



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E194115(1518)2021

Jurídico.

2796

ORD: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Contrato de reemplazo.
Derechos. Competencia Dirección del Trabajo.

RESUMEN:

- 1.- En el sistema de salud municipal las personas contratadas como reemplazantes tienen derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente de trabajo o enfermedad profesional y a percibir el pago de las horas extraordinarias laboradas.
- 2.- El contrato de reemplazo establecido por la Ley N°19.378 presenta características propias básicamente por su transitoriedad y por no otorgar la calidad de funcionario a quien sea contratado bajo esta modalidad.
- 3.- Las personas contratadas como reemplazantes según la Ley N°19.378 no tienen derecho a feriado legal, permisos administrativos y capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.
- 4.- Corresponde a la Dirección del Trabajo la función interpretativa de la Ley N°19.378 respecto de las personas que se desempeñan para una Corporación Municipal de derecho privado.

ANTECEDENTES:

Presentación de 29.10.2021 de la Asociación de Funcionarios del Consultorio Sor Teresa de Los Andes.

SANTIAGO,

09 DIC 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

**A: SRA. FRESIA RAMÍREZ VELÁSQUEZ
PRESIDENTA ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS CONSULTORIO
SANTA TERESA DE LOS ANDES
freesia.ramirez.v@gmail.com**

Mediante presentación del antecedente, Ud. en su calidad de presidenta de la Asociación de Funcionarios Consultorio Sor Teresa de Los Andes solicita a esta Dirección un pronunciamiento referido a si determinados derechos que señala en su solicitud les corresponden a quienes se encuentran contratados por una Corporación Municipal de derecho privado como reemplazantes según la Ley N°19.378.

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

En relación a su primera inquietud, referida a si las personas contratadas como reemplazantes según la Ley N°19.378 de los funcionarios titulares que se encuentran haciendo uso de licencia médica les corresponde el derecho a feriado, días de permiso administrativo, licencias médicas, remuneración del reemplazado, horas extraordinarias, capacitación, protección de la ley de accidentes de trabajo y fuero maternal cabe señalar que, en relación al fuero maternal, esta Dirección mediante Dictamen N°3753/143, de 16.08.2004, ha otorgado esta protección a las trabajadoras contratadas como reemplazantes según la Ley N°19.378.

Por otra parte, el Dictamen N°1881/158 de 11.05.2000, en lo pertinente, dispone que en el sistema de salud municipal el personal reemplazante tiene derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional y percibir el pago de horas extraordinarias laboradas.

En efecto, el artículo 19, incisos 1°, 2° y 3° de la Ley N°19.378 dispone:

“En materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de sus funciones, se aplicarán las normas de la ley N°16.744, pudiendo las entidades empleadoras adherirse a las mutualidades de empleadores a que se refiere dicho cuerpo legal.

Las entidades administradoras podrán afiliar a su personal regido por esta ley a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, conforme con la legislación que regula esta materia.

El personal que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso.

Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones.”

De acuerdo al precepto transcrito, el personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tiene derecho a los beneficios contemplados por la Ley N°16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ocurridos en actos de servicio y contraídas en el desempeño de sus funciones, en cuyo caso las entidades empleadoras pueden adherirse a las mutualidades de empleadores a que se refiere dicho cuerpo legal.

Igualmente, la norma citada establece que las entidades administradoras de salud municipal pueden afiliar a su personal regido por la Ley N°19.378 a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar según la legislación que rige tales materias.

Por otra parte, la misma disposición establece que el personal sujeto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tiene derecho a licencia médica para atender al restablecimiento de su salud.

Por su parte, el inciso 3° del artículo 15 de la Ley N°19.378, establece:

“No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley.”

Del precepto legal precedente se colige que las entidades administradoras de salud municipal están autorizadas para pagar horas extraordinarias cuando los servicios que administran requieran utilizar personal fuera de la jornada ordinaria de trabajo, por circunstancias especiales o extraordinarias de buen servicio.

Por consiguiente, quienes se incorporan a la salud primaria municipal tienen derecho a licencia médica, asignación familiar y cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional porque dichas contingencias sociales están concebidas para todo dependiente vinculado a un contrato de trabajo. Por otra parte, también tienen derecho al pago de horas extraordinarias está vinculado al hecho de laborar fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria.

Lo expuesto precedentemente no puede verse alterado ni entenderse contradicho por la jurisprudencia administrativa de esta Dirección que ha señalado que los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes no tienen derecho a los beneficios contemplados en la Ley N°19.378 puesto que dicha doctrina se ha sentado solo respecto de los derechos y beneficios vinculados a la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Salud Municipal que no es el caso de los derechos y beneficios relativos a la seguridad social.

Este personal tiene también derecho a fuero maternal por cuanto las disposiciones que regulan la protección de la maternidad, paternidad y vida familiar son de aquellas que por su efecto, se denominan de universalidad jurídica porque

no obstante tener su origen en el Código del Trabajo su aplicación cruza todo el espectro laboral de cualquier actividad de empresa, servicio o establecimiento, sea público o privado, bastando para su ejercicio la existencia de un contrato de trabajo cuyo es el caso de los dependientes sujetos a contrato de reemplazo.

Ahora bien, respecto de la remuneración que le corresponde al reemplazante cabe señalar que la doctrina reiterada de esta Dirección contenida, entre otros, en Ordinario N°5633, de 05.12.2019, ha señalado que este Servicio debe abstenerse de emitir pronunciamiento cuando se trata de consultas genéricas, y por tanto, tratándose en la especie de una consulta que debe analizarse caso a caso no corresponde emitir pronunciamiento en los términos solicitados. Sin perjuicio de lo anterior se hace presente a Ud. que esta Dirección mediante Dictamen N°730/11 de 12.02.2015 ha señalado que no le corresponde a los trabajadores reemplazantes la asignación asociada al mejoramiento de la calidad del trato al usuario.

En relación a su segunda inquietud, referida a si son trabajadores especiales cabe señalar que de acuerdo a la normativa que los regula el contrato de reemplazo presenta características propias básicamente por el carácter transitorio que le impone la ley y porque no le confiere al contratado la calidad de funcionario.

En relación a su tercera consulta, referida a si tienen derecho a feriado cabe señalar que en virtud de la doctrina contenida en el Dictamen N°3676/222 de 19.07.1999 los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes en el sistema de atención primaria municipal no tiene derecho al feriado legal contemplado en la Ley N°19.378.

El artículo 14 incisos 1° y final de la Ley N°19.378, dispone:

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

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 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.”

Por su parte, el artículo 17 incisos 1° y 3° del Decreto N°47, de Salud, de 2007, prescribe:

“El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido o en calidad de reemplazo. Son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresan previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de la Ley N°19.378, sin fecha de término a su desempeño.

Contrato de reemplazo es el que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del

funcionario que se reemplaza. Estas contrataciones no serán consideradas en el porcentaje de limitación que se establece en el inciso anterior.”

De las normas legales transcritas se desprende que para ingresar a una dotación en el sistema de salud municipal, el personal sólo podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido y, eventualmente, bajo la modalidad de reemplazo.

Estas disposiciones precisan que contrato de reemplazo es aquel celebrado con un dependiente que no tiene la calidad de funcionario para que, transitoriamente y durante la ausencia del reemplazado, cumpla las funciones que habitualmente realizaba este último.

Esta Dirección ha señalado entre otros, mediante Dictamen N°1032/50, de 24.02.1999, que gozan de los beneficios contemplados en la Ley N°19.378 tanto el personal ingresado previo concurso público de antecedentes como aquel sujeto a plazo fijo. Lo anterior porque de acuerdo al artículo 14 de la Ley N°19.378 tienen la calidad de funcionario tanto el personal sujeto a contrato indefinido como aquel contratado a plazo fijo, y solo este personal puede impetrar los beneficios contemplados por la normativa en estudio.

En la especie, se consulta si los reemplazantes tienen derecho al feriado legal que reconoce para sus funcionarios el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Atendido el preciso tenor normativo transcrito, especialmente la clara diferenciación de la calidad de esos servidores entre funcionarios y no funcionarios la Dirección del Trabajo ha señalado mediante Dictamen N°3676/222 de 19.07.1999 que los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes en el sistema de atención primaria de salud municipal no tienen derecho al feriado legal que contempla la Ley N°19.378.

Lo anterior dado que este beneficio solo puede ser ejercido por quienes detentan la calidad de funcionarios, sea sujetos a contrato indefinido o a plazo fijo, sin que sea posible hacerlo extensivo a quienes incorporados al sistema no detentan tal calidad, como sucede con los reemplazantes, según el texto expreso de la ley.

Por esta misma razón y dando aplicación a la doctrina precitada tampoco tienen derecho a días de permisos administrativos y a capacitación, prerrogativas que también solo le corresponden a quienes detentan la calidad de funcionarios. Sobre este particular cabe tener en consideración que es la propia ley la que efectúa el distingo entre funcionarios y no funcionarios.

En efecto, el inciso 1° del artículo 17 de la Ley N°19.378 prescribe:

“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.”

Por su parte, el artículo 37, inciso 1° de la Ley N°19.378 señala:

“Los funcionarios del sistema tendrán derecho a participar hasta por cinco días en el año, con goce de sus remuneraciones, en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento.”

A su vez, el artículo 39 de la misma preceptiva, establece:

“Para la aplicación de la carrera funcionaria, se reconocerán como actividades de capacitación los cursos y estadías de perfeccionamiento que formen parte de un Programa de Formación de Recursos Humanos reconocido por el Ministerio de Salud y que tiene el propósito de mejorar la calidad de la atención y promover el desarrollo de los funcionarios que laboran en sus establecimientos.”

De las normas anteriores se colige que la capacitación es uno de los elementos de la carrera funcionaria del personal regido por la Ley N°19.378 y, como ya se señaló con anterioridad, aquellos beneficios contemplados en esta preceptiva vinculados a la referida carrera no les corresponden a quienes tienen la calidad de reemplazantes.

En relación a su última consulta referida a si al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal de derecho privado se les aplican los dictámenes de la Contraloría General de la República cabe señalar que de acuerdo a la reiterada doctrina tanto de dicho Órgano Contralor como de esta Dirección corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización e interpretación administrativa cuando la atención primaria de salud municipal es operada por las entidades de derecho privado denominadas Corporaciones Municipales. Así se ha pronunciado esta Dirección, entre otros, mediante Dictamen N°3763/185 de 09.10.2001.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que:

1.- Las personas contratadas como reemplazantes según la Ley N°19.378 y que se encuentran haciendo uso de licencia médica tienen derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional y a percibir el pago por las horas extraordinarias laboradas.

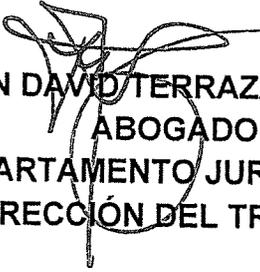
2.-El contrato de reemplazo regulado por la Ley N°19.378 presenta determinadas características especiales determinadas principalmente por su transitoriedad y porque no otorga la calidad de funcionarios a las personas contratadas bajo esta modalidad.

3.- Los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes según la Ley N°19.378 no tienen derecho a feriado, días de permiso administrativo ni capacitación para los efectos de la carrera funcionaria.

4.-Corresponde a la Dirección del Trabajo la interpretación administrativa de la respectiva normativa cuando la atención primaria de salud es operada por entidades de derecho privado denominadas Corporaciones Municipales.

Saluda atentamente a Ud.,




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


LEP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes