



1368

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Renovación contrato de plazo fijo. Aviso.

RESUMEN:

En el sistema de atención primaria de salud municipal la Corporación Municipal no está obligada a dar aviso anticipado del término del contrato sin perjuicio de lo dispuesto en el presente oficio.

Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación del contrato de una funcionaria regida por la Ley N°19.378, dependiente de una Corporación Municipal, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Reasignación de 17.10.2023.
- 2) Correo electrónico de 14.04.2023.
- 3) Oficio Folio N°E332125/2023 de 12.04.2023 de la Contraloría General de la República.
- 4) Presentación de 28.03.2023 de doña [REDACTED]

SANTIAGO,

07 NOV 2023

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO(S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. [REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 4) reclama Ud. ante la Contraloría General de la República en contra de la Corporación Municipal de Conchalí por la renovación de su contrato hasta marzo de 2023 en circunstancias que las renovaciones anteriores fueron por todo el año calendario, sin adjuntar antecedentes. Dicho Órgano Contralor derivó su solicitud a esta Dirección por tener competencia respecto de la entidad empleadora.

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

En primer lugar, cabe señalar que en virtud de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N°19.378, el personal de atención primaria de la salud puede ser contratado a plazo fijo, indefinido o de reemplazo, y serán de plazo fijo aquellos designados para realizar labores por períodos iguales o inferiores a un año calendario.

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

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

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

Señala Ud. que el contrato correspondiente al año 2023 solo duraba hasta marzo de 2023, razón por la cual se abstuvo de firmarlo, sin adjuntar antecedentes en relación a este particular como tampoco respecto de un eventual término de su contrato de trabajo, y en este caso que permitan determinar si dicho término de contrato le fue formalmente comunicado.

De esta manera, como orientación general se puede señalar a Ud. que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, aparece que Ud. consulta en su calidad de funcionaria regida por la Ley N°19.378.

Efectuada esta precisión, cabe señalar que este Servicio reiteradamente ha señalado, entre otros, mediante Dictamen N°2510/113, de 16.06.2004, que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación

de las causales de terminación de un contrato de trabajo de un funcionario regido por la Ley N°19.378, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

El artículo 168 del Código del Trabajo ha radicado en el juez la competencia para determinar si la aplicación de una causal de término de la relación laboral ha sido injustificada, indebida o improcedente como los recargos a la indemnización que le pudieren corresponder.

Tiene Ud. entonces la posibilidad de reclamar del despido ante los Tribunales de Justicia si lo considera injustificado, indebido o improcedente. También puede interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo respectiva.

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

1.- En el sistema de atención primaria de salud municipal a Corporación Municipal no está obligada a dar aviso anticipado del término del contrato, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

2.- Esta Dirección carece de competencia para pronunciarse sobre la aplicación de las causales de terminación del contrato de trabajo de un funcionario regido por la Ley N°19.378 dependiente de una Corporación Municipal, correspondiendo su conocimiento y resolución a los Tribunales de Justicia.

Saluda atentamente a Ud.,

NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



GMS/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control