



ASOCIACIÓN CHILENA
DE MUNICIPALIDADES

The background is a dark teal triangle with various medical icons scattered throughout, including crosses, pills, a heart with an ECG line, a stethoscope, and a shield with a cross.

GUÍA RÁPIDA DE CONSULTAS JURÍDICAS

ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD

5 Edición Actualizada
Diciembre 2024

GUÍA RÁPIDA DE CONSULTAS JURÍDICAS

ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD



Guía Rápida de Consultas Jurídicas Atención Primaria de Salud

Responsable

Karina Andrea Delfino Mussa

Presidenta ACHM

Comité Editorial

Leonardo Espinoza Acosta

Abogado, Autor

Jaime Ahumada Robles

Secretario Comisión de Salud

Asociación Chilena de Municipalidades

Jessica Carrasco

Asistente comisión de Salud

Dirección de Arte

Carlos Agüero Soto

Diseñador Gráfico

Impreso

Taller de AC Impresiones Spa.

Impreso en Chile

5° Edición Diciembre 2024



ESTIMADOS LECTORES

La salud primaria o municipal ha sido un paso clave en la mejora de salud de las personas. Todos los consultorios que administran las municipalidades se han convertido en un referente indispensable de atención cercana y oportuna, para una población que requiere servicios de calidad e ir en alivio de sus necesidades por una mejor calidad de vida.

Las Atención Primaria de Salud, que ya opera en Chile por más de 30 años, llegó para quedarse y los municipios lo hemos internalizado como una de los principales servicios que ofrecemos a nuestros vecinos, responsabilizándonos porque la mayoría de nuestros usuarios, provienen de los sectores más vulnerables de la población.

Como se sabe, desde el año 2017, Chile figura entre los 50 países con mayor acceso a salud, según un estudio realizado por el Instituto de Métricas y Evaluación de Salud de la Universidad de Washington que nos ubica en el lugar 48, convirtiéndose en el mejor posicionado entre los países de América Latina y el Caribe con 76 puntos, seguido por Cuba con 74 puntos y por Argentina con 68. Si bien no es lo óptimo, debemos seguir avanzando y esto requiere de un gran esfuerzo -no solo de las administraciones locales, si no del Estado Central, que debe aumentar su financiamiento para equilibrar las brechas de desigualdades en las cuales vive nuestro país.

La Salud primaria requiere de una atención constante y equipos profesionales que estén continuamente actualizándose y con un equipamiento técnico acorde a los desafíos que impone la modernidad.

La salud municipal, es una red que opera en todo nuestro territorio y las autoridades locales tenemos el deber de que la atención debe estar a la altura de los requerimientos de nuestros vecinos, que en forma creciente demandan atención de salud oportuna, de calidad y con los estándares mínimos, especialmente, para las personas mayores, los niños y las mujeres.

Es importante señalar, que así como nuestros centros de salud deben estar preparados, nuestras ciudades también deben adaptarse a una vida saludable y por esta razón es que abogamos por una ciudad que planifique una infraestructura vial y sanitaria que permita una vida sana; que sea capaz de contar con áreas verdes, que permitan el desarrollo de estilos de vida saludables; una ciudad inteligente, con entornos que permitan ejercer la vida a plenitud.

En esa línea, este texto representa una guía para la acción y está dirigido a nuestros alcaldes, Concejales y funcionarios de la Atención Primaria para aclarar dudas y responder preguntas, apoyados en el derecho y muchos dictámenes de la Contraloría General de la República sobre materias de salud municipal.

Dr. Luis Astudillo
Presidente Comisión de Salud
Asociación Chilena de Municipalidades





PRESENTACIÓN

Para la Asociación Chilena de Municipalidades es muy grato hacer una presentación de un texto que reúne la historia de los sucesos cotidianos que lleva adelante la Atención Primaria de Salud con sus respectivas explicaciones y justificaciones.

Como todos ustedes saben, nuestra labor como representantes de los Municipios de Chile se circunscribe a varias áreas del quehacer municipal: Tenemos tareas de representación en el Congreso Nacional, donde participamos opinando y proponiendo cambios legales en proyectos de Ley que emanan del Ejecutivo o mociones parlamentarias que se vinculan al quehacer municipal.

Paralelamente, estamos prestos para concurrir ante el Poder Ejecutivo, donde nuestras autoridades están interactuando con el Gobierno Central, siempre en la defensa de los intereses de los municipios de Chile y aportando desde nuestra experiencia basada en el día a día de la gestión local.

Además, hacemos una fuerte inversión de los recursos humanos y financieros para la capacitación en áreas de gestión municipal, que están en continuos cambios, especialmente en áreas de las finanzas municipales, desarrollo social, educación, salud, medio ambiente, participación, entre otras materias.

Otro pilar de nuestro trabajo es el área de publicaciones. Con nuestros textos, buscamos entregar contenidos para la formación del personal municipal. Una formación que consideramos clave para dar un salto cualitativo en la necesaria reforma de los gobiernos locales en Chile, que desarrollan su accionar en pro de nuestras comunidades, que anhelan mayores espacios de participación y equidad social.

Finalmente, hacemos un reconocimiento a las personas que trabajan en el área de salud de la Asociación Chilena de Municipalidades, que dirige la señora Karina Andrea Delfino Mussa Alcaldesa de Quinta Normal, ya que con este texto coronan un año intenso de trabajo en capacitación del personal de salud de las municipalidades, que sin lugar a dudas, redundará en una mejor calidad de vida de nuestros usuarios desde Arica a Punta Arenas.

Andrés Santander
Secretario Ejecutivo
Asociación Chilena de Municipalidades





INDICE

PRÓLOGO	9
NOTA DEL AUTOR	11
ACCIÓN DE ATENCIÓN PRIMARIA.	13
DE LA ENTIDAD ADMINISTRADORA	15
DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIMARIA	16
DE LA DOTACIÓN	16
DE LAS CATEGORIAS FUNCIONARIAS	19
DEL CONCURSO PÚBLICO	20
DE LA CARRERA FUNCIONARIA	27
DE LA EXPERIENCIA	29
DE LA CAPACITACIÓN	33
DE LA ASIGNACIÓN DE PERFECCIONAMIENTO	43
DEL PLAZO FIJO	45
DEL CONTRATO INDEFINIDO	55
DEL CONTRATO DE REEMPLAZO	56
DEL DIRECTOR(A) DE SALUD.	64
DEL DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO	67
DE LA JORNADA LABORAL	70
DE LAS HORAS EXTRAS	75
DE LAS FUNCIONES Y LUGAR DE TRABAJO	78
PERMISOS CON GOCE DE REMUNERACIONES (DÍA ADMINISTRATIVO)	84
DEL PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES	89
DEL FERIADO LEGAL	90
DE LAS LICENCIAS MÉDICAS	99
DE LA PERMUTA DE CARGOS	105
DE LA REMUNERACIÓN	106
DE LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD	108
DE LA ASIGNACIÓN DE ZONA	110
DE LA ASIGNACIÓN DESEMPEÑO DIFÍCIL	111
DE LA ASIGNACIÓN TRANSITORIA MUNICIPAL	114
DE LAS CALIFICACIONES	119
DE LA ASIGNACIÓN DE MERITO	128
DEL CESE DE FUNCIONES	131
DE LA RENUNCIA	133
DEL FALLECIMIENTO	134
DE LA LISTA DE ELIMINACIÓN O DOS CONDICIONAL CONSECUTIVA O TRES EN LA VIDA FUNCIONARIA	135
DE LA SALUD INCOMPATIBLE	135
DE LA SALUD IRRECUPERABLE	138
DE LA DISMINUCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA DOTACIÓN	139
DEL PERCAPITA	142
DEL ORGANIGRAMA	143
AGRADECIMIENTOS	145





PRÓLOGO A LA QUINTA EDICIÓN

Es un honor presentar la quinta edición actualizada del libro "Guía Rápida de Consultas Jurídicas sobre Atención Primaria", del Abogado Leonardo Espinoza, quien desde el año 2022, ha ofrecido un valioso asesoramiento a la comuna que dirijo en cuanto a la salud primaria, Buin, gracias a su vasta experiencia.

Las ediciones anteriores del libro de consultas jurídicas de Leonardo se han convertido en herramientas fundamentales para quienes trabajamos en la gestión de la salud primaria, sus preguntas y respuestas, formuladas de manera sencilla y acompañadas de ejemplos claros, nos guían en nuestras labores cotidianas.

Estas herramientas nos permiten resolver las inquietudes de los funcionarios y tomar decisiones bien fundamentadas desde el punto de vista jurídico, ofreciendo un respaldo invaluable como gestores.

La quinta edición es una obra completa que aborda la implementación de la ley 19.378, el Estatuto de Atención Primaria, acorde a los últimos dictámenes existentes que han ido interpretando la normativa. Leonardo ha logrado capturar con precisión las principales inquietudes relacionadas con la aplicación de esta ley, brindándonos un recurso práctico y accesible para utilizar en nuestro trabajo diario.

Agradezco a Leonardo por su generosidad incansable al compartir sus conocimientos a través de sus publicaciones, su paciencia al interpretar nuestras dudas y su dedicación a un ámbito poco explorado jurídicamente son dignas de elogio.

La perspectiva legal que nos ofrece en un vocabulario simple y claro, nos insta a adherirnos a las normas, promoviendo la probidad en la gestión sanitaria no solo de nuestra mi comuna, sino al resto de aquellas que han utilizado esta herramienta.

No puedo dejar de mencionar la posibilidad que la ACHM nos brinda por medio de la Comisión de Salud, poder contar con este material de apoyo que sin él, en ocasiones estaríamos a la deriva.

Belén Ovalle López
Directora De Salud - Buin
Enfermera
Magíster En Gestión En Atención Primaria De Salud





NOTA DEL AUTOR A LA QUINTA EDICIÓN

Sigo sosteniendo que el presente libro o manual, como se desee abordar no es un trabajo de carácter Kelseniano dirigido a mis colegas que trabajan en la salud primaria sino más bien al funcionario y funcionaria que en el día a día prestan sus servicios y que desconocen la normativa de su relación laboral y en aquellas ocasiones que deben enfrentarse a una duda legal, se encuentran con dictámenes u ordinarios redactados en un tenor que son complejos de comprender dada la redacción realizada, que a veces más que aclarar, solo complejizan el caso que debe resolver, generando indefensión en ellos.

Por lo anterior, puedo confirmar que haber redactado el ejemplar que tienen en sus manos en un lenguaje simple y directo, ha sido un acierto.

El libro mantiene el orden de la primera edición, siguiendo el orden de la Ley 19.378, Estatuto de Atención Primaria, con el único de fin que puedan encontrar de manera más rápida los temas que desean revisar.

Cada capítulo está compuesto por diversas preguntas con sus respectivas respuestas y la mayoría de ellas está acompañado con un Dictamen de la Contraloría General de la República o bien un Ordinario(ORD)de la Dirección del Trabajo, reproduciendo solo un extracto de él, actualizado al mes de Noviembre de 2024.

Cualquier duda o corrección que sea necesario llevar a cabo, no duden contactarse con el suscrito al correo electrónico: lespinoza@almagroconsultores.cl

Un abrazo para todos y todas.

Leonardo Espinoza Acosta

Abogado.





ACCIÓN DE ATENCIÓN PRIMARIA

1. ¿Qué es una actividad u acción de atención primaria?

Según la Ley 19.378 sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se entienden como acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, tanto las de carácter asistencial, sean estas ejecutadas 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[Artículo 3º, inciso 2º: “Asimismo, se aplicarán a todos los trabajadores que, perteneciendo a una entidad administradora de las que se refiere la letra b) del artículo anterior, ejecuten en forma personal y exclusiva acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud. A estos efectos, se entienden como acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud tanto las de carácter asistencial, sea que estas 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.”

2. La labor que se cumple en el Centro Comunitario de Salud Mental Familiar -COSAM o CESAM-, ¿es una actividad de atención primaria?

La labor que se cumple en el Centro Comunitario de Salud Mental Familiar -COSAM o CESAM, es calificada como salud secundaria, pero con el paso del tiempo se ha ido transformando realmente en una acción de atención primaria, ya que el personal que desarrolla funciones en dicho lugar se encuentra contratada por la Ley 19.378 sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y el lugar físico donde laboran se encuentra administrado por una Entidad de Salud Primaria.

3. ¿Puedo entregar labores de Salud Primaria a un tercero que no forma parte de la dotación o de la administración?

No puedo entregar labores de Salud Primaria a un tercero que no forma parte de la dotación, ya que dichas labores dicen relación 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 o Corporaciones Municipales cuando estos administran directamente los servicios de salud traspasados.

Artículo 3º, inciso 2º: “Asimismo, se aplicarán a todos los trabajadores que, perteneciendo a una entidad administradora de las que se refiere la letra b) del artículo anterior, ejecuten en forma personal y exclusiva acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud. A estos efectos, se entienden como acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud tanto las de carácter asistencial, sea que estas 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.”

Dictamen N° 42.259, Fecha 18-08-2004: “Sobre el particular, cabe recordar, en forma previa, que los dictámenes mencionados concluyeron que no resultó procedente que la Municipalidad aludida externalizará 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 estos 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.”

4.¿El personal que trabaja en el Departamento de Salud desarrolla una actividad de atención primaria?

Resulta ser efectivo que el personal que trabaja en el Departamento de Salud desarrolla una actividad de atención primaria.

Del tenor literal de la Ley 19.378 sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se desprende claramente que la labor que se desarrolla en el Departamento de Salud o Dirección de Salud, Administración central de salud, Área de salud, o con cualquier otra denominación que se le haya asignado, es una acción de atención primaria, pero que no tiene carácter asistencial.

Dictamen N° 12.582, Fecha 19-02-2014: “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.”



ENTIDAD ADMINISTRADORA

1. ¿Qué es una entidad administradora?

Una entidad administradora, de conformidad al artículo 2, letra b, de la Ley 19.378 sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, son personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, pudiendo ser las Municipalidades o bien 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.

2. En palabras simples, ¿cuáles son las entidades administradoras que pueden existir en la salud primaria?

Son las Municipalidades y las Corporaciones Municipales.

3. ¿Quién fiscaliza a cada entidad administradora?

Hay que distinguir:

La fiscalización de las relaciones laborales de las Corporaciones Municipales es realizada por la Inspección Comunal del Trabajo correspondiente a la comuna en la que se encuentra ubicada la entidad administradora de Salud Municipal.

La fiscalización de las relaciones laborales de las Municipalidades es realizada por la Contraloría Regional en la que se encuentra ubicado cada Municipio en calidad de entidad administradora de Salud Municipal.

Ahora bien, respecto de la fiscalización de los recursos de origen público que sustentan los presupuestos tanto de las Corporaciones Municipales como de los distintos Municipios a través del percápital y/u otro origen, esta es efectuada por la Contraloría Regional en la que se encuentra ubicada cada entidad administradora de Salud Municipal.

DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD PRIMARIA

1.¿Qué es un establecimiento de Salud Primaria?

Según el artículo 2, letra a), de la Ley 19.378 sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, los establecimientos de salud primaria son aquellos Establecimientos municipales de atención primaria de salud: los consultorios generales urbanos y rurales, las postas rurales y cualquier otra clase de establecimiento de salud administrado por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que los administren en virtud de convenios celebrados con ellas.

2.El departamento de salud, al estar físicamente en un establecimiento de salud primaria, ¿se considera como parte de este último?

No, porque las funciones que cumplen son diferentes, aun cuando físicamente se encuentren en el mismo espacio.

Dictamen N° 79.503, Fecha 28-10-2016: “Se reclama 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.”

DE LA DOTACIÓN

1.¿Qué es la dotación de salud primaria?

La dotación, conforme a lo señalado por el artículo 10 de la Ley 19.378 sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, es el número total de horas semanales de trabajo del personal que cada entidad administradora requiere para su funcionamiento.

Dictamen N° 41.712, Fecha 15-10-2002: “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”

2.¿Qué requisitos requiero para ingresar a una dotación de salud primaria?

Los requisitos con los que se debe contar para poder ingresar a la dotación están señalados de forma taxativa en el artículo 13 de la Ley 19.378 sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, que establece:

- a)“Ser ciudadano. En casos de excepción, determinados por la Comisión de Concurso públicos 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.
- b)Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.
- c)Tener una salud compatible con el desempeño del cargo.
- d)Cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 6, 7, 8 y 9 de esta ley.
- e)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.
- f)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.”

3.¿La dotación debe ser aprobada por concejo Municipal?

La dotación NO debe ser aprobada por el Concejo Municipal, dado que no es un requisito obligatorio fijado por la Ley 19.378 sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, pero algunas entidades administradoras por una práctica habitual, realizan ese trámite.

Dictamen N° 29.143, Fecha 03-08-2001: “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 más que una ratificación por parte de dicho para darle mayor transparencia, toda vez que dicho trámite no es legalmente obligatorio.”

Dictamen N° 77.456, Fecha 12-12-2011: “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.”

4.¿Cuál es la vigencia de la dotación?

La dotación tiene vigencia de un año, no permitiéndose su modificación acorde a la ley.

Dictamen N° 58.468, Fecha 22-10-2009: “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.”

5.¿Quién aprueba la dotación de salud Municipal?

La dotación debe ser aprobada por el Servicio de Salud al cual corresponde la Corporación Municipal o Municipalidad que la presenta.

6.¿Puedo contratar personal bajo Código del Trabajo para que desarrolle funciones de salud primaria?

No, ya que todo el personal de salud primaria debe ser regido por la Ley 19.378 sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Dictamen N°81.736, Fecha: 29-07-2011: “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”.



Dictamen N° 6.315, Fecha 09-02-2009: “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”.

DE LAS CATEGORÍAS FUNCIONARIAS

Una categoría funcionaria es la denominación legal que recibe el personal al momento de ingresar a una dotación, quedando encasillado en alguna de ellas acorde a su nivel educacional.

2.¿Cuántas categorías funcionarias existen?

Son 6, a saber:

- a) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico-Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano- Dentistas.
- b) Otros profesionales.
- c) Técnicos de nivel superior.
- d) Técnicos de Salud.
- e) Administrativos de Salud.
- f) Auxiliares de servicios de Salud.

3.¿Cómo califico a un funcionario en una categoría determinada?

Los funcionarios van a ser calificados en una categoría de conformidad al nivel educacional que posea y la función que va a desarrollar en la dotación de Atención Primaria.

Dictamen N° 59.181, Fecha 15-12-2008: “Así, la circunstancia de poseer un título profesional no determina por si solo la categoría, sino que también debe considerarse el carácter de la labor que se realiza”.

Caso Hipotético: Tengo un funcionario que es docente, y de acuerdo a su nivel educacional debería ser encasillado en la categoría B, pero cumplirá funciones de estafeta, ¿qué categoría debe integrar?

Respuesta: Dicho funcionario debe ser encasillado en la categoría E, ya que aun cuando su nivel

educacional le permite ser categoría B, su labor no dice relación con su título profesional de docente, por ende, debe quedar encasillado en la categoría E, administrativos.

4.¿En qué categoría encasillo a una persona que tiene título de odontólogo y además de ingeniero comercial?

Aquí existen dos opciones, podría ser A o B, pero se tiene que tener a la vista la función que cumplirá, ya que si desarrollará labores de odontólogo es claro que debe ser categoría A.

Dictamen N° 25.438, Fecha 02-05-2012: “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 pondere si el respectivo título versa sobre materias necesarias para ejercer tales tareas, circunstancia que no acontece en la especie”.

DEL CONCURSO PÚBLICO

1.¿Puedo llamar a concurso público a un cargo que sea inferior a 44 horas semanales?

Sí se puede, se debe derribar el mito de que solo puede contratarse personal con jornadas de 11, 22, 33 ó 44 horas. Perfectamente podría contratarse a alguien por ejemplo, 5 o 17 horas, primando la necesidad del servicio.

La falsa creencia de que las jornadas deben ser de 11, 22, 33 o 44 horas deriva de la Ley 19.664, que establece normas especiales para profesionales funcionarios de los servicios de salud y modifica la Ley N° 15.076, la cual en su artículo 1, expresa: “profesionales funcionarios que desempeñen cargos con jornadas de 11, 22, 33 y 44 horas semanales de la Ley N°15.076 en los establecimientos de los Servicios de Salud, incluidos los cargos de la planta de Directivos con jornadas de dicho cuerpo legal, se regirán por las normas especiales contenidas en este Título”. Esta normativa no aplica al personal de la salud primaria, quienes se rigen en términos de jornada laboral por lo dispuesto en el artículo 15, de la Ley 19.378.

2.¿Qué es un concurso público?

Es un procedimiento a través del cual la entidad administradora convoca a personas que desean formar parte de la dotación de salud de la comuna de manera indefinida, con el fin de dar cumplimiento a las actividades de atención primaria.



3.¿Cuántas comisiones de concurso público pueden existir en la salud primaria?

En la salud primaria existen 4 tipos de comisiones de concurso público: la de dotación propiamente tal, funcionarios del departamento de salud, directores de establecimiento y la del director de salud, las cuales están compuestas de la siguiente forma:

Comisión para funcionarios del departamento de salud:

- a)El director del citado departamento o su representante.
- b)Un concejal o representante del concejo.

Dictamen N° 68.491, Fecha 31-10-2012: “Concurso público para proveer los cargos de encargado de finanzas y administrativo contable del Departamento de salud”.

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.

Comisión directores de establecimiento:

- 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.

Para proveer el cargo de director de establecimiento, el integrante de 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 este designe.

Dictamen N° 11.490, Fecha 01-04-1999: “Las comisiones de concurso públicos 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”.

Comisión Director de Salud

- a) Jefe o encargado del personal.
- b) Los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la Municipalidad, con excepción del Alcalde y el Juez de Policía Local.

Dictamen N° 65.092, Fecha 02-11-2010: “Se materializará a través de un contrato indefinido, previo concurso público de antecedentes, cuya comisión está compuesta por el 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”.

Comisión dotación de salud propiamente tal

- 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 a la unidad en la que se desempeñará el funcionario, de conformidad a la estructura definida en virtud del artículo 56 de la Ley 19.378.

En todas las comisiones mencionadas anteriormente, deberá participar un 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.

4. Cuando no se llama a concurso público para director de establecimiento ¿quién asume la jefatura de él?

De conformidad al artículo 14, deberíamos contratar personal bajo la modalidad de reemplazo, pero también podría nombrarse una persona a plazo fijo a cargo del establecimiento.

Dictamen N° 13.523, Fecha 17-04-2017: “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”.

5. Cuando no se llama a concurso público de director de salud ¿puedo nombrar al personal que forma parte de la dotación en dicho cargo?

La contraloría general de la república y la dirección del trabajo, en este sentido han sido contestes en señalar que esta modalidad no corresponde porque estaría afectando una incompatibilidad o inhabilidad del cargo primitivo que posee el funcionario o funcionaria que pertenece a la dotación. Se ha interpretado de manera incorrecta por parte de las entidades administradores que el director de salud es un cargo de confianza del alcalde o secretario general, lo cual es un error, ya que dicho nombramiento posee el carácter de indefinido tal como se ha manifestado en dictámenes anteriores transcritos.

6. Cuando se gana un concurso público ¿es obligatorio destinar al funcionario a un establecimiento específico?

La primera destinación debe ser específica a un establecimiento de salud primaria, sin perjuicio del derecho a destinación que puede ejercer el alcalde con posterioridad.

Dictamen N° 47.351, Fecha 24-06-2016: “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”.

7. ¿El ministro de Fe que integra la comisión de concurso público tiene derecho a voto?

Al no ser un miembro deliberante del proceso concursal, sino más bien un ministro de fe encargado de certificar las actuaciones de la comisión del concurso público, nunca ha tenido derecho a voto.

Dictamen N° 32.962, Fecha 05-06-2012: “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”.

8.¿Qué ocurre si el ministro de Fe no asiste a la comisión de concurso público?

El proceso concursal no puede detenerse por la ausencia del ministro de fe.

Dictamen N° 78.696, Fecha: 26-10-2016: “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”.

9.¿Ante la gran cantidad de personas que postulan a un cargo en un concurso público podrían crearse sub comisiones de trabajo para la etapa de entrevista personal y de esa forma agilizar el proceso concursal?

La Ley no permite dicha situación.

Dictamen N° 38.568, Fecha 18-06-2013: “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 concurso públicos, sin que esta pueda traspasar tal competencia, ya que la ley no previó dicha posibilidad, ni aun cuando fuese excesiva la cantidad de concursantes.

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 concurso públicos.

Sin perjuicio de lo anterior, la municipalidad 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”.

10.¿El alcalde está obligado a elegir al primero de la lista de postulantes seleccionados por la comisión de concurso público?

No.

Dictamen N° 56.766, Fecha 12-09-2012: “En los concursos públicos regidos por ley 18.883, 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”.

11.¿Se puede exigir una fotografía del postulante en las bases del concurso público?

La Ley no exige dicho requisito para postular a un concurso público.

Dictamen N° 22.538 Fecha 10-05-2005 “Al respecto, cabe indicar, que no resulta procedente exigir el adjuntar una fotografía al currículum que se presente, toda vez que es un requisito no requerido por la legislación, que puede llevar a discriminaciones arbitrarias”.

12.¿Es lo mismo las bases de un concurso público y los requisitos para ingresar a una dotación?

No, para comprenderlo de una mejor manera, analicemos el siguiente ejemplo: Podría convocarse perfectamente un concurso público para abogado, especificando que podrán participar los licenciados en derecho, lo cual sería un requisito para postular; sin embargo, para formar parte de la dotación, se deberá contar con el título de abogado.

13.¿Se puede exigir en las bases del concurso público el certificado de antecedentes?

El certificado de antecedentes no es un requisito para postular, solo se solicitará por la entidad administradora cuando haya sido designado en el cargo.

Dictamen N.º 22.538, Fecha 10-05-2005: “No cabe exigir los certificados de salud y antecedentes al momento de postular en un concurso público para proveer cargos afectos a ley 19.378, sino que una vez que los participantes en el mismo son seleccionados”.

14.¿Se puede exigir en las bases del concurso público el certificado de salud compatible?

El certificado de salud compatible no es un requisito para postular, solo se solicitará por la entidad administradora cuando haya sido designado en el cargo.

Dictamen N.º 22.538, Fecha 10-05-2005: “No cabe exigir los certificados de salud y antecedentes al momento de postular en un concurso público para proveer cargos afectos a ley 19.378, sino que una vez que los participantes en el mismo son seleccionados”.

15.¿Se puede llamar a concurso interno cuando la entidad administradora no cumpla la obligación de que a lo menos el 80% de los funcionarios contratados sean indefinidos?

No, los concursos internos solo se realizan por expreso mandato legal y solo se solicitarán por la entidad administradora cuando haya sido designado en el cargo. En el caso de la salud primaria ha ocurrido con las leyes, 20.157, 20.858 y 21.308.

16.¿Quién aprueba las bases del concurso público?

El Concejo Municipal, ya sea que la entidad administradora sea una Municipalidad o una Corporación Municipal.

Dictamen N.º 25.008, Fecha: 24-04-2013: “Al respecto, es del caso hacer presente, según lo manifestado en el dictamen N.º 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 públicos 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”.

17. ¿Cuál es el plazo para impugnar un concurso público?

Debemos distinguir, si se presentara una impugnación en la Contraloría General de la República, el plazo es de 10 días contados desde la fecha en que se toma conocimiento de la irregularidad. Si se desea concurrir a Tribunales de Justicia por medio de un recurso de protección, el plazo es de 30 días contados desde la fecha en que se toma conocimiento de la irregularidad.

“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”.

DE LA CARRERA FUNCIONARIA

1. ¿Qué garantiza la carrera funcionaria?

La carrera funcionaria garantiza el ingreso y el acceso a la capacitación, la objetividad de las calificaciones y la estabilidad en el empleo, reconocer la experiencia, el perfeccionamiento y el mérito funcionario de conformidad con la Ley.

2. ¿Qué elementos componen la carrera funcionaria?

La experiencia y la capacitación.

3. ¿Cuándo accede el funcionario a un cambio de nivel en la carrera funcionaria?

El acceso a cada nivel se realizará a partir de la fecha en que el funcionario complete el puntaje requerido, conforme al reconocimiento de los puntajes obtenidos en cualquiera de los elementos constitutivos de la carrera funcionaria, ya sea experiencia o capacitación. Este acceso se formalizará mediante un documento oficial y la correspondiente anotación en su hoja de carrera funcionaria.

No corresponde estar encasillado en un nivel que no se cumple con el puntaje requerido, porque en caso contrario existiría un enriquecimiento sin causa.

Dictamen N° 17.890, Fecha 17-05-2017: “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”.

Dictamen N° 28.193, Fecha 07-07-2003: “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.”

4.¿Por quién debe ser aprobado el reglamento de carrera funcionaria?

Por el alcalde.

Dictamen 39.272, Fecha 27-11-1997: “al reglamento que la misma disposición menciona, cuya dictación y modificación corresponde al alcalde sin intervención del concejo.

Esto, por cuanto acorde Ley 18.695 artículo 56 letra i) y artículo 58 letra j)), compete al alcalde por sí 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 19.378 artículo 27, a falta de un precepto explícito 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”.

5.¿Quién aprueba los cambios de los sueldos base mínimos comunales de la carrera funcionaria?

El Concejo Municipal. No existe otra instancia jurídica ya sea a nivel de corporación municipal o de municipalidades que requiera un trámite adicional como pretende interpretarse en algunas ocasio-



nes, siendo solo este organismo el dotado para aprobar o rechazar y modificar.

Dictamen N° 470, Fecha 06-01-2009: “La carrera funcionaria debe ser aprobada por el concejo municipal al igual que sus posteriores modificaciones”.

DE LA EXPERIENCIA

1.¿Qué es la experiencia?

Es un elemento de la carrera funcionaria de la dotación de salud municipal y la ley la define como el desempeño de labores en el sector, medido en bienios.

2.¿Qué es un bienio?

Un bienio corresponde al conteo de los años de servicio en la atención primaria, y, en términos estrictos, equivale a la suma de 24 meses efectivamente trabajados para una o más entidades administradoras de salud municipal.

Dictamen N° 1.379, Fecha 17-01-2018: “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.

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”

3. Cuando la ley define al bienio, utiliza la palabra “sector”. ¿Qué debe entenderse por sector?

La ley, al utilizar la palabra “sector” se está refiriendo al sector salud pública, por ende, a criterio del suscrito, podríamos reformular la definición de experiencia, expresando que esta es: el desempeño de labores en el sector salud público, medido en bienios.

Dictamen N° 25.361, Fecha: 02-05-2012: “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.”

4.¿Cómo se contabiliza los años de servicios para un bienio?

Los años de servicio se contabilizan sumando el tiempo de trabajo en salud pública, tanto los periodos continuos como los discontinuos.

Dictamen N° 1.379, Fecha 17-01-2018.

5.¿Es relevante la jornada laboral para efectos de la contabilización de los años de servicio?

No, porque la ley no hace mención de ello.

ORD. N° 1446/67, Fecha 06-04-2004: “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”.

6.¿Siempre debe reconocerse la experiencia para la carrera funcionaria?

Sí, ya que es una garantía de la carrera funcionaria.

Dictamen N° 20.079, Fecha 14-03-2016: “ 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.”

7.¿Qué documentación debe presentar el funcionario para que le reconozcan la experiencia?

Se debe presentar documentación laboral y previsional que permita acreditar los años de servicios.

8.¿Quién solicita el reconocimiento de la experiencia?

Cuando existe documentación que no ha sido presentada a la entidad administradora, es el personal quien debe solicitar el reconocimiento, pero no debemos confundir esto con la obligación que posee la entidad administradora de modificar los niveles de los funcionarios cuando completan los puntajes requeridos para acceder a un nuevo nivel.

9.¿Puede la entidad administradora negarse al reconocimiento de la experiencia?

La entidad administradora no puede negarse, y en caso de hacerlo el funcionario puede dirigirse a los entes fiscalizadores de las relaciones laborales, distinguiendo si se trata de una municipalidad o una corporación municipal.

10.¿El funcionario contratado a plazo fijo tiene derecho al reconocimiento de la experiencia?

Sí tiene derecho al reconocimiento de la experiencia, pudiendo ser asimilado a un nivel en la carrera funcionaria.

11. ¿Los años trabajados como docente universitario de una universidad estatal sirven para el reconocimiento de experiencia de un funcionario en atención primaria?

No.

Dictamen N° 42.034, Fecha 31-12-1996: “Periodo como docente de Universidad de Talca como docente no son útiles para reconocimiento de experiencia.”

12.¿Lo prestado en modalidad a honorarios, reemplazo o código del trabajo sirve para reconocimiento de experiencia?

Sí, porque la ley habla de reconocimiento de años efectivos y no hace distinción de la modalidad contractual en la que se prestó el servicio.

.Debemos recordar que la normativa se aplica a cualquier calidad jurídica, pero en este caso no se refiere exclusivamente a las modalidades jurídicas contempladas en la ley, como plazo fijo, plazo indefinido o reemplazo, dado que, si fuese de ese modo, quedarían fuera otras calidades contractuales que puedan existir en las relaciones laborales previas a la implementación del estatuto o en otras instituciones, ya sean públicas o privadas.

Dictamen N° 1.377, Fecha 20-04-2017: “ 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, Fecha 01-02-2000: “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.”

13.¿Si el funcionario cambia de categoría pierde su experiencia?

No, porque la experiencia se mide en bienios, y la normativa no hace distinción de en qué categoría se efectuó, por lo tanto, si un funcionario modifica su nivel educacional y, por ejemplo, cambia de categoría E a categoría B, se lleva sus años de servicio.

14.¿Si el funcionario cambia de entidad administradora debe reconocérsele el nivel que ostentaba con su anterior empleador?

El artículo 22 de la Ley 19.378 estableció que cuando un funcionario provenga de otro establecimiento de salud municipal, dicho funcionario tendrá derecho a que se le ubique, a lo menos, en el nivel que ocupaba en su anterior empleo.

Ordinario N° 2676/44, Fecha 24-06-2008: “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.”

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, cúpleme 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”.

15.¿Los años trabajados en el Hospital Militar sirven para el reconocimiento de experiencia?

Sí.

Dictamen N° 25.361, Fecha 02-05-2012: “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”

DE LA CAPACITACIÓN.

1.¿Qué requisitos debe tener un curso para ser reconocido y otorgar puntaje a la carrera funcionaria?

Existen tres requisitos, los cuales se detallan en el artículo 54 del Reglamento de Carrera Funcionaria, que establece lo siguiente:

“Artículo 45°.- Los cursos y estadías realizadas por cada funcionario deberán cumplir con las siguientes exigencias para ser computados para los efectos del elemento de Capacitación:

- a) Estar incluido en el Programa de Capacitación Municipal.
- b) Cumplir con la asistencia mínima requerida para su aprobación, y
- c) Haber aprobado la evaluación final.”

De la sola lectura se desprende, que son 3 las condiciones exigidas y ningún otro adicional, como sería la atingencia al cargo que en ocasiones se solicita, lo cual no tiene argumento jurídico para ello.

Dictamen N° 13.772, Fecha 20-04-2017: “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.”

2.¿Qué plan de capacitación debemos tener a la vista para poder reconocer un curso y otorgarle puntaje?

La Contraloría General ha manifestado que el plan de capacitación que se tiene que tener a la vista para reconocerlo y posteriormente otorgarle puntaje a un curso de capacitación presentado por el personal, debe ser aquel del año en que se ejecutó el curso. Por ejemplo, si un funcionario ejecutó un curso el año 2022 y lo presenta el 2024, el análisis que debe realizar la entidad administradora es revisar el plan de capacitación comunal del año 2022.

Dictamen N° E232934 Fecha: 08-VII- 2022: A su turno, los artículos 39, 40 y 45 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-, prevén que los cursos y estadías de perfeccionamiento que dan puntaje para efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, son los que integran un plan de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud, en la medida que tal actividad esté incluida en el programa de capacitación municipal; que el servidor que la ejecuta cumpla con la asistencia mínima requerida; y, que haya aprobado la evaluación final.

En conformidad con el citado artículo 40, el programa de capacitación municipal debe ser formulado anualmente por la entidad edilicia. Luego, el artículo 46 del referido reglamento exige que 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.

Ahora bien, de la preceptiva reseñada es posible advertir que en ella se alude a la capacitación realizada durante el año, de lo que se desprende que el momento en que deben reunirse las exigencias que el legislador estableció en el citado artículo 46, queda determinado por el año en que la actividad de perfeccionamiento se cursó.

Siendo ello así, y en relación con la consulta formulada, cabe manifestar que el programa de capacitación municipal que debe tenerse a la vista para que la actividad sea reconocida a efectos de la carrera funcionaria, es el vigente a la época en que aquella se realizó.

3.¿Si un curso de capacitación presentado por un funcionario no trae evaluación o nota, la entidad administradora puede otorgársela?

No, porque la ley no lo permite.

Dictamen N° 54.756, Fecha 03-11-2004 “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 estos más allá de lo que se hubiere indicado expresamente en sus normas. Quienes se encuentren 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).”

4.¿Un curso de postgrado sirve tanto para la asignación de perfeccionamiento como para la carrera funcionaria?

Sí, siempre y cuando la actividad de postgrado cumpla con los requisitos del artículo 54 del reglamento de carrera funcionaria, no existiría inconveniente legal para otorgarle puntaje.

Dictamen N° 46.943, Fecha 16-08-2010: “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.”

5.¿Si un curso de capacitación no está incluido en el Programa Anual de Capacitación (PAC) puede incorporarse después en este?

Sí se puede, pero solo desde el momento en que es ingresado en el PAC el funcionario tendrá derecho a que el curso sea reconocido y se le otorgue puntaje.

6.¿Los cursos virtuales son válidos para otorgar puntaje a la carrera funcionaria?

Sí, son válidos, siempre que cumplan los 3 requisitos señalados en la ley para el reconocimiento de un curso de capacitación.

Dictamen N° 6.677, Fecha 26-01-2016: “Se 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, Fecha 11-12-2015: “De los preceptos reglamentarios transcritos se desprende que los cursos y estadías que componen el elemento capacitación solo 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 distinciones respecto de aquellas actividades que se realicen de manera virtual, semi-presencial o 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.”

7.¿Cuántos días tiene el funcionario para ser capacitado en el año?

El Reglamento de Carrera funcionaria de la ley, expresa que el funcionario tiene derecho a 5 días.

8.¿Los 5 días que otorga la ley son solo para actividades de capacitación?

El artículo 37 del Reglamento de carrera funcionaria, menciona que el funcionario podrá participar en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento. De lo anterior se desprende a criterio del suscrito que no solo pueden ser utilizados para capacitación, ya que la normativa habla de perfeccionamiento y formación, siendo verbos totalmente diferentes a lo que es la capacitación.

. Es decir, según el criterio del suscrito, el funcionario podría perfectamente solicitar estos días para actividades de postgrado (perfeccionamiento), o bien si está cursando una carrera profesional o técnica, o ha obtenido una licencia de enseñanza media (formación).

9. ¿Quién administra los 5 días de capacitación?

El reglamento de carrera funcionaria establece que la dotación tendrá derecho a participar hasta por 5 días en el año, con goce de sus remuneraciones, en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento.

Dichos días, a criterio del suscrito son de dominio absoluto de los funcionarios y no de la entidad administradora, por lo tanto no deben confundirse con las actividades de capacitación que desarrolle el departamento de salud con su personal y a los cuales el funcionario debe asistir obligatoriamente.

10. ¿Los días de capacitación pueden ser fraccionados?

No. El pronunciamiento que se transcribe más adelante ha traído interpretaciones erróneas a consecuencia de la lectura literal de él.

Cuando se expresa que “no resulta procedente fraccionar los cinco días” se está refiriendo específicamente a que uno de estos días de capacitación no puede ser utilizado como medio día de capacitación, pues la norma no lo permite.

El error se comete a consecuencia de la interpretación de que solo se podría solicitar cinco días continuos, induciendo a error.

ORD. N°3195/86, Fecha 12-07-2017: No resulta procedente fraccionar los cinco días a que se refiere el artículo 37 del Decreto N°1.889.

11. ¿Cuánto puntaje puede acumular un funcionario por cada periodo de capacitación?

Por periodo de capacitación no existe un límite de acumulación de puntaje, ya que pueden presentarse todos los cursos que se llevaron a cabo en el período, sin límite alguno.

12. ¿Cuánto puntaje puede utilizar un funcionario para su carrera funcionaria en un periodo de capacitación?

Solamente puede utilizar un máximo de 150 puntos.

13. ¿Todas las categorías pueden acumular 150 puntos en un periodo de capacitación?

Sí, ya que el reglamento de carrera funcionaria expresa en su artículo 54, lo siguiente:

“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.”

Asimismo, el propio reglamento de carrera funcionaria, en su artículo 48, permite realizar diferencias en cuanto a que a las categorías a) y b) podrá otorgársele un mayor valor en la ponderación del nivel técnico de las actividades de capacitación realizadas.

Dictamen N° 80.556, Fecha 06-12-2013: “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”

Agradezco a Amanda Uribe, Dirigente Gremial de la Comuna de Vitacura, por haberme iluminado con este dictamen que desconocía.

14. ¿El excedente de puntaje de capacitación que el funcionario acumuló en un período y que no pudo utilizar se pierde?

No, dado que el excedente se utiliza en el nuevo período. Por ejemplo, al momento de iniciar el nuevo período de capacitación, este puntaje acumulado se libera inmediatamente para efectos de poder ser incorporado y utilizado en la carrera funcionaria, por lo que, si dichos puntos le permiten acceder a un nuevo nivel, podrá hacerlo.

Dictamen N° 43.196, Fecha 09-11-1999: “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 artículo 42 de la Ley 19.378 y artículo 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 artículo 54 del decreto citado, para la totalidad de la carrera funcionaria”

15. ¿Los cursos de capacitación que realizó una persona cuando no era funcionario de una institución de salud pública o bien ni siquiera se encontraba titulado son válidos para efectos de la carrera funcionaria?

Sí, porque la ley solo exige tres requisitos que tiene que tener a la vista la entidad administradora para reconocer un curso de capacitación al momento de ser presentado por el funcionario, que son los señalados en la pregunta n° 1, por ende, al momento de exigir que se hayan realizado en determinado tiempo es incorporar una condición que la ley no ha solicitado.

Dictamen N° 13.772, Fecha 20-05-2017: “no habría inconveniente en reconocer las capacitaciones del personal que prestó servicios a honorarios.”

16. ¿Si un funcionario realiza un curso de capacitación y no lo presenta inmediatamente para el reconocimiento ante su entidad administradora puede presentarlo con posterioridad?

Sí, ya que la ley no coloca límites de tiempo para presentar un curso, solo plantea la obligación de que el curso debe cumplir los 3 requisitos señalados en el artículo 54 del reglamento de carrera funcionaria.

Dictamen N° 2.563, Fecha 11-01-2013: “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”



17. ¿Si un funcionario no presenta sus cursos de capacitación antes del encasillamiento y su decreto de nombramiento podrá presentarlos con posterioridad para hacerlos valer en esa instancia?

No. Si bien el funcionario puede presentar esos cursos, estos no podrán ser utilizados para el primer encasillamiento. Si el funcionario al momento de ingresar a la dotación ya ha sido encasillado previamente a través de un decreto de nombramiento, esos cursos no podrán ser utilizados para el primer encasillamiento, ya que este se encuentra incorporado dentro de la dotación, entendiéndose en este contexto, que ya forma parte de la carrera funcionaria con la limitación de los 150 puntos como máximo a poder utilizar por período de capacitación.

18. ¿Cuánto puntaje de capacitación debo reconocer al momento del primer encasillamiento?

No existe límite, debiendo reconocerse al primer encasillamiento todos los cursos de capacitación que presenta el funcionario.

Dictamen N° 42.208, Fecha: 04-12-2017: “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 -previsto en el anotado artículo 54 del decreto N° 1.889, de 1995- 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.”

19. ¿Si en un periodo de capacitación, un funcionario tuvo 8 días de capacitación, la entidad administradora al siguiente año puede descontar esos 3 días de exceso?

No, porque esa figura no la contempla la ley.

Dictamen N° 18.890, Fecha 14-03-2014: “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”.

20. ¿Qué ocurre si una entidad administradora reconoce cursos que no cumplen con los requisitos legales?

La Contraloría General ha señalado de manera reiterada que el reconocimiento de cursos que no cumplen con los requisitos establecidos por la ley conlleva consecuencias como la eliminación del curso de la carrera, la rebaja de nivel del funcionario en caso de haber accedido a un nivel superior gracias al puntaje asignado, y la solicitud de devolución de los dineros correspondientes.

No obstante, en algunos casos, la Contraloría ha considerado que el reconocimiento de estos cursos fue el resultado de un error administrativo, por lo que, en virtud del principio de buena fe, no corresponde exigir el reembolso.

Dictamen 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 estos más allá de lo que se hubiere indicado expresamente en sus normas. Quienes se encuentren 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 aquella 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 aquella 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).

DE LA ASIGNACIÓN DE PERFECCIONAMIENTO

1.¿Quién tiene derecho a la asignación de perfeccionamiento?

Los funcionarios encasillados en la Categoría A y B que hayan realizado cursos y estadías de perfeccionamiento, especializaciones por profesión, diplomas, magister y doctorados, tendrán derecho a gozar de la asignación de perfeccionamiento.

2.¿Sobre qué base de cálculo se realiza el pago de la asignación de perfeccionamiento?

Esta asignación no se paga en base al nivel de la carrera funcionaria del personal, sino más bien a un porcentaje del sueldo base mínimo nacional, lo cual lleva a confusión, dado que existen algunas comunas que entregan este beneficio en relación al nivel 15 de la carrera funcionaria.

En algunas ocasiones puede coincidir el sueldo base mínimo nacional con el nivel 15.

A modo de ejemplo, si en una comuna el sueldo mínimo nacional es de \$100.000 en ese momento, pero el sueldo base mínimo comunal es de \$120.000, la asignación debe pagarse en base a los \$100.000 (sueldo mínimo nacional) y no a los \$120.000 (sueldo mínimo comunal).

3.¿Cómo se determina el monto que se debe pagar por la asignación de perfeccionamiento?

Para el pago de la asignación de perfeccionamiento, se debe tener a la vista las siguientes reglas, a saber:

a) Para una o más actividades de postgrado de hasta 1.000 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, y

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.

4.¿La asignación de perfeccionamiento se debe pagar por cada actividad realizada o por la acumulación de horas de las mismas?

La asignación se paga por la acumulación de horas y no por cada actividad de postgrado.

Dictamen N° 43.733, Fecha 27-08-2004: “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”.

5.¿Qué pasa si un funcionario realiza un curso que no cumple con los requisitos para ser reconocido y no otorga puntaje de capacitación?

Si el funcionario está clasificado en la Categoría A o B, y el curso contribuye a mejorar su desempeño en la atención primaria de salud, dicho curso debe sumarse a las horas acumuladas en el tramo correspondiente de la asignación de perfeccionamiento.

En cambio, si un funcionario perteneciente a las categorías C, D, E o F realiza este curso, no será posible computarlo, ya que esta asignación está dirigida exclusivamente a los funcionarios de las categorías A y B.

Dictamen 46.905, Fecha 24-06-2016: “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).

6.¿Solamente los diplomados permiten acceder a la asignación de perfeccionamiento?

El acceso a la asignación de perfeccionamiento debe interpretarse no solamente en relación a los diplomados, sino también a los magísteres y doctorados, así como a las actividades de actualización o cursos de postgrado.

Lo relevante de este punto es que la actividad que realice el funcionario debe tener como consecuencia una mejora de su labor dentro de la salud primaria.

Dictamen N° 3.121, Fecha 22-01-2004: “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”.

DEL PLAZO FIJO

1.¿En que consiste una contratación a plazo fijo?

Es aquel vínculo laboral entre un funcionario de la Atención de Salud Primaria, el cual que forma parte de la dotación, cuya duración de su relación laboral tiene como fecha máxima hasta el 31 de diciembre de cada año.

2.¿El funcionario contratado a plazo fijo tiene derecho a la carrera funcionaria?

El plazo fijo tiene derecho a ser asimilado a un nivel determinado dentro de la carrera funcionaria, pero no tiene la posibilidad de modificar su nivel de manera automática, incluso si cumple con el puntaje requerido, sino únicamente cuando se le renueve su contrato o nombramiento Dictamen N° 20.079, Fecha 14-03-2016: “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.”

3.¿Puede un funcionario tener un nombramiento a plazo fijo e indefinido a la vez?

Sí, porque perfectamente podría tener 22 horas a plazo fijo y 22 horas a indefinido.

4.¿La entidad administradora puede llevar a cabo un proceso de selección para personal de la dotación a plazo fijo?

Sí, pero ello no significa que sea contratado bajo modalidad indefinido.

Dictamen N° 39.470, Fecha 15-05-2015: “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.”

5.¿Cuál es el plazo mínimo por el cual puede contratarse el personal a plazo fijo?

La ley no señala un mínimo, por ende, podría contratarse hasta por una semana o incluso un mes. Lo habitual es que las comunas contraten por un mes, luego por tres meses, y después seis meses para finalizar un año.

6.¿El funcionario a plazo fijo puede ejercer una jefatura?

Hay que distinguir, la Contraloría General de la República señala que no, mientras que la Dirección del Trabajo lo permite sin ninguna condición.

Dictamen N° 79.279, Fecha: 13-10-2014: “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”.

ORD. N°690/11, Fecha 29-01-2016: “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”.

7.¿Un funcionario contratado a plazo fijo, puede precalificar?

La Dirección del Trabajo no ve impedimento, pero la Contraloría General, aun cuando reconoce que es un error, expresa que dicha actuación no viciara el proceso calificadorio.

Dictamen N° 37.606, Fecha 11-05-2015: “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, Fecha 29-01-2016: “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”.

8.¿Qué es la asimilación en cuanto al pago de la remuneración del plazo fijo?

Es la forma de determinar la remuneración de los plazos fijos encasillándose en un nivel determinado, teniendo a la vista la experiencia y la capacitación y no entendiéndose por ello que tenga derecho a carrera funcionaria.

9.¿Cómo opera la asimilación del funcionario a plazo fijo?

En la primera contratación se debe encasillar al plazo fijo en la carrera funcionaria de la comuna, teniendo a la vista experiencia y capacitación, estableciéndose de esa forma su nivel hasta el término de su contrato o nombramiento. Respecto a su renovación posterior, debe analizarse si alcanzó

el puntaje requerido para cambiar de nivel. Si ocurre aquello, debe asimilarse al nivel que le corresponde estar encasillado.

Dictamen N° 20.079, Fecha 14-03-2016: “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”.

10. ¿El funcionario a plazo fijo tiene los mismos derechos que el funcionario indefinido?

Sí, ambos forman parte del personal de salud primaria y, por lo tanto, de la dotación.

Es importante aclarar que tienen derecho a permisos con goce de remuneraciones, días de capacitación, entre otros beneficios. Así, queda claro que, aunque el personal con contrato a plazo fijo no tiene acceso al cambio automático de nivel dentro de la carrera funcionaria, sí goza de los derechos correspondientes, ya que forma parte de la dotación y, por ende, del personal.

11. ¿Al funcionario plazo fijo se le puede modificar el nivel de un año para otro?

Claro que sí, ya que puede haber existido un mal encasillamiento, el funcionario puede haber alcanzado el puntaje requerido, o bien, se pueden haber entregado antecedentes de experiencia que la entidad administradora no tenía en cuenta o, si los tenía, no los consideró en su momento.

Dictamen N° 20.079, Fecha 14-03-16: “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.”

12. ¿Por qué un funcionario podría estar en un nivel superior o inferior al de otro que ingresó en la misma fecha a una entidad administradora?

Porque al llevar a cabo su asimilación se demostró que poseía más experiencia o capacitación que

su compañero de trabajo.

13. ¿Se puede colocar en el decreto de nombramiento o contrato de trabajo del funcionario a plazo fijo, la frase: hasta que sus servicios sean necesarios?

No, porque esa figura está contemplada en la Ley 18.883 sobre el Estatuto de Funcionarios Municipales, la cual, en relación con la frase 'hasta que sus servicios sean necesarios', no se aplica a la atención primaria de salud. Esto se debe a que la ley regula la duración de los contratos a plazo fijo, estableciendo como fecha límite el 31 de diciembre, por lo que no permite la aplicación supletoria de la normativa municipal.

Dictamen N° 57.215, Fecha 05-09-2013: “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°6518/07, Fecha 11-12-2015: “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.

14. ¿La entidad administradora debe fundamentar la no renovación de un funcionario que lleva más de dos años a plazo fijo?

Como consecuencia del último dictamen emitido por la Contraloría General, que modificó su enfoque respecto a la doctrina de la confianza legítima, se ha determinado que el plazo de más de dos años exigido en su oportunidad, se extiende a más de cinco años, acorde a las últimas sentencias de los Tribunales de Justicia, recordando que las sentencias tienen un efecto relativo, es decir,

su obligatoriedad solo recae sobre las partes involucradas en el proceso.

Cabe señalar que la doctrina de la confianza legítima no ha sido dejada sin efecto, sino que la Contraloría General se ha inhibido de conocerla.

Por lo tanto, si las entidades administradoras desean adherir a esta jurisprudencia administrativa, deberán continuar fundamentando el cese de funciones en una de las siguientes causales:

1. 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.
2. 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.
3. Nuevas condiciones presupuestarias o de dotación del servicio que obliguen a reducir personal.
4. 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° 18.901, Fecha: 24-05-2017: “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”).

Dictamen N° E561358 / 2024: Conforme lo han determinado los dictámenes N°s. 22.766 y 85.700, ambos de 2016, 6.400, de 2018 y E156769, de 2021, todos de esta Contraloría General, las continuas renovaciones de las contrataciones -desde la segunda al menos-, generan en los servidores la confianza legítima de que tal práctica será reiterada en el futuro.

En similar sentido se pronunció la Excm. Corte Suprema en las causas roles N°s 38.681-2017, 15.122-2018 y 161.254-2022, entre otras, en orden a que el plazo necesario para dar lugar a la confianza legítima, en el caso de las personas designadas a contratar, era de dos años. Sin embargo, con posterioridad ese Tribunal Superior de Justicia, en un criterio unificador de su jurisprudencia, ha sostenido en las causas roles N°s 26.112-2022, 26.131-2022, 26.196-2022, 26.279- 2022 y 26.301-2022, entre otras, que el referido principio opera después de cinco años de servir en la apuntada modalidad.

En el mismo sentido se ha concluido en fallos más recientes, como ocurre, por ejemplo, con las causas roles N°s 26.112, 26.131, 26.196, 26.270 y 26.301, todas de 2023, de la Excm. Corte Suprema. En dicho contexto, es menester recordar que el inciso tercero del artículo 6° de la ley N° 10.336, prevé que esta Institución Fiscalizadora no intervendrá ni informará los asuntos que por su naturaleza sean propiamente de carácter litigioso, o que hubieren sido sometidos al conocimiento de los Tribunales de Justicia.

Al respecto, debe anotarse que el solo hecho de tratarse de aspectos susceptibles de ser debatidos en sede judicial no constituye un fundamento para atribuirle necesariamente tal carácter, comoquiera que, en definitiva, toda cuestión puede ser objeto, eventualmente, de discusión en el ámbito jurisdiccional (aplica dictamen N° E417326, de 2023, de este origen).

No obstante, atendido el actual y reiterado criterio de la Excm. Corte Suprema y lo planteado por la jurisprudencia administrativa de esta Contraloría General, antes citada, en relación con el plazo de la vinculación funcional que daría origen a la confianza legítima, se advierte que tal materia devino en litigiosa.

Ello, toda vez que, por una parte, la pretensión de los recurrentes en este tipo de asuntos es que se declare que a su respecto se ha configurado la confianza legítima, atendido el lapso de su desempeño a contratar, y por otra, que las respectivas entidades públicas han entendido, en contrapartida, que a dichos servidores no les asiste tal protección, dando lugar a una controversia cuya resolución

competen a los Tribunales de Justicia, lo cual se confirma, además, por las múltiples acciones jurisdiccionales intentadas y actualmente en curso.

De este modo, y teniendo presente lo dispuesto en el citado artículo 6º, inciso tercero, de la ley N° 10.336, que impide a esta Entidad Fiscalizadora emitir pronunciamiento en aquellos casos en que se plantea un asunto de naturaleza litigiosa, corresponde que, en lo sucesivo, se abstenga de resolver sobre la apuntada materia.

15.¿La entidad administradora debe notificar el cese de funciones de un funcionario a plazo fijo?

A criterio del suscrito, si el funcionario a plazo fijo acorde al plazo establecido por los tribunales de justicia y pertenece a una dotación, debe ser notificado acorde a las reglas de la confianza legítima. Si no posee este plazo, no debe llevarse a cabo ningún tipo de acción para informar la no renovación, aún cuando por buena práctica esta gestión se lleva a cabo.

Dictamen N° 85.700, Fecha: 28-11-2016: “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.

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”.



16. ¿La Confianza Legítima debe aplicarse a las Corporaciones Municipales?

No, la Dirección del Trabajo ha mantenido su postura de que dicha doctrina jurídica no es aplicable a las entidades de derecho privado como las corporaciones municipales.

No puedo dejar de mencionar que los tribunales de justicia no hacen distinción en cuanto al reconocimiento de la doctrina de la confianza legítima, de si es funcionario forma parte de la dotación de una municipalidad o de una corporación municipal.

ORD. N°822/25, Fecha 17-02-2017: “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”.

Dictamen N° 12.247, Fecha. 11-04-2017: “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.”

17.¿Qué ocurre si un funcionario a plazo fijo que forma parte de una Corporación Municipal, no ha firmado el contrato para el próximo periodo?

En estricto rigor, su contrato ha finalizado; sin embargo, la Dirección del Trabajo establece que el vínculo laboral se considera renovado por el mismo período de duración del último contrato firmado.

ORD.: 1964/10, Fecha 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”.

18.¿Las entidades administradoras pueden contratar personal bajo modalidad de plazo fijo, al personal que se financia con los convenios o programas derivados del Ministerio de Salud?

Sí, tanto la Dirección del Trabajo como la Contraloría General han señalado que es posible, siempre y cuando se estimen dichas horas en la dotación de salud.

Dictamen N° 71.661, Fecha 15-09-2014: “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.

ORD. N°2093, Fecha 28-04-2015: “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 estas 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 acápites que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme 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”.

DEL CONTRATO INDEFINIDO

1.¿Quién es personal contratado bajo modalidad de indefinido?

Es aquel funcionario cuya relación laboral no finaliza en una época determinada.

2.¿Cuáles son los requisitos para ser funcionario a plazo indefinido?

Ser funcionario a plazo indefinido requiere haber participado en un concurso público, el cual debe estar debidamente informado y regido por bases que estipulan todo el procedimiento, desde su inicio hasta su conclusión.

3.¿Cuál es el máximo de horas indefinidas que debe tener una entidad administradora?

Del total de horas contratadas en dotación, a lo menos el 80% de ellas deben ser indefinidas, ya que con esto se busca dar estabilidad laboral al funcionario. Es más, este es el primer derecho funcionario que consagra la Ley 19.378, en su artículo 16, al expresar: “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”.

4.¿Si un funcionario cambia de categoría, pierde su experiencia?

La ley no señala que una experiencia corresponde a una sola categoría, sino más bien habla de los años de servicio en el sector salud, sin importar la labor o categoría en la cual estaba encasillado.

Dictamen N° 22.993, Fecha 27-06-2000: “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, más si se considera que en el artículo 31 inciso 1 del dto 1889 mencionado, dispone expresamente que los servicios pueden ser prestados en cualquier calidad jurídica para que opere el reconocimiento de los bienios”

ORD. N° 1446/67, Fecha 06-04-2004: “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”.

DEL CONTRATO DE REEMPLAZO

1.¿Qué derechos tiene el personal contratado en modalidad de reemplazo?

Los derechos que gozan las personas contratadas por la administración, en calidad de reemplazo son los siguientes:

a)Tienen derecho a hacer uso de feriado legal, acorde a la Contraloría General.



Lamentablemente la dirección del trabajo ha manifestado que el personal de reemplazo no posee feriado legal ni permiso con goce de remuneraciones.

Respecto al “día administrativo” puedo entender la negativa, pero en relación al feriado legal, estimo que la interpretación que se le da por parte de algunas instituciones de que no tiene derecho a vacaciones, dice relación con el período en que se encuentra reemplazando la ausencia del titular, ya sea en plazo fijo o indefinido, pero es claro que ante la eventualidad de que este funcionario de reemplazo complete un año, sí debe acceder a las vacaciones respectivas.

- b) Tienen derecho a recibir las remuneraciones del cargo que sirven en calidad de reemplazantes.
- c) Tienen derecho a recibir la asignación de desempeño difícil.
- d) Tienen derecho a licencias médicas.
- e) Tienen derecho a fuero maternal.
- f) Tienen derecho a asignación familiar.
- g) Tienen derecho a cobertura por accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- h) Tienen derecho a percibir el pago de horas extras.
- i) Tienen derecho a hacer uso de permisos administrativos.
- j) Tienen derecho a participar en las capacitaciones.

Dictamen N° 91025, Fecha 17-11-2015: “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”.

Dictamen N° 49.704, Fecha: 23-10-2008: “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 Alvia 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”.

Dictamen N° 3.298, Fecha: 29-01-2001: “De esta manera, en virtud de las consideraciones expuestas, cabe concluir que el personal contratado en calidad de reemplazo de la Ley N° 19.378, tiene derecho a hacer uso del feriado legal, en los términos en ella indicados”.

Dictamen N° 3.121, Fecha 22 -12- 2004: “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”.

ORD. N° 1881/158, Fecha 11-05-2000: “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”.

Dictamen N° 20.921, Fecha 21-08-2018: “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.”

2.¿Al funcionario contratado en modalidad de reemplazo le corresponde la asignación de trato al usuario?

No le corresponde, es una de las pocas asignaciones que los dictámenes y ordinarios le han negado al personal contratado bajo modalidad de reemplazo.

Ord N° 0730/011, Fecha 12-02-2015 y Dictamen N° 48.601, Fecha 01-08- 2013: “De la norma señalada en el artículo 1 de la Ley 20.645 se colige que 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 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 disponer así la norma en estudio”.

3.¿El personal contratado en calidad de reemplazo forma parte de la dotación?

El personal con esta calidad jurídica desempeña sus funciones como trabajador no funcionario, ocupando temporalmente el puesto y únicamente mientras dure la ausencia del titular, ya sea por impedimento, enfermedad o ausencia injustificada. Este contrato no puede exceder la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.

En este contexto, cabe concluir que tanto los funcionarios contratados a través de concurso público como aquellos contratados de manera directa —ya sea a plazo fijo o para funciones de reemplazo— están sujetos íntegramente a las disposiciones del Estatuto de Atención Primaria de Salud. La utilización indistinta de las expresiones 'personal' o 'funcionario' por parte del legislador no constituye un impedimento ni tiene relevancia, ya que ambas se emplean como términos sinónimos.

4.¿El funcionario contratado en calidad de reemplazo a qué remuneraciones tiene derecho?

El Dictamen N° 41.712, Fecha 15-10-2002, expresó que 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.

5.¿La figura de la subrogación o suplencia es aplicable a la salud primaria?

Según lo establece el artículo 14 de la ley, el reemplazo se efectuará mientras dure la ausencia del titular. De este modo, se regula la situación en la que un funcionario no está desempeñando sus labores, sin necesidad de recurrir a la Ley 18.883 para aplicar la suplencia o subrogancia. Insistir en este procedimiento sería un error jurídico.

Dictamen N° 14.500, Fecha 21-04-1998: “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 18.883, porque la aplicación supletoria de dicho cuerpo legal solo es posible cuando la

matéria de que se trata no ha sido expresamente regulada por ley 19.378”.

ORD. N° 165/8, Fecha 11-01-2001: “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”.

6.¿Puede la entidad administradora contratar personal a honorarios para reemplazar a un plazo fijo o indefinido?

No, porque el artículo 14 de la Ley 19.378 fue claro al señalar que se debe contratar un reemplazo y no otra figura contractual.

Dictamen N° 3.679, 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 18.883 acorde el artículo 4 de la ley 19.378, 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”.

7.¿El funcionario de reemplazo debe ser calificado por la comisión de calificaciones?

No, dado que a quien se califica es al personal a plazo fijo e indefinido.

8.¿Cuál es la remuneración que debe recibir el personal de reemplazo? ¿Aquella en que queda encasillado el reemplazo, nivel 15, o aquella de la persona a la que está reemplazando?

Han existido diversos dictámenes y pronunciamientos respecto a este punto, tales como el de la comuna de Calbuco y el de la comuna de Tomé, que se detallan a continuación.

Son contradictorios, pero debemos señalar que claramente el de la entidad administradora de Calbuco, se refiere más que nada a normas de carrera funcionaria que tenemos claridad que el reemplazo no posee, a criterio del suscrito.

Aun cuando están vigentes los dos pronunciamientos que a continuación se señalan, el nivel que debe pagarse al personal de reemplazo es aquel que corresponde al de la persona que está reemplazando.

CALBUCO: FOLIO: E228121 / 2022: I. Antecedentes: Se ha recibido en esta Contraloría Regional, la presentación de don Rodrigo Miranda Calixto, funcionario del Departamento de Salud de la Municipalidad de Calbuco, en la que solicita un pronunciamiento que determine si resultó procedente que, en las diferentes contrataciones de reemplazo que realizó en esa dependencia, fuera asimilado al nivel 15, en circunstancia que, alega, reemplazó a funcionarios pertenecientes a niveles superiores. Requerida de informe, a través del oficio N° E214842, de 2022, de este origen, la Municipalidad de Calbuco no ha informado dentro del plazo conferido al efecto, por lo que se prescindirá de dicho antecedente.

II. Fundamento jurídico: Sobre el particular, cabe señalar, que del artículo 14 de la ley N° 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, se desprende que los empleados de dichos centros asistenciales pueden ser contratados a plazo fijo, indefinido o de reemplazo. A su vez, el inciso cuarto de la norma antes indicada define el contrato de reemplazo, como aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y solo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada, agregando que éste no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.

De la norma antes descrita se desprende, específicamente de la definición de contrato de reemplazo, que el propósito de dicha modalidad contractual es mantener la continuidad en la prestación de servicios en la atención primaria de salud, de manera que ante la ausencia de un trabajador y por el tiempo que ella se extienda, la municipalidad puede contratar personal que realice tales funciones, no pudiendo exceder dicha modalidad contractual en caso alguno la duración del contrato del dependiente que es sustituido. Así, es dable inferir que las contrataciones de reemplazo para suplir a un trabajador se extienden por el período que dure su ausencia, lo que implica que una vez que este se reincorpore a sus funciones, termina la relación laboral con el reemplazante.

En este orden de ideas, es menester advertir, 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° 24.096, de 2009, de esta Entidad de Control, 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. Establecido lo anterior, acorde con el artículo 32 del referido texto legal, 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.



III. Análisis y conclusión: Pues bien, los dictámenes N°60.694, de 2010 y 60.353, de 2013, entre otros, ambos de la Contraloría General de la República, 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 y, por ende, a aquellos con contrato de reemplazo, ya que estos se encuentran al margen de la carrera funcionaria, por lo que solo se asimilan a una categoría y nivel de aquella.

En tal sentido, 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 Nos 60.706, de 2012; 60.353, de 2013; y, 2.074, de 2019).

De esta manera, esta Sede Regional no advierte irregularidad en la situación planteada por el señor Miranda Calixto, puesto que las contrataciones de reemplazo no forman parte de la carrera funcionaria y, por tanto, compete a la Administración activa fijar su nivel remuneratorio.

Finalmente, cumple expresar, que en contra del presente acto podrá deducirse recurso de reposición, ante esta Entidad de Control, dentro del plazo de cinco días hábiles administrativos contados desde su notificación, de acuerdo con el artículo 59 de la ley N° 19.880. Lo anterior, sin perjuicio de los recursos, acciones o derechos que se pueden hacer valer ante las autoridades correspondientes, y de las demás formas de revisión de los actos administrativos que procedan.

TOMÉ: FOLIO: E388749 / 2023: En cumplimiento de lo resuelto en el oficio N° E358508, de 2023, de este origen, la alcaldesa de la Municipalidad de Tomé ha informado que verificó la situación contractual de don Ricardo González Torres, señalando que, si bien aquel fue designado para reemplazar a un profesional “grado 14”, no se disponía de recursos para disponer la contratación de aquel en el mismo nivel remuneratorio, circunstancia que fue comunicada y aceptada por el funcionario.

Añade, que ese organismo no ha transgredido normativa alguna y que su actuación se ajustaría a la jurisprudencia administrativa que cita y de acuerdo con la cual es facultad de la Administración activa determinar, respecto de cada contratación, el nivel, lapso de desempeño y la dependencia de trabajo. Conferido traslado al señor González Torres, este no emitió su parecer dentro del plazo conferido para tal efecto, por lo que el presente pronunciamiento se emite prescindiendo de tal antecedente. Sobre el particular, cabe recordar que a través del citado oficio N° E358508, de 2023,

esta Contraloría Regional resolvió que la Municipalidad de Tomé debía adoptar las medidas pertinentes a fin de verificar la situación denunciada por el señor González Torres -consistente en que a aquel se le pagaban las remuneraciones correspondientes al nivel 15 de la categoría b) del artículo 5° de la ley N° 19.378, pese a haber sido contratado para reemplazar a una funcionaria incorporada al nivel 14 de la misma categoría-, procediendo, de ser pertinente, a pagar las diferencias remuneratorias correspondientes.

Pues bien, al respecto, es pertinente reiterar que el dictamen N° E92398, de 2021, se pronunció, expresamente, en relación con la problemática de que se trata, manifestando que el personal contratado en calidad de reemplazo, en virtud del artículo 14 de la ley N° 19.378, le asiste el derecho a percibir la remuneración del funcionario que sustituye, mientras dure la ausencia del titular. Siendo pertinente señalar, además, que los dictámenes citados por el ente comunal interviniente se refieren, en términos generales, a las contrataciones a plazo fijo efectuadas en el marco de la citada ley N° 19.378, y no a aquellas de reemplazo.

Luego, cabe apuntar que lo manifestado en el oficio N° E358508, de 2023, tampoco se ve alterado por la circunstancia alegada por esa entidad en orden a que don Ricardo González Torres aceptó que su designación se dispusiera asimilada al nivel 15 de la categoría b) del artículo 5° de la ley N° 19.378, por cuanto a diferencia del sector privado, donde prevalece el principio de autonomía de la voluntad, en la especie, tanto ese organismo como el servidor involucrado se encuentran sujetos a normas de Derecho Público que les exigen actuar enmarcados estrictamente en la ley (aplica criterio contenido en el dictamen N° 14.243, de 2018).

En las condiciones anotadas, entonces, y considerando que la Municipalidad de Tomé informó que el señor González Torres fue contratado para reemplazar a una funcionaria incorporada en el nivel 14 de la categoría b) del referido artículo 5°, esta Contraloría Regional cumple con manifestar que ese organismo debe pagarle al aludido funcionario las diferencias remuneratorias correspondientes. Lo anterior, teniendo presente los plazos de prescripción establecidos en los artículos 98 y 157 de la ley N° 18.883.

Finalmente, y teniendo presente que en el Sistema de Información y Control del Personal de la Administración del Estado -SIAPER- no consta que se hubiere registrado el decreto alcaldicio de nombramiento del servidor involucrado, ese municipio debe adoptar las medidas pertinentes a fin de regularizar tal situación.



DEL DIRECTOR(A) DE SALUD

1. ¿El cargo de director(a) de salud es de confianza del alcalde?

El cargo de director(a) de salud no es de confianza del alcalde, por lo tanto, no está sujeto a las reglas de la calificación jurídica de este tipo de cargos, dado que él se encuentra sujeto a un concurso público, por ende, no puede ser cesado de funciones por otras causales que no sean las estipuladas en el artículo 48 de la Ley 19.378.

Artículo 48.- Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

- a) Renuncia voluntaria, la que deberá ser presentada con a lo menos treinta días de anticipación a la fecha en que surtirá efecto, plazo que podrá ser reducido por acuerdo de las partes. Se podrá retener la renuncia, por un plazo de hasta treinta días, contado desde su presentación, cuando el funcionario se encuentre sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser privado de su cargo, por aplicación de la medida disciplinaria de destitución.
- b) Falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, establecidos fehacientemente por medio de un sumario.
- c) Vencimiento del plazo del contrato.
- d) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación con la función que desempeñen en un establecimiento municipal de atención primaria de salud.
- e) Fallecimiento.
- f) Calificación en lista de Eliminación o, en su caso, en lista Condicional, por dos períodos consecutivos o tres acumulados;
- g) Salud irrecuperable, o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la ley N° 18.883.
- 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, 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.



2. ¿Qué función cumple el director de salud?

No existe un decálogo de funciones como ocurre con otras jefaturas municipales, en este caso debemos recurrir a la jurisprudencia administrativa.

Dictamen N° 52.484, Fecha 16-08-2013: “estableció que posee 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.”

3. ¿El cargo de director de salud es indefinido?

Sí, pero no puedo dejar de mencionar que, durante mucho tiempo, se consideró al cargo similar al de director de establecimiento en cuanto a la duración del mismo. Sin embargo, con el tiempo, la Contraloría General de la República determinó que este cargo es de carácter indefinido

Dictamen N° 65.092, Fecha 02-11-2010: “Se materializará a través de un contrato indefinido, previo concurso público de antecedentes”.

4. ¿Puede una misma persona ocupar el cargo de director de salud en una entidad administradora y, al mismo tiempo, ser también director del establecimiento de salud primaria?

No, porque existe una dependencia directa entre uno y otro cargo, pero existen excepciones, como por ejemplo cuando es una comuna que no cuenta con la capacidad de personal de cubrir ambos cargos.

Dictamen N° 18.087, Fecha 06-05-2003: “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.

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”.

5.¿La entidad administradora puede destinar al director de salud a cumplir otras funciones diferentes para las cuales fue nombrado?

El cargo de director de Salud implica funciones y responsabilidades propias de su puesto, por lo que no corresponde asignarle tareas distintas para las cuales fue nombrado, salvo en el caso de la comisión de servicios, que tiene una duración determinada.

Dictamen N° 77.211, Fecha 25-11-2013: “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.

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”.

6.¿La entidad administradora puede eliminar de la dotación al director de salud?

El Dictamen N° 58.468, Fecha 22-10-2009, señaló que la Ley N° 19.378 establece expresamente dicha jefatura y le asigna responsabilidades en los procesos de selección y calificación del personal. Por lo tanto, es esencial que este cargo forme parte de la dotación de salud municipal, con la jerarquía correspondiente, para que pueda asumir la dirección, supervisión y coordinación de la atención primaria de salud, lo que implica la tuición y responsabilidad directa sobre el personal encargado de dichas funciones. En consecuencia, no podría eliminarse.”

7.¿La entidad administradora puede crear administrativamente un cargo que ejerza labores de director de salud?

No, porque existiría una duplicidad de funciones, situación que la ley no permite.

Dictamen N° 45.246, Fecha 20-06-2014: “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”.

DEL DIRECTOR DE ESTABLECIMIENTO

1.¿Cuándo debe la entidad administradora llamar a concurso público de director de establecimiento?

Debe convocarse a concurso público al menos tres meses antes de que finalicen los tres años del ejercicio del cargo de director de establecimiento.

2.¿Qué ocurre si la entidad administradora no llama a concurso público de director de establecimiento?

Se incumple de manera clara el ordenamiento jurídico, existiendo un director de hecho y no legal.

Dictamen N° 49.899, Fecha 29-12-2000: “Debe dejarse sin efecto concurso público efectuado para proveer cargo de matrona), 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 integró acorde dicho precepto sino conforme ley 18883.

Ello, porque efectivamente ley 19378 establece en su artículo 4 inciso 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 concurso públicos, pues la citada ley 19.378 regula pormenorizadamente, en sus artículos 32 al 36 el sistema de certámenes del personal afecto a ese estatuto.

Es así como en su artículo 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 concursa 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 artículo 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”.

3.¿El director de establecimiento (Cesfam) posee carrera funcionaria?

La Contraloría General ha manifestado que tanto el funcionario indefinido como aquel externo que gana concurso público para ser director de Cesfam, no poseen carrera funcionaria, congelándose esta durante el período de tres años en que se extiende su nombramiento.

Dictamen N° 66.743, Fecha 20-08-2015: “En lo relacionado al director de establecimiento cabe señalar que los incisos segundos 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”.

4.¿Qué personal puede ser director de establecimiento?

El artículo 33 de la Ley 19.378 es claro al señalar quiénes pueden ser directores de establecimientos, a saber:

- a) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químicos - Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujanos - Dentistas;
- b) Asistentes Sociales, Enfermeras, Kinesiólogos, Matronas, Nutricionistas, Tecnólogos Médicos, Terapeutas Ocupacionales y Fonoaudiólogos, y
- c) Otros con formación en el área de salud pública, debidamente acreditada.

En cuanto a la letra c), es necesario precisar que no califican aquellas profesiones que no cuenten con formación en salud pública. A mi juicio, esto no se subsana con un magíster o diplomado en salud pública, ya que la normativa hace referencia explícita a "formación" y, en este contexto, se entiende que se refiere a la formación de pregrado, y no a la de posgrado.

5.¿El director de establecimiento tiene derecho a la asignación de responsabilidad?

El artículo. 27 de la Ley 19.378 es claro al expresar que sí que tiene derecho a la asignación de responsabilidad, la cual varía desde un 15% a un 30%, sobre sueldo base y asignación de atención primaria, de conformidad a su carrera funcionaria.

6.¿El director de establecimiento puede recibir más de una asignación de responsabilidad?

Sí, siempre que la función por la cual se pague la asignación de responsabilidad se lleve a cabo en otro establecimiento.

7.¿La entidad administradora puede entregar al director de establecimiento una asignación transitoria municipal?

Sí, recordemos que esta asignación es de carácter discrecional, por ende, corresponde a la entidad administradora determinar si se le otorga o no, siempre y cuando existan necesidades de servicio.

8.¿Quién precalifica y califica al director de establecimiento?

Su jefe directo, que por regla general es el director de salud, o bien quien haga las veces de tal.

Dictamen N° 43.769, Fecha 02-06-2015: "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”

9.¿El director de establecimiento tiene derecho a nombrar a su equipo?

Claro que sí, ya que es el jerárquico de su personal y del establecimiento de salud primaria del cual está a cargo.

Dictamen N° 54.756, Fecha 03-11-2004: “Se ajustó 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”

DE LA JORNADA LABORAL

1.¿Cuál es la jornada ordinaria laboral de la atención primaria?

La jornada de trabajo, por regla general, será entre las 8 y las 20 horas, con un máximo de 9 horas diarias, lo que debe concordarse con lo que señala el inciso segundo del art. 15 de la ley, que señala expresamente que “el horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud”, lo que hace concluir que, respetando las limitaciones antes señaladas en cuanto a la jornada, son las necesidades del servicio las que determinan en definitiva el horario a cumplir por los funcionarios.

2.¿En la salud primaria existen otros tipos de jornadas laborales?

Sí, la propia Ley 19.378 nos da opciones, en su artículo 15 dispone:

“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”. En la realidad del servicio, hay funciones que efectivamente se cumplen habitual y necesariamente fuera de los límites de la jornada ordinaria de trabajo (entre las 8 y las 20 horas), casos en los cuales se pacta de mutuo acuerdo con el funcionario una jornada distinta.

3.¿Es posible que existan jornadas parciales, es decir, inferiores a 44 horas semanales?

Sí, sin embargo, existe una limitación para las categorías d), e) y f), quienes no podrán tener una

jornada parcial inferior a veintidós horas semanales.

4.¿Los funcionarios sujetos a jornadas parciales tienen los mismos derechos y obligaciones que aquellos que poseen 44 horas semanales?

La ley no hace diferencias en cuanto a los derechos del personal, por ende gozan de los mismos derechos y obligaciones.

5.¿La entidad administradora puede modificar el horario de la jornada laboral del personal contratado?

Sí, siempre podrán modificar el horario de un funcionario, lo cual debe constar por Decreto Alcaldicio y señalar los fundamentos para ello.

Dictamen N° 73.979, Fecha 28-11-2011: “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.”

ORD. N° 3803/68, Fecha 20-07-2016: “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”.

6.¿El funcionario debe entregar su consentimiento para que la entidad administradora modifique su horario de trabajo?

No, porque dicha modificación se basa en las necesidades de servicio de la entidad administradora, por lo que no se requiere el acuerdo del personal cuya carga horaria se vea afectada.

7.¿La jornada laboral que se encuentra sujeta a un sistema de turnos puede ser de 12 horas diarias?

Sí, acorde al artículo 15, es permitido la jornada laboral de 12 horas en sistema de turnos.

Dictamen N° 58.186, Fecha 21-11-2012: “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.”

8. ¿Quién fija el horario de trabajo del personal en los establecimientos de salud primaria?

La entidad administradora tiene la responsabilidad de establecer el horario del personal de salud primaria de su comuna. Por otro lado, el horario de funcionamiento de cada establecimiento de salud primaria es una cuestión diferente. Intentar hacer coincidir ambos horarios es un error.

Dictamen N° 27.355, Fecha: 10-05-2012: “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”.



9. ¿Cómo debe la entidad administradora controlar el cumplimiento de la jornada laboral del personal?

La normativa no establece ningún método específico para el control horario, por lo que corresponde a la entidad administradora decidir el sistema a utilizar, ya sea un libro de registro o un reloj control.

Dictamen 20.246, Fecha 31-05-2001: “Cada entidad debe contar con sistemas de control horario, siendo atribución de cada una de ellas establecer los mecanismos para ello, como así también las distintas categorías funcionarias, que atendiendo su naturaleza quedaran adscritos a uno u otro sistema”.

10. ¿Cómo debe la entidad administradora considerar los días sábados, domingos y feriados para los funcionarios que trabajan bajo un sistema de turnos?

La entidad administradora debe considerar los días sábados, domingos y feriados, en el contexto de un sistema de turnos, como días hábiles. Por lo tanto, no procede el pago de recargos por horas extras, salvo que el funcionario trabaje más allá de su jornada ordinaria contratada y dicha labor sea calificada como impostergable, siempre con previa autorización.

Dictamen N° 55.858, Fecha 02-11-2011: “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.

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”.

DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

1. ¿Las horas extraordinarias son imponibles y tributables?

Las horas extraordinarias no son imponibles, pero sí tributables.

2. ¿Cómo la entidad administradora debe pagar las horas extraordinarias?

Las horas extraordinarias se remuneran de dos maneras: mediante la compensación con tiempo o de forma pecuniaria (pagado en su remuneración a fin de mes).

En ambos casos, el tiempo trabajado en exceso se compensa con un descanso equivalente al tiempo laborado, además de un recargo del 25%. Este recargo se incrementa al 50% si el trabajo se realiza en horario nocturno, durante los sábados, domingos o días festivos.

Dictamen N° 47.636, Fecha 26-07-2013: “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.”

3. ¿El funcionario tiene derecho a elegir si la horas extraordinarias realizadas debe ser compensada con la devolución de tiempo o el pago de ellas?

No, porque la devolución del tiempo o el pago de las horas extraordinarias es una alternativa que está entregada a la entidad administradora, en este sentido si no es posible otorgar el descanso complementario por razones de servicio, se pagarán en dinero.

4. Si el funcionario se encuentra gozando de licencia médica, feriados o permisos ¿tiene derecho al pago de horas extraordinarias?

Por lo general, el funcionario no tendría derecho al pago de horas extraordinarias. Sin embargo, si dichas horas extraordinarias son la forma habitual en que cumple sus labores, podría tener derecho a recibir el pago correspondiente.

Dictamen N° 35.643, Fecha 20-09-2000: “En lo que respecta a las horas extraordinarias, cabe señalar que la reiterada jurisprudencia administrativa recaída en la materia, ha resuelto que excep-



cionalmente 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.”

¿El funcionario que no llega a la hora fijada para su ingreso puede extender su jornada laboral más allá de lo contratado para compensar el atraso en el que incurrió?

No, porque la Ley 19.378 sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud no permite esta modalidad de compensación.

Dictamen N° 61.784, Fecha 18-10-2010: “La aplicación de las normas referidas a la compensación o pago de los trabajos extraordinarios, es independiente de aquella 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.”

5.¿La entidad administradora debe siempre autorizar las horas extraordinarias para que el personal puede ejecutarlas?

Sí, la entidad administradora debe autorizar siempre las horas extraordinarias para que puedan ser ejecutadas, y posteriormente acreditadas para su pago correspondiente.

Dictamen N° 9.324, Fecha 17-03-1999: “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 límite previsto.”

Dictamen N° 72.596, Fecha 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 periodo. No contando dicha autorización, el funcionario no tiene derecho a su retribución”

6.¿Cuál es el límite legal que tiene la entidad administradora para ordenar trabajos extraordinarios sin requerir autorización previa del Ministerio de Hacienda?

El límite legal para ordenar trabajos extraordinarios sin requerir autorización previa del Ministerio de Hacienda está establecido en el artículo 9° de la Ley 19.104, modificado por el artículo 3° de la Ley 20.280. Esta modificación otorga atribuciones para ordenar trabajos extraordinarios que excedan las 40 horas diurnas sin necesidad de autorización previa del Ministerio de Hacienda. Sin embargo, se debe disponer de estos trabajos mediante un decreto alcaldicio fundado, en el que se deben detallar, entre otros aspectos, los costos que la medida implica para las arcas del municipio, especificando los montos involucrados.

7.¿Las horas extraordinarias se fundamentan en el trabajo realizado en exceso de la jornada ordinaria o en la necesidad de realizar labores impostergables?

La entidad administradora debe evaluar siempre la existencia de labores impostergables antes de autorizar horas extraordinarias, y no basarse únicamente en el hecho de que haya trabajo adicional después de la jornada laboral ordinaria.

8.¿El personal sujeto a un sistema de turnos puede realizar horas extraordinarias?

Los funcionarios sujetos a un sistema de turnos tienen derecho al pago de horas extraordinarias en la medida en que superen el límite de su jornada ordinaria contratada y hayan sido previamente autorizadas.

Dictamen N° 25.178, Fecha 09-04-2014: “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.”



9.¿Puede la entidad administradora requerir a la funcionaria que, estando en su período de derecho de alimentación al final de su jornada, regrese al servicio para realizar horas extraordinarias?

Sí.

Dictamen 24.358, Fecha 01-06-2007: “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”.

10.¿La entidad administradora puede enviar al personal sujeto con jornada parcial a realizar horas extraordinarias?

El personal contratado a jornada parcial no podrá realizar horas extraordinarias, salvo que, en la categoría correspondiente del establecimiento, no haya funcionarios con jornada ordinaria o, si los hay, estos no se encuentren en condiciones de trabajar fuera del horario establecido. En todo caso, las horas extraordinarias deben estar siempre previamente autorizadas.

DE LAS FUNCIONES Y LUGAR DE TRABAJO

1.¿La entidad administradora puede modificar las funciones del personal?

Sí, siempre que las nuevas funciones encomendadas se encuadren dentro de su categoría funcional.

Dictamen N° 60.472, Fecha 12-10-2010: “Se 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.”

Dictamen N° 44.580, Fecha 18-08-2009: “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”.

ORD. N°5.732/065, Fecha 06-11-2015: “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.”

2.¿Puede la entidad administradora modificar el lugar donde presta servicios el funcionario?

Sí, la entidad administradora puede modificar el lugar de trabajo del funcionario, debiendo emitir el acto administrativo correspondiente, el cual debe estar debidamente fundamentado

Dictamen N° 13.395, Fecha 07-03-2012: “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 comento se encuentra ajustada a derecho.”

ORD. N°5732/065, Fecha 06-11-2015: “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.

3.¿La entidad administradora está obligada a acceder a la petición del funcionario de ser destinado a otro establecimiento de salud primaria?

El funcionario siempre puede solicitar su traslado, pero la entidad administradora no está obligada a cumplir con la solicitud, ya que la destinación es competencia de la entidad, quien debe considerar las necesidades del servicio.

Dictamen N° 15.948, Fecha 08-05-2000: “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.

Corroborando 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.”

4.¿Puede la entidad administradora destinar a un funcionario de salud primaria a prestar servicios en una dependencia municipal distinta al Departamento de Salud?

No es posible, salvo en el caso de la comisión de servicios, que tiene un plazo determinado.

Dictamen N° 8.028, Fecha: 26-12-2012: “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.



5. ¿La normativa legal especifica las funciones que deben cumplir las distintas categorías de personal dentro de la salud primaria?

El reglamento de carrera funcionaria, establecido por el Decreto N°1.889 de 1995, en su artículo 13, especifica las funciones que pueden desempeñar las categorías E y F, a saber:

Artículo 13 del Reglamento de carrera funcionaria: “Los funcionarios administrativos de salud cumplirán las funciones de secretariado y apoyo administrativo en: administración de personal, admisión, procesamiento y registro de datos y demás similares. Los auxiliares de servicios de salud cumplirán las siguientes funciones: 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.

Dictamen N°52.978, Fecha 24-09-2009: “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.

ORD. N°6.121/98, Fecha 28-12-2016: “En relación a su cuarta consulta referida a si respecto del personal de las categorías e) y f) del artículo 5º, 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.”

6.¿Puede la entidad administradora asignar a un funcionario de la categoría F para que cumpla distintas funciones de manera simultánea?

La entidad administradora cuenta con las facultades legales de ordenar labores simultaneas al personal de la categoría F.

Dictamen N° 19.862, Fecha 03-04-2013: “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.”

7.¿El funcionario debe acatar las nuevas funciones o nuevo lugar de trabajo ordenado por la entidad administradora?

Sí, debemos recordar que dentro de las obligaciones funcionarias se encuentra la de obedecer las destinaciones y las ordenes impartidas por el superior jerárquico, conforme al artículo 58 de la Ley 18.883, que se aplica de manera complementaria en la salud primaria.

“Artículo 58.- Serán obligaciones de cada funcionario:

- e) Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente;
- f) Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;”



PERMISOS CON GOCE DE REMUNERACIONES (DÍA ADMINISTRATIVO)

1.¿Dónde está legalmente regulado el permiso con goce de remuneraciones?

La ley expresa claramente en su artículo 17, lo siguiente: “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. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días, y serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio.”

La normativa es clara: el objetivo de este artículo es otorgar un beneficio a los funcionarios de la salud primaria, permitiéndoles realizar gestiones personales durante su horario laboral, con el goce íntegro de sus remuneraciones.

2.¿A cuántos días tiene derecho el personal de la salud primaria si ingresa en un mes distinto a enero?

Tiene derecho a seis días. Es importante señalar que, independientemente de la fecha de ingreso a la dotación, ya sea en noviembre o julio, la ley no hace distinción respecto al inicio de sus funciones.

3.¿El personal que se encuentra contratado en modalidad de reemplazo tiene derecho al permiso con goce de remuneraciones?

Sí.

Dictamen N° 91.025, Fecha 17-11-2015: “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.”

4.¿Cómo debe solicitar el funcionario el permiso con goce de remuneraciones?

El beneficio debe ser solicitado ante el director del establecimiento, quien tiene la prerrogativa de aprobarlo o rechazarlo. En ningún caso se considera tácitamente aceptado dicho permiso por el simple hecho de haber sido presentado.

5.¿Cuántas veces puede la entidad administradora denegar un permiso con goce de remuneraciones?

La entidad administradora podrá denegar un permiso con goce de remuneraciones las veces que estime conveniente.

Dictamen N° 36.569, Fecha: 09-06-2011: “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.”

6.¿El funcionario puede suponer que su solicitud de permiso con goce de remuneraciones ha sido aprobada solo por el hecho de haberla presentado?

No, los funcionarios siempre deben esperar la aprobación o rechazo del director del establecimiento, ya que no por el solo hecho de solicitarlo se encuentra aprobado.

7.¿Las entidades de salud primaria municipal están impedidas de restringir en forma genérica y anticipadamente el uso del permiso de goce de remuneraciones a determinados días de la semana?

No, porque siempre debe tenerse a la vista las necesidades de servicio existentes.

ORD. N°2.745/046, Fecha 30-06-2008: “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.”

8.¿ Debe la entidad administradora, al recibir una solicitud de permiso con goce de remuneraciones, considerar la jornada laboral contratada para aprobarla o rechazarla?

No, es importante señalar que el beneficio se concede independientemente de la duración de la jornada laboral del funcionario, ya que, para estos efectos, la palabra "día" se entiende como sinónimo de jornada diaria de trabajo, sin importar su duración.



Dictamen N° 54.952, Fecha 04-11-2004: “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”

ORD. N°5734/067, Fecha 06-11-2015: “Ahora bien, en primer término, cabe consignar que dicha norma no efectúa distingo 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, será su día administrativo.”

9.¿El personal contratado por la entidad administradora y sujeto a jornada parcial tiene derecho al día administrativo?

Sí, incluso fraccionado en medios días, ya que la ley no excluye a los funcionarios con jornada parcial. Si el legislador hubiera querido establecer tal exclusión, lo habría indicado expresamente.



Dictamen N° 21.070, Fecha 03-07-1996: “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.”

10.¿El permiso con goce de remuneraciones puede ser fraccionado para su goce?

Sí, la Ley 19.378 lo permite.

11.¿Existe el "día del pago" dentro del marco jurídico de la salud primaria?

No, pero es una práctica habitual en comunas geográficamente apartadas otorgar un día específico para que el personal pueda acceder a su remuneración durante el horario diurno.

Dictamen N° 11.277, Fecha: 10-02-2015: “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.”

Dictamen N° 18.890, Fecha 14-05-2014: “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”



12. ¿Existe en el marco legal de la salud primaria el permiso con goce de remuneraciones por encontrarse de cumpleaños el funcionario?

No, por una práctica habitual algunas comunas lo otorgan como un beneficio para sus funcionarios, pero no está comprendido en el ordenamiento jurídico de la Atención Primaria de Salud.

ORD. N°6.121/98, Fecha 28-12-16: “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.”

13. ¿Si se desea solicitar un permiso con goce de remuneraciones para los días 17 de septiembre, 24 y 31 de diciembre, ¿puede pedirse por un día completo o por medio día?

La Ley 18.883, Estatuto de Funcionarios Municipales, en su artículo 68, establece que los funcionarios no están obligados a trabajar las tardes de los días mencionados. Por lo tanto, deben considerarse como medio día y no como día completo, ya que la jornada ordinaria en esos días solo puede extenderse hasta las 12:00 horas, independientemente de que ese lapso sea inferior al de una jornada parcial. Ahora bien, si la jornada del personal es parcial y comienza a las 08:00 a.m. y finaliza a las 12:00 p.m., el permiso deberá ser solicitado por un día completo.

Dictamen N° 26.384, Fecha 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.”

14. ¿Debe la entidad administradora exigir el motivo por el cual se solicita este beneficio?

No, la normativa simplemente expresa que es por motivos particulares, no siendo necesario establecer la razón por la cual el personal lo solicita, dado que el único análisis que debe llevar a cabo la jefatura es determinar si su ausencia afecta o no la continuidad del servicio.



DEL PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES

1. ¿Qué es el permiso sin goce de remuneraciones?

Es un beneficio del personal de la salud primaria que se encuentra en el inciso segundo del artículo 17 de la Ley 19.378, que autoriza a suspender la relación laboral del funcionario, periodo por el cual no percibirá remuneración o estipendio alguno.

2. ¿Cuál es la duración del permiso sin goce de remuneraciones?

Según la Ley 19.378, el tiempo máximo de duración, por año calendario, es de tres meses.

ORD. N° 4.299/072, Fecha 01-10-2010: “De acuerdo a la disposición legal citada, solo 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 4°, 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.”

3. ¿Cómo debe la entidad administradora contabilizar el permiso sin goce de remuneraciones?

En el caso del permiso sin goce de remuneraciones, la contabilización debe ser en días corridos.

Dictamen N° 7022, Fecha 26-02-1996: “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



segundos y siguientes de ley 19378, debe contarse por días corridos y 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 intérprete 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”

4.¿Debe el funcionario justificar su solicitud al pedir un permiso sin goce de remuneraciones?

La entidad administradora no puede solicitar al funcionario que justifique su solicitud, ya que la ley se refiere a motivos particulares. Por lo tanto, la entidad debe considerar las necesidades del servicio para aprobar o denegar el permiso.

5.¿El permiso sin goce de remuneraciones puede ser fraccionado por medio día?

No, resulta improcedente concederlo por medios días, ya que la Ley 19.378 no lo permite.

Dictamen N° 21.070, Fecha 03-07-1996: “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.”

DEL FERIADO LEGAL

1.¿Qué es el feriado legal?

Es el derecho que tiene el personal con más de un año de servicio para solicitar un descanso con el goce íntegro de todas sus remuneraciones.

2. ¿Debe la entidad administradora pagar el feriado legal que el funcionario que cesó en funciones no logro utilizar durante la vigencia de su vínculo laboral?

No, porque dicha figura no fue considerada por el legislador.

3. En la salud primaria, ¿cuáles son los años de servicio que se deben contabilizar para efectos de determinar cuántos días de feriado legal le corresponden al funcionario?

El artículo 18 inciso quinto de la Ley 19.378, señala claramente que para efectos del feriado progresivo de la salud primaria se computarán todos los años trabajados en el sector público.

Dictamen N° 46.118, Fecha 11-11-2002: “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 Peñaflores, 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.”

4. ¿La entidad administradora que ha reconocido los años de servicio de un funcionario para el cálculo de su experiencia, debe solicitar nuevamente la documentación para determinar su feriado progresivo?

No, ya que al reconocer un derecho relacionado con el lapso de tiempo, que se puede imputar a



otro distinto, teniendo a la vista el principio de celeridad y no formalización de los actos administrativos, no debería solicitar nuevamente la documentación respectiva.

Dictamen N° 28.216, Fecha 30-07-2001: “ 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.”

5.¿Debe la entidad administradora reconocer los años trabajados por el funcionario en el sector privado para efectos del feriado progresivo?

La Ley 19.378 es clara al disponer que se computarán los años trabajados en el sector público, independientemente de la calidad jurídica del vínculo. Esta disposición, sin embargo, podría considerarse discriminatoria para el funcionario proveniente del sector privado, ya que le impide incrementar su feriado legal con los años trabajados en dicho sector.

Dictamen N° 15453, 08-03-2013: “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.”

6.¿A cuántos días de feriado legal tiene derecho el funcionario?

Respecto a los días de feriado legal que le corresponde al personal de la Atención Primaria de Salud, habría que efectuar una distinción según lo señalado en el artículo 18 inciso segundo de la ley, que señala lo siguiente:

- a)15 días hábiles para trabajadores con menos de 15 años de servicio.
- b)20 días hábiles para trabajadores con entre 15 y 20 años de servicio.
- c)25 días hábiles para trabajadores con 20 o más años de servicio.

7.¿Está la entidad administradora obligada a exigir que el primer tramo del feriado legal solicitado por el funcionario en el año calendario sea de 10 días?

No, porque el artículo 18, inciso final de la ley establece que el personal puede solicitar el feriado de manera fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días. Así, el legislador solo dispone que una de las fracciones debe ser de al menos diez días, pero no obliga a que la primera fracción sea en ese período.

ORD. N° 1985/95, 29-05-2001: "El personal podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de ellas no podrá ser inferior a diez días".

8.Si un funcionario inicia un feriado legal y durante su vigencia presenta una licencia médica, ¿se suspende el feriado legal?

Tanto la Contraloría General como la Dirección del trabajo han manifestado que, ante la presencia de una licencia médica durante el descanso del personal, las vacaciones deben suspenderse.

ORD. N° 3.012/219, Fecha 08-07-1998: "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 si, lo que sucedería si en el evento de sobrevenirle una enfermedad al dependiente en el transcurso de su descanso anual, esté 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.

Sí 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.”

9.¿Para la contabilización de los días de feriado legal, se deben incluir los sábados y domingos?

Los días sábados y domingos no se incluyen dentro del plazo respectivo de feriado legal solicitado por cada funcionario que presta servicios en la Atención Primaria de Salud.

Es importante recordar que el artículo 18 de la ley hace referencia a que este derecho es de días hábiles (en su inciso 2º). Además, el mismo articulado señala que “para estos efectos, no se consideraran como días hábiles los días sábados”.

10.¿Al personal sujeto a un sistema de turnos se les debe contabilizar los días sábados?

La contabilización del feriado del personal sujeto a un sistema de turnos, opera de la misma manera que cualquier funcionario de la salud primaria, pero si su goce finaliza un día viernes, y el día sábado tiene turno, debe incorporarse a prestar servicios.

Dictamen N° 7.618, Fecha 01-02-2013: “Para determinar la extensión del feriado de servidores que hagan uso de su descanso en forma continua, deberán contabilizarse solo 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.”

ORD. N° 1.985/95, Fecha 29-05-2001: "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”.

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, Fecha 20-07-2016: “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”.

El Dictamen N° 48.207, Fecha 26-10-2007: “Estableció que “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.”

11.¿Desde cuándo el funcionario tiene derecho a gozar del primer feriado legal?

Si se trata, por ejemplo, de un funcionario que ingresó al servicio el día 30 de julio de 2024, su derecho a vacaciones nace cuando cumple un año de prestación de servicios, es decir, el 30 de julio de 2025.

12.¿Debe el funcionario solicitar el feriado legal siempre durante el mes en que cumple años de servicio?

No, solo para efectos del primer feriado legal se debe contabilizar un año de servicio, para los posteriores, basta con pedirlo en enero de cada año.

Dictamen N° 3.757, Fecha 21-01-2010: “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.”

Dictamen N° 62.274, Fecha: 10-12-2009: “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.”

13.¿Quién aprueba o rechaza la solicitud de feriado legal del funcionario?

La ley señala que cuando las necesidades del establecimiento lo requieran, el director del consultorio podrá adelantar o postergar la época del feriado comprendido dentro del año respectivo.

Dictamen N° 22.878, Fecha 01-04-2014: “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.”

14.¿Qué ocurre si el funcionario no está de acuerdo con la proposición del director del establecimiento que adelantó o postergó el feriado legal solicitado?

i el funcionario no está de acuerdo con la propuesta del director del consultorio, puede solicitar expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondería al año siguiente, es decir, acumular el feriado legal para el siguiente período.

15.¿El funcionario puede acumular un periodo de feriado legal de manera automática, sin que exista un rechazo por parte del director del consultorio?

No, siempre el funcionario debe solicitarlo, y el director del establecimiento, si lo rechaza, debe proponer una nueva época para otorgarlo. Si él funcionario no está de acuerdo, nace el derecho a solicitar la acumulación de su feriado legal para el próximo año.

Dictamen 22.878, Fecha 01-04-2014: “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.”

Dictamen 43.243, Fecha 21-11-2011: “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”

ORD. N° 3.380/254, Fecha 10-08-2010: “Disponiendo que 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.”

Dictamen N° 26780, Fecha 26-07-1999: “El 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, la 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”

16.¿Qué ocurre si el funcionario acumula más de dos períodos de feriado legal?

Aquí se establece una sanción para los funcionarios que no han sido diligentes en el ejercicio de sus derechos, ya que el Estatuto de Atención Primaria expresa que no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

17. Si el funcionario cumple 15 años de servicios, pero ya hizo uso de su feriado legal, ¿tiene derecho a gozar de los 5 días adicionales?

Sí, la Contraloría General modificó el criterio en cuanto al acceso inmediato de los 5 días adicionales del feriado progresivo en la salud primaria. Por lo tanto, por ejemplo, si el funcionario ha solicitado feriado legal en febrero y con posterioridad, en septiembre, cumple los 15 o 20 años de servicio, a contar de dicha data puede acceder a los nuevos 5 días, acorde al Dictamen N° E325454 de 24/3/23.

18.¿La entidad administradora debe contratar personal de reemplazo cuando un funcionario inicia su feriado legal?

La ley establece en su artículo 14 que el personal de reemplazo es aquel contratado como una persona no funcionaria para que, de manera transitoria y mientras dure la ausencia del titular, realice las funciones que este no pueda desempeñar debido a impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. A pesar de esta definición, muchas comunas no aplican esta disposición.

ORD.: N° 1.064 / 021, Fecha 19-03-2009: “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.”

DE LAS LICENCIAS MÉDICAS

1. ¿Qué es una licencia médica?

La licencia médica, de conformidad con la ley, es el derecho del trabajador a ausentarse o reducir su jornada laboral durante un período determinado, con el fin de atender su restablecimiento de salud, en cumplimiento de una prescripción profesional emitida por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona.

Dictamen N° 42.796, Fecha 13-06-2014: “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.”

2. ¿Puede la entidad administradora negarse a la tramitación de una licencia médica presentada por un funcionario?

La entidad administradora no puede negarse por ningún motivo. Es más, si un funcionario regresa a sus funciones antes de finalizar su licencia médica, su jefe directo debe instarlo a regresar a su domicilio y continuar con el tratamiento indicado por el médico, ya que su salud podría verse comprometida. Además, la entidad administradora se expone a una sanción económica si se presenta una denuncia por parte de un tercero.

3. ¿La licencia médica impide el cese del vínculo laboral del funcionario que la presenta?

La licencia médica no impide que los servicios contratados finalicen al vencimiento del plazo establecido en el decreto correspondiente. Por lo tanto, no se puede sostener que la relación laboral se extienda más allá de dicha fecha, ya que el goce de este derecho no otorga inamovilidad en el empleo.

Dictamen 61.043, Fecha 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 más allá de dicha fecha, por cuanto el goce de este derecho no confiere inamovilidad en el empleo.”

4.¿Puede la entidad administradora notificar las calificaciones de un funcionario que se encuentra con licencia médica?

Dictamen N° 19.003, Fecha 10-03-2016: “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”

5.¿Es posible notificar actuaciones de un sumario administrativo a un funcionario que se encuentra con licencia médica?

Sí, ya que la licencia médica no impide realizar gestiones administrativas, incluso las derivadas de un proceso sumarial.

Dictamen N° 9.869 , Fecha 05-02-2015: “Enseguida, en cuanto a habérsele 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.”

Dictamen N° 19.892, Fecha 16-04-2009: “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 atingentes, 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.”

6.¿Puede la entidad administradora descontar de las remuneraciones del funcionario una licencia médica que fue rechazada?

El Dictamen N° 42.181, Fecha 05-07-2011, ha señalado que, “tratándose de inasistencias al trabajo derivadas de licencias médicas rechazadas, procede la retención de las remuneraciones, por tanto si la autoridad decide descontar se ajusta a la normativa que regula la materia, sin perjuicio que si con posterioridad existe apelaciones sonrie dichas licencias y estas sean aceptadas, deberá realizarse el reintegro de las remuneraciones.”

7.¿Los días de licencias médicas rechazadas al funcionario pueden contabilizarse como ausencias injustificadas?

No, porque se ha determinado que dichas licencias médicas son un principio de justificación, recordando que a la época de la emisión no posean la calidad de rechazadas, por ende, el funcionario se ausentó por la existencia de ella.

Dictamen N° 59.944, Fecha 21-09-2011: “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 Nos 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.”

ORD.: N° 1467/68, Fecha 24-03-1997: “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.”

8.¿Puede la entidad administradora fiscalizar las licencias médicas presentadas por el funcionario?

El reglamento de autorización de licencias médicas establecido por la COMPIN e Instituciones de Salud, en su art. 51 permite su fiscalización en el domicilio del funcionario.

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 COMPIM o ISAPRE respectiva cualquier irregularidad que verifiquen o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedente adoptar.”

9.¿Desde cuándo la entidad administradora puede descontar las licencias rechazadas?

Desde que la COMPIN rechaza la apelación interpuesta por el funcionario, o bien no habiendo interpuesto ningún recurso, vence el plazo para ello.

Dictamen 56.059, Fecha: 29-07-2016: “No se efectúen descuentos en sus remuneraciones por concepto de licencias médicas rechazadas por su institución de salud previsual -ISAPRE-, mientras no se hayan resuelto todas las instancias de apelación.

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 la COMPIN , o luego de transcurrido el pertinente plazo de reclamo.

10.¿Si el funcionario apela a la licencia rechazada y esta es aprobada, el monto descontado debe ser restituido?

Sí, ya que lea licencia médica es válida para todos los efectos.

Dictamen N° 67.338, Fecha: 13-09-2016: “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 N°s 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.”

11.¿Cuánto es el máximo que la entidad administradora puede descontar de las remuneraciones por concepto de licencias rechazadas?

El máximo de descuento que puede realizarse es hasta un 50% del total de las remuneraciones del funcionario.

ORD.: N° 4484/061 de 10-11-2009: “A su turno, mediante informe de 16.09.2009, la corporación empleadora denunciada, en lo pertinente, señala que "existiendo jurisprudencia administrativa sobre la misma, emanada de la Contraloría General de la República, contenida entre otros en dictámenes N°s. 49749, de 2002 y 21787 de 2008, ha manifestado que las municipalidades estarían facultadas para descontar directamente de las remuneraciones de los funcionarios de su dependencia, las sumas que hayan percibido indebidamente por el tiempo que trabajaron amparados en licencias médicas que fueron en definitiva rechazadas por la institución de salud, debiendo entenderse incluida dentro de dicha facultad, la de otorgar facilidades para su reintegro, existiendo un dictamen N°38175 del 2008 de la Contraloría General de la República en que el descuento mensual no puede alcanzar el 50% de su remuneración mensual”.

12.¿Cuál es el plazo que tiene la Corporación Municipal para efectuar los descuentos de las remuneraciones por licencias médicas rechazadas o reducidas al personal?

El plazo para ejercer la acción es de 5 años desde que la obligación se hizo exigible, ya que, de lo contrario, el derecho quedaría afectado por la prescripción. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2493 del Código Civil, quien desee beneficiarse de la prescripción debe alegarla judicialmente.

ORD. N° 1173, Fecha 11-03-2015: “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.”

13.¿Puede el funcionario presentar una licencia médica el último día de su contrato?

El funcionario puede presentarla, pero solo abarca el día que tenía contrato vigente.

Dictamen N° 61.043, Fecha 24-12-2008: “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, Fecha 20-09-2000: “Funcionaria de atención primaria de salud municipal, tiene derecho a percibir íntegramente su remuneración mientras haga uso de licencia médica.”

DE LA PERMUTA DE CARGOS

1.¿Puede el funcionario permutar su cargo dentro de la comuna?

Sí, la base legal se encuentra en el art. 20 de la Ley 19.378, pero la entidad administradora debe estar de acuerdo.

Artículo 20. “Los funcionarios con contrato indefinido de una misma comuna podrán permutar sus cargos entre sí, siempre que se trate de labores de la misma categoría, y que la entidad administradora dé su aprobación. Con estos mismos requisitos, se podrá también permutar cargos entre distintas comunas; pero, en este caso, se requerirá de la aprobación de ambas entidades administradoras.”

2.¿Qué requisitos se requieren para permutar el cargo de un funcionario?

Son tres, a saber:

- a)Que sean funcionarios de la misma categoría.
- b)Que sean indefinidos.
- c)Que la entidad administradora esté de acuerdo.

3.¿Puede el funcionario permutar su cargo con un funcionario de otra comuna?

Sí, pero ambas entidades administradoras deben estar de acuerdo.

DE LA REMUNERACIÓN

1.¿Qué es remuneración y sueldo base?

Es importante señalar que remuneración y sueldo base son conceptos distintos, ya que entre ellos existe una relación de género a especie, siendo la remuneración el género y el sueldo base la especie.

Una vez señalado esto, se puede decir que constituye remuneración “el sueldo base, la asignación de atención primaria municipal y las demás asignaciones que conforman los incrementos a que tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar , a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario, esto es, la asignación por responsabilidad directiva, la asignación por desempeño en condiciones difíciles, la asignación de zona y la de mérito” en conformidad a lo señalado en el artículo 23 de la Ley 19.378.

Por su parte, sueldo base, “es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por periodos iguales, que cada funcionario de la atención primaria de salud municipal, tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado, y que se encuentre señalado en el respectivo contrato”.

2.¿Qué es remuneración para efectos de la salud primaria?

Debemos recurrir al artículo 23 de la Ley 19.378, el cual nos señala:

“Para los efectos de esta ley, 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.
- 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, que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar, a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva; asignación por desempeño en condiciones difíciles; asignación de zona y la asignación de mérito.”



3. ¿Qué asignaciones existen en el sistema de remuneraciones de la Atención Primaria de Salud?

Dentro de las asignaciones existentes en la Atención Primaria de Salud podemos encontrar las siguientes:

- a) Asignación de Responsabilidad Directiva.
- b) Asignación por el desempeño de Trabajos Extraordinarios.
- c) Asignación de Zona.
- d) Asignación de Desempeño Difícil.
- e) Asignación Anual de Mérito.
- f) Asignación del inciso final del artículo 42 de la Ley 19.378.
- g) Asignación Especial Transitoria.
- h) Planilla Suplementaria artículo 3° Transitorio Ley 19.378.
- i) Bonificación única Tributable sustitutiva de las Asignaciones de Colación y Movilización.
- j) Asignación de Desempeño y Estímulo Colectivo.
- k) Bonificación del artículo 3° de la Ley 20.157
- l) Bonificación Especial de Zona Extrema del artículo 3° de la Ley 20.250.
- m) Bonificación Compensatoria de la Bonificación Especial de Zona Extrema
- n) Planilla suplementaria Artículo 4° Transitorio de la Ley 20.250.
- o) Asignación al Mejoramiento de la Calidad de Trato al Usuario.
- p) Asignación de Estímulo por Competencias Profesionales para Médicos Cirujanos regidos por la Ley 19.378.

4. ¿Es lo mismo bono y asignación?

Bono y asignación, a la luz de la Ley 19.378 son lo mismo, ya que el legislador le da un mismo tratamiento a una u otra. Por ejemplo, al referirse a un bono o bonificación como la Bonificación Especial de Zona Extrema, está haciendo referencia a una asignación a la que tienen derecho los funcionarios de la Atención Primaria de Salud.

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"

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".

DE LA ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDAD

1. ¿Quién tiene derecho a percibir la asignación de responsabilidad?

Por mandato legal del artículo 27 de la Ley 19.378, corresponde al director/a del establecimiento y al personal que ejerza funciones de responsabilidad.

Dictamen N° 64.302, Fecha 12-08-2015: “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).”

2. ¿Cuál es el porcentaje que se paga por concepto de asignación de responsabilidad?

Es necesario distinguir entre el director(a) del establecimiento y el personal que ejerza funciones de responsabilidad. En el caso del director(a), el porcentaje varía entre un 15% y un 30%, mientras que para el personal con funciones de responsabilidad, el porcentaje oscila entre un 5% y un 15%.

3. ¿Sobre qué base se realiza el cálculo para el pago de la asignación de responsabilidad: sobre la carrera funcionaria del trabajador o sobre el sueldo base mínimo nacional?

Se calcula sobre la carrera funcionaria de cada persona, por ende, en este caso debemos tener en cuenta el nivel en el cual esta encasillado el trabajador.

Dictamen N° 53.173, Fecha 23-11-2007: “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 estos 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.”



4.¿Cuántas asignaciones de responsabilidad puede recibir un funcionario?

Por mandato legal solo puede recibir hasta dos asignaciones de responsabilidad.

5.¿Cuántas asignaciones de responsabilidad pueden existir en una entidad administradora?

El legislador, en el artículo 27, estableció un rango que va desde un mínimo de seis hasta un máximo de nueve asignaciones por consultorio. En caso de que la entidad administradora no cuente con un consultorio de salud municipal, podrá otorgar hasta un máximo de tres asignaciones de responsabilidad directiva.

6.¿Cómo se otorgan y cesan las asignaciones de responsabilidad?

La Contraloría General, en su Dictamen N° 53.173, Fecha 23-11-2007, señala que “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.”

7.¿El funcionario que presta funciones en el Departamento de Salud tiene derecho al pago de la asignación de responsabilidad?

No, porque la ley se refiere específicamente a los consultorios y el Departamento de Salud no califica, bajo ningún concepto, como un establecimiento de salud primaria.

Dictamen N° 12.231, Fecha 13-02-2015: “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.”

8.¿El Director de Salud tiene derecho a la asignación de responsabilidad?

No, remitiéndonos a la respuesta anterior.



Dictamen N° 65.092, Fecha 02-11-2010: “No corresponde otorgar a los Directores de los Departamentos de Salud Municipal la Asignación de Responsabilidad Directiva.”

9.¿El pago que se efectúa por la asignación de responsabilidad es proporcional a las horas que ejecuta efectivamente en su jefatura?

Sí, los funcionarios que tengan derecho a esta asignación solo recibirán el pago por las horas efectivamente trabajadas en funciones de jefatura o responsabilidad. Es decir, si de las 44 horas semanales, solo desempeñan 15 horas como jefes o encargados, se pagarán esas 15 horas y no la jornada completa contratada.

Dictamen N° 13.139, Fecha 09-04-2002: “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.”

10.¿Un funcionario de la categoría C, D, E o F, tiene derecho a la asignación de responsabilidad?

La Ley 19.378, en el inciso segundo del artículo 27, no establece ninguna restricción sobre quiénes tienen derecho a esta asignación, limitándose a mencionar al personal que ejerza funciones de responsabilidad. Por lo tanto, es únicamente una práctica habitual de las entidades administradoras restringirla a los funcionarios de las categorías A o B.

DE LA ASIGNACIÓN DE ZONA

Es un estipendio mensual otorgado a los funcionarios regidos por la Ley N°19.378, quienes, para el desempeño de sus funciones, deben residir en una provincia o territorio que presente condiciones especiales debido al aislamiento o al costo de vida. Este beneficio se mantiene mientras los funcionarios conserven su empleo en la localidad correspondiente.

Nota: Remitirse al Manual de Remuneraciones de la Salud Primaria de la Contraloría General de la República, página 18.



DE LA ASIGNACIÓN POR DESEMPEÑO DIFÍCIL

1. ¿Cuál es la motivación para el pago de la asignación por desempeño difícil?

Se basa en la calificación que realiza el Ministerio de Salud cada tres años, respecto de los establecimientos de salud primaria, considerando los siguientes factores:

- a) Marginalidad económica, social y cultural de la población beneficiaria.
- b) Inseguridad y riesgo para el personal, derivado de las condiciones del lugar en que se ejecutan las acciones de atención primaria de salud.

Para efecto de lo anterior, la Entidad Administradora de Salud Municipal de cada comuna deberá proponer al Servicio de Salud correspondiente los establecimientos urbanos que considere que deben ser calificados como desempeño difícil.

2. Si la entidad administradora traslada a un funcionario de un centro de salud que recibe la asignación de desempeño difícil a otro centro que no cuenta con dicho beneficio, ¿debe continuar recibiendo el pago de dicha asignación?

No, porque esta asignación corresponde al establecimiento de salud primaria y no a los funcionarios, por ende, si un trabajador es destinado a otro establecimiento o bien cesa en funciones, deja de percibirla.

3. ¿Los funcionarios del Departamento de Salud tienen derecho a la asignación de desempeño difícil?

No, porque su labor no dice relación con las funciones propias de un establecimiento de salud primaria.

Dictamen N° 79.503, Fecha: 28-10-2016: “Se reclaman 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.

Finalmente, en relación a lo ordenado por la Contraloría Regional de Atacama a través del Informe Final N° 745, de 2015, en el sentido de que las servidoras Yolanda Brizuela, Alicia Flaniga, Marta Flaniga, Guizzella González y Karina Rojas, 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.”

4. Si el SAPU y el CESFAM, que están ubicados en la misma instalación, cuentan con la asignación de Desempeño Difícil y el funcionario presta servicios en ambos, ¿cuál de las asignaciones se debe pagar?

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.

5.¿Cómo se paga la asignación de Desempeño Difícil al personal que presta servicios ocasionales en un establecimiento calificado con esta asignación?

Se paga solo por las proporcionales que efectivamente cumplan en el establecimiento calificado como desempeño difícil.

Dictamen N° 41.712, Fecha 15-10-2002: “En cuanto a si debe pagarse la citada asignación, por 44 horas semanales o solo 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”.

Dictamen N° 20.670, Fecha 06-06-2002: “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.”

6.¿ El conductor que presta servicios en un establecimiento calificado con Desempeño Difícil tiene derecho a recibir esta asignación?

No, porque su labor no se ejecuta en el establecimiento calificado con desempeño difícil.



Dictamen N° 41.712, Fecha: 15-10-2002: “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.”

Dictamen: N° 30.721 Fecha: 09-08-2002: “En la medida que la Municipalidad hubiere proyectado una determinada cantidad de horas cronológicas para los establecimientos que fueren 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.”

DE LA ASIGNACIÓN TRANSITORIA MUNICIPAL

1.¿Qué es la asignación transitoria municipal?

Es un estipendio que la entidad administradora decide otorgar, de manera arbitraria, a una parte o a la totalidad de la dotación

2.¿ Cuáles son los requisitos que debe cumplir la asignación transitoria municipal para ser otorgada?

- a. Debe ser aprobada por Concejo Municipal.
- b. Contar con el presupuesto para otorgarla.
- c. Existir necesidades de servicio

Dictamen N° 43.733, Fecha 02-06-2015: “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° 56.269, Fecha 05-09-2011: “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.”

3.¿Cómo no debe ser otorgada la asignación transitoria municipal?

Las comunas cometen el error de otorgar la asignación transitoria municipal como parte de un aumento de remuneración, por el cumplimiento de una función específica o por la responsabilidad asociada al cargo que se desempeña. Sin embargo, esta asignación debe ser concedida exclusivamente en función de las necesidades de servicio de la entidad administradora.

Dictamen N° 18.744, Fecha 03-03-2015: “Debe ser fundada y no solo para efectos de aumentar la remuneración”.

Dictamen N° 64.549, Fecha 13-08-2015: “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.”

4.¿ Qué se entiende por "necesidades de servicio" para efectos de la asignación transitoria municipal?

5. El dictamen N° 81.321, Fecha 8-11-2016, señala claramente cuáles pueden ser necesidades servicio, a saber:

- a) “la necesidad de estructurar el área de salud municipal en base a una organización jerarquizada
- b) las mayores exigencias en la gestión de la coordinación
- c) conducción de los servicios de atención primaria de salud, en el marco de los lineamientos ministeriales
- d) el consecuente aumento de funciones del personal
- e) el cumplimiento de metas adicionales con énfasis en una mejora en la calidad;
- f) 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;”

6.¿ Es suficiente con mencionar las necesidades de servicio para que el Concejo Municipal apruebe la asignación transitoria municipal?

No, además las necesidades de servicio deben estar acreditadas y discutidas en el Concejo Municipal, porque todo acto debe ser motivado y fundado, por ende, deben demostrarse los antecedentes que tuvo la entidad administradora para aprobar la asignación transitoria municipal.

Dictamen N° 22.654, Fecha 24-03-2016: “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.”

Dictamen N° 22.654, Fecha 24-03-2016, nos expresa que pueden acreditarse las necesidades de servicio con los siguientes documentos:

- a) Los planes de salud comunal
- b) Informe final de planificación estratégica de salud municipales
- c) Orientaciones para la implementación del modelo de atención integral de salud familiar y comunitaria
- d) El plan nacional de salud 2011-2020
- e) La estrategia regional de salud de dicho período y 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

7.¿La asignación transitoria municipal posee el carácter de retroactiva?

La asignación transitoria municipal no goza dicho carácter.

Dictamen N°, 14.914, Fecha 20-04-2001 y Dictamen N° 25.931, Fecha 28-05-2009.

8.¿La entidad administradora puede utilizar fondos del percapita para pagarla?

La Entidad Administradora goza de la facultad de administrar los fondos que ingresan a su patrimonio de la manera que lo estimen conveniente, pudiendo utilizar el percapita para el pago de la asignación transitoria municipal.

Dictamen N° 332, Fecha 03-01-2014: “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).”

9.¿La asignación transitoria municipal es imponible?

El Manual de Remuneraciones de Salud Primaria de la Contraloría General y la Dirección del Trabajo han sido claros en que la asignación transitoria municipal no es imponible.

Dictamen N° 84.991 Fecha: 04-11-2014: “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.”

10.¿La Entidad Administradora puede cesar el pago de la asignación transitoria municipal?

Sí, dicha actuación debe contar con la aprobación del Concejo Municipal y señalar las motivaciones del porqué el cese de su pago. En esta pregunta "podemos recordar el viejo aforismo “las cosas en derecho se deshacen como se hacen”.

Causa n° 67- 2017 de la 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.”

11.¿Si la funcionaria posee fuero maternal, y el periodo de la asignación transitoria finaliza en diciembre, debe seguir percibiéndola en enero?

No, a menos que la entidad administradora haya aprobado una nueva asignación transitoria municipal para el próximo periodo.

Dictamen N° 13.261, Fecha: 03-03-2011: “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)”

12.¿La asignación transitoria municipal puede entregarse a una persona determinada?

La asignación no puede condicionarse a una persona, ya que la normativa no lo permite.

Dictamen N° 64.549, Fecha 13-08-2015: “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)”

DE LAS CALIFICACIONES

1.¿La entidad administradora cuenta con la facultad de dictar un reglamento de calificaciones para el personal de su comuna?

Sí, ya que cuenta con la potestad legal para dictar un reglamento de calificaciones comunal.

Dictamen N° 53.173, Fecha 23-11-2007: “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 estos, 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.”

2.¿El resultado del proceso calificadorio es de carácter público?

Sí, el Consejo para la transparencia en su Sentencia N° de Rol C-1064-2013, de fecha 8 de noviembre de 2013, expresó:

“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.”

3.¿Cuál es el periodo que la entidad administradora debe tener a la vista para calificar a su personal?

La calificación evaluará los 12 meses de desempeño funcionario comprendidos entre el 1 de septiembre y 31 de agosto del año siguiente.

4.¿Cuáles son los factores que evalúan el proceso calificadorio?

Son tres: competencia, conducta funcionaria y desempeño en equipo.

a) 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.

b) Conducta Funcionaria: Comprenderá aspectos tales como: colaboración, puntualidad, asistencia y permanencia, comportamiento, actuación social y cumplimiento de normas e instrucciones.

c) 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 caso de que la Entidad Administradora no haya definido metas, el puntaje por este factor se distribuirá proporcionalmente entre los dos restantes.

5.¿Los puntajes de los factores de calificación, pueden ser modificados por la entidad administradora, cuando la ley ya manifestó su puntaje?

No, porque la normativa legal ya fijo los puntajes, siendo estos: conducta funcionaria: 30 puntos; competencia: 40 puntos; y desempeño en equipo: 30 puntos.

ORD. 3162/043, Fecha 14-08-2014: “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.”

6.¿Quiénes son los funcionarios que se encuentran sujetos al proceso calificadorio?

Todos los funcionarios de la dotación, tanto a plazo fijo como indefinido.



Dictamen N° 61.399, Fecha 13-12-2004: “el proceso calificador 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”.

7.¿La entidad administradora puede tomar la decisión de no llevar a cabo el proceso calificador?

No, la normativa no estableció excepción alguna para no proceder a calificar a la dotación de salud.

Dictamen N° 32.394, Fecha 03-05-2016: “La 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.”

8.¿Qué funcionarios no deben ser calificados?

El reemplazo, los contratos a honorarios, los dirigentes gremiales debido a su fuero y los funcionarios que no hayan tenido un desempeño de al menos seis meses continuos o discontinuos durante el periodo a calificar

9.¿Cuál es la primera obligación de la Entidad Administradora al inicio del periodo a calificar?

Al inicio del periodo a calificar, la entidad administradora debe notificar al funcionario quién es su jefe directo y cuáles serán las metas, tanto individuales como colectivas. Artículo 59 del Reglamento de Carrera Funcionaria.

ARTICULO 59°.-El sistema de calificación comprenderá, a lo menos, la precalificación realizada por el jefe directo, la calificación efectuada por la Comisión de Calificación y la apelación que se deduzca ante el Alcalde. Asimismo, comprende una fase, al inicio del respectivo período, de determinación de metas o compromisos de desempeño individual, definición de lo que se espera de cada individuo o grupo y especificación de cuál debe ser su contribución a mejorar la calidad de los servicios del establecimiento, todo ello por escrito en documento destinado a ese fin.

Las Entidades Administradoras podrán disponer los mecanismos complementarios de evaluación que estimen procedentes.



Al inicio del período calificadorio, la entidad administradora deberá dar a conocer a cada funcionario sobre la persona específica que ejerce las funciones de su jefe directo; las metas y compromisos de desempeño, tanto individual como grupal, que le conciernen, esto en un documento, y los instrumentos de medición de la satisfacción de los usuarios y calidad de los servicios que se emplearán para este efecto.

10.¿Qué debe entender el funcionario por jefe directo?

El Dictamen N° 37.606, Fecha 11-05-2015, señala que “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)”

11.¿Si el funcionario desarrolló funciones en más de un establecimiento de salud primaria, dónde debe ser calificado?

Cuando no puede determinarse dónde debe calificarse al funcionario, es el alcalde quien decide en qué establecimiento de salud primaria será evaluado.

Dictamen N° 47.351 Fecha: 24-06-2016: “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 funcionario, le corresponderá a la máxima autoridad comunal designar quien de ellos integrará la respectiva comisión de calificación.”

12.¿El Director de Salud debe someterse a la comisión de calificaciones para su evaluación?

No, porque es el alcalde quien califica al director de salud.

Dictamen N° 43.769, Fecha 02-06-2015: “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).”

13. Si el alcalde es quien califica al Director de Salud, ¿Ante quién interpone el recurso de apelación el Director(a) de Salud?

Ante el subrogante del alcalde.

14. ¿Cuáles son los criterios que existen ante la presencia de funcionarios que empatan en sus puntajes de calificación?

Los criterios se encuentran de manera taxativa en la ley, siguiendo un orden de prioridad que no puede ser modificado por la entidad administradora, siendo estos los siguientes:

a) Puntaje promedio de las calificaciones de los funcionarios correspondientes a los últimos años, con un máximo de tres.

Dictamen N° 94.412, Fecha 04-12-2014, estableció que no puede aplicarse este criterio si algunos de los funcionarios no exhiben puntuación en a lo menos dos periodos, pues de lo contrario no puede promediarse.

b) Puntaje obtenido en el proceso de calificación en aquel factor de mayor relevancia, así definido por la Entidad Administradora.

c) Puntaje de capacitación vigente, a la época que se lleva efecto el desempate.

ORD. N° 3440/071, Fecha 20-08-2008: 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, por ende es el total acumulado de su carrera funcionaria.

d) Números de bienios computables para el elemento de experiencia.

e) Dirime a la autoridad máxima de la Entidad Administradora.



15.¿El proceso calificador que etapas comprende?

Son tres etapas, las precalificaciones, la calificación propiamente tal y la apelación que puede presentar cada funcionario.

16.¿En el periodo a calificar, cuántas precalificaciones deben existir?

Por mandato legal, deben ser a lo menos dos, pero pueden existir más, depende de cada entidad administradora.

17.¿La entidad administradora está obligada a notificar las precalificaciones efectuadas al funcionario?

Por regla general, dicha gestión debería llevarse a cabo, ya que es necesario que el funcionario pueda conocer su desempeño. Sin embargo, legalmente no se exige este trámite de manera específica. No obstante, si la entidad administradora lo establece en su reglamento interno, deberá cumplir con este procedimiento.

Dictamen N° 95.648, Fecha 02-12-2015: “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.”

18.¿Quién debe calificar al Director del Establecimiento en el proceso calificadorio?

El director de establecimiento debe ser calificado por el Director/a de Salud.

Dictamen N° 43.769, 02-06-2015: “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.”

19. ¿Quiénes son los miembros de la Comisión de Calificación?

Los miembros de la comisión se encuentran determinados por ley, a saber:

- a) Un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de esta.
- b) El Director/a 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.
- c) Dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

20. ¿El dirigente gremial tiene derecho a participar de la comisión de calificaciones como un miembro adicional a los ya señalados en la ley?

No, porque la normativa legal determinó los miembros de la comisión, entre los cuales no mencionó al dirigente gremial.

Dictamen N° 21.360, Fecha 12-06-2002: “La junta calificadora solo 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.”

21. ¿El dirigente gremial puede ser elegido en votación para representar a su categoría funcionaria?

Sí.

Dictamen N° 45.591, Fecha: 05-12-2001: “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.”

22.¿La Comisión de calificaciones se encuentra facultada para disminuir o aumentar las notas señaladas en la precalificación del funcionario?

Sí, porque la comisión de calificaciones cuenta con la potestad de calificar, no siendo vinculantes las precalificaciones.

Dictamen N° 35.556, Fecha 13-05-2016: “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.”

23.¿Cuál es el procedimiento cuando deben ser calificados los miembros de la comisión calificadora?

El miembro que será calificado por la comisión debe abandonarla por ese lapso de tiempo.

24.¿Si el funcionario no firma su precalificación y la calificación, se vicia el proceso calificadorio?

No, porque dicho acto posee la calificación jurídica de un acto jurídico unilateral, que no requiere la voluntad del funcionario para llevarlo a cabo, por ende, si no firma, no se produce ningún efecto. El funcionario que se encuentra notificando debe dejar constancia que el calificado no quiso firmar.

25.¿Cómo deben conformarse las categorías funcionarias para ser calificadas?

Deben conformarse con a lo menos 5 funcionarios de la categoría respectiva, sino es posible aquello, se aplican las siguientes reglas, que poseen un orden de preferencia, a saber:

- a)Se unirán los funcionarios de las mismas categorías de distintos establecimientos de la comuna.
- b)Se unirán los funcionarios de las categorías a y b; c y d; y e y f, según sea el caso, del mismo establecimiento.
- c)Se unirán las categorías fusionadas anteriormente con las de otro u otros establecimientos de la comuna, en igual forma.
- d)Se unirán todas las categorías del establecimiento.
- e)Se unirá toda la dotación comunal.

26.¿Cuál es el plazo que tiene el funcionario para apelar sus calificaciones y ante quién debe interponer el recurso?

El plazo que tiene el funcionario es de 10 días contados desde la fecha de la notificación de las calificaciones, para presentar su reclamo, el cual será interpuesto ante el alcalde.

27.¿Cuál es el plazo que tiene el alcalde para contestar la apelación de las calificaciones realizada por el funcionario?

La apelación deberá resolverse en el plazo máximo de 15 días hábiles, y el alcalde solamente puede mantener o elevar el puntaje asignado por la Comisión de Calificación, fundamentando dicha decisión.

28.¿Qué ocurre si la entidad administradora no cumple el proceso de calificaciones en el tiempo señalado por la ley?

El proceso calificadorio no se viciará si no se cumple dentro de los plazos legales, pero se deben buscar las responsabilidades administrativas de quien no dio cumplimiento al mandato legal, por medio de un sumario administrativo.

Dictamen N° 15.845, Fecha 07-04-2001: “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 calificadorios 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.”

29.¿Las anotaciones de mérito y de demérito son válidas para la comisión de calificaciones en el proceso calificadorio?

Sí, son válidas, pero no obligan a la comisión de calificación de clasificar al funcionario en una lista determinada.

Dictamen N° 70.287, Fecha: 27-09-2016: “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.”



Dictamen N° 44766, Fecha 04-06-2015: “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”

DE LA ASIGNACIÓN DE MERITO

1.¿Cuál es la base de cálculo para el pago de la asignación de mérito?

Todas las asignaciones de mérito, deben pagarse al sueldo base mínimo nacional, no teniendo en cuenta el nivel de los funcionarios.

Dictamen N° 9.661, Fecha 01-03-2007: “Corresponde a los porcentajes que indica del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario y no de su nivel”

ORD. N°3194/85, Fecha 12-07-2017: “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.”

2.¿Cuál es la modalidad de pago de la asignación de mérito?

La Ley 19.378 es clara al señalar que la asignación de mérito se pagará por tramos y porcentajes al

35% mejor evaluado de la categoría funcionaria, de la siguiente forma;

- a) El tramo superior, conformado por el 11% mejor calificado, obtendrá como bonificación hasta el 35% de dicho sueldo base mínimo.
- b) El tramo intermedio, correspondiente al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá hasta el 20% de dicho sueldo base mínimo.
- c) El tramo inferior, conformado por el 13% restante, obtendrá hasta el 10% de dicho sueldo base mínimo.

Dictamen N° 34.346, Fecha 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.”

3. Si fallece un funcionario que goza de la asignación de mérito, quién lo sigue en el listado de puntaje, ¿tiene derecho a acceder a ella?

No, porque si el funcionario que le sigue en puntaje accede a la asignación de mérito, ya no se estaría cumpliendo con el criterio del 35% mejor evaluado. Es importante aclarar que este supuesto se aplica a cualquier causa de cesación de funciones.

Dictamen N° 3.446, Fecha 01-02-2017: “La Contraloría Regional de La Araucanía ha remitido la presentación de don Carlos Mena Jara, quien concurre en representación de doña Jacqueline Sepúlveda Pailahueque, funcionaria del Departamento de Salud de la Municipalidad de Victoria, 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.

Requerida de informe, la entidad edilicia indica que conforme a las planillas confeccionadas por la Jefa de Personal del Centro de Salud Familiar de la Municipalidad de Victoria, efectuadas en conformidad con los procesos calificadorios de los años 2010 a 2014, el 35% mejor evaluado de 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.

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.”

Dictamen 78.068, Fecha 28-11-2013: “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.”

4. Si un funcionario accede a la asignación de mérito y este cesa en funciones, ¿tiene derecho a continuar percibiéndola?

El funcionario al dejar de pertenecer a una dotación no goza de la calidad de funcionario, por ende, no pertenece a la dotación y en consecuencia no tiene derecho al pago de la asignación de mérito, ya que las remuneraciones solo le corresponden a los funcionarios.

5. ¿Si un funcionario cambia de entidad administradora, habiendo accedido a la asignación de mérito, tiene derecho al pago de ella en la actual Municipalidad o Corporación Municipal?

No tiene derecho al pago, ya que en la nueva comuna no tiene prestación de servicios, por ende, no cuenta con calificaciones, no pudiendo exigir su pago.

Dictamen N° 14.532, Fecha 18-05-2002: “Ex funcionaria de un municipio y actual de otro, no tiene derecho al pago de las parcialidades de la asignación de mérito correspondiente a los meses de septiembre y diciembre de 2000, dado que a esas fechas no tenía la calidad de funcionaria del primer municipio, ni contaba con calificaciones válidas 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”



DEL CESE DE FUNCIONES

1. ¿Cuáles son las causales de cese de funciones en la salud primaria?

Estas se encuentra tipificadas en el artículo 48 de la ley, y solo bajo estas causales el funcionario cesa en sus funciones dentro de una dotación de salud, a saber:

“ARTICULO 48. Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

- a) Renuncia voluntaria, la que deberá ser presentada con a lo menos treinta días de anticipación a la fecha en que surtirá efecto, plazo que podrá ser reducido por acuerdo de las partes. Se podrá retener la renuncia, por un plazo de hasta treinta días, contado desde su presentación, cuando el funcionario se encuentre sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser privado de su cargo, por aplicación de la medida disciplinaria de destitución.
- b) Falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones funcionarias, establecidos fehacientemente por medio de un sumario.
- c) Vencimiento del plazo del contrato.
- d) Obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación con la función que desempeñen en un establecimiento municipal de atención primaria de salud.
- e) Fallecimiento.
- f) Calificación en lista de Eliminación o, en su caso, en lista Condicional, por dos períodos consecutivos o tres acumulados.
- g) Salud irrecuperable, o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la ley N° 18.883.
- 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, 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.”



2.¿Al término de la relación laboral la Entidad Administradora debe suscribir un finiquito con el funcionario?

La figura del finiquito no está contemplada en la salud primaria, siendo una figura del sector privado.

ORD. N° 3993/161, Fecha 31-08-2004: “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, por lo tanto, no existe esta figura, porque la ley 19.378 no la señala expresamente.”

3.¿Puede la entidad administradora cesar en funciones de manera inmediata a un funcionario que no concurrió dos días consecutivos a prestar servicios?

No, porque debe iniciar el respectivo proceso sumarial.

Artículo 69, inciso final, Ley 18.883: “Los atrasos y ausencias reiterados, sin causa justificada, serán sancionados con destitución, previa investigación sumaria.”

DE LA RENUNCIA VOLUNTARIA

1.¿El funcionario puede renunciar a una parte de las horas contratadas?

Debemos distinguir, ya que la Dirección del Trabajo lo permite, pero la Contraloría General no.

Dictamen N° 12.027, Fecha 18-04-1997: “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.”

ORD. N° 381/10, Fecha 25-01-2005: “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.”

2. ¿Cuál es el plazo para presentar la renuncia voluntaria por parte del funcionario?

Por necesidades del servicio, la ley obliga a presentarla con 30 días de anticipación, pudiendo existir un plazo menor, pero la entidad administradora debe estar de acuerdo.

3. ¿La renuncia voluntaria debe ser gestionada previamente ante un notario público?

La ley no lo obliga, solamente se debe manifestar de manera inequívoca la voluntad de renunciar.

Dictamen N° 81.979, Fecha 12-12-2013: “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.”

4. ¿Ante quién debe presentar el funcionario la renuncia voluntaria?

No hay una regla legal, lo común es que sea ante la oficina de partes de la entidad administradora, pero dependerá de cada comuna.

5. ¿La entidad administradora puede retener la renuncia voluntaria?

Sí, la puede retener hasta por 30 días cuando exista un sumario administrativo pendiente, el cual podría conllevar una sanción de destitución.

Dictamen N° 1.772, Fecha 09-01-2015: “Luego, 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)."

6.¿Qué pasa si un funcionario se encuentra sometido a un sumario administrativo y presenta su renuncia voluntaria?

El sumario administrativo debe continuar con su tramitación, y en caso de que el funcionario sea sancionado y se encuentre en otro servicio público, la sanción se aplicará en el nuevo servicio.

DEL FALLECIMIENTO

1.¿A quién debo pagar la remuneración del funcionario fallecido?

Según lo señalado en el artículo 113 de la Ley 18.883, que aprueba el Estatuto Administrativo "en caso de que un funcionario fallezca, el cónyuge o conviviente civil 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."

Por lo tanto, el pago de la remuneración de un funcionario fallecido sujeto a dicha preceptiva legal, solo puede pagarse a al cónyuge o conviviente civil sobreviviente, los hijos o los padres, en el orden de prelación establecido por el legislador.

Antes de la dictación de la Ley 20.830 referente al Acuerdo de Unión Civil, que modificó diversas leyes entre las cuales se encuentra la Ley 18.883, el conviviente no tenía ningún derecho a recibir la remuneración de un funcionario fallecido, ya que la norma era clara al señalar quiénes gozaban de este derecho.

Luego de la modificación de la Ley 20.830, se establece una distinción entre los convivientes "a secas" (o de hecho) y los convivientes civiles. Solo estos últimos tienen derecho a recibir el pago de la remuneración de un funcionario fallecido. No se observa, por parte del legislador, la intención de que los convivientes "a secas" sean beneficiarios de este derecho.



DE LA LISTA DE ELIMINACION O DOS CON- DICIONAL CONSECUTIVA O TRES EN LA VIDA FUNCIONARIA

1.¿Las tres listas condicionales alternadas o las dos consecutivas en las que se califica al funcionario deben corresponder a la misma entidad administradora? ?

Sí, durante la vigencia de la relación laboral.

Dictamen N° 17.337, Fecha: 04-3-2015: “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.”

DE LA SALUD INCOMPATIBLE

1.¿Qué es la salud incompatible?

Es una causal de cese de funciones de la dotación de salud, que se basa en el reiterado uso de licencias médicas en un lapso de tiempo.

2.¿Qué requisitos debe cumplir la entidad administradora para aplicarla?

- a) Que se haya hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses.
- b) El plazo en el que debe contarse el período mencionado anteriormente corresponde a los últimos dos años. El plazo en el cual deben contarse el plazo señalado anteriormente, son los últimos dos años.
- c) No requiere declaración de salud irrecuperable.



- d) Solicitar informe a la COMPIN, sobre el estado de salud del funcionario.
- e) Fundamentar el acto administrativo en el cual se aplica la salud incompatible.

3. ¿Qué licencias médicas NO debe contabilizar la entidad administradora dentro de los seis meses exigidos por la ley, para aplicar la cesación de funciones por vía de salud incompatible?

La entidad administradora no debe contabilizar las siguientes licencias médicas, a saber:

- a) Las del pre y post natal y las del hijo menor de un año, fundamentado en el Libro II, De la protección a los trabajadores, Título II De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familia, del Código del Trabajo.
- b) La provenientes por accidentes o enfermedades profesionales. (art. 114, Ley 18.883)
- c) Las licencias rechazadas.
- d) Las derivadas del Cáncer.

Inciso segundo art. 148, Ley 18.883: “No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.”

4. ¿Por qué no deben contarse las licencias rechazadas para efectos del cálculo de los seis meses para aplicar la salud incompatible?

Porque, en estricto rigor, no son licencias médicas y, como tal, no son válidas para la contabilización de la salud incompatible.

5. ¿Puede revocarse un decreto alcaldicio que aplique la causal de salud incompatible en contra de un funcionario?

El dictamen N° 73.943, Fecha: 15-09-2015, estableció que “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).”

6. ¿Qué ocurre con el feriado legal pendiente de un funcionario al cual se le aplicó la causal de salud incompatible?

La ley no aborda este evento específicamente, por lo que se aplica la regla general, que establece que el feriado legal no se puede compensar económicamente, lo que implica que el funcionario cesado en funciones pierde los días correspondientes.

Dictamen N° 37.961, Fecha 15-07-2009: “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 solo 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.”

7. ¿Desde cuando cuento el plazo de los dos años hacia atrás?

Desde la fecha que se emite el decreto alcaldicio de cese de funciones.

8. ¿Cómo debe contabilizarse la licencia médica otorgada por media jornada?

El artículo 148 de la Ley 18.883 no especifica la calidad de las licencias médicas que deben ser contabilizadas, sino que se limita a mencionar el número de días. Por lo tanto, dado que el legislador no hace distinción, no corresponde realizarla. En consecuencia, se deben contar tanto las licencias por días completos como por media jornada.

Dictamen N° 72.785, Fecha 21-11-2012: “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 cálculo 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.”

DE LA SALUD IRRECUPERABLE

1.¿Desde cuándo se hace efectivo el cese de funciones a consecuencia de la declaración de salud irrecuperable?

El funcionario cesará sus funciones seis meses después de que la entidad administradora haya sido notificada de que fue calificado con salud irrecuperable. Durante este período de seis meses, el funcionario continuará percibiendo su remuneración, independientemente de si asiste o no a prestar servicios.

Dictamen N° 54.986, Fecha 17-11-2006: “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.”

2.¿Qué ocurre si el funcionario se niega a retirarse el día siguiente al sexto mes de haber sido notificada la entidad administradora sobre su calificación de salud irrecuperable?

En ese caso, se produce la vacancia del cargo por el solo ministerio de la ley.



3.¿Se debe modificar el nivel del funcionario si dentro de estos seis meses cumple un bienio?

Sí, ya que durante ese lapso continúa siendo un trabajador que goza de todos los derechos funcionarios.

4.¿Si un funcionario es declarado con salud irrecuperable durante el lapso de seis meses, ¿puede cesar en sus funciones por otra causal establecida en el artículo 48 de la ley?

Sí.

Dictamen N° 21.236, Fecha 17-03-2015: “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).”

DE LA DISMINUCIÓN O MODIFICACIÓN DE LA DOTACIÓN

1.¿En qué consiste la disminución o modificación de la dotación de la salud primaria como causal de cesación de funciones?

La disminución se refiere a la eliminación de horas dentro de una categoría funcionaria, mientras que la modificación implica transformar las horas contratadas. Por ejemplo, si un funcionario tiene 44 horas como abogado, podría cambiar a 22 horas como kinesiólogo y 22 horas como nutricionista.

En ambos casos, la solicitud debe ser presentada al Servicio de Salud, que será quien apruebe o rechace la propuesta de dotación de la entidad administradora.

Dictamen N° 50.664, Fecha 11-09-2009: “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 misma 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.”

2.¿La disminución o modificación de dotación se aplica también a los contratos a plazo fijo?

No, el artículo 48 de la Ley 19.378, señala claramente que solo aplica a los contratos indefinidos.

Dictamen N° 54.869, Fecha: 26-07-2016: “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”.

3.¿A qué se refiere la Ley 19.378, cuando utiliza la expresión: cargo vacante análogo?

Por ejemplo, si deseaste eliminar a un químico farmacéutico, no puede crear el cargo de “coordinador de medicamentos”.

Dictamen N° 42.259, Fecha 18-08-2004: “A lo anterior, cabe añadir que la causal de terminación de la relación laboral establecida en el citado artículo 48, letra i), no solo 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 estas pasen a desarrollarse por nuevo personal, contratado al efecto.”

4.¿A qué se refiere la Ley 19.378 cuando utiliza la expresión “personal transitorio”?

Se establece que no se puede contratar personal a plazo fijo para suplir el cargo eliminado durante un período de hasta un año..

Dictamen N°54.869, Fecha 26-07-2016: “Ex funcionaria 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 ex servidora 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 CESFAM”, 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.

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, ratificándose el oficio N° 3.622, de 2016, de la Contraloría Regional de Los Lagos.”

5.¿Cómo debe calcularse la indemnización para el funcionario a quien se le haya aplicado la disminución o modificación de la dotación?

El funcionario tendrá derecho a una indemnización equivalente al total de las remuneraciones

devengadas en el último mes, por cada año de servicio prestado en la respectiva municipalidad, con un límite máximo de once años. Esta indemnización deberá ser pagada en el mes de diciembre del año en que se aprobó la disminución o modificación de la dotación.

6.¿El concejo municipal tiene injerencia en este cese de funciones?

No, ya que la dotación no se aprueba por Concejo Municipal.

7.¿ Puede la entidad administradora reducir o modificar solo una parte de la jornada laboral de un funcionario con 44 horas semanales, manteniendo el vínculo laboral para el resto de las horas?

No, porque la disminución o modificación de las horas debe ser por el total de horas contratadas.

DEL PERCÁPITA

1.¿Qué es el percápita?

El percápita está estipulado en el artículo 49 de la Ley 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud, específicamente en el Título III, relativo al financiamiento y la administración de la atención primaria de salud, el cual establece que: “cada entidad administradora de salud municipal recibirá mensualmente, del Ministerio de Salud, a través de los servicios de salud y por intermedio de las municipalidades correspondiente, un aporte estatal”

2.¿Qué criterios existen para otorgar este aporte estatal?

Los criterios son los siguientes:

- a) Población potencialmente beneficiaria en la comuna y características epidemiológicas.
- b) Nivel socioeconómico de la población e índices de ruralidad y dificultad para acceder a prestar atenciones de salud.
- c) El conjunto de prestaciones que se programen anualmente en los establecimientos de la comuna.
- d) Cantidad de prestaciones que efectivamente realicen los establecimientos de salud municipal de la comuna, en base a una evaluación semestral.

3.¿Quién determina este aporte estatal y cada cuánto tiempo lo hace?

El aporte estatal se determinará anualmente según lo señalado por el artículo 49 inciso 2° a través



de un decreto fundado del Ministerio de Salud, previa consulta al Gobierno Regional correspondiente, el cual además debe encontrarse suscrito por los ministros del Interior y Hacienda.

4.¿En qué puede utilizar el percápita la entidad administradora?

Este aporte estatal solo puede ser utilizado en acciones de salud en atención primaria, destinadas al fomento, prevención, recuperación de la salud y rehabilitación de las personas enfermas, así como en acciones relacionadas con el medio ambiente. Asimismo, se aplica a los establecimientos municipales de atención primaria de salud o a los servicios prestados por el personal de dichos establecimientos en el ejercicio de sus funciones, a los beneficiarios legales de los servicios de salud y a aquellos atendidos en virtud de convenios celebrados con el respectivo Servicio de Salud, conforme a lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley 19.378.

5.¿La entidad administradora puede adquirir un vehículo con fondos del percápita?

Sí se puede comprar un vehículo con el percápita, pero esta acción debe estar incluida en el Plan de Salud de la respectiva comuna, y siempre que esté directamente relacionado con las acciones de salud que dan lugar a la obtención de este financiamiento.

Dictamen N° 31.923, Fecha 23-04-2015: El cual señala “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”

DEL ORGANIGRAMA

1.¿Qué es el organigrama?

Es la estructura de la entidad administradora que muestra las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, así como de las personas que trabajan en las mismas.

Dictamen N° 45.246 Fecha 20-06-2014: “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.”

2.¿Quién fija el organigrama comunal?

La entidad administradora, de conformidad al inciso segundo del artículo 56 de la Ley 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 y del modelo de atención definido por el Ministerio de Salud.

Dictamen 64.302, Fecha 12-08-2015: “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 determinar los servidores que son acreedores de la asignación de responsabilidad”.

Dictamen N° 53.173, Fecha: 23-11-2007: “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”.



AGRADECIMIENTOS

Sería más fácil decir “no quiero dar nombres porque más de alguien se me puede quedar afuera”, pero prefiero intentarlo y dejar algún herido (a quien desde ya le pido disculpas por la omisión) que privarme de señalar a algunas personas.

A Quena Muñoz, que me llevó a la APS, un abrazo al cielo...

A Carlos Diaz, que fue el presidente de la primera asociación que me contrató y a Litha Bilbao, mi primera jefa de salud, que fue capaz de soportar la inexperiencia del suscrito.

A todos los dirigentes y dirigentes que he conocido en este largo camino, Beatriz Orrego, Gislena Reyes, Omar Chandia, José Rodríguez, Verónica Zambrano, Nuvia, Lucy Rojas, Roxana Velásquez, Luis Sanhueza, Odila Arroyo, Anita Bourgeat, Paz Aravena, a Denisse, Jorge, Valentina, Dra. Tiffany, Bianca, Leonardo Yañez, Carmen Gloria...

A Doña Jessica Maulin y Jaime Ahumada, quien ha continuado confiando en mí, como así también a quienes Presiden la comisión de salud a nivel de alcaldía.

A mis queridos directoras y directores de salud a quien he servido, Edith Galleguillos, Cecilia González, Eliana Amunategui, Claudio Pulgar, Daniel Ruiz, Eliana Calderón, María Vásquez, Rosa Bidart, Marcela Vergara, Nancy Olmos, Carolina Pérez, Carolina Gálvez, Ana Orellana, Rubén Vásquez, Maritza Hernández, Patricia Pino, Myriam Allende, Gerardo Arriagada, Beverly Flores, Mauricio Liberona, Mariol Luan, Andrea Herrera, Vianka Araya, Claudia Rozas, María José Bustos, Marcelo Cardenas, Eliana Amunategui, Nelly Madrid, Belén Ovalle, Sergio Flores, Luz Montalva, Paulina Pinto, Manuela Pérez, Cecilia González, Carla Castillo, Andrea Ortiz, Ruth Méndez, Pedro Jofre, Marusella González, Beatriz Piña, Pia Cortes.

A mis queridos alumnos y alumnas.

Mil disculpas nuevamente si dejo a alguien afuera...

Leo.-

Pd: No olviden ser felices.