

1924 **100** AÑOS 2024

Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E85851(774)2024

ORD. N°: 281

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA: Estatuto de Salud. Aviso término de contrato. Permisos con goce de remuneración. Feriado proporcional. Procedencia.

RESUMEN:

1.-En el sistema de Atención Primaria de Salud Municipal la Corporación Municipal no está obligada a dar aviso anticipado del término del contrato de trabajo de plazo fijo sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

2.-El Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no ha contemplado la procedencia del pago de la indemnización del feriado por no uso del beneficio ni el pago del feriado proporcional por término de la relación laboral.

ANTECEDENTES:

- 1) Asignación de 26.04.2024.
- 2) Pase N°390 de 08.04.2024 de la Sra. Jefa de Gabinete del Sr. Director del Trabajo.
- 3) Folio E469433/2024 de 02.04.2024 de la Contraloría General de la República.
- 4) Presentación de 03.01.2024 de doña Rominna Roa Sepúlveda.

SANTIAGO, 03 MAY 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SRA. ROMINNA ROA SEPÚLVEDA
ROW.ROA@GMAIL.COM

Mediante presentación de 03.01.2024 del antecedente 4), Ud. consulta ante la Contraloría General de la República respecto del pago de los días administrativos y de feriado proporcional sin adjuntar antecedentes. Señala que la Corporación Municipal de Pudahuel le informó verbalmente que no se le renovarían su contrato de trabajo. Agrega que se encuentra con licencia médica por un embarazo ectópico. Dicho Órgano Contralor derivó su solicitud con fecha 02.04.2024 a esta Dirección por tener competencia respecto de la entidad empleadora.

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

En primer lugar, de acuerdo a los antecedentes que ha podido recabar esta Dirección, en especial, de acuerdo a la información obtenida desde la página web de la respectiva Corporación aparece que era Ud. funcionaria regida por la Ley N°19.378.

Efectuada esta precisión cabe tener presente que los contratos de plazo fijo de este tipo de personal solo pueden tener una duración igual o inferior a un año calendario, de acuerdo a la ley, no es necesario dar aviso de la terminación, a menos que se hubiere puesto término al contrato con fecha anterior al vencimiento fijado en el contrato, en cuyo caso, por razones de certeza jurídica, sí resultaría procedente otorgarlo.

En efecto, de acuerdo a la doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N°4601/182, de 30.10.2003, en el sistema de atención primaria municipal el empleador no está obligado a dar aviso anticipado de la terminación de los servicios ni a otorgar finiquito, resultando suficiente para ello la resolución corporativa mediante la cual se pone término al contrato.

Agrega dicho pronunciamiento que *"en este contexto jurídico, resulta suficiente la resolución corporativa mediante la cual el empleador, invocando la causal legal correspondiente, decide poner término al contrato, debiendo notificar de ello al funcionario afectado para que produzca sus efectos dicha resolución, y para que el trabajador afectado pueda ejercer los derechos y acciones que le reconoce la ley frente al despido."*

Por otra parte, en relación a su consulta sobre el feriado proporcional la Ley N°19.378 no ha contemplado la procedencia del pago de la indemnización del feriado por el no uso del beneficio ni el pago del feriado proporcional por el término de la relación laboral. Así se ha pronunciado esta Dirección mediante Dictamen N°3658/218 de 19.07.1999. Este mismo criterio debe ser usado por analogía respecto de los días de permiso administrativo de que dispone el funcionario de la atención primaria de la salud para utilizar en el año respectivo.

Por último, se hace presente a Ud. que si bien una funcionaria regida por la Ley N°19.378 contratada a plazo fijo goza de fuero maternal desde el inicio del embarazo y hasta un año después de terminado el descanso post natal de suerte tal que el empleador no puede ponerle término a su contrato de trabajo a menos que cuente con la autorización previa del juez competente debiendo para ello iniciar un juicio de desafuero ante los Tribunales de Justicia sin embargo para hacer efectivo este derecho la funcionaria cuenta con un plazo de 60 días hábiles contados

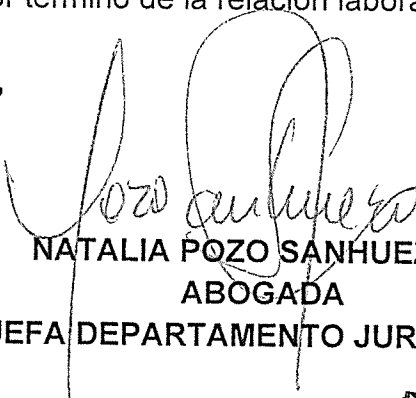
desde el despido. Así lo ha señalado esta Dirección mediante Dictamen N° 3753/143 de 16.08.2004. De esta manera y para estos efectos deberá estarse a la resolución de la respectiva Corporación con la que se puso término a su contrato de trabajo.


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

1.- En el sistema de Atención Primaria de Salud Municipal la Corporación Municipal no está obligada a dar aviso anticipado del término del contrato de trabajo de plazo fijo sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

2.- El Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no ha contemplado la procedencia del pago de la indemnización del feriado por no uso del beneficio ni el pago del feriado proporcional por término de la relación laboral.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)




GMS/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
03 MAY 2024
OFICINA DE PARTES