



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E217825/2025

ORD. N°: 658

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Corporación Municipal. Ley N°20.919. Sumario.

RESUMEN: la procedencia de la aplicación de una eventual medida disciplinaria de destitución a un funcionario regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal dependerá de la fecha de término de la relación laboral en los términos que se indican en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Dictamen N°626/27 de 11.09.2025.
- 2) Ordinario N°548 de 13.08.2025 de la Sra. Jefa del Departamento Jurídico (S).
- 3) Correo electrónico de 05.08.2025.
- 4) Pase N°1094 de 01.08.2025 del Sr. Jefe de Gabinete del Sr. Director del Trabajo.
- 5) Folio E127096/2025 de 29.07.2025 de la Contraloría General de la República.
- 6) Oficio N°181/2025 de 10.06.2025 del sr. Secretario General (S) de la Corporación Municipal de San Miguel.

SANTIAGO, 25 SEP 2025

**DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: [REDACTED]
SECRETARIO GENERAL (S)
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL
[REDACTED]**

Mediante presentación del antecedente 6) Ud. ha solicitado a la Contraloría General de la República un pronunciamiento referido a la aplicación de la Ley N°20.919 respecto de un funcionario de la referida entidad sometido a sumario administrativo. Dicho Órgano Contralor derivó su solicitud a esta Dirección por tener competencia respecto de la entidad empleadora.

Esta Dirección mediante Dictamen N°626/27 de 11.09.2025, señaló que la procedencia de la aplicación de una eventual medida disciplinaria de destitución dependerá de la fecha de término de la relación laboral en los términos expuestos en dicho pronunciamiento.

En efecto, de acuerdo con el referido dictamen el inciso final del artículo 3° de la Ley N°20.919 prescribe:

“Los funcionarios y funcionarias que resultaren beneficiarios y beneficiarias de cupos deberán informar por escrito al Departamento de Recursos Humanos o a la unidad que defina el consultorio respectivo, a más tardar el último día del mes siguiente a la fecha de dictación de la resolución a que se refiere el inciso segundo, la fecha en que dejarán definitivamente el cargo y del total de horas que sirvan. Esta deberá hacerse efectiva a más tardar dentro de los noventa días corridos siguientes al vencimiento del plazo para fijar la fecha de renuncia definitiva o dentro de los noventa días corridos siguientes al cumplimiento de 65 años de edad, si esta fecha fuere posterior a aquella.”

El inciso 1° del artículo 6° de esta misma normativa establece:

“El pago de la bonificación por retiro voluntario se efectuará por parte de cada entidad administradora, a más tardar en el mes siguiente de la total tramitación del acto administrativo que disponga el cese de funciones. El término de la relación laboral se producirá cuando el empleador pague la totalidad del beneficio, de lo que se dejará constancia formal. Con todo, el término de la relación laboral deberá materializarse a más tardar en el plazo de seis meses contado desde el traspaso de los recursos que corresponda por parte del Ministerio de Salud de acuerdo al artículo 16.”

Cabe tener presente que para tener derecho a los beneficios contemplados por la Ley N°20.919 se exige, entre otras condiciones, que los funcionarios regidos por la Ley N°19.378 renuncien a la dotación de salud de acuerdo a lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 1° de esta normativa.

Por otra parte, el artículo 48 letra a) de la Ley N°19.378 prescribe:

“Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales:

- a) Renuncia voluntaria, la que deberá ser presentada con a lo menos treinta días de anticipación a la fecha en que surtirá efecto, plazo que podrá ser reducido por acuerdo de las partes. Se podrá retener la renuncia, por un plazo de hasta treinta días, contado desde su presentación, cuando el*

funcionario se encuentre sometido a sumario administrativo del cual emanen antecedentes serios de que pueda ser privado de su cargo, por aplicación de la medida disciplinaria de destitución;"

La disposición anterior se repite en iguales términos en el artículo 1°, letra a) del Decreto N°2296, de 1995, del Ministerio de Salud.

Por su parte el artículo 145 inciso final de la Ley N°18.883, aplicable supletoriamente en lo pertinente, en virtud de lo dispuesto por el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N°19.378, señala que si se encontrare en tramitación un sumario administrativo en el que estuviere involucrado un funcionario, y éste cesare en sus funciones, el procedimiento deberá continuarse hasta su normal término, anotándose en su hoja de vida la sanción que el mérito del sumario determine.

A su vez, el artículo 153 letra b) de la Ley N°18.883 prescribe que la responsabilidad administrativa se extingue, entre otras causas, por haber cesado el funcionario en sus funciones, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 145.

Ahora bien, aunque no lo precisa Ud. en su presentación ni adjunta documentación pertinente se desprende que el funcionario por el que se consulta habría presentado su solicitud para efectos del incentivo al retiro concedido por la Ley N°20.919 con anterioridad al inicio del sumario de que se trata.

En este contexto, efectuando un análisis armónico de las disposiciones citadas cabe concluir que todavía no se habría producido el cese de funciones toda vez que no se darían los supuestos exigidos por el ya citado artículo 6, esto es, no se ha pagado aún la totalidad del beneficio ni habría transcurrido el plazo de seis meses desde el traspaso de recursos por parte del Ministerio de Salud.

De este modo, de acuerdo con la preceptiva en estudio aún no se ha extinguido la responsabilidad administrativa del funcionario de que se trata para los efectos de una eventual aplicación de la medida disciplinaria de destitución.

Por otra parte, si la relación laboral terminare por aplicación de la medida disciplinaria de destitución no corresponderían al funcionario los beneficios de la Ley N°20.919 pues, como ya se señaló, esta preceptiva resulta procedente en caso de renuncia del funcionario.

En conclusión, cabe tener en consideración, por una parte, que el término de la relación laboral respecto de un funcionario que postula al incentivo al retiro concedido por la Ley N°20.919 se produce, por expresa disposición de la ley, cuando el empleador paga la totalidad del beneficio estableciendo el legislador un tope máximo de seis meses contados desde el traspaso de los recursos por parte del Ministerio de Salud de suerte tal que si bien el artículo 48, letra a) señala que la renuncia debe ser presentada con a lo menos treinta días de anticipación a la fecha en que surtirá su efecto este plazo no puede exceder de los límites que para este caso establece la ley.

Por otra parte, cabe señalar que la relación laboral en este caso continúa vigente como lo corrobora la circunstancia de que el funcionario incluso puede desistirse de su renuncia de acuerdo con lo que dispone el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N°20.919.

Ahora bien, si durante el período anterior al pago total, es decir mientras la relación laboral se encuentra vigente, se inicia un sumario en contra del funcionario este deberá seguir su normal tramitación y si, como consecuencia del mismo, resultare procedente la aplicación de la medida disciplinaria de destitución la relación laboral terminará por tal causal no resultando, por tanto, procedente el pago de los beneficios del incentivo al retiro atendido que ellos solo resultan pertinentes en caso de renuncia del funcionario.


Por consiguiente, si el sumario se inició con anterioridad a la presentación de la renuncia por parte del funcionario dicho procedimiento deberá continuarse hasta su término, anotándose en la hoja de vida del trabajador la sanción que se haya determinado aplicar, sin perjuicio de lo señalado respecto de que el incentivo al retiro solo procede en caso de que la relación laboral termine por renuncia del funcionario.

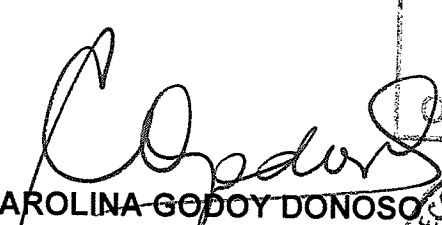
No obstante lo anterior, si el sumario se inició con posterioridad a la presentación de la renuncia del funcionario cabe consignar que la responsabilidad administrativa en el caso en estudio se mantiene mientras la relación laboral se encuentre vigente lo que ocurrirá hasta que no se efectué el pago de la totalidad del beneficio con un tope máximo de seis meses contados desde el traspaso de los recursos por parte del Ministerio de Salud.

De esta manera, para efectos de la extinción de la responsabilidad administrativa, en la especie no basta con la sola presentación de la renuncia por parte del funcionario sino que además, se debe haber producido el término de la relación laboral lo que ocurrirá recién con el pago de la totalidad del beneficio en los términos prescritos por la ley.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que la procedencia de la aplicación de una eventual medida de destitución a un funcionario regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal dependerá de la fecha de término de la relación laboral en los términos que se indican en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


MGC/MSGC/msgc
Distribución:


CAROLINA GODOY DONOSO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



- Jurídico
- Partes
- Control