



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E35453(1257)2020

096

ORDINARIO _____

Jurídico

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Estatuto de Salud. Contrato de honorarios. Fuero maternal.

RESUMEN:
Las personas contratadas a honorarios por una corporación municipal, en el sector de la atención primaria de salud municipal, no se encuentran amparadas por fuero maternal sin perjuicio de lo señalado en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 14.12.2020, 15.09.2020 y 10.08.2020 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) E 18025/2020 de 10.07.2020 de la Contraloría General de la República.
- 3) Presentación de 18.05.2020 de doña Elizabeth Carmelina Quintero Giganti.

SANTIAGO,

12 ENE 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: SRA. ELIZABETH CARMELINA QUINTERO GIGANTI
AVDA. EGAÑA N° 252, DEPTO. 612
LA REINA**

Mediante presentación del antecedente 3) Ud. expone a la Contraloría General de la República su situación, sin formular peticiones concretas, referida a la no renovación de un contrato de honorarios suscrito por 3 meses con la Corporación de Desarrollo Social de La Reina. Agrega que durante la vigencia del referido contrato quedó embarazada. Dicho órgano contralor remitió dicha solicitud a esta Dirección por tener competencia respecto de su ex entidad empleadora.

Al respecto cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

En primer lugar, cabe señalar que dado que esta Dirección es la que tiene competencia para fiscalizar e interpretar las normas laborales respecto de las corporaciones municipales de derecho privado, como sucede en el presente caso, el dictamen citado por Ud. en su presentación no resulta aplicable en la especie.

Efectuada esta precisión, cabe señalar que el inciso 1°, del artículo 194, del Código del Trabajo, dispone:

“La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.”

Por otra parte, el inciso 1°, del artículo 201, de este mismo cuerpo legal, establece:

“Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.”

A su vez, el artículo 14 de la ley N° 19.378, prescribe:

“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 solo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada: Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.”

Lo anterior se repite en términos similares en el artículo 17 del Decreto N° 1,889, de 1995, de Salud.

De las normas antes transcritas se desprende, en lo pertinente, que para los efectos de la ley N° 19.378 sólo son funcionarios aquellas personas contratadas de forma indefinida o a plazo fijo. Quienes se encuentran contratados con la modalidad de un contrato de reemplazo si bien son trabajadores no son considerados funcionarios para efectos de esta ley.

Por otra parte, si bien de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en dictamen N° 2946/140, de 02.08.2001, el Código del Trabajo no es aplicable al personal regido por la ley N° 19.378, en virtud de lo dispuesto por el referido artículo 194 sí les son aplicables las normas de protección a la maternidad, paternidad y vida familiar contenidas en dicho cuerpo legal.

En este contexto, de conformidad con lo dispuesto por el ya citado artículo 201 para que una madre esté amparada por fuero maternal requiere tener la calidad de trabajadora o funcionaria, en el caso de la ley en estudio, característica que no tienen las personas contratadas bajo la modalidad de un contrato a honorarios, como lo ha señalado reiteradamente la jurisprudencia de esta Dirección. La expresión “trabajadora” que emplea dicha norma legal comprende también la de las funcionarias de que trata el Estatuto de Salud.

En efecto, esta Dirección ha señalado de manera reiterada, entre otros, mediante dictamen N° 5873/388, de 30.11.98, que en el sistema de atención primaria de salud municipal es jurídicamente procedente la contratación sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la respectiva entidad y a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera, en cuyo caso, el contrato se rige por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el Código Civil, y el personal así contratado no tiene derecho a los beneficios contemplados para los funcionarios regidos por la ley N° 19.378, como por ejemplo, los beneficios de capacitación, horas extraordinarias, licencias médicas, permisos, feriado.

Ahora bien, esta Dirección también ha señalado mediante dictamen N° 3994/162, de 31.08.04, numeral 2) que la corporación empleadora no puede utilizar la figura del contrato a honorarios para contratar personal encasillado en alguna categoría funcionaria, el cual debe cumplir sus funciones sujeto a contrato indefinido previo concurso público de antecedentes, o a plazo fijo, en su caso.

De esta manera no resulta procedente la contratación a honorarios para la realización de labores propias y habituales del personal de atención de salud de la respectiva Corporación Municipal.

En el mismo orden de ideas, esta Dirección ha señalado reiteradamente, entre otros, mediante dictámenes N° 3277/174, de 07.10.2002; 6121/98, de 28.12.2016 y Ordinario N° 2093, de 28.04.2015, que 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, en consideración al carácter asistencial, sin embargo de extenderse la circunstancia que da origen a dicha contratación por un período prolongado importa que la labor o función contratada por esa modalidad, no tiene el carácter de accidental, en cuyo caso, debe entenderse que el personal afectado está cumpliendo labores habituales y permanentes que ameritan la contratación por alguna de las modalidades que contempla el artículo 14 de la ley N° 19.378.

De esta manera, a una persona contratada por una corporación municipal bajo la modalidad de un contrato de honorarios no le resultan aplicables las normas del fuero maternal, a menos que el referido contrato de honorarios no sea tal en los términos señalados en este oficio, lo que en caso de duda debe ser determinado por los Tribunales de Justicia.

Por consiguiente, en virtud de las consideraciones anteriores, doctrina y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que las normas sobre fuero maternal no resultan aplicables a las personas contratadas por una corporación municipal bajo la modalidad de un contrato de honorarios, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



BP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes