



DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPARTAMENTO JURIDICO  
K9815(1759)12

*Jurídica*

1

*X*

ORD. : 0065 /

**MAT.:** Atiende presentación sobre procedencia de pagar el bono de desempeño difícil en el sistema de atención primaria de la salud.

**ANT.:** 1) Ordinario N° 2404 de 21.11.12 de la Sra. Inspectora Provincial del Trabajo de Antofagasta.

2) Correo electrónico de 13.11.12.

3) Ordinario N° 3798 de 29.08.12 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.

4) Correo electrónico de 23.10.12.

5) Ordinario N° 1590 de 08.08.12 de la Sra. Inspectora Provincial del Trabajo de Antofagasta.

6) Ordinario N° 7 de 22.07.12 de don Alexis Muñoz Muñoz.

---

**SANTIAGO,**

**DE : DIRECTORA DEL TRABAJO**

**07 ENE 2013**

**A : SR. ALEXIS MUÑOZ MUÑOZ  
JEFE DE PERSONAL CORPORACIÓN MUNICIPAL DE DESARROLLO  
SOCIAL DE ANTOFAGASTA  
AVDA. ARGENTINA N° 1595, 2° PISO  
ANTOFAGASTA**

Mediante presentación del antecedente 6), solicita Ud., en representación de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, un pronunciamiento de esta Dirección referido a la procedencia de continuar pagando el "bono de desempeño difícil" que se comenzó a pagar desde el año 1995 en adelante como resultado de un acuerdo entre las partes, el que no se encuentra regulado específicamente en la ley N° 19.378.

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

El artículo 23 de la Ley N° 19.378, prescribe:

*"Para los efectos de esta ley, constituyen remuneración solamente las siguientes:*

a) *Sueldo Base, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley y que se encuentre señalado en el respectivo contrato.*

b) *La Asignación de Atención Primaria Municipal, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.*

c) *Las demás asignaciones que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en consideración a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar, a las peculiares características del establecimiento en que se labora y a la evaluación del desempeño funcionario. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva, la asignación por desempeño en condiciones difíciles; la asignación de zona y la asignación de mérito.*

*“Las remuneraciones deberán fijarse por mes, en número de horas de desempeño semanal.”*

De la disposición antes transcrita se desprende que para la Ley N° 19.378, la remuneración del personal afecto a dicho cuerpo legal está constituida exclusivamente por los estipendios específicamente indicados en el precepto en estudio.

En relación a este particular cabe precisar, en primer lugar, que esta afirmación no puede verse desvirtuada por el hecho de que ese beneficio remuneratorio se hubiere estado pagando durante cierto período, puesto que ello en el sistema de salud municipal solamente constituye una mera liberalidad de la Corporación empleadora de acuerdo a su disponibilidad presupuestaria. Así se ha pronunciado esta Dirección, en lo pertinente, en dictamen N° 5.953/375 de 09.12.99.

Por otra parte, este Servicio ha sostenido en dictamen N° 4673/194, de 05.11.03, que los beneficios remuneratorios pactados antes de la dictación de la Ley N° 19.378, mantienen su vigencia y deben seguir otorgándose respecto de aquellos trabajadores que se encontraban contratados por la Corporación con anterioridad a dicha normativa.

Atendido lo anterior se requirió informe de fiscalización, el que fue emitido por la funcionaria Sra. Gladys Molina Bustamante, el cual señala que aproximadamente a 60 trabajadores se les paga un “bono de desempeño difícil”, el que no corresponde a la asignación que por tal motivo contempla la ley N° 19.378, toda vez que los establecimientos en los que se cumplen las funciones no han sido considerados por el Ministerio de Salud como de desempeño difícil, y tampoco corresponde a la asignación especial contemplada en el artículo 45 de esta misma ley.

Agrega que esta modalidad de pago se viene efectuando según lo declarado por el Jefe de Personal y el Jefe de Remuneraciones desde 1994, pero que la misma no se encuentra expresamente pactada en los respectivos contratos de trabajo ni en sus anexos. Sobre este particular la fiscalizadora indica que sólo se pudo constatar su pago a partir de comprobantes de pago de remuneración desde el año 2004 por cuanto no existe documentación anterior a esa fecha. Se constató además que desde mayo de 2012 el empleador dejó de pagar este bono.

Atendido lo antes expuesto y considerando, especialmente que en el sistema de atención primaria de salud municipal sólo corresponde pagar aquellas remuneraciones que se encuentren expresamente contempladas en la ley, que no es el caso del bono por el que se consulta, cabe sostener que la entidad empleadora no está obligada a pagar este estipendio.

Lo expresado se confirma si se considera que en la especie no resulta aplicable tampoco la doctrina contenida en el dictamen N° 4673/194, de 05.11.03, a que hemos aludido precedentemente, toda vez que en la revisión documental practicada como parte de la fiscalización efectuada a la Corporación de que se trata, se constató que en los contratos de trabajo del personal no se pactó el "bono de desempeño difícil".

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas cumpla con informar a Ud. que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta no está obligada a pagar el "bono por desempeño difícil" por no estar contemplado dicho beneficio como estipendio de la remuneración de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378.

Saluda atentamente a Ud.,

  
MARI CECILIA SÁNCHEZ TORO  
ABOGADA  
DIRECTORA DEL TRABAJO

  
MAOM/ECGB/MSGC/msgc

- Jurídico
- Of. Partes
- Control
- I.P.T. Antofagasta