



DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K6095(1056)12

X

0150

1

ORD. : \_\_\_\_\_/

Jurídico

**MAT.:** Las horas extraordinarias en el sistema de atención primaria de la salud municipal deben ser pagadas según se expone en el presente informe. Las actividades que se deban realizar de manera permanente no pueden ser cubiertas por la vía de la jornada extraordinaria.

**ANT.:** 1) Instrucciones de 29.11.12 del Sr. Jefe de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).

2) Oficio de 17.07.12 de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín.

3) Ordinario N° 2507 de 08.06.12 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Correos electrónicos de 01.04.12 y 04.06.12.

5) Presentación de 29.05.12 de don Ramón Ramírez Marín.

SANTIAGO,

- 9 ENE 2013

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SR. RAMÓN RAMÍREZ MARÍN  
CARMEN MENA N° 348  
SAN JOAQUÍN

Mediante presentación del antecedente 5), Ud. solicita, en representación de la COTRASAM, un pronunciamiento respecto de la forma de pago de las horas de extensión horaria que se efectúan en la atención primaria de salud municipal, desde las 17:00 a las 20:00 horas.

A fin de absolver la consulta planteada, esta Dirección, aplicando los principios de contradicción e igualdad de los interesados contenidos en el inciso final del artículo 10 de la ley N° 19.880, otorgó un plazo a la Corporación Municipal de San Joaquín para que ésta expusiera sus puntos de vista sobre la materia consultada.

La Corporación nombrada, contestando el referido traslado, señaló que el valor hora se paga con un recargo desde el 25% sobre el valor basal del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y hasta un 50% y que este rango obedece al tipo de necesidad cubierta por el servicio prestado.

Ahora bien, el artículo 15 de la ley N° 19.378, prescribe:

*“La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados, sujetándose, a dichos efectos, a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora, en cuyo caso la remuneración será proporcional a la jornada contratada. Sin embargo, para los funcionarios señalados en las letras d), e) y f) del artículo 5º de esta ley, el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales.*

*“El horario de trabajo se adecuará a las necesidades de funcionamiento de los establecimientos y acciones de atención primaria de salud.*

*“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.*

*“El personal contratado con jornada parcial no podrá desempeñar horas extraordinarias, salvo que, en la respectiva categoría, el establecimiento no cuente con funcionarios con jornadas ordinarias, o de contar con ellos, no estén en condiciones de trabajar fuera del horario establecido.”*

De la norma antes transcrita se colige que la jornada ordinaria de trabajo en el sistema de atención primaria de salud municipal se distribuye de lunes a viernes, de 08 a 20 horas, y, por otra parte, que la ley N° 19.378 contempla la posibilidad de extender la jornada ordinaria cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio del personal fuera de dichos límites horarios. En tal caso procederá el pago de las horas extraordinarias para cuyo efecto será menester efectuar el respectivo cálculo considerando como base los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la misma ley, que al efecto, dispone:

*“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.”*

De ello se sigue que el monto a pagar por concepto de horas extraordinarias, debe establecerse según el sueldo base del funcionario respectivo, incrementado cuando procediere, por la asignación de atención primaria municipal.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina señalada en dictamen N° 3192/178, de 02.06.97, que resulta aplicable, en lo pertinente, luego de la modificación introducida por la Ley N° 20.157, las horas desempeñadas por los funcionarios de atención primaria de salud municipal, a continuación de su jornada ordinaria, o en días sábado, domingo o festivo, tienen el carácter de trabajo extraordinario y deben compensarse con descanso complementario o pagarse con un veinticinco o un cincuenta por ciento de recargo sobre el valor de la hora diaria de trabajo, según si los trabajos se realizan a continuación de la jornada ordinaria de trabajo o bien en días sábados, domingo o festivos.

La aplicación de la doctrina aludida a la situación en consulta, que se refiere al trabajo extraordinario realizado a continuación de la jornada, de lunes a viernes, nos permite afirmar que en la especie el pago de las horas extraordinarias a que haya lugar deberá efectuarse con un recargo del 25% sobre el valor de la hora diaria de trabajo.

Por otra parte, es preciso señalar que el propio legislador considera dentro de la jornada ordinaria aquella que se puede distribuir entre las 8 y las 20 horas, de lunes a viernes, con un tope de 9 horas diarias. En este contexto si el funcionario tiene pactada su jornada diaria con hora de ingreso a las 8:00, ello significa que finaliza la misma a las 17:00 horas, y por lo tanto, el tiempo que pudiere trabajar entre las 17:00 y las 20:00 horas corresponderá a jornada extraordinaria.

Ahora bien, es importante tener presente sobre este particular que no resulta jurídicamente procedente cubrir con jornada extraordinaria del personal aquellas labores que deben ser cumplidas de manera ordinaria y permanente por la entidad empleadora.

Por su parte la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín, contestando el traslado otorgado por esta Dirección, señaló que el valor de la hora extraordinaria que se paga se recarga en un 25% sobre el valor hora de base del Estatuto de Atención Primaria, alcanzando hasta un 50%. Sobre este particular agrega que el sueldo basal se reajusta anualmente de acuerdo a la ley de reajuste del sector público y que el rango de incremento que se aplica se establece de acuerdo al tipo de necesidad cubierta, esto es, según las necesidades propias del servicio de salud primaria o las necesidades de atención de urgencia de baja complejidad.

Manifiesta también que este sueldo base no ha sido objeto de negociación colectiva en los últimos diez años, como sí ha sucedido con otros beneficios.

Atendido todo lo antes expuesto es preciso señalar que las horas extraordinarias en el sistema de atención primaria de la salud municipal se deben pagar en los términos expresados en el presente oficio. Sin perjuicio de lo anterior es necesario tener presente que las extensiones horarias contempladas en planes de mejoramiento de atención primaria de salud que sean ejecutadas por la respectiva Corporación Municipal, si son realizadas de manera

ordinaria y permanente por la respectiva entidad, no pueden ser consideradas como actividades extraordinarias o impostergables propias de la jornada extraordinaria, por lo que las entidades las deben cubrir a través de contratación de personal por alguna de las modalidades que contempla el artículo 14 de la ley N° 19.378 y no bajo la forma de jornada extraordinaria tal y como se plantea en la consulta. Así lo ha señalado esta Dirección en dictamen N° 644/43, de 05.02.04.

En consecuencia, en mérito de lo antes expuesto, doctrina administrativa y disposiciones legales transcritas, cumpla con informar a Ud. que las horas extraordinarias en el sistema de atención primaria de la salud municipal deben ser pagadas según se expone en el presente oficio. Las actividades que se deban realizar de manera permanente no pueden ser cubiertas por la vía de jornada extraordinaria.

Saluda a Ud.,



MARÍA CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

MAOM/ECGB/MSGC/msgc  
- Jurídico  
- Of. Partes  
- Control