



DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTÁMENES E INFORMES EN  
DERECHO  
K 1754(292) 2018

2391

*Jurídico*

**ORD.:**

**MAT.:** La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la causal de término invocada contemplada en el artículo 48 letra c) de la Ley N° 19.378 y las razones de hecho en que se basa, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia de los Tribunales de Justicia.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 26.04.2018 de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

2) Ord. N° 00114 de 30.01.2018 de Inspectora Comunal del Trabajo Santiago Poniente.

3) Presentación de 19.01.2018 de Presidenta de la Asociación de Funcionarios del Centro de Salud Steeger 1 de Cerro Navia de la Corporación Municipal Desarrollo Social Cerro Navia.

---

SANTIAGO,

24 MAY 2018

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRA. HADA DROGUETT ESPINA  
PRESIDENTA DE LA ASOCIACION DE FUNCIONARIOS DEL CENTRO DE  
SALUD STEEGER 1 DE CERRO NAVIA DE LA CORPORACION MUNICIPAL  
DESARROLLO SOCIAL CERRO NAVIA.  
CERRO CALAN N° 9544  
PUDAHUEL**

Mediante Ord. del antecedente 2) se ha derivado presentación indicada en el ANT. 3) en que se solicita un pronunciamiento respecto de la decisión adoptada por la Corporación Municipal de Desarrollo Social Cerro Navia en orden a no renovar el contrato de trabajo de plazo fijo de un trabajador social pese al hecho que este último fue calificado en lista 1 y su contrato de trabajo se había renovado en seis oportunidades.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 14 de la Ley N° 19.378 que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

*“El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido.*

*Para los efectos de esta ley, son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal.*

*Asimismo, se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación.*

*En todo caso, en el porcentaje establecido en el inciso precedente, no se incluirá a quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo. Este es aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazo, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.”*

Se desprende de la norma legal transcrita que las formas de contratación del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal que se incorpora a la dotación de un entidad administradora, se puede efectuar a través de la celebración de un contrato de duración indefinida, precisando la norma que en este caso, se encuentran aquellos que se incorporan, previo concurso público de antecedentes, de plazo fijo y también de reemplazo.

Por su parte, el artículo 48 letra c) del referido cuerpo legal, prescribe:

*“Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:*

*“c) Vencimiento del plazo del contrato.”*

Se infiere del precepto legal que en el sistema de salud municipal las únicas causales que pueden invocarse a efectos de poner término a la relación laboral son aquellas expresamente contempladas por el legislador, entre las que se incluye, el vencimiento del plazo establecido en el contrato de trabajo.

A propósito de la celebración de contratos de plazo fijo y sus renovaciones en el sistema de salud municipal, este Servicio ha señalado en su jurisprudencia administrativa, contenida en los Dictámenes Ord. Nros. 5313/351, de 02.11.98, 3658/218, de 19.07.1999, y Ord. 5563 de 15.11.2016 que: *“las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo, ello porque en el sistema de salud municipal está abierta la posibilidad de renovar dicho contrato a su vencimiento tantas veces como se estime necesario por la entidad administradora, circunstancia que no tiene la virtud de transformar la contratación en indefinida, porque para la Ley 19.378 dicha renovación no altera su condición de contrato a plazo fijo”.*

De esta forma, no existe un límite en cuanto al número de oportunidades en que se puede renovar el contrato de plazo fijo, decisión que corresponderá adoptar a la entidad administradora.

Finalmente, con relación a la causal de término de la relación laboral invocada por empleador, esto es, vencimiento del plazo del contrato contemplada en el artículo 48 letra c) de la Ley N° 19.378, y los fundamentos de ella, cabe señalar que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de causales de término de la relación laboral de un trabajador regido por la Ley N° 19.378, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia.

Sobre la base de lo expuesto, normas legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre la causal de término invocada contemplada en el artículo 48 letra c) de la ley N° 19.378, y las razones de hecho en que se basa, materia cuyo conocimiento y resolución es de competencia de los Tribunales de Justicia.

Saluda a Ud.,

  
**JOSÉ FRANCISCO CASTRO CASTRO**  
**ABOGADO**  
**JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



  
LBP/CAS

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control