



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E310858/2025

Yaní dia

729

ORD. N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA. Estatuto de Salud. Corporación Municipal. Horas extraordinarias. Cláusula tácita. Regla de la conducta.

RESUMEN: 1.- La cláusula tácita y la regla de la conducta son figuras jurídicas que no resultan aplicables al personal regido por la Ley N°19.378 con desempeño en una Corporación Municipal.

2.-Las horas desempeñadas por los funcionarios regidos por la Ley N°19.378 que se desempeñan en una Corporación Municipal a continuación de su jornada ordinaria de trabajo deben ser compensadas con descanso complementario o pagarse con un 25% o 50% de recargo sobre el valor de la hora diaria de trabajo según sea el caso.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 30.10.2025 de la Sra. Jefa de la Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Correo electrónico de 23.10.2025.
- 3) Of. Ord. N°789 de 13.10.2025 de la Corporación Municipal de Panguipulli.

SANTIAGO, 07 NOV 2025

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A:

CORPORACIÓN MUNICIPAL DE PANGUIPULLI
SOR MERCEDES N°136
PANGUIPULLI

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la Corporación Municipal de Panguipulli, un pronunciamiento referido a la procedencia de realizar pagos de horas extraordinarias a funcionarios contratados según la Ley N°19.378 como "extensión horaria" a un valor superior del señalado por la normativa y respecto de la procedencia de aplicar la cláusula tácita o la regla de la conducta respecto de este tipo de personal atendido que esta forma de pago se ha efectuado en la referida entidad desde hace muchos años.

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

En primer lugar, cabe señalar que respecto de la procedencia de aplicar la doctrina referida a la cláusula tácita y regla de la conducta esta Dirección ha señalado reiteradamente, entre otros, mediante Dictamen N°625/36, de 28.02.2002, que la cláusula tácita y la regla de la conducta son figuras jurídicas propias de un contrato consensual y los derechos, beneficios y obligaciones de los funcionarios que laboran en la atención primaria de salud municipal están regulados por la Ley N°19.378 y sus Reglamentos.

Por otra parte, esta Dirección también ha señalado, entre otros, mediante Ordinario N°1561, de 26.03.2018, que el personal de que se trata solo puede percibir las remuneraciones que establece la Ley N°19.378 y sus leyes complementarias y de la manera como la referida normativa lo determine.

Efectuada esta precisión, el artículo 15 incisos 3º y 4º de la Ley N°19.378 dispone:

"No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio 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."

De la norma antes transcrita se desprende, en lo pertinente, que existe la posibilidad de extender más allá de los topes máximos establecidos la jornada ordinaria y en este caso la jornada extraordinaria debe pagarse con el recargo legal en la forma que la misma disposición se encarga de precisar o con descanso compensatorio, en su caso.

Cabe señalar que, por regla general, el personal con jornada parcial no puede desempeñar horas extraordinarias salvo que en la respectiva categoría

funcionaria el establecimiento no cuente con funcionarios con jornadas ordinarias o de contar con ellos no estén en condiciones de trabajar fuera del horario establecido.

Efectuada esta precisión por su parte el artículo 65 de la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales, establece que el descanso complementario destinado a compensar los trabajos extraordinarios realizados a continuación de la jornada, serán igual al tiempo trabajado más un aumento de veinticinco por ciento.

En el evento que lo anterior no fuere posible, la asignación que corresponda se determinará recargando en un veinticinco por ciento el valor de la hora diaria de trabajo. Para estos efectos, el valor de la hora diaria de trabajo ordinario será el cuociente que se obtenga de dividir por ciento noventa el sueldo y las demás asignaciones que determine la ley.

A su vez el artículo 66 de este mismo cuerpo legal señala que los empleados que deban realizar trabajos nocturnos o en días sábado, domingo y festivos deberán ser compensados con un descanso complementario igual al tiempo trabajado más un aumento de cincuenta por ciento.

En caso de que el número de empleados de una municipalidad o unidad de la misma, impida dar el descanso complementario a que tienen derecho los funcionarios que hubieren realizado trabajos en días sábado, domingo y festivos u horas nocturnas, se les abonará un recargo del cincuenta por ciento sobre la hora ordinaria de trabajo calculada conforme al artículo anterior.

Ahora bien, esta Dirección ha señalado reiteradamente, en lo pertinente, entre otros, mediante Dictámenes N°2017/84, de 13.05.2004 y 3192/178, de 02.06.1997, que la jornada extraordinaria deberá compensarse con descanso complementario o pagarse con un 25% o un 50% de recargo sobre el valor de la hora diaria de trabajo, según sea el caso.

Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto por el Dictamen N°4429/174, de 22.10.2003, numeral 3) las entidades administradoras de salud primaria municipal pueden incorporar en el Reglamento Municipal respectivo la regulación de la jornada extraordinaria solo en los términos contemplados por la Ley N°19.378 y no por acuerdo de las partes, porque la convención no sirve para determinar la procedencia de la jornada extraordinaria. Esta doctrina resulta igualmente aplicable respecto de cualquier otra regulación referida a la jornada extraordinaria como podría ser, por ejemplo, los respectivos contratos de trabajo.

De esta manera, la forma de pago de las horas extraordinarias al personal regido por la Ley N°19.378 por el que se consulta está determinada en la ley y corresponderá a un 25% o a un 50% del valor de la hora ordinaria, según sea el caso, de acuerdo a lo ya señalado en acápitos anteriores.

Por consiguiente, atendido que el legislador ha señalado detalladamente la forma de compensación o pago de las horas extraordinarias del personal regido por la Ley N°19.378 la referida Corporación deberá ajustarse al procedimiento de

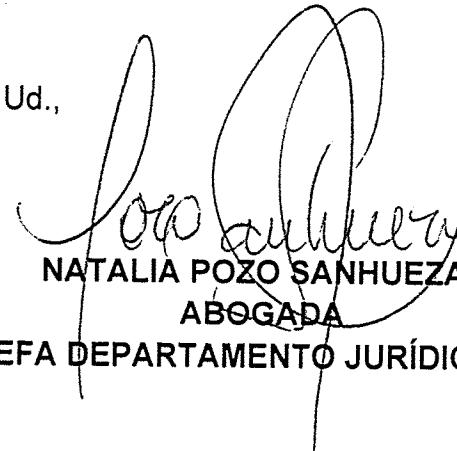
cálculo determinado por la ley que ya ha sido señalado en el presente oficio. Así se ha pronunciado esta Dirección mediante Ordinario N°560 de 18.08.2025.

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

1.- La cláusula tácita y la regla de la conducta son figuras jurídicas que no resultan aplicables al personal regido por la Ley N°19.378 con desempeño en una Corporación Municipal.

2.- Las horas desempeñadas por los funcionarios regidos por la Ley N°19.378 que se desempeñan en una Corporación Municipal a continuación de su jornada ordinaria deben ser compensadas con descanso complementario o pagarse con un 25% o 50% de recargo sobre el valor de la hora diaria de trabajo, según sea el caso.

Saluda atentamente a Ud.,



NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA



MGC/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control