



[www.leonardoespinoza.cl](http://www.leonardoespinoza.cl)

# Advertencia



"Las opiniones vertidas en esta clase son de exclusiva responsabilidad de quien la emite(O SEA YO) y no representan ea nadie mas"

“ es que esto siempre se ha hecho asi.....”

**Leonardo Espinoza Acosta**

**Abogado**

# Premisas Previas

1. no puedo tener todas las respuestas
2. cada comuna administra a su pinta la salud primaria
3. si no les puedo contestar algo...yo siempre contesto los correos y llamadas
4. profe, profesor, leo, don leo, leonardo...me da lo mismo
5. Contestar llamada ningún problema
6. Tengo varios dones, pero la seriedad y la delicadeza NO
7. No todas las soluciones son legales

# Leonardo Espinoza Acosta

- Abogado.
- Dpto. Salud, Chañaral, La Ligua, El Bosque, Melipilla, Lampa, Punta Arenas, Frutillar, Puente Alto, Colbun, etc.
- Asociación funcionarios, Conchali(Profesionales), El Quisco, Colina, Linares, Maule, Providencia y Santiago(2)
- Magister Derecho Publico©
- Diplomado en Universidad y Nación
- Diplomado en Probidad y Transparencia
- Diplomado en Derecho Administrativo
- Hago clases U de Chile, U de Concepcion, Ude Los Lagos, Andrés Bello...
- Director Diplomado U Mayor..no se me el nombre...
- Relator de la Asociación Chilena de Municipalidades
- **Auto del Libro: Guía rápida consultas Jurídicas Aps**



GUÍA RÁPIDA  
DE CONSULTAS JURÍDICAS  
SOBRE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD



GUÍA RÁPIDA  
DE CONSULTAS JURÍDICAS  
SOBRE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD



AChM  
Asociación Chilena  
de Municipalidades

GUÍA RÁPIDA DE  
CONSULTAS JURÍDICAS  
SOBRE A.P.S.

GUÍA RÁPIDA  
DE CONSULTAS JURÍDICAS  
SOBRE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD







# PREMISA MAS IMPORTANTE

**EL CREER ES UN ACTO EMOCIONAL**



# Sistema jurídico APS

- Que es un sistema jurídico
- Que requisitos debe tener
- Diferencia entre el derecho público y el derecho privado
- Existe en la atención primaria un sistema jurídico
- Conclusión sobre la existencia de un sistema y orden jurídico en la aps.

# Normas Jurídicas de la Atención Primaria

Constitución Política, 18.575, 18.695, 18.883, 20.261, 20.123, 20.305, 19.296, 19.880, 19.886, 20.285, 20.584, Código Sanitario, DFL 1 del año 2006, 19754.

19.378, 20.157, 20.250, 19.813, 20.816, 20.645, 20.858, 20.919 y Reglamento n° 1.889-

19.378, 19.813, 20.645, Reglamento n° 1.889-

19.378, Reglamento n° 1.889-

Sentencias (causas roles 26.112-2022, 26.131-2022, 26.196-2022, 26.279-2022 y 26.301-2022 ): procedimiento específico para evaluar el servicio de los funcionarios públicos, debiendo la autoridad dejar plasmadas en el proceso de calificación las razones de un eventual mal desempeño que, una vez firme, determina que el funcionario deje de prestar servicios.

“Pues bien, en busca de un criterio unificador, esta Corte ha considerado establecer el plazo de cinco años, que se estima es un periodo prudente para que la Administración evalúe íntegramente no solo el desempeño del funcionario sino que, además, estudie la necesidad de seguir contando con el cargo que sirve la persona, por cuanto existe una real necesidad del servicio de contar con una persona que desempeñe las funciones específicas que motivaron la dictación del acto administrativo que determinó el inicio del vínculo con la Administración”.

“Que, como colofón, se concluye que si una persona se encuentra vinculada con la Administración a través de contratas anuales y ha tenido un periodo de desempeño por un tiempo inferior a cinco años, no le asiste el principio de confianza legítima y, en consecuencia, la Administración se encuentra facultada para no renovar el vínculo estatutario para el periodo siguiente, sin que requiera la dictación de un acto especial al efecto, dado que es el legislador quien dispone que al cumplirse el periodo de designación esta concluye por el solo ministerio de la ley, al ser inferior a cinco años su vinculación con la Administración y no estar amparado por el principio de confianza legítima. Todo lo cual no adquiere un carácter diverso por el hecho de comunicar expresamente esa determinación por razones de certeza jurídica y deferencia con el funcionario”, explica el máximo tribunal.

“En cambio, en el caso de que la persona se encuentre protegida por el principio de confianza legítima, la Administración solo puede poner término al vínculo estatutario, como se dijo, a través del sistema de calificaciones o sumario administrativo, por lo que, en este caso, carece de toda relevancia hacer un distingo entre término anticipado y no renovación del contrato



CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
DIVISIÓN JURÍDICA

REF.: N° R007317/22  
CGV

**RECONSIDERA JURISPRUDENCIA QUE CONCLUYE QUE LA DURACIÓN DEL FERIADO QUEDA DETERMINADA POR LA FECHA EN QUE, DE CONFORMIDAD CON LA RESOLUCIÓN QUE LO CONCEDE, SE INICIA EL USO DEL BENEFICIO, TODA VEZ QUE AQUELLA PUEDE SER ALTERADA CONFORME AL MAYOR NÚMERO DE AÑOS DE SERVICIOS QUE SE CUMPLAN EN EL TRANCURSO DE LA RESPECTIVA ANUALIDAD.**

SANTIAGO, 24 DE MARZO DE 2023

**I. Antecedentes**

Se ha dirigido a esta Contraloría General la señora Marta María Hernández Roa, funcionaria de la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, solicitando la reconsideración del dictamen N° 19.188, de 2010, de este origen, el cual concluyó que el número de días de feriado a que tiene derecho un funcionario -que incluye el feriado acumulado del año anterior- queda determinado por la fecha en que, de conformidad con la resolución que lo concede, se comienza a gozar del beneficio, no procediendo modificar con posterioridad su extensión, aun cuando el servidor haya llegado después a una antigüedad que le permita gozar de un mayor tiempo de descanso.

La recurrente estima que dicho criterio perjudica a quienes han acumulado días de feriado de años anteriores, debiendo distinguirse el uso de estos y aquellos que se han devengado en el pertinente año calendario, de modo que se pueda gozar del feriado acumulado antes que el funcionario cumpla el número de años necesarios para acceder a un descanso más extenso, sin que el uso de esa fracción haga perder la posibilidad de solicitar este último una vez que se tenga derecho a él.

Se tuvo a la vista lo informado a la peticionaria por la referida Subsecretaría, en la que, aplicando la jurisprudencia vigente, se rechazó su pretensión de diciembre de 2022, en orden a que se le reconocieran cinco días más de feriado progresivo pese a haber tomado vacaciones en esa anualidad.

**A LA SEÑORA**

Me gusta Comentar Compartir

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
DIVISIÓN JURÍDICA

**II. Fundamento jurídico**

Sobre el particular, el artículo 103 de la ley N° 18.834 dispone en su inciso primero que el feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los servidores con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para quienes tengan veinte o más años de servicio.

Luego, el artículo 104, inciso segundo, previene que cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, el jefe superior de la institución podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario en este caso pidiera expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponda al año siguiente.

Interpretando la anotada normativa, y para casos análogos al de la peticionaria, esta Contraloría General ha concluido mediante los dictámenes N°s. 35.649, de 1982; 28.231, de 1985; 34.723, de 2009 y 19.188, de 2010 -el cual se solicita reconsiderar-, entre

Prop

gado

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
DIVISIÓN JURÍDICA

2

**II. Fundamento jurídico**

Sobre el particular, el artículo 103 de la ley N° 18.834 dispone en su inciso primero que el feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para los funcionarios con menos de quince años de servicios, de veinte días hábiles para los servidores con quince o más años de servicios y menos de veinte, y de veinticinco días hábiles para quienes tengan veinte o más años de servicio.

Luego, el artículo 104, inciso segundo, previene que cuando las necesidades del servicio lo aconsejen, el jefe superior de la institución podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario en este caso pidiere expresamente hacer uso conjunto de su feriado con el que corresponda al año siguiente.

Interpretando la anotada normativa, y para casos análogos al de la peticionaria, esta Contraloría General ha concluido mediante los dictámenes N°s. 35.649, de 1982; 28.231, de 1985; 34.723, de 2009 y 19.188, de 2010 -el cual se solicita reconsiderar-, entre otros, que el feriado es un beneficio que corresponde a cada año calendario, y el número de días de descanso anual a que tiene derecho un funcionario -incluida la acumulación del año anterior- queda determinado por la fecha en que se inicia el uso del beneficio, según la resolución que lo concede, fijando la autoridad en ese momento su extensión, la que dependerá de los años de servicios que tenga al momento en que se comienza a gozar de él.

**III. Análisis y conclusión**

En ese contexto, esta Contraloría General ha estimado necesario efectuar un nuevo estudio sobre la materia.

Al respecto, es menester señalar que la jurisprudencia antes citada tiene su origen en lo manifestado por este Organismo de Control, a modo ejemplar, en los dictámenes N°s. 12.348, de 1963; 3.542, de 1969; 8.758, de 1972; y 3.995, de 1979; los cuales, interpretando la normativa prevista en los artículos 88 y siguientes del decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, del Ministerio de Hacienda -estatuto administrativo anterior al contenido en la ley N° 18.834-, concluyeron que el uso del feriado legal debía ser en forma continuada, quedando el número de días de descanso determinado por la fecha en que, de conformidad con la resolución que lo concede, se comenzaba a disfrutar del beneficio. Ello, considerando que ese cuerpo normativo, a dicha época, no permitía el fraccionamiento del feriado, como sí lo autorizaba para los permisos.

 Me gusta  Comentar  Compartir

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
DIVISIÓN JURÍDICA

3

Dicha jurisprudencia fue aplicada en sucesivos oficios relacionados a la materia, incluso con posterioridad a la dictación del decreto ley N° 3.650, de 1981 cuyo artículo 18 incorporó un nuevo inciso al artículo 89 del citado decreto con fuerza de ley N° 338, conforme al cual el feriado podía usarse en forma fraccionada, disposición que se mantuvo en esos nuevos términos en el artículo 104, inciso final, de la ley N° 18.834.

De lo anterior se desprende entonces que los funcionarios no se encuentran obligados a gozar del feriado en forma continua, por lo que no existe razón de texto legal para concluir que la duración de tal beneficio deba quedar determinada por la fecha en que, de conformidad con la resolución que lo concede, se inicia su uso.

Siendo así, entender actualmente que la duración del feriado queda determinada en la resolución que lo concede de acuerdo con el número de días a que el funcionario tenga derecho a esa data, implica negarle a este el derecho a gozar de la totalidad del descanso que le correspondería durante esa misma anualidad debido al mayor número de años que cumple en servicios. Lo que no se condice con el objetivo del

Prop

ado

Dicha jurisprudencia fue aplicada en sucesivos oficios relacionados a la materia, incluso con posterioridad a la dictación del decreto ley N° 3.650, de 1981 cuyo artículo 18 incorporó un nuevo inciso al artículo 89 del citado decreto con fuerza de ley N° 338, conforme al cual el feriado podía usarse en forma fraccionada, disposición que se mantuvo en esos nuevos términos en el artículo 104, inciso final, de la ley N° 18.834.

De lo anterior se desprende entonces que los funcionarios no se encuentran obligados a gozar del feriado en forma continua, por lo que no existe razón de texto legal para concluir que la duración de tal beneficio deba quedar determinada por la fecha en que, de conformidad con la resolución que lo concede, se inicia su uso.

Siendo así, entender actualmente que la duración del feriado queda determinada en la resolución que lo concede de acuerdo con el número de días a que el funcionario tenga derecho a esa data, implica negarle a este el derecho a gozar de la totalidad del descanso que le correspondería durante esa misma anualidad debido al mayor número de años que cumpla en servicios, lo que no se condice con el objetivo del incremento de que se trata, que es conceder más días de descanso atendida la mayor antigüedad en la prestación de servicios.

Por consiguiente, cabe concluir que un funcionario que haya hecho uso de todo o parte del feriado que le corresponda según los años de servicios que posee al momento de iniciar su feriado -incluido aquel que haya podido acumular del año o años anteriores-, puede completar el beneficio una vez alcanzada una antigüedad que le permita disfrutar del incremento por feriado progresivo.

Se reconsidera, en lo pertinente, los dictámenes N°s. 35.649, de 1982; 28.231, de 1985; 34.723, de 2009; y 19.188, de 2010; así como toda la jurisprudencia en contrario sobre la materia.

Con todo, es oportuno recordar que, tal como ha sido resuelto, entre otros, en los dictámenes N°s. 46.046, de 2016, y 15.076, de 2017, ambos de este origen, el nuevo criterio jurisprudencial favorece a quienes lo motivaron y a aquellas reclamaciones que, habiéndose efectuado con anterioridad a su emisión, estuvieren pendientes de resolución a la fecha del pertinente pronunciamiento que modifica la jurisprudencia.

En tal contexto y de manera extraordinaria, procederá que la Subsecretaría de Pesca y Acuicultura, luego de corroborar los antecedentes del caso, reconozca el incremento que a la

 Me gusta  Comentar  Compartir

CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA  
DIVISIÓN JURÍDICA

4

peticionaria le haya correspondido durante el año 2022, sumando esos días adicionales al feriado de 2023.

Saluda atentamente a Ud.

JORGE BERMÚDEZ SOTO  
Contralor General de la República

DISTRIBUCIÓN:  
- Subsecretaría de Pesca y Acuicultura.  
- Secretaría General.  
- Departamento de Previsión Social y Personal.  
- Contralorías Regionales.  
- Unidad de Protección de Derechos Funcionarios.

Prop

gado



# N° 52.867/2007 061729N09

Sostener que para acceder al aguinaldo y bono en estudios, se requiere haber laborado la totalidad de ese mes y, en consecuencia, tener derecho a las remuneraciones íntegras por esa mensualidad, implica agregar un requerimiento que no contemplan las normas que establecen esos beneficios.

Precisado lo anterior, cabe anotar que de las normas reseñadas se desprende que para la percepción de los estipendios ya mencionados, se requiere que los trabajadores se desempeñen en las entidades y calidades que esas disposiciones señalan, a la data de publicación de la ley, esto es, al 4 de diciembre de 2008, disponiéndose, además, que para la determinación del monto de los mismos, deben considerarse las remuneraciones percibidas en el mes de noviembre de esa misma anualidad, lo que necesariamente conlleva a concluir que aquellos servidores deben haber laborado al menos un día en tal mensualidad, siendo el monto de la remuneración, líquida o bruta, según corresponda, percibida por el número de días trabajados, el elemento que determinará la cuantía de los beneficios que se reclaman.

# Dictamen N° E173171 Fecha: 10-I-2022

## **A quien puedo seguir contratando a honorarios para el 2023 y siguientes...**

- a) Asesores externos que desarrollan sus labores mayoritariamente fuera de las dependencias institucionales, como aquellos que se contratan para la prestación de servicios jurídicos a cargo de la representación en un juicio o instancia similar, o expertos que se contratan para la elaboración de informes o estudios en materias específicas en que la experticia requerida no esté presente en los funcionarios del servicio.
- b) Las personas que, cada cierto tiempo, deben incorporarse a tareas acotadas en su duración, como la integración de alguna instancia colegiada -como sucede con los comités evaluadores de postulaciones a concursos de fondos-; encuestadores en procesos censales; expositores en seminarios o eventos similares; profesores visitantes en universidades o centros de formación técnica del Estado u otros casos análogos debidamente justificados. En estas hipótesis, se trata más bien de colaboradores independientes que prestan servicios de apoyo a la función pública con ocasión de una situación acotada en el tiempo, para que esta pueda desempeñarse de una manera adecuada, es decir, personas no sujetas a un vínculo jerárquico de la misma intensidad y frecuencia que el de los funcionarios, lo que justifica su contratación a honorarios.

## A quienes no debo pasar a dotacion.

1. Prestaciones de servicios en programas comunitarios, que comprenden la contratación de personas naturales sobre la base de honorarios para la prestación de servicios ocasionales o transitorios, ajenos a la gestión administrativa interna de las respectivas municipalidades, que estén directamente asociados al desarrollo de programas en beneficio de la comunidad, en materias de carácter social, cultural, deportivo, de rehabilitación o para enfrentar situaciones de emergencia, con cargo al subtítulo 21, ítem 04, asignación 004, del decreto N°854, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Determina Clasificaciones Presupuestarias.
2. Contratos a honorarios suscritos con funcionarios del mismo servicio u otro, para el cumplimiento de funciones propias del organismo de que se trate, cuando exista habilitación legal para dichas contrataciones. Así sucede, por ejemplo, con el Servicio Médico Legal, que ha sido autorizado en esos términos por las distintas leyes de presupuestos desde el año 2009.
3. Contratos a honorarios convenidos con el personal del área de la salud, a fin de cubrir la recarga de las tareas provocada por la pandemia de COVID-19.
4. Honorarios que se hayan contratado con cargo a los fondos previstos en la ley N° 21.288, que Crea el Fondo de Emergencia Transitorio COVID-19. 21.288, que Crea el Fondo de Emergencia Transitorio COVID-19.

# Ámbito temporal de aplicación del nuevo criterio



2023-2026

## Traspasos a la contrata de servidores a honorarios con más de dos años en esta última condición

De este modo, para el 1 de enero de 2023 la autoridad administrativa deberá proceder a la designación a contrata de todos los servidores a honorarios que cuenten con confianza legítima, esto es, que durante su vinculación contractual hayan desempeñado, sin solución de continuidad, labores distintas de aquellas contempladas en el apartado II.2, con renovaciones que alcancen más de dos años al 31 de diciembre de 2022. En este punto, cabe precisar que la confianza legítima a que se refiere el párrafo anterior, solo se reconoce para los efectos del traspaso a la contrata y no como una protección frente a los términos anticipados o no renovaciones de los contratos a honorarios.

En consecuencia, a más tardar al 31 de diciembre de 2022, si la autoridad estima que las labores de esos servidores a honorarios no son necesarias para la Administración, deberá dictar un acto administrativo exento explicando los motivos de la no designación a contrata, con el mismo estándar exigido para la fundamentación de la no renovación de los funcionarios a contrata que poseen confianza legítima. Respecto de los contratados a honorarios que al 31 de diciembre de 2022 no cuentan con confianza legítima, la autoridad podrá resolver no continuar requiriendo de sus servicios, sin las exigencias y formalidades expuestas respecto de quienes sí gozan de esa confianza.

# Como hacerlo....

## Cumplimiento de requisitos generales de ingreso a la plaza fijo

- 2.1. Los contratados a honorarios que no posean confianza legítima podrán ser designados a contrata si cumplen con los requisitos especiales del cargo a los que se asimilen, según lo previsto en las plantas respectivas y en el artículo 8° del Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, según corresponda.
- 2.2. Las personas contratadas a honorarios que deban ser traspasadas por contar con confianza legítima y que no cumplen con esos requisitos especiales del cargo, pero llevan más de dos años desempeñando funciones propias de los funcionarios públicos, igualmente deberán ser designados a contrata en las condiciones que se indican más adelante.



## **Determinación de la planta a que corresponde que sean asimilados los contratados a honorarios, y resguardo del valor líquido de los honorarios.**

Para determinar el estamento en el que corresponderá que sea designado el servidor, se debe considerar la función efectiva que desarrollaba y su nivel de estudios, asimilándolo, dentro de ese estamento, al grado cuya remuneración líquida se acerque lo más posible a los honorarios líquidos.

Cabe manifestar que los servidores a honorarios que cambien a la calidad jurídica de contrata, de acuerdo con lo señalado en estas instrucciones, no podrán ver reducido el valor líquido de sus honorarios, esto es, la suma que efectivamente percibían una vez aplicada la retención del pago provisional mensual.

Cualquier diferencia de ingresos deberá enterarse con una suma complementaria adicional, que se absorberá por los futuros enterarse con una suma complementaria adicional, que se absorberá por los futuros mejoramientos de remuneraciones que correspondan al funcionario debido a un aumento de grado o a cualquier otra causa, excepto los derivados de reajustes generales que se otorguen a los trabajadores del sector público.

A dicha suma se le aplicará el reajuste general antes indicado.

Para efectuar la comparación del honorario con el grado al que deberá ser asimilada la persona, se deberán incluir todas las asignaciones que le corresponderá percibir en dicho grado (como la asignación profesional, de zona, etcétera), incluyendo el componente base e institucional de los incentivos ligados al desempeño que se paguen al momento de su designación y que deberá mensualizarse. En definitiva, deberá considerarse la remuneración completa que esa persona percibirá al momento de su designación

# DICTAMEN N°Nº E261743 / 2022

CAMBIO JURISPRUDENCIAL ORIGINADO EN EL DICTAMEN N°E173171, DE 2022, SE APLICA A LAS CONTRATACIONES A HONORARIOS PARA DESEMPEÑAR FUNCIONES EN LOS PROGRAMAS DE REFORZAMIENTO DE LA ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL.

El artículo 49 de la ley N° 19.378, cada entidad administradora de salud municipal recibirá mensualmente, del Ministerio de Salud, a través de los Servicios de Salud y por intermedio de las municipalidades correspondientes, un aporte estatal - denominado “per cápita basal”-, el cual se determinará según los criterios que indica.

En el caso que impliquen un mayor gasto, su financiamiento será incorporado a los aportes mencionados en el artículo 49, fondos con cargo a los cuales se financian los programas de reforzamiento de la atención primaria de salud (PRAPS) (aplica criterio del dictamen N° E63585, de 2020). A su vez, en cuanto al aporte per cápita basal, la normativa aplicable no exige la celebración de un convenio al efecto.

Por el contrario, respecto de los programas de reforzamiento, la glosa 02 del Programa de Atención Primaria de FONASA, contenido en la Partida 16-02-02 de la ley N° 21.395, de presupuestos del sector público para el año 2022, establece que los recursos “se asignarán, sobre la base de los convenios suscritos por los Servicios de Salud con las respectivas entidades administradoras de salud municipal”.

En este contexto, los dictámenes N°s. 23.216 y 45.314, ambos de 2013, entre otros, resolvieron que las actividades relativas a la realización de los citados programas pueden llevarse a cabo con personal contratado a honorarios, con cargo al subtítulo 21 del clasificador presupuestario.

Ello constituye una diferencia fundamental con las prestaciones de servicios en programas comunitarios, las que fueron excluidas de la aplicación del nuevo criterio en la letra a) del mencionado apartado II.3, debido a que son ajenas a la gestión administrativa interna de las respectivas municipalidades, esto es, no importan el desempeño de tareas que permanentemente deben cumplir los municipios a través de sus funcionarios, por lo que no son asimilables.

En consecuencia, dado que las contrataciones a honorarios en los programas de reforzamiento de la atención primaria comprenden el desarrollo de funciones permanentes de los municipios, cabe concluir que les resulta aplicable el cambio jurisprudencial originado en el dictamen N° E173171, de 2022, razón por la cual se desestiman los requerimientos de la especie.

De este modo, ha de reiterarse que quienes se encuentran actualmente contratados a honorarios para la ejecución de las actividades por las cuales se consulta, no podrán volver a ser contratados a honorarios para esas mismas labores para el año 2023.

Reconsidera, en lo pertinente, los dictámenes N°s. 23.216, 45.314 y 71.429, todos de 2013, y 71.661, de 2014.

# Plazo Fijo - programas

**N° 71.661 de 2014** :la Subsecretaría de Redes Asistenciales manifestó, que no existiría un impedimento jurídico para contratar a quienes se desempeñan en los mencionados programas de salud, bajo la modalidad de plazo fijo o indefinido, toda vez que dichas personas cumplen funciones en los establecimientos respectivos, ejecutando “en forma personal y exclusiva acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud”

la Asociación Chilena de Municipalidades, informo que no existiría la obligación de contratar a honorarios, sino que sería una mera facultad, no habiendo inconvenientes en realizar designaciones a plazo fijo o indefinido,

Es posible concluir que los municipios, al efectuar la estimación del número de horas requeridas para ejecutar las prestaciones de atención primaria de salud, pueden considerar la contratación a plazo fijo o indefinido del personal necesario para la realización de aquellos programas a que alude el anotado artículo 56 de la ley N° 19.378, en tanto estos se mantengan en el tiempo.

Servidores contratados a plazo fijo y a honorarios que ingresaron a una dotación de salud con contrato indefinido por concurso interno efectuado en virtud del artículo 2° de la ley N° 20.858, lo harán en el nivel de la categoría que les corresponda conforme a su experiencia y capacitación acreditada. Desempeño a honorarios debe ser considerado para computar el año de servicio exigido para tener derecho a feriado.

N° 13.772 Fecha: 20-IV-2017



# CORTE APELACIONES TEMUCO 7256-2021

Octavo: NO CUENTAN CON ALGUN SUSTENTO EMPIRICO, FACTICO U OBEJTIVO, DEBIDAMENTE COMPROBADO, CARECIENDO POR ELLO DE TALES AFIRMACIONES DE TODO VALOR y sin constituir en si, un justo y objetivo argumento para ejercer la discrecionalidad administrativa.

Noveno: o bien por otro funcionario que en virtud de las circunstancias de facto, eventualmente no cumpla con ciertos requisitos, pero dada la situaciOn de necesidad ó de llenar una vacante para cierto cargo, pueda ser igualmente servida en este ltimo caso, lo que depender particularmente de la cantidad e ú á idoneidad de los postulantes a llenar el cargo.

Finalmente puede tambiEn estarse en presencia de actos administrativos que efectivamente contengan un vicio de ilegalidad en cuanto asigna un cargo sin respetar la debida forma del procedimiento o bien incumpliendo requisitos propios del acto administrativo, pero en dichos casos y particularmente cuando hay derechos de terceros que han obtenido en virtud de un acto de nombramiento que goza de presunciOn de legalidad, es precisamente la Administracion quEn debe ó dar inicio al procedimiento de impugnaci n de oficio o a petici n de ó ó parte, para permitir de esa manera o r incluso al interesado.

## **Dictamen nº 167902, de 23 de Diciembre de 2021**

Ahora bien, en aquellos casos de excepción calificada en que no sea posible o no haya sido posible efectuar esas adecuaciones, debido a las características propias del servicio y sus capacidades logísticas y tecnológicas, o porque se verificaron obstáculos de una magnitud tal que así lo impidieron, podrá omitirse la evaluación y repetirse la del período anterior.

Sin embargo, esa determinación de excepción no puede significar un perjuicio adicional para ningún funcionario, por cuanto se trata de una medida que no le resulta imputable y, además, deberá ser adoptada de manera objetiva, imparcial y para todo el servicio, esto es, sin considerar a un servidor o grupo de servidores en particular, estamento o unidad (aplica criterio del dictamen N° 5.869, de 2009). A modo de ejemplo, y para efectos de aplicar a una situación concreta el criterio interpretativo indicado en el párrafo anterior, no podría dar lugar a la desvinculación de un funcionario la circunstancia de haber quedado ubicado en lista 3 por segunda vez con motivo de la repetición de su evaluación anterior.

dictámenes N°s. 59.678, de 2014, y 19.054, de 2015:

Luego, respecto a la posible vulneración del principio de doble instancia reclamada por la recurrente, por cuanto su jefe directo la habría precalificado y posteriormente actuado como miembro de la junta calificadora que determinó su ubicación en lista N° 4, de eliminación, es preciso señalar, que según el criterio sostenido en los dictámenes N°s. 37.750, de 2009, y 36.906, de 2013, entre otros, **no se configura un vicio de procedimiento en la evaluación de un funcionario por el hecho que la jefatura directa sea, al mismo tiempo, integrante de la junta calificadora**, ya que, en tal calidad, ese servidor únicamente cumplió las funciones que le correspondían, acorde a disposiciones legales expresas.

En efecto, su desempeño se basa en dos calidades jurídicas distintas, ya que, en su condición de jefe directo, solo elabora la precalificación, y como integrante de la junta calificadora concurre con su voto para que sea esta la que en definitiva adopte una determinación, por lo que cabe desestimar la alegación en análisis

ORD. : 1670/: Mediante presentación del antecedente, solicitan Uds., en representación de la Asociación de Funcionarios de la Salud Primaria de Providencia, un pronunciamiento referido al plazo para presentar licencias médicas de que dispone el personal regido por la ley N°19.378 que presta servicios en la Corporación Municipal de Providencia toda vez que el artículo 11 del reglamento de licencias médicas establece una diferencia otorgando dos días hábiles a los trabajadores del sector privado y tres días hábiles respecto de los funcionarios del sector público.

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

A su vez, la Contraloría General de la República mediante dictámenes N°47.642, de 2013 y 77.672, de 2015, entre otros, ha precisado que tales corporaciones no son órganos integrantes de la Administración del Estado, que se trata de personas jurídicas de derecho privado y que sus empleados no tienen la calidad de servidores municipales.

De esta manera, los funcionarios que prestan servicios en las citadas corporaciones, cuyo es el caso en consulta, son servidores particulares, atendida la naturaleza jurídica de derecho privado que ellas revisten, y por consiguiente, se rigen por normas propias del sector privado aun cuando la función que realicen sea de servicio público.

Por consiguiente, en mérito de las consideraciones antes expuestas, normas legales y doctrina administrativa citadas, cumpla con informar a Uds. que los trabajadores regidos por la ley N°19.378 que se desempeñan en una corporación municipal de derecho privado detentan la calidad de trabajadores del sector privado, y deben atenerse al plazo de presentación de las licencias médicas que para este sector determina la ley.

N° 21.164 Fecha: 12-VIII-2019: la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades dictaminadoras respecto de las normas laborales aplicables al sector privado, emitió su oficio ordinario N° 2.495/067, de 7 de junio de 2017, el que reconsideró la jurisprudencia de esa entidad en lo referido a la regulación del derecho de alimentación y sus beneficios accesorios para dicho sector, pronunciamiento que no resulta aplicable a los funcionarios públicos.

En efecto, de acuerdo con lo preceptuado en los artículos 98 y 99 de la Constitución Política y 1°, 5°, 6°, 9°, incisos quinto y sexto, y 19 de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, le compete a esta última interpretar la normativa estatutaria de los funcionarios de la Administración del Estado a través de la emisión de dictámenes que fijan el sentido y alcance de una norma jurídica, y cuyo cumplimiento es obligatorio para la respectiva autoridad y las personas que se acojan a ellos, constituyendo a su vez la jurisprudencia administrativa que deben observar los órganos sometidos a su fiscalización

¿Quieres establecer Microsoft Edge como tu explorador predeterminado?

Establecer como predeterminado

De esta manera, para que resulte procedente el reconocimiento de la experiencia del personal de que se trata, los servicios, por una parte, deben haber sido prestados en el área de la salud, y por otra, en establecimientos que puedan ser calificados propiamente como de salud ya sean públicos, municipales o de corporaciones municipales.

Ahora bien, en la especie del certificado acompañado aparece que el Sr. Cáceres prestó servicios para el Hospital Clínico de la Pontificia Universidad Católica de Chile y Centro Áncora desde el 01.04.2017 hasta el 17.04.2022, señalando dicho documento que ejerció funciones como químico farmacéutico para el Cesfam Juan Pablo II.

Por consiguiente, de acuerdo con el documento aportado, la normativa y doctrina ya señaladas, dichas labores cumplen con el requisito exigido por la ley de haber sido desempeñadas específicamente en un establecimiento de salud ya sea público, municipal o una corporación municipal.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, documento acompañado, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que los servicios prestados como químico farmacéutico para el Cesfam Juan Pablo II resulten útiles para los efectos del reconocimiento del factor experiencia de don Patricio Antonio Cáceres Díaz.

Saluda atentamente a Ud.,



  
NATALIA POZO SANHUEZA  
ABOGADA



JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)  
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

LBP/MSGC/msgc



La Contraloría Regional de la Araucanía ha remitido a este Nivel Central la presentación de la Municipalidad de Loncoche, por la que solicita un pronunciamiento que determine si los años en que el señor Cristian Turra Pino trabajó en el Establecimiento de Larga Estadía para Adultos Mayores - **ELEAM** el Copihue- pueden ser reconocidos como experiencia para los efectos de la carrera funcionaria, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 38 de la ley N° 19.378.

Asimismo, solicita se revise la situación del funcionario Víctor Vejar Cabrera, en relación a si se le consideró el total del puntaje de capacitación y experiencia acreditado al momento del ingreso a la carrera funcionaria del Departamento de Salud Municipal Loncoche.

Conforme a lo expuesto, el establecimiento de larga estadía **ELEAM** el Copihue, administrado por la entidad edilicia, reúne las características necesarias para ser considerado como un establecimiento público en el que se otorgan prestaciones del sector salud, para los efectos de la ley N° 19.378.

Por consiguiente, procede que los años que el señor Turra Pino se desempeñó en el aludido establecimiento se le consideren como experiencia.

En relación con la segunda consulta, acerca del puntaje que corresponde considerarle al señor Víctor Vejar Cabrera, cabe indicar que en su caso es aplicable el criterio contenido en el dictamen N° 42.208, de 2017, donde se precisó que el nivel en que deben ubicarse dentro de la respectiva categoría quienes ingresen a la carrera funcionaria mediante un procedimiento concursal -como es el caso-, será el que resulte del análisis de los antecedentes curriculares presentados con ocasión del concurso de que se trate.

Por consiguiente, atendido lo expuesto, procede que la Municipalidad de Loncoche ubique al referido servidor en el nivel que le corresponde dentro de su categoría funcionaria, de acuerdo con los antecedentes que acreditó a la fecha de su incorporación, debiendo pagarle, las diferencias de remuneraciones correspondientes, para lo cual debe tener en consideración el plazo de prescripción de seis meses en el caso de las asignaciones y de dos años en el caso del sueldo base, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 98 y 157 de la ley N° 18.883, aplicables supletoriamente según lo preceptuado en el artículo 4°, inciso primero, de la anotada ley N° 19.378 (aplica criterio contenido en el dictamen N° 25.327, de 2013).

N° 53.748 Fecha: 27-XI-2003: Don J.C., auxiliar paramédico del Hospital Militar, se ha dirigido a esta Contraloría General exponiendo la situación que le afecta, relacionada con la posibilidad de trabajar, además, en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia de la Municipalidad de Quilicura.

Fundamenta su presentación en el hecho de que, tras ser aceptado para laborar en dicho servicio de urgencia edilicio, con una jornada de 28 horas semanales, en el Hospital Militar se le señaló que aquello no sería posible, pues se le produciría una incompatibilidad de horarios entre ambas funciones. Ante ello, expone diversos planteamientos que, a su juicio, permitirían sostener que, de acuerdo con los turnos y horarios que actualmente cumple en el Hospital, dispone físicamente del tiempo suficiente para desempeñar de modo satisfactorio ambos empleos.

Ello, a fin de salvaguardar la condición física y mental del trabajador, la que podría resultar deteriorada producto del agotamiento natural derivado de la exigencia que involucra la realización de tales desempeños simultáneos y que, a su vez, podría afectar la debida atención y cuidado de los pacientes a su cargo, sin perjuicio de que además debe tenerse en cuenta la necesidad biológica de descanso del funcionario, en términos que ello se pueda satisfacer sin entorpecimiento o perjuicio a la buena marcha de las unidades en que preste sus servicios.

En estas condiciones, con el mérito de las consideraciones expuestas, es dable concluir que a don J.C. no le afectaría incompatibilidad legal alguna y, por ende, **podría servir los dos empleos de que se trata, en la medida que las jornadas inherentes a ellos no coincidan total o parcialmente**, y se den las demás condiciones que permitan que ambos desempeños sean física y materialmente posibles de desarrollar en adecuada forma.

Nº E232934 Fecha: 08-VII- 2022: Sobre el particular, es menester señalar que el artículo [42](#), inciso [primero](#), de la [ley N° 19.378](#), Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone que “Para los efectos de 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”. A su turno, los artículos 39, 40 y 45 del decreto N° 1.889, de 1995, del Ministerio de Salud -[Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal Regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal](#)-, prevén que los cursos y estadías de perfeccionamiento que dan puntaje para efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, son los que integran un plan de formación de recursos humanos reconocido por el Ministerio de Salud, en la medida que tal actividad esté incluida en el programa de capacitación municipal; que el servidor que la ejecuta cumpla con la asistencia mínima requerida; y, que haya aprobado la evaluación final.

En conformidad con el citado artículo 40, el programa de capacitación municipal debe ser formulado anualmente por la entidad edilicia. Luego, el artículo 46 del referido reglamento exige que los funcionarios deberán presentar la documentación que certifique la duración en horas pedagógicas, la asistencia y la evaluación de la actividad de capacitación realizada durante el año, hasta el 31 de agosto de cada año.

Ahora bien, de la preceptiva reseñada es posible advertir que en ella se alude a la capacitación realizada durante el año, de lo que se desprende que el momento en que deben reunirse las exigencias que el legislador estableció en el citado artículo 46, queda determinado por el año en que la actividad de perfeccionamiento se cursó.

Siendo ello así, y en relación con la consulta formulada, cabe manifestar que el programa de capacitación municipal que debe tenerse a la vista para que la actividad sea reconocida a efectos de la carrera funcionaria, es el vigente a la época en que aquella se realizó.

## ORD. N° 4810/223

1) La Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia está obligada a pagar la asignación de perfeccionamiento de postgrado que prevé el inciso final del [artículo 42](#) de la [ley 19.378](#), a funcionaria que acreditó el título o diploma de Licenciatura en Kinesiología otorgado por la Universidad Católica del Maule.

2) La misma Corporación está impedida de condicionar el pago de la misma asignación de perfeccionamiento de postgrado a la exigencia de completar alguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, puesto que esta última circunstancia solamente constituye el referente necesario para determinar el monto porcentual de esa asignación.

3) El pago de la asignación de perfeccionamiento de postgrado es sin perjuicio del derecho de la misma funcionaria de solicitar el reconocimiento del referido curso de postgrado como actividad de capacitación para los efectos de la carrera funcionaria. Se reconsidera el dictamen N° 1714/110, de 15.04.98 y cualesquiera otra doctrina contraria o incompatible con la expuesta en esta parte del presente informe.

dictámenes Nos 30.269, de 2019, y E37915, de 2020, ambos de este origen, no existe impedimento alguno para que los funcionarios que se encuentren sometidos a suspensión preventiva puedan gozar de su feriado legal.

En lo que concierne a la alegación relativa a no haberse considerado las atenuantes que concurrirían en su favor, cuales son, la buena fe con que obró; la negligencia del municipio en materia de recuperación de subsidios por licencias médicas; y el reintegro de las sumas mal percibidas; es necesario indicar que según lo señalado en el artículo [63](#), letras [c\)](#) y [d\)](#), de la [ley N° 18.695](#), al alcalde le corresponde velar por la observancia del principio de probidad administrativa y disponer las sanciones al personal de su dependencia, lo que permite colegir que el legislador ha radicado en aquel, en su calidad de máxima autoridad de la entidad edilicia y titular de la potestad disciplinaria, las más amplias facultades para ponderar las circunstancias que ameriten determinar las medidas pertinentes conforme a lo advertido en el mérito del sumario, por lo que no procede que esta Contraloría General emita un pronunciamiento sobre tal decisión (aplica dictamen N° 33.162, de 2014).

En este contexto, cabe concluir que el derecho al cobro de la asignación en comento, solo será exigible una vez que los respectivos procesos calificatorios estén afinados y, en consecuencia, el plazo de prescripción a que se refiere el artículo 98 de la citada ley N° 18.883, recién comenzará a regir desde esa data (aplica criterio contenido en el dictamen N° 71.479, de 2013).



N° 45.246 Fecha: 20-VI-2014

Ahora bien, en lo vinculado con la asignación de responsabilidad directiva que habría percibido el denunciado con ocasión de su desempeño en el anotado consultorio de salud -la que constituía parte de la remuneración de dicho funcionario, en virtud de lo dispuesto en el [artículo 27](#) de la [ley N° 19.378](#), Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal- durante el período en que ejerció paralelamente el cargo de concejal, cumple manifestar que la jurisprudencia de este Organismo de Control contenida, entre otros, en el dictamen N° 52.422, de 2013, ha sostenido que no procede la devolución de los emolumentos percibidos como consecuencia del ejercicio de un cargo respecto del cual ha operado la mencionada incompatibilidad, **en la medida que se hayan prestado efectivamente las labores correspondientes al mismo, toda vez que, en caso contrario existiría un enriquecimiento sin causa a favor del municipio.**

2) En lo que respecta a la segunda consulta, en dictamen N° 1210/53, de 28.03.2001, la Dirección del Trabajo ha resuelto que

"Los funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho a los permisos que contempla el [artículo 17](#) de la [ley 19.378](#)".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el [artículo 17](#) de la [ley 19.378](#), el derecho de los funcionarios a solicitar los permisos con goce de remuneraciones, por motivos particulares, está condicionado a la necesidad del funcionario y a la forma y oportunidad de su ejercicio, y en ningún caso al tipo de jornada de trabajo que tenga el funcionario.

De ello se deriva que no es posible aceptar como un motivo o pretexto para denegar la autorización del permiso, que la jornada esté distribuida en turnos, que la jornada sea nocturna o que la jornada se haya distribuido en días domingo y festivos, puesto que para la ley del ramo tales circunstancias no constituyen impedimento para hacer uso del beneficio, de lo contrario ello constituiría un propósito discriminatorio que, además, de impedir arbitrariamente el ejercicio del beneficio, agravaría la exigente jornada de esos funcionarios, por lo que no existe impedimento para que estos dependientes hagan uso de los denominados permisos administrativos, en días domingo y festivos que comprendan su jornada de trabajo. Por lo anterior, los mismos funcionarios que se desempeñan en los Servicios de Urgencia de Atención Primaria de Salud Municipal (SAPU), tienen derecho para hacer uso de los permisos que contempla el [artículo 17](#) de la [ley 19.378](#), en los días domingo y festivos que formen parte de su jornada de trabajo.

dictamen N° 22.374, de 2004, entre otros, que corresponde a los jefes superiores de los servicios determinar la hora de inicio y término de la jornada laboral y el mecanismo de control que tenga por objeto asegurar el cumplimiento de la asistencia al trabajo, así como su permanencia en él.

Por su parte, la letra b) del artículo 85 de la citada ley N° 18.883, dispone que el desempeño de los cargos a que se refiere será compatible con el ejercicio de funciones a honorarios, siempre que se efectúen fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Lo anterior, acorde con el criterio contenido en los dictámenes Nos 13.694, de 1991, y 14.064, de 2013, entre otros, de este origen, con el objeto de que no se produzca una imposibilidad física.

De las disposiciones transcritas se desprende que no existe inconveniente para que una persona que se desempeña en una determinada municipalidad ya sea de planta o a contrata, pueda ser contratada a honorarios por el mismo municipio - salvo la persona que ejerza el cargo de administrador municipal, de conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 30 de la ley N° 18.695-, siempre y cuando la prestación de servicios en esta última modalidad se realice fuera de su jornada de trabajo.

**N° 43.875 Fecha: 12-VII-2011** Se ha dirigido a esta Contraloría General el Alcalde de la Municipalidad de Maipú, solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia de autorizar la utilización de un vehículo de esa entidad edilicia para el traslado diario del Administrador Municipal, desde y hacia su hogar, entendiéndose al efecto que el tiempo de desplazamiento en ese medio debe considerarse como parte de la respectiva jornada laboral, ya que dicho funcionario iría trabajando en el trayecto.

Es así como, de no concurrir las condiciones que indica la jurisprudencia citada -salvo autorización legal expresa en sentido contrario-, el uso de vehículos municipales para cubrir el referido trayecto importará una transgresión a los preceptos contenidos en el citado decreto ley N° 799, de 1974, en atención a que con ello no se cumplen funciones inherentes a la entidad edilicia.

Siendo ello así, no resulta procedente que se permita el uso de un vehículo municipal de manera permanente -como se consulta en la especie- para el desplazamiento diario de un funcionario entre su domicilio particular y su lugar de desempeño, es decir, antes y después de la respectiva jornada laboral, considerando que a ésta -según lo precisado, entre otros, en el dictamen N° 49.841, de 2005- no resulta posible imputar el tiempo que se utiliza en ese traslado y, por ende, entender que el mismo se destina al cumplimiento de funciones institucionales.

**N° 58.526 Fecha: 11-XII-2008: Existencia de dos registros de asistencias:** el registro de sus firmas en un libro de asistencia(para médicos) y reloj control(resto del personal).

los diversos sistemas de control horario pueden no reflejar del mismo modo y con la misma precisión la cuantía de atrasos de los trabajadores, según así se ha expresado, entre otros, en los dictámenes N°s. 18.383 y 29.410, todos de 2000 y 39.155 de 2001, de esta Contraloría General, será menester que el servicio de que se trate implemente el mecanismo que considere más idóneo o adecuado en la materia.

**dictamen nº 28804:** hospital puede tener dos tipos de control de asistencia: reloj control y hojas de asistencia. ello, porque los jefes de servicios están facultados para establecer los sistemas que estimen mas convenientes. si los empleados no marcan sus tarjetas de reloj control, quedando sin registrar días u horas de entrada o salida, la jefatura tiene que hacer las anotaciones correspondientes.

**N° 32.430 Fecha: 11-VII-2008:** la Asociación de Funcionarios de la Salud del Consultorio de Algarrobo ante la Contraloría Regional de Valparaíso, relativas a diversas situaciones irregulares que se habrían producido en ese establecimiento asistencial. Finalmente, el inciso primero, del artículo 33, prevé que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

N° 4.491 Fecha: 07-II-2017 Ahora bien, cabe hacer presente que lo concluido precedentemente no obsta a que, en virtud de lo autorizado por el artículo 57 de la ley N° 19.378 -Estatuto de la Atención Primaria de Salud Municipal-, los municipios que tengan a su cargo establecimientos de atención primaria de salud celebren convenios entre sí, con la finalidad de administrar conjuntamente la farmacia respectiva. En tal caso, esta última podrá expender medicamentos a las personas con domicilio en cualquiera de las comunas que correspondan a la circunscripción territorial de las entidades edilicias que suscriban el pertinente convenio. En consecuencia, la farmacia que administre el Centro de Salud Familiar de la localidad de Malalhue sólo podrá expedir medicamentos a vecinos de otras comunas, en la medida que se suscriba un convenio que cumpla con los requisitos específicos que fija el artículo 57 de la ley N° 19.378. Transcríbese a la Subsecretaría de Salud Pública, a la Asociación de Municipalidades de Chile y a la Asociación Chilena de Municipalidades.

ORD. Nº 2417/135

MATE.:

Estatuto de Salud. Contrato de Trabajo. Más de una Corporación Municipal. Compatibilidad

RDIC.:

- 1) Deben considerarse incompatibles entre sí, los empleos desempeñados simultáneamente por un funcionario de la salud primaria en dos corporaciones municipales, con jornadas ordinarias que, en conjunto, exceden las 44 horas semanales.
- 2) El mismo funcionario, producto de esa incompatibilidad, cesará en el cargo anterior al empleo que origina la incompatibilidad.
- 3) La misma incompatibilidad puede ser constitutiva de la causal de terminación de los servicios, contemplada por el artículo [48](#), letra [b\)](#), de la [ley 19.378](#).

Dictamen 12538 del año 1996:

horas extraordinarias laboradas por personal afecto a ley 19378 deben compensarse conforme ley 18883 art/65 y art/66, vale decir, con descanso complementario o recargo correspondiente sobre la hora ordinaria de trabajo, teniendo como base de calculo, cuando se trata del pago, los conceptos de remuneraciones contemplados en art/23 It/a y It/b del mencionado estatuto de atencion primaria de salud. ello, porque acorde art/4 inc/1 de este ultimo texto legal las materias no reguladas en el se rigen supletoriamente por ley 18883 y el calculo de las horas extraordinarias de los funcionarios sujetos a ley 19378 no esta previsto en dicho ordenamiento, ya que su art/15 solo establece cuando procede otorgar ese tipo de horas, quienes no tendrán derecho a ellas y las remuneraciones a considerar ese tipo de horas, quienes no tendran derecho a ellas y las remuneraciones a considerar para su calculo. personal afecto al estatuto de atencion primaria de salud que cumple jornada parcial de trabajo no puede realizar horas extraordinarias, salvo que en la respectiva categoria el establecimiento no cuente con funcionarios de jornada ordinaria (44 horas semanales) o de contar con ellos, no esten en condiciones de laborar fuera del horario fijado, caso en el cual el pago de las horas extraordinarias ha de efectuarse del mismo modo que a los servidores con jornada de 44 horas



- 1) El sentido y alcance de las expresiones "actividad de capacitación realizada durante el año" y "hasta el 31 de agosto de cada año", es aquel señalado en el presente informe.
- 1) La presentación de la documentación con posterioridad al 31 de agosto de cada año para acreditar las actividades de capacitación, no impide el reconocimiento de los 35 puntos asignados a esas actividades, para los efectos de la carrera funcionaria, si el funcionario acreditó el cumplimiento de los requisitos copulativos establecidos por el artículo 45 del Reglamento de la Ley 19.378.
- 2) En salud municipal el excedente de puntaje por sobre el tope anual de 150 puntos para el reconocimiento de la capacitación, debe computarse para el año calendario siguiente. 4) En el mismo sistema, el reconocimiento de puntaje por concepto de capacitación para acceder al nivel correspondiente, opera desde la fecha en que el funcionario completa el puntaje asignado a dicho nivel, según lo dispone el artículo 28 del Reglamento. 5) La evaluación de los antecedentes curriculares de los funcionarios recién incorporados a la salud municipal a través de concurso público o por contrato a plazo fijo, debe realizarse de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 27 y 49 del Reglamento de la ley N° 19.378, no siendo aplicable en su caso el artículo 46 del mismo cuerpo reglamentario.

ORD. N° 5310/357

N° 60.716 Fecha: 26-IX-2011 Se ha dirigido a esta Contraloría General la señora María Eugenia Vélez Contreras, funcionaria de la Dirección de Vialidad de la Región de Valparaíso, del Ministerio de Obras Públicas, para solicitar la cancelación de la póliza por conducción de vehículos fiscales. Manifiesta la interesada que, desde el mes de diciembre de 2010, se le descuenta de sus remuneraciones la suma que indica por concepto de póliza de fianza, en circunstancias que, según afirma, nunca se habría encontrado en la hipótesis prevista en el decreto ley N° 799, de 1974, para su constitución. Requerido su informe, la Dirección Nacional de Vialidad ha manifestado, en síntesis, que en una auditoría interna realizada en materia de fianzas, se detectó la existencia de una garantía vigente a nombre de la peticionaria. Sobre el particular, cabe anotar que el artículo 68 de la ley N° 10.336, establece que todo funcionario que tenga a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o bienes del Estado, de cualquiera naturaleza, deberá rendir caución para asegurar el correcto cumplimiento de sus deberes y obligaciones. A su turno, es menester destacar que el artículo 7° del decreto ley N° 799, de 1974, que fija las Normas que Regulan el Uso y Circulación de Vehículos Estatales, indica que toda persona que sea autorizada para conducir, en forma habitual, vehículos estatales y todo aquél al que se asigne el uso permanente de estos vehículos y tome a su cargo, asimismo, la conducción habitual de ellos, deberá rendir una caución en las condiciones que la disposición ordena. A continuación, corresponde agregar que la mencionada fianza es un imperativo que debe observar todo servidor que se encuentre en las circunstancias previstas en el citado cuerpo normativo, lo que importa el cumplimiento de la obligación impuesta, además, del referido artículo 68 de la citada ley N° 10.336, también por el artículo 61, letra I), de la ley N° 18.834, tal como se ha reconocido por la jurisprudencia contenida, entre otros, en el dictamen N° 61.629, de 2009, de este origen. Al respecto, cabe precisar que a través del oficio N° 34, de 2011, de la Dirección de Vialidad de la Región de Valparaíso, se solicitó la cancelación de la garantía, lo que se efectuó por el oficio N° 3.361, del presente año, de la Contraloría Regional de Valparaíso, a contar del 2 de marzo de 2011 y, según lo informado por la Dirección Nacional de Vialidad, los montos rebajados a la fecha de cese de la póliza, serán devueltos por la Compañía de Seguros a la interesada.

N° 52.867

Fecha: 22-XI-2007

Finalmente, respecto de la circunstancia de encontrarse un funcionario con licencia médica a la fecha de publicación de la ley, cumple manifestar que ello no fue obstáculo para a la percepción de los bonos aludidos, en el entendido que se cumplieran las demás exigencias legales.

En efecto, es menester señalar que el servidor que se encuentra con licencia médica no se ha desvinculado del servicio y sigue revistiendo la calidad de funcionario, pero se encuentra autorizado para ausentarse de sus labores con el objeto de atender al restablecimiento de su salud, acorde con lo previsto por el artículo 111 del Estatuto Administrativo, que consagra este derecho.

ORD. N° 2420/138, ANTIAGO, 25.07.2002: De conformidad a las disposiciones de la [ley N° 19.715](#), tratándose de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado, el bono extraordinario previsto en la [letra c\)](#), del artículo [10](#) de la [Ley N° 19.410](#), actual [letra c\)](#), del artículo [65](#) de la [Ley N° 19.070](#), debe ser pagado a dicho En lo que dice relación con el pago del mencionado bono al docente reemplazante de la titular, cabe expresar que las disposiciones de la [ley N° 19.070](#), hacen procedente el pago a todo trabajador docente con contrato de trabajo vigente y no lo ha condicionado a la circunstancia de que los servicios se presten única y exclusivamente en calidad de titular, de suerte que, aplicando el aforismo jurídico que señala que

"donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir",

posible es afirmar que tal beneficio corresponde tanto al profesor titular como a aquel contratado para reemplazarlo.

De consiguiente, al profesional afecto a un contrato de reemplazo se le deberá pagar también el bono extraordinario si su relación laboral se mantiene vigente al mes de diciembre.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que tratándose del sector particular subvencionado, el pago del bono extraordinario corresponde tanto al docente acogido a licencia médica como al reemplazante.

Saluda a Ud.,

N° 18.329 Fecha: 08-III-2016 Luego, en cuanto a la posibilidad de recibir el pago de aguinaldos y del denominado “bono por termino de conflicto” durante el uso de la prerrogativa en estudio, la jurisprudencia de esta Entidad de Fiscalización, contenida entre otros en el dictamen N° 19.908, de 2005, ha sostenido que quienes hacen uso del precitado permiso, mantienen su condición de servidores en todo el tiempo que dure este, pues estos se encuentran ejerciendo un derecho estatutario propio de tal calidad, de manera que están facultados para percibir aquellos emolumentos no remuneratorios que les conceda la ley. Así las cosas, en cuanto al entero de los estipendios aludidos por doña Daniela Gómez Águila, habiendo esta hecho uso de la prerrogativa en estudio entre el día 13 de octubre y el 31 de diciembre de 2015, le asistió el derecho a percibir el aguinaldo de navidad y el el 31 de diciembre de 2015, le asistió el derecho a percibir el aguinaldo de navidad y el estipendio especial no imponible, concedidos, respectivamente por los artículos 2° y 3°, y en el artículo 60, todos de la ley N° 20.883, por comprenderse el pago de estos dentro de dicho lapso.

los dictámenes N°s. 22.612, de 1995; 16.907, de 1997 y 41.528, de 2002, entre otros, ha concluido que tratándose de los acuerdos que deben ser adoptados por la mayoría absoluta de los concejales asistentes a la sesión respectiva -como ocurre en la especie-, los votos favorables deben sumar la mitad más uno del total de los votos, sin que proceda adicionar las abstenciones -que implican ausencia de voluntad- al voto de mayoría simple para lograr así aquel quórum, de manera que, si en razón de éstas, la mayoría requerida no se obtiene, debe entenderse que simplemente no se produce el pronunciamiento del concejo.

Luego y en concordancia con el criterio jurisprudencial sustentado en los aludidos dictámenes, una vez vencido el plazo de que se trate sin haberse obtenido, en las condiciones anotadas, el respectivo acuerdo, corresponde aplicar la regla contenida en el inciso final del artículo 82 de la ley N° 18.695, según el cual si los pronunciamientos del concejo no se produjeren dentro de los términos legales señalados por esa norma, regirá lo propuesto por el alcalde.

Pues bien, en la especie, si el pronunciamiento requerido no se emitió dentro del plazo correspondiente en razón de la existencia de abstenciones, procede entender que se ha producido la aprobación tácita del concejo, con arreglo al inciso final del citado artículo 82.

N° 21.164 Fecha: 12-VIII-2019; Se ha dirigido a esta Contraloría General el Servicio Nacional de la Discapacidad, solicitando un pronunciamiento en relación al beneficio del artículo 206 del Código del Trabajo, referido al derecho de las trabajadoras de dar alimento a sus hijos menores de dos años y a sus beneficios complementarios de ampliación de tiempo y pago por parte del empleador del valor de los pasajes para el transporte que deba emplearse para la ida y el regreso de la madre, aun cuando no se haga uso del beneficio de sala cuna, y si procede que se pague con efecto retroactivo los pasajes de aquellas madres que lo han ejercido, en atención a la interpretación de la Dirección del Trabajo, contenida en el oficio ordinario N° 2.495/067, de 2017.

si resulta procedente ampliar el tiempo concedido para alimentar a su hijo, establecido en el inciso quinto del artículo 206 del Código del Trabajo, en el evento que adelante su salida, considerándose, por tanto, ese tiempo de traslado para todos los efectos legales como trabajado, ello atendido a que su hijo asiste a una sala cuna en la comuna de Lautaro, en circunstancias que ella presta servicios en Temuco, tiempos de traslado que le restan de estar con su hijo. la Dirección del Trabajo, en uso de sus facultades dictaminadoras respecto de las normas laborales aplicables al sector privado, emitió su oficio ordinario N° 2.495/067, de 7 de junio de 2017, el que reconsideró la jurisprudencia de esa entidad en lo referido a la regulación del derecho de alimentación y sus beneficios accesorios para dicho sector, pronunciamiento que no resulta aplicable a los funcionarios públicos.

los artículos 98 y 99 de la Constitución Política y 1°, 5°, 6°, 9°, incisos quinto y sexto, y 19 de la ley N° 10.336, de Organización y Atribuciones de la Contraloría General de la República, le compete a esta última interpretar la normativa estatutaria de los funcionarios de la Administración del Estado a través de la emisión de dictámenes que fijan el sentido y alcance de una norma jurídica, y cuyo cumplimiento es obligatorio para la respectiva autoridad y las personas que se acojan a ellos, constituyendo a su vez la jurisprudencia administrativa que deben observar los órganos sometidos a su fiscalización.

Precisado lo anterior, cabe expresar que el inciso primero del artículo 206 del Código del Trabajo establece que las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Añaden sus incisos siguientes que ese derecho es irrenunciable y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna. Además, se precisa que puede ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor, y que, para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado. En tanto, su inciso quinto agrega que tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.

No obstante, en cuanto a los derechos complementarios del derecho de alimentación, como son, el de ampliación del mencionado lapso concedido para alimentar a los hijos y el del pago de los pasajes de la movilización que fuere necesaria para tal fin, ese pronunciamiento señaló que estos tienen un alcance más restrictivo que el anterior, pues no favorecen a todas las madres trabajadoras, sino que sólo a aquéllas dependientes de entidades que, de acuerdo con lo previsto en el aludido artículo 203 del Código del Trabajo, tienen la obligación de tener sala cuna para los hijos de sus funcionarias, y bajo ese supuesto, la ampliación del lapso de traslado en el necesario para su respectivo viaje de ida y vuelta lo goza la servidora que, durante la jornada, se vea en el imperativo de dirigirse a dicho lugar, debiendo retornar al Servicio.

Agrega esa jurisprudencia, que no incluye en esa prestación el gasto en pasajes y el tiempo empleado en el trayecto que deba realizar la madre desde su lugar de trabajo hacia su domicilio o viceversa, cuando posterga su ingreso y/o adelanta su salida, por lo que, el derecho contemplado en el inciso quinto del mencionado artículo 206 solamente atañe a la funcionaria que requiere desplazarse durante la jornada al lugar en que esté su hijo.



A lo expresado cabe agregar que, de la historia fidedigna del establecimiento de la ley N° 20.166 -que Extiende el Derecho de las Madres Trabajadoras a Amamantar a sus Hijos aun cuando no exista Sala Cuna-, tanto en el informe de la Comisión del Trabajo, como en el nuevo primer informe de igual comisión, se advierte que al referirse a la redacción del actual inciso quinto del artículo 206, se señaló que esa disposición “permite la ampliación del permiso para dar alimento a los hijos, en la cantidad de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta de la madre, cuando se ejerza en sala cuna”.

En cuanto al pago de los pasajes correspondientes, el citado nuevo primer informe de esa comisión indica que, dicho texto repite el del inciso final del artículo 203 del Código del Trabajo, vigente a esa época, “norma que consagra que el empleador pagará los pasajes por el transporte del menor al respectivo establecimiento, y los que deba utilizar la madre en el caso a que alude”, hipótesis que se refiere a la ampliación del derecho de alimentación, el que estaba originalmente regulado conjuntamente al beneficio de sala cuna.

Asimismo, el legislador dispuso beneficios adicionales al derecho de alimentación, que operan cuando el empleador que está obligado a proveer la prestación de sala cuna, y ella no está contigua al lugar de trabajo de las madres, sino que opta por una modalidad alternativa de cumplimiento, esto es, pagar a un establecimiento dicha prestación, pues en este caso, con su elección dificulta a la trabajadora el acceso de esos beneficios, lo que no acontece cuando se tiene un anexo como lo dispone el anotado inciso primero del artículo 203.

En aquél evento, surge entonces para el empleador el imperativo de asumir el costo y el tiempo de desplazamiento tanto de trasladar al menor desde sus dependencias a la sala cuna como también del tiempo y costo que implica para la madre el desplazarse en igual trayecto para alimentar a su hijo dentro de su jornada de trabajo, pues es un costo de una decisión que no corresponde que asuma la trabajadora.

Consecuente con lo expuesto, cabe concluir que los derechos adicionales del derecho de alimentación, esto es, ampliación del mencionado lapso concedido para alimentar a los hijos y el del pago de los pasajes de la movilización que fuere necesaria para tal fin, solo proceden cuando el empleador que está obligado a dar el beneficio de sala cuna, contrata una sala cuna que no está contigua al lugar de trabajo, por lo que se desestima la reconsideración de la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora en la materia, contenida entre otros, en el dictamen N° 73.094, de 2015.

Finalmente, en lo que respecta a la situación específica de doña Leyla Neira Romero, cabe indicar, que ella tendrá derecho a que se le otorgue la ampliación del tiempo otorgado por alimentación en la medida que haga uso del mismo dentro de la jornada laboral, toda vez que la sala cuna a la que concurre su hijo sería una contratada por su servicio empleador.

Sin perjuicio de lo expuesto, se debe hacer presente que, de lo informado por la interesada como de su empleador, no se señalan las razones que fundamenten la decisión de contratar una sala cuna que se encuentra en una ciudad distinta al lugar de desempeño de la madre, lo que no se aviene con los principios que inspiran los derechos maternales en estudio, que buscan precisamente promover el apego entre la madre y su hijo en la primera etapa de vida de éste.

Bajo tal entendido, cabe señalar que la señora Neira Romero tiene derecho a solicitar que el Instituto de Seguridad Laboral contrate la prestación de sala cuna para su hijo en un lugar próximo al lugar donde esta se desempeña, en el entendido que este no cuenta con un anexo en la ciudad de Temuco, y de no existir establecimientos autorizados en esa ciudad se pondere la aplicación a su caso de lo indicado en el dictamen N° 46.834, de 2016, sobre modalidades excepcionales de cumplir con el beneficio de sala cuna, el que fue complementado por el dictamen N° 6.381, de 2018, que imparte instrucciones en materia de sala cuna.

Sobre la base de lo expuesto, el Instituto de Seguridad Laboral deberá informar a esta Contraloría General, las razones por las cuales adoptó la decisión de contratar una sala cuna en una comuna distinta de la se encuentra esa repartición, así como la eventual adopción de alguna de las medidas propuestas en el presente pronunciamiento, lo que deberá realizar en el plazo de

N° 1.914 Fecha: 18-I-2001: Sobre el particular, cabe señalar, como cuestión previa, que el dictamen 19.726 de 1996, expresó que procede reajustar el sueldo base del personal regido por la [Ley 19.378](#), en la misma oportunidad y porcentaje en que se reajustan las remuneraciones del sector público, en la medida que éste corresponda al sueldo base mínimo nacional toda vez que si lo excede queda excluido de tal beneficio, ya que correspondería a aquellas remuneraciones que son fijadas por el empleador, de conformidad con lo prescrito en el artículo 1° de la Ley 19.429.

En este contexto, atendido que de los antecedentes acompañados -Fax 328, de 14 de Noviembre de 2000, del Ministerio de Salud, por el cual se remite a la Municipalidad de Algarrobo, los sueldos bases mínimos nacionales vigentes en el período Enero a Noviembre de 2000, y tabla de sueldos del Municipio del año 1999, los que -según lo informado- se continuaron pagando durante el año 2.000-, se ha podido determinar que efectivamente la Municipalidad de Algarrobo pagaba a sus funcionarios regidos por la [Ley 19.378](#), un sueldo base superior al sueldo base mínimo nacional; por lo que es necesario concluir que, en la situación de la especie, no resulta procedente que se aplique el reajuste de 4,9% contemplado en la [Ley 19.649](#), en razón de lo dispuesto en el artículo 1° de esta última ley, norma idéntica a la contemplada en el artículo 1° de la Ley 19.429.

Por lo tanto, en mérito de lo expuesto, esta Contraloría General reconsidera el oficio 5.008 de 2000, de la Contraloría Regional de Valparaíso.

N° **E92398** Fecha: 06-IV-2021 Puntualizado lo anterior, resulta útil señalar que la jurisprudencia administrativa de esta Entidad de Control, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 24.096, de 2009, y 961, de 2012, ha precisado que las contrataciones de reemplazo para suplir a un trabajador son eminentemente transitorias, puesto que solo se extienden por el período que dure su ausencia, lo que implica que al reincorporarse a sus funciones la persona que ejercía el cargo, termina la relación laboral con el reemplazante.

Agrega la citada jurisprudencia, que la naturaleza de los contratos de reemplazo de los funcionarios de atención primaria de salud municipal es asimilable a las contrataciones de suplentes por ausencia del titular a que se refiere el dictamen N° 62.201, de 2006, ya que, en ambos casos, se verifica el hecho de que el trabajador que es reemplazado no se encuentra en condiciones de ejercer sus funciones, extinguiéndose la vinculación laboral al reincorporarse al servicio el funcionario transitoriamente impedido.

En este contexto, es posible advertir que dado que el reemplazo y la suplencia comparten una naturaleza similar, resulta del todo congruente que si, cumpliendo con los requisitos de ingreso previstos en la normativa vigente, una persona ajena a la Administración ejerce en calidad de reemplazante una determinada función, al igual que como sucede con los suplentes, esta tenga derecho a la respectiva remuneración (aplica criterio contenido en dictamen N° 13.797, de 2017).

Lo anterior, además, guarda concordancia con el supuesto normativo que hace procedente el contrato de reemplazo, toda vez que el funcionario reemplazante, al desarrollar las labores del funcionario reemplazado, tiene derecho a percibir las remuneraciones que correspondan a esas labores y que justamente son aquellas que recibe el funcionario ausente.

Así, de acuerdo con lo expuesto, al personal contratado en calidad de reemplazo, cuya naturaleza es eminentemente de carácter transitorio, le asiste el derecho a percibir la remuneración del funcionario que sustituye, mientras dure la ausencia del titular

N° 21.161 Fecha: 23-IV-2010: Finalmente, en relación al certificado de nacimiento del hijo de la afectada, que a la fecha no ha sido presentado por ésta, el Servicio recurrente deberá realizar las gestiones necesarias para obtenerlo, a objeto de determinar, en atención al artículo 201 del Código del Trabajo, la extensión temporal del fuero maternal de la especie, y disponer, si fuese procedente, una nueva contratación de la señora Fuentes Saravia, la cual, en todo caso, no podrá ser inferior al plazo señalado en el mencionado precepto.

dictamen N° 35.717, de 2014: Como se advierte, el precepto citado otorga a las personas que señala, en el orden de precedencia que indica, el derecho a percibir las remuneraciones del mes en que ocurre el fallecimiento del funcionario en servicio activo, lo cual supone el pago del total de los estipendios correspondientes a dicho período, cualquiera sea el día de ese lapso en que ocurra el deceso (aplica criterio contenido en el dictamen N° 35.717, de 2014).

dictamen e147677 de 2021: sobre pago de horas extraordinarias y sistema de turnos en APS, aclarando varias dudas, por ejemplo que el turno de 12 horas es óptimo para el personal de Aps, que el funcionario si o si debe cumplir las horas contratadas mensualmente, que si pagan horas no trabajadas deben reintegrarse las remuneraciones mal pagadas y que para efectos de determinar cuántas horas extras ejecuto el trabajador, primeramente debe establecerse el número de horas ordinarias y extraordinarias que realizó y si este, no ha completado las horas ordinarias mensuales por las cuales se contrató, debo imputar a estas, las extraordinarias que se requieran, toda vez que en la remuneración ordinaria se paga el total de la jornada mensual y lo que “Sobre” se pagarán como extraordinaria.

Dictamen E155421 de 2021: que no permite acumular “días administrativos” de un año para otro y aclaro diversos temas, respecto de la posibilidad de acumular días de feriado legal de los años 2019, 2020 y 2021.

**DIA ADMINISTRATIVO:** El permiso administrativo es un beneficio estatutario, cuyo otorgamiento es facultativo para la autoridad del servicio, que permite al empleado ausentarse de las labores por motivos particulares, por un período de hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones, si no goza del permiso durante el referido período, lo pierde, toda vez que no es posible su acumulación ni compensación en dinero, por cuanto al ser establecido como una ausencia remunerada, no puede ser concedido en otras condiciones que las expresamente fijadas por las normas que lo rigen.

**FERIADO LEGAL ACUMULACION:** El artículo 65 de la ley N° 21.306, preceptúa “Facúltase a las jefaturas superiores de los servicios públicos para permitir, de manera extraordinaria y por única vez, la acumulación para los años 2021 y 2022, de todo o parte del feriado del año 2019 acumulado para el año 2020, aun cuando con dicha acumulación supere el límite de 30, 40 o 50 días de feriado para aquella anualidad. Asimismo, se podrá acumular para el año 2022 todo o parte del feriado del año 2020 acumulado para el año 2021, aun cuando supere los límites antes indicados”. Se faculta a las jefaturas superiores de los servicios para permitir que los funcionarios acumulen todo o parte del feriado que indica para los años 2021 y 2022, aun cuando con dicha acumulación se supere el límite de días que señala la ley. Respecto de la acumulación del feriado de los años 2019 y 2020 para el año 2022, la solicitud deberá presentarse durante el mes de diciembre de 2021. En cuanto a la consulta sobre la acumulación del feriado del año 2021 para el 2022, también deberá realizarse en diciembre.



**Dictamen n° 1110 de Contraloría General de la República, de 8 de Enero de 2013:** Ahora bien, en lo que dice relación con la posibilidad de ser contratado a honorarios, es dable indicar que, según fuera expresado en el dictamen N° 14.396, de 2008, de este origen, en nuestra legislación no existe ningún requisito legal, relacionado con la salud, que impida prestar servicios en virtud de ese tipo de convenios, por lo que no resulta procedente hacer extensiva la exigencia relativa a salud compatible con el empleo a quienes sean contratados sobre la base de honorarios por alguna repartición pública, toda vez que éstos no se rigen por el referido cuerpo estatutario. Ramiro Mendoza Zúñiga Contralor General de la República

El Dictamen E 123185/2021, de la Contraloría General de la República, de fecha 20 de Julio del año en curso, el cual expreso: “ *los potenciales beneficiarios del anotado emolumento no pudieron ser objeto de calificación como consecuencia última del caso fortuito que representa el brote de COVID-19, circunstancia que no les resulta imputable, pese a cumplir con el presupuesto que los habilita para ser evaluados, cual es haber ejercido sus labores, ya sea de manera presencial o remota, conforme con las directrices adoptadas por la superioridad en el contexto de la emergencia sanitaria.*”

*Por consiguiente y en mérito de lo expuesto, corresponde que el municipio utilice, de manera excepcional, la última calificación vigente, para efectos de otorgar la asignación en cuestión.”*

Dictámenes N°s. 30.331, de 2009 y 14.639, de 2010, de este origen, los funcionarios públicos que gozan de permisos sin goce de remuneraciones, también pueden percibir estos beneficios. En el mismo sentido, la jurisprudencia administrativa contemplada en los dictámenes N°s. 31.132 y 47.621, ambos de 2012, ha manifestado que corresponde el pago de los beneficios extraordinarios contemplados en las leyes de reajuste, tales como aguinaldos de navidad y fiestas patrias, a los funcionarios que estén haciendo uso del permiso postnatal parental.

Dictamen E126155 de fecha 2 de agosto de 2021, Contraloría General estableció el bono covid, puede pagarse a los funcionarios contratados en calidad de reemplazo o suplente, sin necesidad de haber percibido la asignación de mejoramiento al trato de los usuarios, en la medida que se dé cumplimiento a los demás requisitos que esa normativa exige.

Por otro lado, se consulto respecto del personal de honorarios, como debe contabilizarse el plazo para que optaran a él y se estableció que la antigüedad deberá computarse no menor a siete meses hasta el 31 de diciembre de 2020, sin perjuicio del cumplimiento de las demás exigencias, lo anterior se ve ratificado por lo consignado en el mismo artículo 85 de la ley N° 21.306, que establece que el bono de que se trata beneficia a los funcionarios que hayan prestado atención sanitaria producto de la pandemia del COVID-19, durante el año 2020.

SANTIAGO, marzo 13 de 2019.-

**A: ESTEBAN BARRA NAVARRO  
DIRECTOR (S) DE SALUD  
I. MUNICIPALIDAD DE MAIPU**

**DE: CELIDA ODALES BETANCOURT  
PRESIDENTE  
SUBCOMISION PONIENTE**



De mi consideración:

Referente a materia expuesta en ORD. N° 42/2019, de la Municipalidad de Maipú, vengo a dar respuesta a las consultas señaladas en este.

Desde el momento que se designó a la COMPIN para llevar a cabo esta nueva función es necesario que el empleador proporcione datos como domicilio, número de teléfono, correo electrónico, detalle de histórico de licencias médicas para realizar por nuestra parte las citaciones correspondientes.

Referente a los datos solicitados:

1. Conforme a Instructivo procedimiento determinación de Salud Irrecuperable del funcionario público (Depto. Coordinación Nacional de las COMPIN) el plazo a indicar por COMPIN en el oficio de solicitud a Instituciones, será de 10 días hábiles para respuesta de estos.
2. Se aplicaron las reglas de notificación establecidas en la ley N° 19.880 Art. 46.
3. Si en primera instancia el funcionario no asiste a la cita, se procede a citar nuevamente, y si este no se presenta, COMPIN deberá resolver con todos los antecedentes que tenga a la vista.
4. Respecto al plazo que tiene COMPIN para pronunciarse, al no existir normativa especial que regule el plazo de tramitación de la declaración de salud irrecuperable, se debe aplicar supletoriamente los establecidos en la Ley 19.880 sobre bases de procedimiento administrativo.

Sin otro particular, saluda atentamente,

N° E23880 Fecha: 31-VII-2020: Atendido lo anterior, es necesario hacer presente que las municipalidades deben pagar la totalidad de las remuneraciones de sus empleados durante el período en que estos hacen uso de licencias médicas aprobadas por el organismo competente; no obstante, recuperan solo una parte de la suma respectiva, por medio del subsidio que paga la institución de salud previsional a las que se encuentren afiliados, determinado según lo señalado en los párrafos anteriores.

N° 12.117 Fecha: 11-IV-2017: si se debe descontar de las remuneraciones del trabajador aquellas licencias médicas autorizadas, cuando éste no cumple con los requisitos del artículo 4° del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, o cuando dichos permisos médicos son inferiores a cuatro días, de acuerdo al artículo 14° del mismo cuerpo normativo.

Al respecto, el citado artículo 4° dispone que para tener derecho a los subsidios se requiere un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica correspondiente. Por su parte, el artículo 14° del mismo texto normativo señala que los subsidios se devengarán desde el primer día de la correspondiente licencia médica, si ésta fuere superior a diez días o desde el cuarto día, si ella fuere igual o inferior a dicho plazo.

Enseguida, el [artículo 111](#) de la [ley N° 18.834](#) establece que los servidores sujetos a ese estatuto tienen derecho a continuar percibiendo el total de sus estipendios durante el periodo que hagan uso de licencia médica, de manera tal que, en armonía con el criterio contenido en el dictamen N° 57.935, de 2011, si la licencia ha sido autorizada por el organismo competente, el funcionario que goza de dicha prestación de seguridad social mantiene el derecho a percibir sus remuneraciones de manera íntegra. En ese contexto, cabe indicar que el [artículo 12](#) de la [ley N° 18.196](#) preceptúa que en el caso de los trabajadores regidos por el [Estatuto Administrativo](#), la respectiva institución empleadora tiene derecho a solicitar al Fondo Nacional de Salud o a las Instituciones de Salud Previsional una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido de haberse encontrado afecto a las disposiciones del referido decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978.

Pues bien, de acuerdo a lo expuesto, tanto en el caso que el trabajador no cumpla con el tiempo de afiliación mínima y cotización previa que establece el aludido artículo 4°, como cuando su licencia médica fuere inferior a cuatro días, el organismo empleador no tendrá derecho a requerir la devolución de las sumas equivalentes al mínimo del subsidio por incapacidad laboral, debiendo, en todo caso, enterar las remuneraciones íntegras al funcionario.

Jorge Bermúdez Soto

En ese contexto, cabe indicar que el [artículo 12](#) de la [ley N° 18.196](#) preceptúa que en el caso de los trabajadores regidos por el [Estatuto Administrativo](#), la respectiva institución empleadora tiene derecho a solicitar al Fondo Nacional de Salud o a las Instituciones de Salud Previsional una suma equivalente al mínimo del subsidio por incapacidad laboral que le habría correspondido de haberse encontrado afecto a las disposiciones del referido decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978.

Pues bien, de acuerdo a lo expuesto, tanto en el caso que el trabajador no cumpla con el tiempo de afiliación mínima y cotización previa que establece el aludido artículo 4°, como cuando su licencia médica fuere inferior a cuatro días, el organismo empleador no tendrá derecho a requerir la devolución de las sumas equivalentes al mínimo del subsidio por incapacidad laboral, debiendo, en todo caso, enterar las remuneraciones íntegras al funcionario.

Jorge Bermúdez Soto



N° 9.074 Fecha: 14-V-2020: En el contexto normativo y jurisprudencial anotado, teniendo a la vista que el nuevo lugar de ejercicio de las funciones de los choferes se encuentra dentro de la misma comuna, que tales desempeños están ligados a las tareas para las cuales fueron contratados los funcionarios y, dada la pandemia que afecta al territorio nacional, en la situación particular planteada es posible adoptar, con carácter excepcionalísimo, una medida en este sentido, en la medida, por cierto, que la decisión sea formalizada mediante la dictación del acto administrativo pertinente, debidamente fundamentado en la necesidad de resguardar la **salud** de la población, así como el deber de no interrumpir las funciones indispensables para el bienestar de la comunidad, y que dichas actividades no sean encargadas de manera permanente (aplica criterio de los dictámenes N°s. 31.516, de 1999; 48.832, de 2003; y, 73.817, de 2012).

Luego, en lo que respecta a la posibilidad de contratar **personal de salud** que se haya acogido a los beneficios de incentivo al **retiro** voluntario -los que no se indican-, en virtud de la habilitación contenida en el citado decreto N° 4, de 2020, del Ministerio de **Salud**, corresponde precisar que dicha normativa establece, en varios de sus preceptos, que en forma excepcional y mientras se mantenga la alerta sanitaria, se podrá contratar por parte de los organismos de **salud** que especifica -dentro de los cuales no se encuentran las municipalidades-, a exfuncionarios que se hayan acogido a los beneficios de incentivo al **retiro** establecidos en las leyes N°s. 20.612, 20.707, 20.921 y 20.986, no siéndoles aplicables respecto de la **contratación** que por ese acto se autoriza ni por el tiempo que se extienda la contingencia que la motiva, las prohibiciones que las leyes referidas contienen

44159/2013 habla los médico que están en misiones de estudios tiene que ser evaluados y tiene derecho al asignación de mérito si corresponde a veces reclaman por que les toca y el otro es el

45818/2001 que la asignación de merito debe pagarse en proporción a la cantidad de horas contratados

CONTRALORÍA REGIONAL DE LA ARAUCANÍA UNIDAD JURÍDICA 2 Por otra parte, en lo que respecta al no pago de la jornada completa de trabajo, la recurrente acompaña como respaldo a sus dichos una hoja de asistencia laboral del mes de mayo de 2020, por lo que corresponde que la Municipalidad de Traiguén ordene un proceso disciplinario, a fin de determinar si efectivamente se le dio tal orden, debiendo en tal caso pagarle las diferencias de honorarios correspondientes, en virtud del principio de enriquecimiento sin causa. Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas consiguientes. Enseguida, en lo que dice relación con el feriado legal, cumple con indicar que dicho beneficio la interesada sólo lo pudo hacer valer mientras su contrato a honorarios estuvo vigente, por lo que procede desestimar dicho reclamo (aplica dictamen N° 70.637, de 2014). Finalmente, acerca del pago de la licencia médica que reclama la peticionaria, es menester consignar que el dictamen N° 33.643, de 2019, precisó que los servidores contratados a honorarios de la Administración del Estado, que actualmente cotizan para tales fines, tienen la calidad de trabajadores independientes y, en razón de ello, la tramitación y pago de licencias médicas debe realizarse directamente por ellos mismos, ante su entidad previsional de salud, de acuerdo con las reglas establecidas expresamente para trabajadores independientes en el decreto N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que reglamenta la autorización de licencias médicas. Agrega dicho pronunciamiento, que es posible pactar en los contratos a honorarios un beneficio equiparable a la protección de remuneraciones a que tienen derecho los funcionarios públicos regidos por el Estatuto Administrativo, pero esto solo se puede traducir en cubrir las diferencias que pueden existir entre el monto del subsidio a que tiene derecho el trabajador independiente y el total de sus honorarios, pues la entidad contratante no está habilitada legalmente en esta hipótesis para recuperar el subsidio del caso. Ahora bien, dado que la Municipalidad de Traiguén informó que le pagó a la peticionaria la licencia médica en su totalidad, lo que se entiende que se refiere a la diferencia existente entre el monto del subsidio y el total de sus honorarios, procede desestimar el reclamo de la interesada en tal aspecto. Saluda atentamente a Ud.,

## ORD. N°1195 Teletrabajo o Trabajo a Distancia; Asignación Movilización y colación;

1. En el marco del trabajo a distancia y teletrabajo el empleador se encuentra obligado a proporcionar los equipos, herramientas y materiales de trabajo, incluyendo los elementos de protección personal, que sean necesarios para la prestación de servicios de los trabajadores y, adicionalmente, deberá asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos, conforme se da cuenta en el presente informe.
2. No procede el cese unilateral de las asignaciones de movilización y colación por haber perdido su naturaleza compensatoria, debiendo respetarse para efecto de su pago las condiciones establecidas por las partes, quienes son las habilidades para modificarlas o suprimirlas al tenor de lo dispuesto en el inciso 3 del artículo 5 del Código del Trabajo.

NOVENO: Es decir, mientras el Estatuto Administrativo habilita a un jefe de servicio, no necesariamente experto en la ciencia médica, para declarar la salud incompatible con el cargo por el uso de licencias médicas, en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos Los años, otras normas del ordenamiento posibilitan que existan licencias continuas hasta por un año, al cabo del cual, previo pronunciamiento sobre la recuperabilidad por un órgano experto, pueden extenderse por un tiempo mayor

DECIMO: Que, además, el ordenamiento jurídico vigente no considera una etapa previa a la dictación del acto terminal del jefe superior del servicio, en la que el funcionario afectado pueda ser oído y ejercer su defensa, pues no todas las situaciones son idénticas, de modo que la autoridad debe ser especialmente diligente en la fundamentación del ejercicio de una potestad discrecional, que no por ello se encuentra exenta, claro está, del control jurisdiccional cuando la misma se ha ejercido al margen de la legalidad o de manera arbitraria, sin expresión de las circunstancias de hecho y de derecho que le sirven de fundamento.

Se acoge el recurso.

Servidores contratados a plazo fijo y a honorarios que ingresaron a una dotación de salud con contrato indefinido por concurso interno efectuado en virtud del artículo 2° de la ley N° 20.858, lo harán en el nivel de la categoría que les corresponda conforme a su experiencia y capacitación acreditada. Desempeño a honorarios debe ser considerado para computar el año de servicio exigido para tener derecho a feriado.

N° 13.772 Fecha: 20-IV-2017



IC  
TRA

UEV

ONARIO

JL



**[www.leonardoespinoza.cl](http://www.leonardoespinoza.cl)**

**[lespinoza@almagroconsultores.cl](mailto:lespinoza@almagroconsultores.cl)**  
**[lefesac2@gmail.com](mailto:lefesac2@gmail.com)**

**Facebook - Leonardo Espinoza**

**Linkedin: Leonardo Espinoza**

**Celular y Whatsapp: +56951888850**

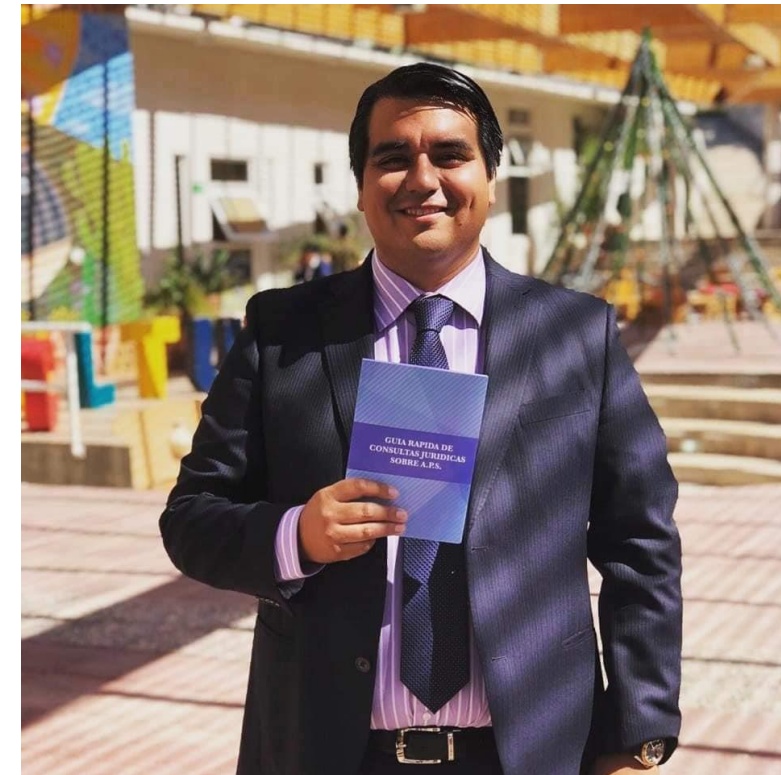
**Oficina: 0226395491**



# Pueden descargar mi libro aquí www.achm.cl



The screenshot shows a web browser window with the URL <https://www.achm.cl>. The page features a navigation menu with links for INICIO, CONOCE ACHM, NOTICIAS, CAPACITACIONES, TRANSPARENCIA, and CONTACTO. The main content area has a light blue background with a graphic of a heart, a globe, and a stethoscope connected by a heartbeat line. The text reads: "Guía rápida de consultas jurídicas sobre Atención Primaria de Salud" and "Descárgala aquí". The AChM logo is visible in the bottom right of the banner. At the bottom of the browser window, there are "Subir" and "Bajar" buttons and a system tray showing the date 28-03-2019 and time 10:14.



# NUNCA FUI ALUMNO DE 7

- QUE SIGNIFICA ALGO cada día...
- Que un día real
- Que sea Honesto
- No te arrepientas de decir lo que piensas

Si es ahí no mas no vale la pena

- Mientras trabajes, camines, conduces, compras, juegas, etc etc
- Vivan su vida no marquen el paso...busquen su mejor versión....

...disfruta el día porque no sabemos si habrá  
otro y lo más importante es que debes ser  
feliz

La nata...

Edición ampliada con testimonios de cambio

Rafael Santandreu

# El arte de no amargarse la vida

Las claves del cambio psicológico  
y la transformación personal



Paídos Divulgación

# Me lo pueden pedir o en Youtube



Propiedad intelectual de Leonardo Espinoza Acosta - Abogado  
lespinoza@almagroconsultores.cl

# Aplausos





**Muchas Gracias...**