



*Jurídico*

**DEPARTAMENTO JURÍDICO  
UNIDAD DE DICTAMENES E  
INFORMES EN DERECHO**  
D.N. 1256 K. 9084 (2091) 2016

5558

**ORD.:** \_\_\_\_\_

**MAT.:** Atiende presentación que indica.

**ANT.:** 1) Instrucciones Jefa Unidad de Dictámenes, de fecha 09.11.2016.  
2) Pase N° 1282, de 08.09.2016, del Jefe de Gabinete del Sr. Director del Trabajo.  
3) Presentación de fecha cierta 30.08.2016, de Sra. Carla Villalobos R., Rebeca Neculñir, y Jorge Maulén, directiva Asociación de Funcionarios de la Salud de Cerro Navia.

**SANTIAGO,**

15 NOV 2016

**DE : JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO**

**A : SRA. CARLA VILLALOBOS RUMINOTT  
PRESIDENTA ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA SALUD  
DE CERRO NAVIA  
5 DE FEBRERO N° 2206  
CERRO NAVIA  
REGIÓN METROPOLITANA**

Mediante presentación del Ant., se ha venido en poner en conocimiento de este Servicio, una presunta "irregularidad en la Comuna de Cerro Navia".

En efecto, relatan los recurrentes que desde hace bastante tiempo han observado como su empleador, a saber, Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, se niega a aplicar "la ley de licencias médicas a la funcionaria señora Mercedes Salas Ravera, quien al día de hoy tiene 290 días de licencia".

Agregan que "parece una burla que ella con reposo médico publique fotos en actividades propias de campaña", acompañando un legajo de fotografías impresas.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Como cuestión previa, se debe indicar que revisados los antecedentes de transparencia activa de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, banner personal de planta, registro histórico, enero 2016, categoría salud, se pudo constatar que la funcionaria Sra. Salas Ravera, cuyo número de rut coincide con el señalado en la presentación, se encuentra registrada como técnico paramédico de enfermería, con vínculo contractual con su empleador, de carácter indefinido, desde el año 2011.

Señalado lo anterior, el artículo 16 de la ley N° 19.378 de 1995, que Establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

*"El personal contratado en forma indefinida tendrá derecho a la estabilidad en sus funciones y su relación laboral solamente terminará por alguna de las causales señaladas en esta ley".*

Por su parte, la letra g) del artículo 48, de la ley N° 19.378, expresa:

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

*Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la ley N° 18.883".*

Del precepto transcrito, se desprende que una de las causales legales de terminación del contrato de trabajo en el sistema de atención primaria de salud municipal, está constituida por la declaración de salud irrecuperable del trabajador o de salud incompatible con el cargo, en los términos establecidos al respecto por la ley N° 18.883, atendida la expresa remisión que de esta ley hace la letra g) del artículo 48 de la ley N° 19.378.

A su turno, el artículo 147, letra a) de la ley N° 18.883, que Aprueba Estatuto Administrativo Para Funcionarios Municipales, establece:

*"La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales:*

*a) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo;"*.

Enseguida, el artículo 148, del Estatuto Municipal, prevé:

*"El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.*

*No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo".*

Las normas citadas prescriben que en el sistema municipal, una de las causales de la declaración de vacancia de un cargo, es la salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo.

De esta manera, de acuerdo con la normativa legal invocada, las entidades administradoras de salud primaria municipal están facultadas para poner término al contrato de trabajo del personal regido por la ley N°19.378, entre otras causales, por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su cargo, según las normas establecidas al efecto por la ley N°18.883, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en dictámenes N°s. 2026/131, de 07.05.1998, 4602/261, de 02.09.1999 y Ord. N° 3930, de 22 11.2002.

Señalado lo anterior, la Dirección del Trabajo, en el dictamen N° 2026/131, de 07.05.1998 ha señalado *"De la norma legal antes citada se deriva que sin mediar declaración de salud irrecuperable, el alcalde podrá estimar que el funcionario tiene salud incompatible con el desempeño del cargo por haber hecho uso de licencia médica por un período continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años. Se excluyen de este cómputo las licencias por accidente en actos de servicio y de protección a la maternidad.*

*Pues bien, ya sea que se trate de declaración de salud irrecuperable del funcionario o de su salud incompatible con el desempeño del cargo en ambos casos se requiere de un pronunciamiento de la autoridad, de manera tal que si no la efectúa no se produce por el sólo ministerio de la ley la terminación del contrato, y en todo caso la ley no contempla el pago de indemnización por años de servicio al tener que dejar el trabajador sus funciones, por lo que no procede su pago, salvo que se hubiere pactado para tal evento, sin perjuicio de celebrarse el finiquito correspondiente al término del contrato de concurrir estas causales”.*

De este modo, para concluir funciones por declaración de salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo, de conformidad al artículo 48, letra g), de la ley N° 19.378, al personal del área de salud municipal, se requiere una **declaración expresa de la autoridad sobre tales causales** de terminación de funciones, sin que, además, el empleado tenga derecho a una indemnización por años de servicio en caso de conclusión de labores por dicha causal, salvo pacto en contrario.

Señalado lo anterior, este Servicio, reiteradamente ha manifestado, entre otros, mediante dictamen N°2510/113, de 16.06.04, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación de un contrato de trabajo de un funcionario regido por la ley N° 19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de la materia sometida a conocimiento, sin perjuicio de lo indicado en el presente documento.

Ahora bien, precisado lo anterior, el artículo 48 del D.S. N°3, de 1984, del Ministerio de Salud, que Aprueba el Reglamento de Autorización de Licencias Médicas por las Compin e Instituciones de Salud Previsional, establece:

*“Las Compin y las ISAPRE, deberán fiscalizar el ejercicio legítimo del derecho a licencia médica”.*

A su turno, el inciso 1° del artículo 50 del mismo cuerpo reglamentario, dispone:

*“Toda vez que se constate una infracción a normas legales y reglamentarias que rijan el uso, otorgamiento o autorización de licencias médicas, o cualquiera otra infracción a las normas del presente reglamento, la Compin o la ISAPRE, deberán dar cuenta al empleador, para que éste haga efectiva la responsabilidad administrativa que pudiere encontrarse comprometida o para que adopte las medidas laborales que fueren procedentes, según se trate de trabajadores del sector público o privado. Además, si así correspondiere, deberán remitirse los antecedentes a la Contraloría General de la República, a la Superintendencia de Seguridad Social, a la Dirección del Trabajo o a otros organismos de control competentes, para que adopten las medidas que las irregularidades observadas justifiquen”.*

Por su parte, el artículo 51, del cuerpo reglamentario citado, prevé:

*“El empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, el empleador deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente, deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la Compin para atender al restablecimiento de su salud”.*

*“El empleador podrá disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo. Sin perjuicio de lo expuesto, todos los empleadores y/o entidades que participan en el proceso deberán poner en conocimiento del Servicio de Salud o Isapre*

*respectiva cualquier irregularidad que verifiquen o les sea denunciada, sin perjuicio de las medidas administrativas o laborales que estimen procedente adoptar".*

Por su parte, a través del ORD. N° 2442, de 04.07.2014, este Servicio ha señalado "el análisis armónico de los preceptos transcritos permite colegir, en primer término, que la Compín (Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez) y la ISAPRE son los organismos dotados de la facultad de fiscalizar el legítimo ejercicio del derecho a licencia médica.

*Asimismo, se infiere que serán también las aludidas instituciones las que, ante cualquier constatación de una infracción a normas legales y reglamentarias aplicables al uso, concesión o autorización de las licencias médicas, así como cualquiera otra infracción a las disposiciones del reglamento de que se trata, deberán dar cuenta de ello al empleador a fin de que este último haga efectiva la responsabilidad administrativa o adopte las medidas laborales allí precisadas y remita, en su caso, los antecedentes a los organismos públicos de control también señalados en la norma en comento, quienes deberán, a su vez, adoptar las medidas que las irregularidades observadas justifiquen.*

*Finalmente, se desprende que corresponde al empleador adoptar aquellas medidas tendientes a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso los trabajadores de su dependencia, así como también, el riguroso respeto del reposo médico de sus dependientes, lo cual implica prohibirles la ejecución de cualquier función durante el período de vigencia de la licencia, además de procurar el cambio de las condiciones de la prestación de servicios de aquellos, ateniéndose a la modalidad que hubiere determinado la Compín para los efectos de atender al restablecimiento de su salud".*

En estas circunstancias, analizada la situación sometida a conocimiento de este Servicio a la luz de las disposiciones reglamentarias citadas, es posible sostener que corresponde a la Compín o ISAPRE respectiva constatar las eventuales infracciones a las normas reglamentarias relativas al uso de licencia médica, como la denunciada en esta oportunidad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados, debemos concluir lo siguiente:

1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse acerca de la materia sometida a conocimiento, sin perjuicio de lo indicado en el presente documento.

2) Corresponde a la Compín o ISAPRE respectiva constatar las eventuales infracciones a las normas reglamentarias relativas al uso de licencia médica, como la denunciada en esta oportunidad.

Saluda atentamente a Ud.,

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



JFCC/EP/IAKV  
**Distribución:**  
 - Destinatario  
 - Jurídico  
 - Partes  
 - Control