

## ALGUNAS IDEAS PARA LA MODIFICACION

### DE LA

### LEY 19.378

**LEONARDO ESPINOZA ACOSTA<sup>1</sup>**

**Agradecimientos:** A quien me ha enseñado a analizar los temas legales de otra perspectiva .....me refiero a mi querida Dra. Nelly Madrid Cartagena...

Gracias por toda la sabiduría entregada de manera directa o indirecta al suscrito.

**Dedicatoria:** A Javiera, Natalia y ...Valentina...

---

**Resumen:** El presente trabajo tiene por objeto entregar una propuesta de actualización de la Ley 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria, realizando un análisis práctico de las normas en estudio, teniendo a la vista tanto la jurisprudencia judicial como administrativa, que ha llenado los vacíos existentes en ella y mostrado la luz en aquellos pasajes oscuros.

**Advertencia para mis colegas:** A continuación encontrarán una propuesta basada en la realidad que viven los funcionarios de la atención primaria, que siendo mis alumnos me han explicado la dificultad de la nomenclatura jurídica para la solución de los conflictos que viven en el día a día, por ende, no busco entregar un trabajo Kelseniano de la norma, sino más bien ajustarme a la realidad y claridad que ellos requieren.

---

<sup>1</sup> Abogado Universidad Bernardo O'Higgins. Diplomado en Universidad y Nación, en Probidad y Transparencia del Estado y en Derecho Administrativo. Candidato a Magister en Derecho Público. Profesor Invitado del Dpto. de Salud Familiar de la Universidad de Chile y del Diplomado de Recursos Humanos de Salud Primaria de la Universidad Andrés Bello. Relator de la Asociación Chilena de Municipalidades. Asesor legal de diversas Municipalidades en materias de Salud Primaria. Abogados de diferentes Asociaciones de Funcionarios de Salud Primaria. Director Almagro Consultores. LinkedIn: Leonardo Espinoza. Mail: lespinoza@almagroconsultores.cl

## **INTRODUCCIÓN**

Hace más de 20 años nace la primera dotación de la salud primaria, al día de hoy solo debe quedar un pequeño número de funcionarios de dicha data, ya que el resto ha ido cesando en funciones por diversos motivos, siendo la más preferida el denominado incentivo al retiro que en estricto rigor corresponde a la renuncia voluntaria que deben presentar los trabajadores.

En este largo periodo de vigencia de la Ley 19.378(La Ley) las preguntas, consultas, denuncias que se realizan a los órganos administrativos respectivos, tanto la Dirección del Trabajo como la Contraloría General que comenzaron a realizarse a contar del año 1996 en esencia son casi idénticas al día de hoy y ello deriva de las falencias que posee la ley, como por ejemplo conocer en qué nivel debo contratar a un plazo fijo, que remuneración debe cancelarse a un reemplazo, si el personal del dpto. de salud tiene derecho a la asignación de responsabilidad...entre otros.

El estatuto ha tenido una serie de modificaciones, las más notable a criterio del suscrito se encuentra en la ley 20.157, que realiza cambios en la esencia de la ley, análisis que hoy no nos aboca este trabajo, pero imposible no mencionar los siguientes avances acaecidos por allá en el año 2007, modificando la estructura de la jornada laboral tal como lo conocemos hoy en día, además nos generó un nuevo modelo organizacional al establecer mayor autonomía de las entidades administradoras en cuanto a quien le corresponde percibir la denominada asignación de responsabilidad y la generación de su propio organigrama.

Para finalizar esta introducción, no puedo dejar de mencionar de manera histórica la gran labor que tuvieron en cuenta los trabajadores de la salud primaria en su oportunidad al , no pudiendo dejar de mencionar a la CONFUSAM, quien jugó un papel primordial en la creación del estatuto.

Hoy en día no se encuentra sola, también la acompaña de manera paralela en este trabajo gremial la COTRASAM, una especie de descolgados o como le llaman algunos, Discolos... mis saludos y respetos a ambas instituciones.

## PROPUESTAS

El trabajo que tiene a continuación el lector es una recopilación de ideas que he sumado a consecuencia de los años de asesorías y clases, como así también algunas de ellas fueron recogidas en el Congreso Nacional de la Salud Primaria del año 2016, organizado por la Asociación Chilena de Municipalidades, el año pasado en el mes de diciembre en la comuna de Viña de Mar.

En primer lugar, se podrá leer el artículo vigente de la ley, para luego señalar la propuesta generada por el suscrito, destacando con amarillo las modificaciones que propongo, para finalizar con un comentario.

- I. ARTICULO 4. En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.

**ARTICULO 4.** En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, **no siendo aplicable las normas del Código del Trabajo.**

**COMENTARIO:** Los funcionarios de la salud primaria al iniciar su vida laboral, algunos no conocen que ley regula su relación laboral y otros que conocen de la ley, tienden a pensar que el Código del Trabajo aplica de manera supletoria, no haciendo distinción entre aquellos contratados por una Municipalidad o una Corporación Municipal, es por ello que estimo conveniente adicionar esta frase al art. 4. Recordemos que el Código del Trabajo aplica por orden de la ley 18.883, ley supletoria del ordenamiento jurídico de la salud primaria, ya que en su art. 87 inciso segundo<sup>2</sup>, nos deriva de él, pero de manera expresa y no tacita.

- II. ARTICULO 5. El personal regido por este Estatuto se clasificará en las siguientes categorías funcionarias:

---

<sup>2</sup> Artículo 87.- Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo

- a) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químico - Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujano - Dentistas.
- b) Otros profesionales.
- c) Técnicos de nivel superior.
- d) Técnicos de Salud.
- e) Administrativos de Salud.
- f) Auxiliares de servicios de Salud.

**ARTICULO 5.** El personal regido por este Estatuto se clasificará en las siguientes categorías funcionarias:

- a) **Profesionales.**
- b) Técnicos de nivel superior.
- c) Técnicos de Salud.
- d) Administrativos de Salud.
- e) Auxiliares de servicios de Salud.

**COMENTARIO:** La Existencia de las categorías A y B solo genera una discriminación odiosa, es necesario eliminar dicha línea, ya que la gama de profesionales existentes en la APS es amplísima, desde Ingenieros Civiles Industriales, Administradores Públicos, Contadores Auditores, Abogados, entre otros, generando divisiones sin sentido.

Esta idea fue mencionada en el Congreso Nacional de la Salud Primaria, ya mencionado anteriormente.

- III. ARTICULO 12. La fijación de la dotación se hará mediante una proposición que deberá ser comunicada al correspondiente Servicio de Salud en el plazo de diez días. El Servicio de Salud podrá observar la fijación si considera que no se ajusta a las normas señaladas en las letras c) y d) del artículo anterior, dentro del plazo de diez días, contado desde la recepción de la respectiva proposición que fijó una dotación. La observación se hará mediante resolución fundada y no podrá implicar un incremento de la dotación precedentemente fijada. Si la municipalidad rechaza algunas de las observaciones, se formará una comisión, integrada por el Secretario Regional Ministerial de Salud, el

Alcalde de la comuna respectiva y un consejero, representante del Consejo Regional, quien la presidirá. Esta comisión deberá acordar la dotación definitiva antes del 30 de noviembre del año correspondiente.

**ARTICULO 12.** La fijación de la dotación se hará mediante una proposición que deberá ser comunicada al correspondiente Servicio de Salud en el plazo de diez días. El Servicio de Salud podrá observar la fijación si considera que no se ajusta a las normas señaladas en las letras c) y d) del artículo anterior, dentro del plazo de diez días, contado desde la recepción de la respectiva proposición que fijó una dotación. La observación se hará mediante resolución fundada y no podrá implicar un incremento de la dotación precedentemente fijada. Si la municipalidad rechaza algunas de las observaciones, se formará una comisión, integrada por el Secretario Regional Ministerial de Salud, el Alcalde de la comuna respectiva y un consejero, representante del Consejo Regional, quien la presidirá. Esta comisión deberá acordar la dotación definitiva antes del 30 de noviembre del año correspondiente.

La dotación podrá aumentarse una sola vez durante su vigencia, solicitando su aprobación al servicio de salud no antes de un plazo de 180 días previos al 30 de septiembre, previa autorización del Concejo Municipal, debiendo financiarse con cargo a los recursos que legalmente le correspondan, sin dar origen a incrementos de éstos o aporte adicional alguno.

**COMENTARIO:** Existen múltiples dictámenes en los cuales se consulta por parte de las Entidades Administradoras la posibilidad de modificar la dotación<sup>3</sup>, en consideración de los cambios existente en la comuna, siendo necesario la contratación de nuevo personal y a no poder llevar a cabo, se caen en las irregularidad de como de contratar personal en bajo el estatuto municipal u honorarios, no cumpliendo labores accidentales o derechamente, en las Corporación Municipales, contratando personal bajo modalidad código del trabajo.

---

<sup>3</sup> Dictamen n° 58468 de 22 de octubre de 2009: la dotación de salud municipal tiene una vigencia anual y rige desde el primero de enero del año siguiente, entre cuyos efectos se encuentra la reducción de personal y el consecuente cese de funciones por la causal indicada de los funcionarios que sirven las horas suprimidas.

Ahora bien, acorde a la importancia de este trámite, solo para efectos de modificar la dotación durante su vigencia, estimo que debe ser sometido al conocimiento y aprobación del Concejo Municipal, aun cuando este no es un trámite obligatorio en la aprobación primitiva<sup>4</sup>, con el fin de discutir la solicitud planteada. Dicho aumento, debe ser solventado por subvención municipal y no aportes adicionales.

IV. ARTICULO 13. Para ingresar a una dotación será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1.- Ser ciudadano.

En casos de excepción, determinados por la Comisión de Concursos establecida en el artículo 35 de la presente ley, podrán ingresar a la dotación profesionales extranjeros que posean título legalmente reconocido. En todo caso, en igualdad de condiciones se preferirá a los profesionales chilenos.

2.- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.

3.- Tener una salud compatible con el desempeño del cargo.

4.- Cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 6, 7, 8 y 9 de esta ley.

5.- No estar inhabilitado o suspendido en el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o sometido a proceso por resolución ejecutoriada por crimen o simple delito.

6.- No haber cesado en algún cargo público por calificación deficiente o medida disciplinaria, aplicada en conformidad a las normas de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, a menos que hayan transcurrido cinco o más años desde el término de los servicios.

**ARTICULO 13.** Para ingresar a una dotación será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

---

<sup>4</sup> Dictamen N° 29.143: Al respecto, el Municipio sostiene que la dotación fue fijada con fecha 28 de septiembre de 2000, en la sesión extraordinaria N° 44, y si bien por un error administrativo fue sometida a la aprobación del Concejo con fecha 2 de octubre del mismo año, ello no implica que la dotación fue fijada en esa oportunidad, por cuanto debiera entenderse que no era más que una ratificación por parte de dicho Concejo para darle mayor transparencia, toda vez que dicho trámite no es legalmente obligatorio.

1.- Ser ciudadano.

En casos de excepción, determinados por la Comisión de Concursos establecida en el artículo 35 de la presente ley, podrán ingresar a la dotación profesionales extranjeros que posean título legalmente reconocido. En todo caso, en igualdad de condiciones se preferirá a los profesionales chilenos.

2.- Tener una salud compatible con el desempeño del cargo.

3.- Cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 6, 7, 8 y 9 de esta ley.

4.- No estar inhabilitado o suspendido en el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o imputado por crimen o simple delito, incluso por violencia intrafamiliar.

5.- No haber cesado en algún cargo público por calificación deficiente o medida disciplinaria, aplicada en conformidad a las normas de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo o Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, a menos que hayan transcurrido cinco o más años desde el término de los servicios.

**COMENTARIO:** Contar aun como requisito de ingreso a una dotación de salud, que se deba cumplir con la ley de reclutamiento, acorde a la realidad nacional no me parece pertinente mantenerlo. Asimismo, modificar el sometimiento a proceso a la realidad de la persecución penal de hoy en día es necesario<sup>5</sup>.

Desde mi punto de vista, tampoco podría ingresar al servicio algún condenado por violencia intrafamiliar, dada la gravedad de los hechos ventilados en el Juzgado de Familia.

Para finalizar, adicionar al número cinco, el estatuto administrativo de funcionarios municipales.

V. ARTICULO 14. El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido.

---

<sup>5</sup> En este punto, es necesario contar con el comentario de un especialista en derecho penal, ya que, existen muchos autores que consideran que el sometimiento a proceso, jamás podrá homologarse a la figura del imputado.

Para los efectos de esta ley, son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal.

Asimismo, se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación.

En todo caso, en el porcentaje establecido en el inciso precedente, no se incluirá a quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo. Este es aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.

**ARTICULO 14.** El personal podrá ser contratado a plazo indefinido, plazo y reemplazo.

Para los efectos de esta ley, son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal.

Asimismo, se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación.

El personal contratado bajo la modalidad de reemplazo, es aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada y gozará de los mismos beneficios establecidos para el plazo fijo, salvo en lo relativo a su remuneración, la cual será pagada acorde al nivel 15 de la categoría a la cual corresponda. Este contrato no podrá exceder de la vigencia del

contrato del funcionario que se reemplaza. En todo caso, en el porcentaje establecido en el inciso precedente, no se incluirá a quienes estén prestando servicios en razón de un contrato de reemplazo.

**COMENTARIO:** Hoy en día el personal a reemplazo es un dolor de cabeza para las entidades administradoras, ya que se desconocen sus derechos y obligaciones, los cuales han sido subsanados por la jurisprudencia administrativa<sup>6</sup>, entregándoles derecho a permiso con de remuneraciones, licencias médicas, capacitación<sup>7</sup>, feriados legales, metas sanitarias<sup>8</sup>, pero negándoles acceder a la asignación del trato al usuario<sup>9</sup>.

En este caso busco entregar los derechos que los funcionarios de la dotación poseen, restringiéndolo a la remuneración, dejando en claro que no pertenecen a la dotación y de esta manera eliminaríamos las reiteradas consultas sobre sus derechos y obligaciones.

Esta idea fue mencionada en el Congreso Nacional de la Salud Primaria, ya mencionado anteriormente.

VI. ARTICULO 15. La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba cumplirse fuera de los horarios precitados, sujetándose, a

---

<sup>6</sup> ORD. N° 1881 / 158 11 DE MAYO DEL 2000. El reemplazo tiene derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional y percibir el pago de horas extras.

<sup>7</sup> Dictamen n° 91025 de 17 de noviembre de 2015 Funcionarios regidos por la ley N° 19.378, que se encuentren contratados en calidad de reemplazo, tienen derecho a hacer uso de permisos administrativos y a participar en capacitaciones, con la precisión que indica.

<sup>8</sup> Dictamen N° 49.704 Fecha: 23-X-2008: Asignación de desarrollo y estímulo al desempeño colectivo del art/1 de la ley 19813, se otorga al personal de atención primaria de salud municipal, sin hacer distinción alguna entre quienes prestan servicios en virtud de un contrato indefinido, a plazo fijo o de reemplazo. Por tanto, corresponde el pago de este beneficio a funcionarias de reemplazo, aun cuando la entidad administradora no haya remitido antes del 31 de enero, plazo legal, al Secretario Regional Ministerial de Salud respectivo, órgano encargado de la evaluación del cumplimiento de las metas fijadas a las administradoras de salud municipal y sus establecimientos, los decretos que dan cuenta el desempeño efectivo e ininterrumpido de las servidoras. Ello, pues la tardanza de la Administración no puede afectar la vigencia de la asignación de que se trata, debiendo, por tanto, la municipalidad respectiva regularizar la situación de las beneficiarias, sin desmedro de los plazos de prescripción del art/98 de la ley 18883.

<sup>9</sup> Ord N°0730/011 12 de Febrero de 2015 y dictamen 48.301 de 2013: En la especie se consulta si corresponde este beneficio a aquellas personas contratadas con contratos de reemplazos y a honorarios que prestan servicios en la Atención Primaria de Salud Municipal.

Ahora bien, el beneficio por el que se consulta, de acuerdo al texto expreso de la ley, solo le corresponde a los funcionarios contratados a plazo fijo o de manera indefinida, por lo que no resulta procedente hacerlo extensivo al personal con contrato de reemplazo o a honorarios por no disponer así la norma en estudio

dichos efectos, a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora, en cuyo caso la remuneración será proporcional a la jornada contratada. Sin embargo, para los funcionarios señalados en las letras d), e) y f) del artículo 5 de esta ley, el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales.

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

No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley.

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

**ARTICULO 15.** La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. Se distribuirá de lunes a viernes, en horario diurno y continuo, comprendido entre las 08 y 20 horas, con tope de 9 horas diarias. Esta distribución no será aplicable a aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, se sujetara a la modalidad de distribución que hubieren pactado en sus respectivos contratos. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora, en cuyo caso la remuneración será proporcional a la jornada contratada. Sin embargo, para los funcionarios señalados en las letras d), e) y f) del artículo 5 de esta ley, el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales.

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

No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley.

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

**COMENTARIO:** Existe diversa jurisprudencia administrativa en cuanto a la distribución<sup>10</sup> de la jornada<sup>11</sup>, incluso crear la figura del Cuarto llamado, institución de la salud hospitalaria pero utilizada en la salud primaria, incluso es posible gozar de una jornada con horario flexible<sup>12</sup>.

En atención a ello, considero necesario mantener el límite de las 9 horas diarias, pero con la posibilidad de organizar de Lunes a Domingo en el horario que más estime conveniente la entidad administradora para cumplir sus funciones en la salud primaria.

---

<sup>10</sup> ORD. N° 3563/182 - 24-oct-2002: No se ajusta a derecho la jornada ordinaria semanal distribuida en 6 días con 1 día íntegro de descanso, con turnos de 12 horas diarias, para el personal de SAPU dependiente de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Viña del Mar. la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios que laboran en establecimientos o entidades que administran y operan la atención primaria de salud municipal es de 44 horas semanales, con un tope máximo de 9 horas diarias, según lo dispuesto por el artículo 15 de la ley del ramo y 62 de la ley 18.883, supletoria de la ley 19.378, por lo que no se ajusta a dicha normativa la distribución de la jornada en turnos de 12 horas diarias, en cuyo caso la Corporación denunciada deberá adecuar a las disposiciones legales citadas, la jornada ordinaria semanal del personal que labora en el SAPU.

<sup>11</sup> Dictamen 47. 636, de fecha 26 de julio de 2013: la ley le ha otorgado amplias atribuciones a la entidad administradora para fijar la jornada que deberá cumplir el personal, siempre que se encuadre dentro de las 44 horas semanales, esta puede distribuirse en la forma que se estime adecuada a las necesidades de funcionamiento del establecimiento y acciones de atención primaria de salud correspondiente, pudiendo la autoridad distribuirla en turnos que comprendan labores diurnas y nocturnas, como asimismo en sábados, domingos y festivos, constituyendo ella la forma ordinaria y habitual de desempeño de sus funciones.

Agrega el citado pronunciamiento, que solo en la medida, que se labore en exceso sobre los límites fijados en la jornada ordinaria de trabajo procede el pago de horas extras, el que debe compensarse con el descanso complementario o con el recargo pertinente sobre la jornada ordinaria, para lo cual deberá distinguirse si los quehaceres se efectúan a continuación de la jornada ordinaria o en días sábados, domingos o festivos, teniendo incidencia esta distinción únicamente para los efectos de su pago, de conformidad con los artículos 65 y 66 de la ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, texto legal aplicable supletoriamente en la especie por expresa disposición del artículo 4° de la referida ley N° 19.378.

<sup>12</sup> Dictamen N° 25.301 Fecha: 5-VII-2002: disponer que los cumplimientos de las horas de su contrato tienen flexibilidad, para el caso de estar obligado a atender pacientes en situaciones de emergencia fuera de su horario de trabajo

VII. ARTICULO 17. Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días, y serán concedidos o denegados por el director del establecimiento, según las necesidades del servicio.

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

El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

**ARTICULO 17.** Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días, y serán concedidos o denegados por el director del establecimiento, según las necesidades del servicio. Se entenderá por día, la jornada laboral que cumple que cada funcionario semanalmente<sup>13</sup>.

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

El límite señalado en el inciso anterior, no será aplicable en el caso de funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

**COMENTARIO:** Los funcionarios siempre se cuestionan la duración del denominado día administrativo, ya que desconocen como otorgarlos en diversos casos, por ejemplo,

---

<sup>13</sup> Dictamen N° 54.952 4-XI-2004: El beneficio en comento, debe concederse cualquiera sea la duración de la jornada laboral del funcionario, sea que el empleado se desempeñe en jornada completa o parcial. Para el cómputo de esa franquicia, "día" es sinónimo de jornada diaria de trabajo, cualquiera sea la duración de ésta. El otorgamiento del permiso debe disponerse atendiendo al concepto de jornada diaria que cumple el interesado en esos servicios, pues dicha modalidad de desempeño debe entenderse comprendida en el término "jornada de trabajo", por constituir la forma ordinaria y regular de su prestación de servicios (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 25.831, de 1990)

en aquellas jornadas que la dotación cumple una labor nocturna, turnos sapu, o bien en jornadas parciales.

Ejemplo: Si el funcionario ingresa a las 20:00 y termina su turno a 24:00, su día administrativo será dicha jornada y su medio día, será de las 20:00 a las 22:00.

ARTICULO 18. El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.

El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios y menos de veinte y de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios.

Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y se computarán los años trabajados en el sector público en cualquier calidad jurídica, en establecimientos municipales, corporaciones privadas de atención primaria de salud y en los Programas de Empleo Mínimo, Programas de Obras para Jefes de Hogar y Programa de Expansión de Recursos Humanos, desempeñados en el sector salud debidamente acreditados en la forma que determine el Reglamento.

El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará su uso de él, el que en ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente.

Cuando las necesidades del establecimiento lo requieran, el Director podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiere, expresamente, hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

El personal podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días.

**ARTICULO 18.** El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.

El feriado corresponderá a cada año calendario y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios y menos de veinte y de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios.

Para estos efectos, no se considerarán como días hábiles los días sábado y **se computarán los años trabajados en el sector público y privado**

El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará su uso de él, el que en ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente.

Cuando las necesidades del establecimiento lo requieran, el Director podrá anticipar o postergar la época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiere, expresamente, hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente. Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados.

El personal podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días.

**COMENTARIO:** Los trabajadores del sector privado que han llegado por diversos motivos a la salud primaria no pueden ser discriminados en su feriado legal, es una diferenciación odiosa que no debería existir en la ley.

VIII. ARTICULO 20. Los funcionarios con contrato indefinido de una misma comuna podrán permutar sus cargos entre sí, siempre que se trate de labores de la misma categoría, y que la entidad administradora dé su aprobación. Con estos mismos requisitos, se podrá también permutar cargos entre distintas comunas; pero, en este caso, se requerirá de la aprobación de ambas entidades administradoras.

**ARTICULO 20.** El personal de la dotación de una misma comuna podrán permutar sus cargos entre sí, siempre que se trate de labores de la misma categoría, y que la entidad administradora dé su aprobación. Con estos mismos requisitos, se podrá también permutar cargos entre distintas comunas; pero, en este caso, se requerirá de la aprobación de ambas entidades administradoras.

**COMENTARIO:** Porque restringir el beneficio de la permuta solo a los indefinidos, no existe argumento legal plausible para ello, en consideración a la igualdad de los derechos que posee la dotación. Ahora bien, no es menos cierto que este derecho rara vez se ha llevado a cabo, dada las condiciones que deben darse para utilizarlo.

- IX. ARTICULO 21. El personal de la dotación podrá postular a un Servicio de Salud, con derecho preferencial, al cargo de que se trate, ante igualdad de puntaje en el concurso respectivo. Este mismo derecho asistirá a los funcionarios de los Servicios de Salud que postulen a un establecimiento municipal de atención primaria de salud.

**ARTICULO 21.** Los funcionarios regidos por este estatuto, podrán postular a un Servicio de Salud, con derecho preferencial, al cargo de que se trate, ante igualdad de puntaje en el concurso respectivo. Este mismo derecho asistirá a los funcionarios de los Servicios de Salud que postulen a un establecimiento municipal de atención primaria de salud.

**COMENTARIO:** Me remito a los argumentos señalados en el comentario anterior.

- X. ARTICULO 22. De acuerdo a las normas de carrera funcionaria establecidas en el Título II de esta ley, las entidades administradoras serán autónomas para determinar la forma de ponderar la experiencia, la capacitación y el mérito para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo. El mérito tendrá efecto remuneratorio sólo a través de la asignación de mérito que se establece en la presente ley. Sin perjuicio de todo lo anterior,

aquellos funcionarios que provengan de otro establecimiento de salud municipal, tendrán derecho a que se les ubique, a lo menos, en el nivel que ocupaban en su anterior empleo.

**ARTICULO 22.** De acuerdo a las normas de carrera funcionaria establecidas en el Título II de esta ley, las entidades administradoras serán autónomas para determinar la forma de ponderar la experiencia y la capacitación para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo. Sin perjuicio de todo lo anterior, aquellos funcionarios, fueran plazo fijo o indefinido, que provengan de otro establecimiento de salud municipal, tendrán derecho a que se les ubique, a lo menos, en el nivel que ocupaban en su anterior empleo.

**COMENTARIO:** El mérito hace bastante tiempo que dejó de pertenecer como elemento cuantitativo para la carrera funcionaria, ni siquiera por un tema histórico podría continuar mencionándose en aquellos artículos que regulan la experiencia y la capacitación, no es procedente ya que puede tender error.

- XI. ARTICULO 27. El director de un consultorio de salud municipal de atención primaria tendrá derecho a una asignación de responsabilidad directiva, de un 10% a un 30% de la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria correspondientes a su categoría funcionaria y al nivel de la carrera funcionaria. Esta asignación será incompatible con cualquier otra asignación de las señaladas en el inciso siguiente en el mismo consultorio que él dirige.

Asimismo, el personal que ejerza funciones de responsabilidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 56, tendrá derecho a percibir esta asignación de responsabilidad directiva, en un porcentaje de un 5% y hasta 15% aplicado sobre igual base. Las respectivas asignaciones serán al menos seis y hasta nueve por consultorio. Con todo, si la entidad administradora define una estructura de más de seis jefaturas, las que excedan de dicho número deberán financiarse con cargo a los recursos que legalmente le correspondan, sin dar origen a incrementos de éstos o aporte adicional alguno.

En el evento que la entidad administradora no cuente con consultorio de salud municipal, podrá otorgar hasta un máximo de tres asignaciones de responsabilidad directiva en las mismas condiciones establecidas en el inciso anterior.

Un mismo trabajador podrá percibir hasta un máximo de dos asignaciones de responsabilidad por cada entidad administradora de salud municipal.

Los porcentajes a que se refieren los incisos anteriores, se determinarán según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo.

**ARTICULO 27.** El director de un consultorio de salud municipal de atención primaria tendrá derecho a una asignación de responsabilidad directiva, de un 10% a un 30% de la suma del sueldo base y de la asignación de atención primaria correspondientes a su categoría funcionaria y al nivel de la carrera funcionaria. Esta asignación será incompatible con cualquier otra asignación de las señaladas en el inciso siguiente en el mismo consultorio que él dirige.

Asimismo, el personal que ejerza funciones de responsabilidad, sin importar a la categoría que pertenezca, conforme a lo dispuesto en el artículo 56, tendrá derecho a percibir esta asignación de responsabilidad directiva, en un porcentaje de un 5% y hasta 15% aplicado sobre igual base.

Si la entidad administradora define una estructura de más de seis jefaturas por establecimiento de salud primaria, las que excedan de dicho número deberán financiarse con cargo a los recursos que legalmente le correspondan, sin dar origen a incrementos de éstos o aporte adicional alguno.

El personal que ejerza labores en el departamento de salud, tendrá derecho a la asignación de responsabilidad en idénticos términos a los ya señalados en el inciso segundo, acorde a la estructura generado por la Entidad Administradora, de conformidad al artículo 56.

En el evento que la entidad administradora no cuente con consultorio de salud municipal, podrá otorgar hasta un máximo de tres asignaciones de responsabilidad directiva en las mismas condiciones establecidas en el inciso anterior.

Un mismo trabajador podrá percibir hasta un máximo de dos asignaciones de responsabilidad por cada entidad administradora de salud municipal.

Los porcentajes a que se refieren los incisos anteriores, se determinarán según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo.

**COMENTARIO:** Desconocer hoy en día la gran labor que ejecutan los funcionarios del departamento de salud, es no conocer la historia del personal de la salud primaria de dicha unidad municipal, ya que debemos recordar que a consecuencia de la ley 20.250, la mayoría del personal que labora en el departamento, paso a formar parte de la dotación, incluso el Director de Salud.

Tal como lo describe el art. 3<sup>14</sup> de la ley, las labores que desempeñen aun cuando no son asistenciales son de atención primaria, ya que permiten el desarrollo de ellas, por ende, discriminar sin motivo, entre otros al Jefe de Personal, al Encargado de Capacitación en las asignaciones de responsabilidad no es solo un error, sino también un derecho histórico que debe ser reparado.

Para finalizar, el mismo art. 56 de la ley habla del departamento de salud, al expresar la siguiente nomenclatura: *de la unidad encargada de salud en la entidad administradora.*

Esta idea fue mencionada en el Congreso Nacional de la Salud Primaria, ya mencionado anteriormente.

---

<sup>14</sup> Asimismo, se aplicarán a todos los trabajadores que, perteneciendo a una entidad administradora de las que se refiere la letra b) del artículo anterior, ejecuten en forma personal y exclusiva acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud. A estos efectos, se entienden como acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud tanto las de carácter asistencial, sea que éstas se ejecuten en la propia entidad administradora o a través de rondas asistenciales, como aquellas que no siendo asistenciales permitan, faciliten o contribuyan a la realización de las primeras

XII. ARTICULO 30 bis. Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena.

La asignación anual de mérito se sujetará a las siguientes reglas:

- a) Se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá en cada uno de ellos a los siguientes porcentajes del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario;
  - El tramo superior, conformado por el 11% mejor calificado, obtendrá como bonificación hasta el 35% de dicho sueldo base mínimo.
  - El tramo intermedio, correspondiente al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá hasta el 20% de dicho sueldo base mínimo.
  - El tramo inferior, conformado por el 13% restante, obtendrá hasta el 10% de dicho sueldo base mínimo.
- b) Las fracciones iguales o superiores a 0,5 que resulten del cálculo, tanto del 35% beneficiado como de cada uno de los tramos, se elevarán al entero superior y las fracciones inferiores a 0,5 no serán consideradas.
- c) El beneficio se pagará por parcialidades en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, incluyéndose en cada uno de estos pagos las sumas correspondientes a todo el trimestre respectivo, y
- d) El reglamento establecerá las normas de desempate para situaciones de igual evaluación; los casos en que el cálculo del personal beneficiario deba hacerse sobre el total de la dotación o sobre dos o más categorías de ésta, cuando por haber poco personal en ellas no sea posible aplicar las reglas anteriores, y las demás disposiciones necesarias para la aplicación de este artículo.

**ARTICULO 30 bis.** Los funcionarios cuyo desempeño sea evaluado como positivo para mejorar la calidad de los servicios de los establecimientos en que laboran obtendrán una asignación anual de mérito. Para estos efectos, se entenderá como funcionarios con

evaluación positiva a aquellos cuyo puntaje de calificación se encuentre dentro del 35% mejor evaluado en cada categoría de la dotación del respectivo establecimiento, y siempre que estén ubicados en lista 1, de Distinción, o lista 2, Buena.

La asignación anual de mérito se sujetará a las siguientes reglas:

- e) Se otorgará por tramos y su monto mensual corresponderá en cada uno de ellos a los siguientes porcentajes del sueldo base mínimo nacional de la categoría a que pertenezca el funcionario;
  - El tramo superior, conformado por el 11% mejor calificado, obtendrá como bonificación entre el 21 % y hasta el 35% de dicho sueldo base mínimo<sup>15</sup>.
  - El tramo intermedio, correspondiente al 11% ubicado a continuación del tramo anterior, obtendrá entre el 11 y hasta el 20% de dicho sueldo base mínimo.
  - El tramo inferior, conformado por el 13% restante, obtendrá hasta el 10% de dicho sueldo base mínimo.
- f) Las fracciones iguales o superiores a 0,5 que resulten del cálculo, tanto del 35% beneficiado como de cada uno de los tramos, se elevarán al entero superior y las fracciones inferiores a 0,5 no serán consideradas.
- g) El beneficio se pagará por parcialidades en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, incluyéndose en cada uno de estos pagos las sumas correspondientes a todo el trimestre respectivo, y
- h) El reglamento establecerá las normas de desempate para situaciones de igual evaluación; los casos en que el cálculo del personal beneficiario deba hacerse sobre el total de la dotación o sobre dos o más categorías de ésta, cuando por haber poco personal en ellas no sea posible aplicar las reglas anteriores, y las demás disposiciones necesarias para la aplicación de este artículo.

---

<sup>15</sup> Dictamen 34.346, de 08.09.2000: “los porcentajes mínimos para los tramos superiores no pueden ser inferiores al 21% y 11%, respectivamente, y en este último caso, si corresponde pagar retroactivamente la diferencia de porcentajes para los años anteriores por este concepto.”

**COMENTARIO:** Solo plasmar en la ley lo que la Contraloría General ha señalado en reiteradas ocasiones, no merece mayor explicación.

XIII. ARTICULO 33. Para ser Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, se deberá estar en posesión de un título, correspondiente a los siguientes profesionales:

- a) Médicos Cirujanos, Farmacéuticos, Químicos - Farmacéuticos, Bioquímicos y Cirujanos - Dentistas;
- b) Asistentes Sociales, Enfermeras, Kinesiólogos, Matronas, Nutricionistas, Tecnólogos Médicos, Terapeutas Ocupacionales y Fonoaudiólogos, y
- c) **Otros profesionales con formación en el área de salud pública, debidamente acreditada, ya fuera en su malla curricular o en un curso, diplomado, magister o doctorado.**

El nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de tres años. Con la debida antelación se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el director que termina su período.

El Director que, antes de ejercer como tal hubiere tenido contrato indefinido, volverá a desempeñarse en dicha calidad, sin necesidad de concurso, en establecimientos de la misma comuna y hasta por igual número de horas que tenía contratadas antes de ejercer la función de Director, en el evento que habiendo repostulado no resulte seleccionado en el concurso público respectivo o no vuelva a postular a dicho cargo.

**COMENTARIO:** Nuevamente el estatuto discrimina a *otros profesionales*, para ello amplíe el espectro de aquellos que deseen postular y que la forma de poder demostrar su formación en salud pública no solo se limite al pregrado, pero aún existen ciertos enclaves mentales que por ejemplo no permiten que un psicólogo sea Director de Establecimiento, siendo que cuenta con todas las competencias para serlo.

XIV. ARTICULO 35. La entidad administradora de salud municipal de cada comuna deberá establecer una comisión de concursos, la que hará los avisos necesarios, recibirá los antecedentes y emitirá un informe fundado que detalle la calificación de cada postulante. Esta comisión estará integrada por:

- a) El Director del Departamento de Salud Municipal o de la Corporación, según corresponda, o sus representantes.
- b) El Director del establecimiento a que corresponda el cargo al cual se concursa.
- c) El jefe que corresponda de conformidad a la estructura definida en virtud del artículo 56 a la unidad en la que se desempeñará el funcionario.

En los concursos para proveer el cargo de director de establecimiento, el integrante señalado en la letra b) será reemplazado por un Director de otro establecimiento de la comuna, elegido por sorteo entre sus pares, sin embargo en aquellas comunas que tengan un solo establecimiento, este último integrante será reemplazado por un Concejal o un representante del Concejo Municipal respectivo, que éste designe.

En aquellas comunas en que no existen consultorios, también integrará la comisión de concursos un Concejal. Siempre integrará la comisión, en calidad de ministro de fe, un representante del Director del Servicio de Salud en cuyo territorio se encuentre la entidad administradora de salud municipal.

**ARTICULO 35:** La entidad administradora de salud municipal de cada comuna deberá establecer una comisión de concursos, la que hará los avisos necesarios, recibirá los antecedentes y emitirá un informe fundado que detalle la calificación de cada postulante.

Esta comisión estará integrada por:

- d) El Director del Departamento de Salud Municipal o de la Corporación, según corresponda, o sus representantes.
- e) El Director del establecimiento a que corresponda el cargo al cual se concursa.
- f) El jefe que corresponda de conformidad a la estructura definida en virtud del artículo 56 a la unidad en la que se desempeñará el funcionario.

En los concursos para proveer el cargo de director de establecimiento, el integrante señalado en la letra b) será reemplazado por un Director de otro establecimiento de la comuna, elegido por sorteo entre sus pares, sin embargo en aquellas comunas que tengan un solo establecimiento, este último integrante será reemplazado por un Concejal o un representante del Concejo Municipal respectivo, que éste designe. En este concurso, la comisión solo estará compuesto por los integrantes señalados en la letra A y B<sup>16</sup>.

En aquellas comunas en que no existen consultorios, también integrará la comisión de concursos un Concejal.

En los concursos para proveer cargos del departamento de salud, la comisión estará compuesta el Director de Salud y por un Concejal o un representante del Concejo Municipal respectivo, que éste designe<sup>17</sup>.

Para efectos del Concurso Público del Director de Salud, la comisión estará compuesta por las tres más altas jerarquías de la Municipalidad, con exclusión del Alcalde y el Jefe de Policía Local<sup>18</sup>.

En todos los concursos integrará la comisión, en calidad de ministro de fe, un representante del Director del Servicio de Salud en cuyo territorio se encuentre la entidad administradora de salud municipal.

**COMENTARIO:** En este punto, solo añado lo que la jurisprudencia administrativa ha llenado por años, dejando al pie de la página los dictámenes en los cuales fundo esta

---

<sup>16</sup> Dictamen n° 11490: Las comisiones de concursos para proveer los cargos de directores de establecimientos de atención primaria de salud, solo deben integrarse con los miembros indicados en las letras a) y b) del art/35 inc/2 de ley 19378.

En relación a si debe o no integrar la aludida comisión el jefe del programa de salud respectivo, señala que no resulta procedente aplicar la letra c) del inc/2 del aludido art/35, por cuanto los directores referidos, por la propia naturaleza de sus empleos, no se desempeñan en un programa de salud específico dentro de la unidad que dirigen, ni se sujetan a la jerarquía de algún jefe de aquel.

<sup>17</sup> N° 68.491 Fecha: 31-X-2012 : ...concurso para proveer los cargos de encargado de finanzas y administrativo contable del Departamento de salud. En cuanto a la imposibilidad de integrar la comisión de concurso con el director de un establecimiento de salud de la comuna y con el jefe de la unidad en la que se desempeñarán los funcionarios seleccionados, por cuanto los empleos a proveer son de aquellas plazas cuyas funciones se realizan en el Departamento de Salud Municipal, es menester señalar que, en tal caso, la comisión deberá estar compuesta, por el Director del citado departamento o su representante y un concejal o representante del concejo, sin perjuicio de la asistencia del representante del Director del Servicio de Salud en cuyo territorio se encuentre la entidad administradora de salud municipal, quien participa en calidad de ministro de fe.

<sup>18</sup> N° 65.092 Fecha: 02-XI-2010: Jefe o encargado del personal y por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la Municipalidad, con excepción del Alcalde y el Jefe de Policía Local

modificación, solo discrepando de la comisión del director de salud, ya que no estimo necesario la participación del jefe de personal, por ser un personaje que no posee jerarquía en la Municipalidad.

XV. ARTICULO 38. Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por:

- a) Experiencia: el desempeño de labores en el sector, medido en bienios. El reglamento de esta ley establecerá el procedimiento para reconocer los años de servicios efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en salud municipal. Dicho reconocimiento se efectuará en base a la documentación laboral y previsional que permita acreditar los años que cada solicitante pida que se le reconozcan como servidos.
- b) Capacitación: el perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos o estadías programados y aprobados en la forma señalada por esta ley y sus reglamentos.
- c) Mérito: la evaluación positiva que el desempeño del funcionario haga la comisión de calificación comunal.

**ARTICULO 38.** Para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria establecida en este título, se entenderá por:

- a) Experiencia: el desempeño de labores en el sector, medido en bienios. El reglamento de esta ley establecerá el procedimiento para reconocer los años de servicios efectivos en establecimientos públicos, municipales o corporaciones en salud municipal. Dicho reconocimiento se efectuará en base a la documentación laboral y previsional que permita acreditar los años que cada solicitante pida que se le reconozcan como servidos.
- b) Capacitación: el perfeccionamiento técnico profesional del funcionario a través de cursos o estadías programados y aprobados en la forma señalada por esta ley y sus reglamentos.

**COMENTARIO:** Derechamente elimine la letra C, ya que como señalamos anteriormente el mérito no forma parte de la carrera funcionaria.

- XVI. ARTICULO 40. La remuneración de los funcionarios con contrato a plazo fijo, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 14, se asimilará a los niveles establecidos para el personal con contrato indefinido.

**ARTICULO 40.** La remuneración de los funcionarios con contrato a plazo fijo, de acuerdo con el inciso tercero del artículo 14, sólo se asimilan a un nivel y categoría determinados, lo que debe constar en el respectivo contrato, de acuerdo al puntaje en que los Municipios hayan valorado su experiencia y capacitación<sup>19</sup>.

**COMENTARIO:** La palabra asimilación ha traído una serie de conflictos, bajo la errónea creencia que la entidad administradora puede contratar a un plazo fijo en el nivel que se desee, lo cual es totalmente falso, ya que todo funcionario debe ser encasillado en cuanto a su experiencia y capacitación. Aun cuando el art. 40 es claro, estimo esclarecerlo aún más.

- XVII. ARTICULO 44. En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta; el director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante, y dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán con la asistencia de la mayoría de sus miembros; en caso de empate, éste será dirimido por quien la presida. Los integrantes de la comisión de calificación serán evaluados por la propia comisión, con exclusión del

---

<sup>19</sup> Dictamen N° 50.587 -2011: En relación con lo anterior, y en conformidad con lo expresado en los dictámenes N° 32.430, de 2008, y 60.694, de 2010, es preciso aclarar que los cambios de nivel dentro de la categoría correspondiente, cumpliendo con los puntajes establecidos, benefician únicamente a funcionarios contratados a plazo indefinido, por lo que resulta improcedente extender tal beneficio a los servidores contratados a plazo fijo, ya que estos se encuentran al margen de la carrera funcionaria, por lo que sólo se asimilan a una categoría y nivel funcionario de aquella.

afectado. Sin embargo, el director del establecimiento será calificado por su superior jerárquico.

El reglamento establecerá las normas sobre integración y funcionamiento de estas comisiones, la unión de dos o más categorías para la elección de sus representantes cuando exista escasez de personal en ellas, los factores a evaluar y el sistema de puntaje correspondiente.

**ARTICULO 44.** En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta; el director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante, y dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

El funcionario que sea calificado, podrá solicitar la presencia de un miembro de la directiva de la asociación a la cual pertenece, quien solo podrá actuar como ministro fe, sin derecho a voto.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán con la asistencia de la mayoría de sus miembros; en caso de empate, éste será dirimido por quien la presida. Los integrantes de la comisión de calificación serán evaluados por la propia comisión, con exclusión del afectado. Sin embargo, el director del establecimiento será calificado por su superior jerárquico.

El reglamento establecerá las normas sobre integración y funcionamiento de estas comisiones, la unión de dos o más categorías para la elección de sus representantes cuando exista escasez de personal en ellas, los factores a evaluar y el sistema de puntaje correspondiente.

**COMENTARIO:** El estatuto administrativo de funcionarios municipales permite la participación en la junta calificadora a un representante de la asociación de funcionarios. En la salud primaria acorde a la realidad de las calificaciones hoy en día, los miembros de estas asociaciones participan ya sea porque se manifiesta en su reglamento municipal o bien, por un acuerdo tácito. Es dable manifestar, sea cual sea el motivo, es ilegal su participación porque ley no lo permite<sup>20</sup>.

Los funcionarios aun cuando cuentan con dos miembros de su categoría, en algunas ocasiones requieren necesidad de contar con la presencia de su asociación, con el único fin de entregarle tranquilidad en este proceso. No veo inconveniente de su presencia en la comisión, claro que sí, se debe ser solicitada.

## IDEAS FINALES

En el mencionado Congreso Nacional de la Salud Primaria, se trataron dos puntos<sup>21</sup> que no estime conveniente agregarlos de manera detallada en el trabajo que han podido analizar, pero que estimo necesario mencionarlos, a saber:

- a) *Funcionario que llega al tope de la carrera faltándole años para optar a su jubilación debiera recibir una asignación bianual De permanencia y que sea considerada para el cálculo del retiro voluntario.*

**Comentario:** Este es un anhelo de los funcionarios más antiguos de la salud primaria, que nunca podrán llegar al nivel uno de sus carrera funcionarias, en consideración que no podrán optar al máximo del puntaje de la capacitación, es por ello, que se discutió generar una asignación para suplir ese puntaje y que se vea reflejado en sus remuneraciones.

- b) *La forma de pago de la asignación que siempre respete nivel y categoría.*

---

<sup>20</sup> Dictamen N° 21.360 la junta calificadora sólo puede integrarse por aquellas personas previstas en el artículo 44 de la ley 19.378, entre las cuales no figura ningún representante de la asociación de funcionarios, como se indica en el artículo 26 del reglamento en comento.

<sup>21</sup> Dejo textual el acuerdo tomado por la Comisión, para no desnaturalizar el contenido de ella.

**Comentario:** En el régimen remuneraciones de la salud primaria, algunas asignaciones se pagan acorde al sueldo base mínimo nacional y otro acorde al nivel y categoría. Acorde a lo anterior, se manifestó la propuesta de que todas se paguen acorde a la categoría y nivel del funcionario, con el único fin de beneficiar a la dotación y a la vez unificar la forma de pago de todas las asignaciones existentes.

Para finalizar, los invito a conocer sus ideas para modificar el estatuto de atención primaria y llevarlas a conocer a las asociaciones, autoridades locales y nacionales y así generar una ley actualizada al día de hoy.

*Un abrazo*

*Leo.-*

“Larga Vida y Prosperidad”-Spock