



DIRECCION
DEL TRABAJO

DI PARLAMENTO JURIDICO
K 4518(260)/2000



ORD. NO 1881 / 0158

- MAT.:**
- 1) 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
 - 2) El personal sujeto a plazo fijo goza de los beneficios contemplados por la ley 19.378 y, en consecuencia, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y de experiencia para los efectos remuneratorios.
 - 3) La jornada de trabajo de los funcionarios regidos por la ley 19 378, solo puede alterarse o reducirse a través de la fijación de la dotación cada año antes del 30 de septiembre del año precedente
 - 4) No existe inconveniente para autorizar permisos sin goce de remuneraciones dentro y fuera de la jornada en el marco de la ley 19 378, siempre que en su conjunto no excedan el máximo de tres meses en cada año calendario.

Por el contrario, resulta improcedente autorizar los mismos permisos por un período superior a tres meses para seguir estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud, o en becas otorgadas por la legislación vigente.

5) Resulta improcedente utilizar el permiso sin goce de remuneraciones que contempla la ley 19 378, para ejercer otro cargo o empleo que el funcionario se adjudicó en concurso convocado en otra comuna.

6) El derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la ley 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación.

ANT.: Ord Nº 139, de 29 03 2000, de Sr Secretario Municipal de la Corporación Municipal de Desarrollo Social Cerro Navia.

FUENTES:

Ley 19 378, artículos 40, 12, 14, 15, 17, inciso segundo, 19, 42 inciso final
Decreto 1889 de Salud, artículos 17 y 18
Ley 18 883, artículo 84.
Código del Trabajo, artículo 194

CONCORDANCIAS:

Dictámenes N°s. 1032/50, de 24 02.99, 3676/-222, de 19.07.99, 1022/94, de 17.03 2000

SANTIAGO,

9 MAY 2000

DE : DIRECTOR DE TRABAJO
A : SR LUIS FUENTES KRATTER
SECRETARIO GENERAL
CORPORACION MUNICIPAL DE DESARROLLO SOCIAL CERRO NAVIA

Mediante presentación del antecedente, se ha solicitado pronunciamiento respecto de las siguientes materias reguladas por la ley 19 3/8

1) Si el personal sujeto a contrato de reemplazo, tiene derecho al reconocimiento de beneficios como licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidentes del trabajo y horas extraordinarias.

2) Si los funcionarios contratados a plazo fijo, tienen derecho a que se les reconozca puntaje por capacitación y experiencia, para acceder a un nivel superior o, en caso contrario, si es posible exigir el reintegro de los valores con efecto retroactivo al momento que se canceló esos valores.

3) Si los funcionarios sujetos a contrato indefinido que forman parte de la dotación, pueden reducir su jornada de contrato

4) Si resulta procedente autorizar a un funcionario sujeto a contrato indefinido con jornada de 44 horas, un permiso sin goce de remuneraciones por motivos particulares, de parte de la jornada semanal o por un plazo mayor al plazo señalado en la ley, en el caso de trabajador que ha solicitado ese permiso para realizar estudios no contemplados en los programas del Ministerio de Salud

5) Si procede otorgar el mismo permiso sin goce de remuneraciones en el caso de funcionario que se adjudicó un cargo a través de concurso convocado en otra comuna y, por ende, mantener la propiedad de los dos cargos, en cuyo caso debería entenderse la incompatibilidad de funciones que contempla el artículo 84 de la ley 18 883 supletoria de la ley 19.378, motivo por el cual correspondería exigir renunciar a uno de los cargos

6) Si da derecho a la asignación contemplada en el inciso final del artículo 42 de la ley 19 378, el curso de postgrado que se haya realizado por un número inferior de horas previstos como topes por el artículo 57 del reglamento de la citada ley

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

1) En relación con la primera consulta, el artículo 19 de la ley 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 Nº 16.744, pudiendo las entidades empleadoras adherirse a las mutualidades de empleadores a que se refiere dicho cuerpo legal.

'La entidades administradoras de salud municipal podran afiliar a su personal regido por esta ley a las Cajas de Compensacion de Asignación Familiar, conforme con la legislacion 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 continuara gozando del total de sus remuneraciones.

"Los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar pagaran, a la municipalidad o corporación empleadora correspondiente, una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador de acuerdo con las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

"Los pagos que correspondan conforme al inciso anterior deberán ser efectuados dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquel en que haya ingresado la presentación de cobro respectiva. Las cantidades que no se paguen oportunamente se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor, entre el mes anterior a aquel en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquel en que efectivamente se realizó, y devengará intereses corrientes.

"A las cantidades que perciban las municipalidades por aplicación de los incisos anteriores, no les será aplicable lo dispuesto en el artículo 11 de la ley N° 18.768"

De acuerdo con el precepto transcrito, el personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tienen derecho a los beneficios contemplados por la ley 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 operadoras de salud municipal pueden afiliar a su personal regido por la ley 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 Salud primaria municipal, tiene derecho a licencia médica para atender el restablecimiento de su salud en las condiciones que el mismo precepto dispone circunstanciadamente.

Para cubrir adecuada y oportunamente las contingencias precedentemente descritas, la misma regla en estudio precisa las entidades administradoras de los seguros sociales que deberán pagar a la municipalidad o corporación empleadora, en su caso, la cantidad equivalente al subsidio que correspondería a un trabajador según la regulación que al efecto contempla el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por su parte, el inciso tercero del artículo 15 de la ley 19 373, 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 texto legal precedente, se colige que las entidades administradoras de salud municipal están autorizadas para pagar horas extraordinarias o sobresueldo, cuando los servicios que administran requieran utilizar personal fuera de la jornada de trabajo ordinaria, por circunstancias especiales o extraordinarias de buen servicio

Por último, el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, prevé:

"La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de 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 .

Según la norma transcrita, las disposiciones relativas a la Protección a la Maternidad se aplican a todas las entidades, servicios y empresas, sean públicas y privadas, comprendiendo las sucursales, establecimientos o dependencias.

En la especie, se consulta si el personal sujeto a contrato de reemplazo tiene derecho al reconocimiento de beneficios como licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidentes del trabajo y horas extraordinarias

En lo que respecta a la primera parte de la consulta, para la suscrita resulta evidente que los trabajadores que 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

Consecuente con ese elemental principio de seguridad social, precisamente en el inciso cuarto del artículo 19 de la ley 19.378, el legislador dispone perentoriamente que para tales efectos, los Servicios de Salud, las instituciones de Salud previsual y las cajas de Compensación de Asignación Familiar deben pagar el equivalente al subsidio correspondiente a la municipalidad o corporación empleadora que corresponda.

Por otra parte, los trabajadores del sistema sujeto a contrato de reemplazo igualmente tienen derecho a percibir el pago de las horas extraordinarias o sobresueldo, porque según el inciso tercero del artículo 15 de la ley 19.378, procede dicho pago por el sólo hecho de laborar el personal 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 la Dirección del Trabajo, en el sentido de que los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes, no tienen derecho a los beneficios contemplados en la ley 19.378, puesto que dicha doctrina se ha sentado sólo respecto de los derechos y beneficios vinculados a la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Salud Primaria Municipal, y cuyo no es el caso de los derechos y beneficios relativos a la seguridad social que origina la consulta de la especie.

Por último, el mismo personal también tiene derecho al fuero maternal, por cuanto las disposiciones que regulan la Protección a la Maternidad 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 un contrato de reemplazo.

De consiguiente, 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.

2) Respecto a la segunda consulta, cabe señalar que interpretando el artículo 14 de la ley 19.378 y artículos 17 y 18 del Reglamento de la citada ley en dictamen N° 1032/50, de 24 02 99, los Servicios del Trabajo han establecido que *'gozan de los beneficios contemplados en la ley 19.378, tanto el personal ingresado previo concurso público de antecedentes como aquel sujeto a plazo fijo'*.

Lo anterior, porque de acuerdo a dicha normativa tienen la calidad de funcionario tanto el personal sujeto a contrato indefinido como aquel contratado a plazo fijo, y que solo el personal que tenga esa calidad puede impetrar los beneficios contemplados por la ley 19.378.

Por ello, según el mismo pronunciamiento, el goce de los beneficios reconocidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no está restringido al personal que se sometió al concurso público de antecedentes para acceder a un contrato indefinido, puesto que también son titulares de los mismos beneficios el personal contratado a plazo fijo por tener estos también la calidad de funcionario.

Atendido lo expuesto, el personal sujeto a contrato a plazo fijo goza de los beneficios contemplados por la ley 19 378 y, en consecuencia, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y de experiencia para los efectos remuneratorios.

3) En lo que dice relación con la consulta asignada con este número, el inciso primero del artículo 15 de la ley 19 378, dispone:

'La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. 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'.

Del precepto transcrito se desprende por una parte, que la jornada ordinaria semanal del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, será de 44 horas semanales, pero de la misma disposición se deriva que en el mismo sistema podrá contratarse dependientes con jornada inferior a las 44 horas semanales que el legislador denomina como jornada parcial, y que en el caso de los funcionarios de las categorías técnicos de salud, administrativos de salud y auxiliares de servicios de salud, respectivamente, dicha jornada no podrá ser menor a las 22 horas semanales

En la especie, se consulta si los funcionarios sujeto a contrato indefinido que forman parte de la dotación, pueden reducir su jornada

De acuerdo con el preciso tenor normativo transcrito, el legislador fijó la jornada ordinaria semanal del personal regido por la ley 19.378 pero igualmente contempló la posibilidad de la contratación con jornada parcial o inferior a la jornada ordinaria, las que se determinarán en su caso, según la dotación indispensable para desarrollar las actividades de salud de cada año, que debe fijar la entidad administradora antes del 30 de septiembre del año precedente.

En este contexto, cabe destacar que la fijación de la dotación se realiza mediante una proposición que debe formular la entidad administradora al correspondiente Servicio de Salud, dotación que en definitiva debe ser acordada antes del 30 de noviembre del año correspondiente, como lo establece el artículo 12 de la ley en estudio.

De ello se sigue que necesariamente la jornada de trabajo del personal en cuestión, queda determinada en la proposición de la dotación puesto que la ley en su artículo 10, precisamente dispone que se entenderá por dotación el número total de horas semanales de trabajo del personal, que cada entidad administradora requiere para su funcionamiento.

Atendido lo anterior, los funcionarios que la recurrente denomina titulares y que forman parte de la dotación, solo pueden ver alterada o reducida su jornada de trabajo cuando la entidad administradora respectiva tenga que fijar la dotación adecuada de cada año antes del 30 de septiembre del año precedente.

4) En lo que respecta a la consulta asignada con este número, el inciso segundo del artículo 17 de la ley 19 378, dispone

"Asimismo, podrán solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta tres meses de permiso en cada año calendario"

Del precepto transcrito, se desprende que los funcionarios afectos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho a un permiso para ausentarse de sus labores sin goce de remuneraciones por un período máximo de 3 meses en cada año calendario, que puede ser utilizado en forma continua o discontinua, todo ello por razones particulares

En la especie, se consulta si resulta procedente autorizar a un funcionario con jornada completa sujeto a contrato indefinido, un permiso sin goce de remuneraciones para ausentarse parte de su jornada semanal o por un plazo mayor al señalado en la ley, para realizar estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud y, por ende, por motivos particulares.

Atendido ese marco normativo, en opinión de la suscrita, no existiría inconveniente para autorizar permisos sin goce de remuneraciones para ausentarse de las labores dentro de la jornada de trabajo y fuera de ella, en su caso, siempre que no excedan el máximo de tres meses en cada año calendario.

Ello, porque del tenor del artículo 17 en estudio, es posible colegir que el otorgamiento del permiso sin goce de remuneraciones sólo está limitado en cuanto al tope máximo de tres meses, lo que autoriza sostener que el empleador tiene la facultad de concederlo dentro y fuera de la jornada con la limitación señalada.

Por el contrario, y en atención a esos mismos razonamientos, resulta improcedente autorizar permisos sin goce de remuneraciones por un período superior a tres meses para seguir estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud o en becas otorgadas en la legislación vigente

Por lo anterior, no existe inconveniente para autorizar permisos sin goce de remuneraciones dentro y fuera de la jornada en el marco de la ley 19.378, siempre que en su conjunto no excedan el máximo de tres meses en cada año calendario

Por el contrario, resulta improcedente autorizar los mismos permisos por un período superior a tres meses para seguir estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud, o en becas otorgadas en la legislación vigente

5) En relación con la consulta que se formula con este mismo número, el inciso primero del artículo 4º de la ley 19.378, prevé.

'En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley Nº 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales .

De la norma transcrita es posible derivar que en todas aquellas materias que no estén expresamente reguladas por la ley 19.378, el legislador ha establecido que se aplica en forma supletoria el Estatuto de los Funcionarios Municipales

En la especie, se consulta si procede otorgar permiso sin goce de remuneraciones en el caso de funcionario que se adjudicó un cargo en concurso convocado en otra comuna, permiso que se requiere para mantener la propiedad de ambos cargos, circunstancia que para la Corporación recurrente constituye incompatibilidad de funciones y que al no estar regulada en la ley 19.378, debería aplicarse supletoriamente el artículo 84 de la ley 18.883.

Al respecto, el artículo 84 de la ley 18.883 que establece Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, publicado en el Diario Oficial de 29 de diciembre de 1989, dispone:

'Todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí. Lo serán también con todo otro empleo o toda otra función que se preste al Estado, aun cuando los empleados o funcionarios de que se trate se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en este Estatuto. Se incluyen en esta incompatibilidad las funciones o cargos de elección popular.

"Son también incompatibles los empleos regidos por este Estatuto, con cargos remunerados por funciones docentes en establecimientos dependientes o vinculados a la respectiva municipalidad.

"Sin embargo, puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el sólo ministerio de la ley en el cargo anterior.

"Lo dispuesto en los incisos precedentes, será aplicable a los cargos de jornada parcial en los casos que, en conjunto, excedan de cuarenta y cuatro horas semanales".

De acuerdo con las normas en análisis, efectivamente el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no ha regulado la materia de las incompatibilidades funcionarias y de cargos, por lo que en este caso rige supletoriamente la ley 18.883, cuerpo legal que en lo pertinente exige el principio de la exclusividad de las funciones que rige el sistema de asignación de cargos, estableciendo por ello las denominadas incompatibilidades tanto respecto de los cargos entre sí dentro del mismo sistema

funcionario municipal, como respecto de otras funciones o cargos prestados al Estado aún aquellos regidos por otros cuerpos legales, incluyéndose en esta incompatibilidad los cargos de elección popular.

Tal es así, que el empleado o funcionario nombrado para un cargo o empleo incompatible, al asumir el nuevo cargo o empleo, cesa en el cargo anterior de inmediato por el solo ministerio de la ley

De ello se deriva, en opinión de la suscrita que este principio de la incompatibilidad es aplicable para los cargos y empleos regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, atendida precisamente la aplicación supletoria que contempla el artículo 40 de ese cuerpo legal.

En este contexto, en la situación por la que se consulta es evidente que resulta improcedente utilizar el permiso sin goce de remuneraciones para ejercer otro cargo o empleo que el funcionario se adjudicó a través de concurso convocado en otra comuna, debiendo entenderse su accionar como el claro propósito de desvincularse de su cargo anterior y provocar la vacancia de este último, razón por la cual la norma supletoria impone perentoriamente la cesación en el cargo anterior de inmediato por el solo ministerio de la ley.

Sin embargo, podrá conservar el funcionario ambos cargos en el evento de ser compatible su desempeño con aquellos cargos de docentes, funcionarios a honorarios, de miembro de directorios o consejos de organismos estatales, y con la calidad de subrogante o suplente, en su caso.

De consiguiente, resulta improcedente utilizar el permiso sin goce de remuneraciones que reconoce la ley 19.378, para ejercer otro cargo o empleo que el funcionario se adjudicó en concurso convocado en otra comuna.

6) Respecto de la última consulta, cabe señalar que en dictamen Nº 1022/94, de 17.03.2000, en relación a similar materia, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *El derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la ley 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o mas actividades de postgrado, porque esta última circunstancia solo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación".*

Ello, porque el tope de horas de duración de hasta 1.000 horas, de hasta 2 000 horas y de mas de 2.001 horas, respectivamente, solo constituye el referente porcentual necesario para determinar el monto de la asignación

De consiguiente, el derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la ley 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar lo siguiente:

1) 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.

2) El personal sujeto a plazo fijo goza de los beneficios contemplados por la ley 19.378 y, en consecuencia, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y de experiencia para los efectos remuneratorios.

3) La jornada de trabajo de los funcionarios regidos por la ley 19.378, solo puede alterarse o reducirse a través de la fijación de la dotación cada año ante del 30 de septiembre del año precedente.

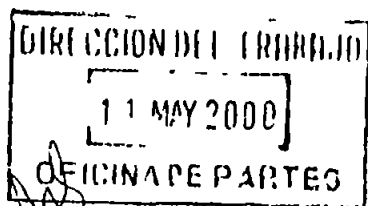
4) No existe inconveniente para autorizar permisos sin goce de remuneraciones dentro y fuera de la jornada en el marco de la ley 19.378, siempre que en su conjunto no excedan el máximo de tres meses en cada año calendario.

Por el contrario, resulta improcedente autorizar los mismos permisos por un período superior a tres meses para seguir estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud, o en becas otorgadas por la legislación vigente.

5) Resulta improcedente utilizar el permiso sin goce de remuneraciones que contempla la ley 19.378, para ejercer otro cargo o empleo que el funcionario se adjudicó en concurso convocado en otra comuna

6) El derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la ley 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye al referente para determinar el monto porcentual de esa asignación.

Saluda a Ud.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
 ABOGADA
 DIRECTORA DEL TRABAJO

JGP/nar

Distribución:

Jurídico, Partes, Control

Boletín, Deptos. D T., Subdirector

U Asistencia Técnica, XIII Regiones

Sr Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social

Sr. Subsecretario del Trabajo