contenida, entre otros, en el dictamen N° 22.130 de 1994.

ORD. N°1078: 28-feb-2018: Mediante presentación del antecedente 3) Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la I. Municipalidad de San Ramón, un pronunciamiento referido a la procedencia de que funcionarios que se rigen por la ley N°19.378 y que se desempeñan en el Departamento de Salud Municipal puedan inscribirse como socios de la Asociación de Funcionarios Municipales Tercer Milenio, que agrupa a funcionarios regidos por la ley N°18.883.

Efectuadas estas consideraciones, es posible sostener que, en la especie, en virtud de la libertad sindical de que goza la Asociación de Funcionarios Municipales Tercer Milenio para determinar si resulta procedente incorporar como miembros de la misma al personal regido por la ley N°19.378 que se desempeña para la citada Municipalidad, debe tenerse en consideración lo que para estos efectos determine el estatuto de la referida Asociación de Funcionarios.

23.038: pueden ser aps y códigos del trabajo.

## PREGUNTAS

1. ¿CUALES SON LOS TRES REQUISITOS PARA RECONOCER UN CURSO DE CAPACITACION?
2. ¿PUEDEN MODIFICAR EL LUGAR DE PRESTACION DE SERVICIOS, CUAL ES EL MECANISMO?
3. ¿ME PUEDEN MODIFICAR MI HORARIO LABORAL?
4. ¿EL PERIODO LABORADO A HONORARIOS, ME SIRVE PARA EXPERIENCIA DE LA CARRERA FUNCIONARIA?
5. ¿CUANTAS HORAS DE CAPACITACION TENGO DERECHO A USAR?
6. CUANTO PUNTAJE DE CAPACITACION PUEDO ACUMULAR y UTILIZAR al año?
7. ¿CUÁNDO CAMBIO DE NIVEL?





**[www.leonardoespinoza.cl](http://www.leonardoespinoza.cl)**

**[lespinoza@almagroconsultores.cl](mailto:lespinoza@almagroconsultores.cl)**  
**[lefesac2@gmail.com](mailto:lefesac2@gmail.com)**

**Facebook - Leonardo Espinoza**

**Linkedin: Leonardo Espinoza**

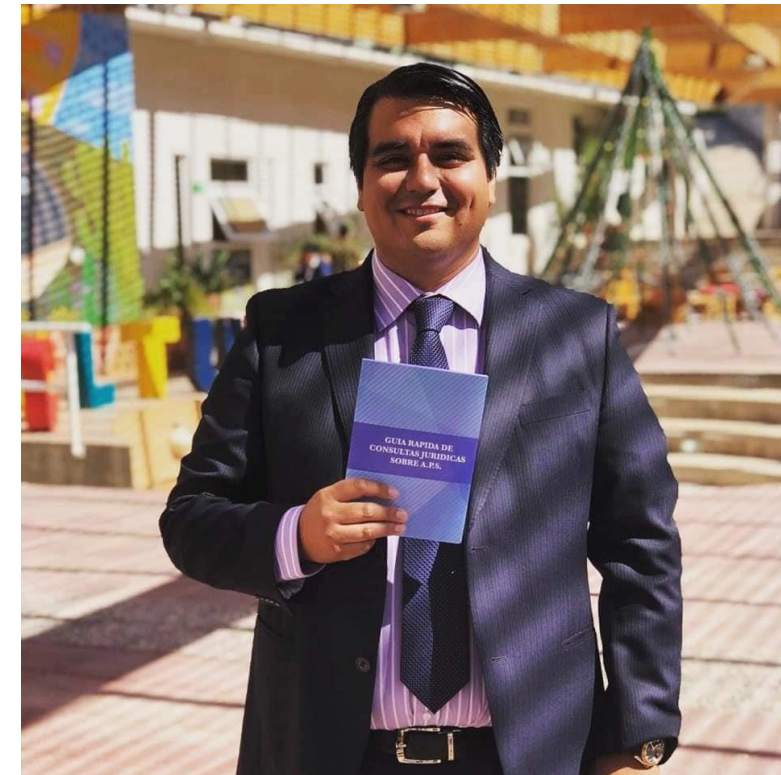
**Celular y Whatsapp: +56951888850**

**Oficina: 0226395491**

# Pueden descargar mi libro aquí [www.achm.cl](http://www.achm.cl)



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.achm.cl>. The page features a navigation menu with links for INICIO, CONOCE ACHM, NOTICIAS, CAPACITACIONES, TRANSPARENCIA, and CONTACTO. The main content area has a light blue background with a graphic of a heart, a globe, and a stethoscope connected by a heartbeat line. The text reads: "Guía rápida de consultas jurídicas sobre Atención Primaria de Salud" and "Descárgala aquí". The AChM logo is visible in the bottom right of the banner. At the bottom of the browser window, there are "Subir" and "Bajar" buttons and a system tray showing the date 28-03-2019 and time 10:14.



# NUNCA FUI ALUMNO DE 7

- QUE SIGNIFICA ALGO cada día...
- Que un día real
- Que sea Honesto
- No te arrepientas de decir lo que piensas

Si es ahí no mas no vale la pena

- Mientras trabajes, camines, conduces, compras, juegas, etc etc
- Vivan su vida no marquen el paso...busquen su mejor versión....

...disfruta el día porque no sabemos si habrá  
otro y lo más importante es que debes ser  
feliz

La Nata |

Edición ampliada con testimonios de cambio

Rafael Santandreu

# El arte de no amargarse la vida

Las claves del cambio psicológico  
y la transformación personal



Paídos Divulgación

# Me lo pueden pedir o en Youtube



Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

# Aplausos



**Muchas Gracias...**