



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e Informes en Derecho
E31282/2026

ORD. N°: 122

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA: Estatuto de Salud. Corporación Municipal. Asignación de responsabilidad directiva. Procedencia.

RESUMEN: El pago de la asignación de responsabilidad directiva establecida en el artículo 27 de la Ley N°19.378 se encuentra asociado al ejercicio efectivo y personal de un cargo que implique funciones directivas o de jefatura.

ANTECEDENTES:

- 1) Correo electrónico de 03.02.2026.
- 2) Presentación de 03.02.2026 [REDACTED]

SANTIAGO,

06 FEB 2026

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: [REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 2), Ud. solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre la legalidad de la suspensión de pago efectuada por la Corporación Municipal de Desarrollo de Quinta Normal de la asignación de responsabilidad directiva durante su licencia médica pre y postnatal.

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

El artículo 27 de la Ley N°19.378, dispone:

"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 un máximo de hasta 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.”

Lo anterior se repite en términos muy similares en el artículo 76 del Decreto N°1.889, de 1995, del Ministerio de Salud.

A su vez, el inciso 2° del artículo 56 de la referida Ley N°19.378 señala:

“Las entidades administradoras definirán la estructura organizacional de sus establecimientos de atención primaria de salud y de la unidad encargada de salud en la entidad administradora, sobre la base del plan de salud comunal y del modelo de atención definido por el Ministerio de Salud.”

De las normas antes transcritas se colige, en lo pertinente, que determinados funcionarios regidos por la Ley N°19.378 pueden tener derecho al pago de una asignación de responsabilidad directiva contemplada en el artículo 27 de la referida ley, en la medida que se desempeñen como director de un consultorio de salud municipal o se trate de personal que ejerza determinadas funciones de responsabilidad en dichos establecimientos, según la estructura organizacional a que hace referencia el artículo 56.

En la especie se consulta si resulta procedente que se haya suspendido el pago de la asignación de responsabilidad directiva durante su licencia médica pre y post natal.

Cabe tener presente, por una parte, que esta Dirección mediante Dictamen N°4857/91, de 09.12.2008, ha señalado que resulta procedente que una Corporación Municipal suprima el pago de la asignación de responsabilidad directiva a una matrona que dejó de cumplir funciones como directora de un consultorio

artículo 12 del Código del Trabajo no resulta aplicable al personal de que se trata. En efecto, de acuerdo con lo señalado por el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N°19.378 y el inciso 1° del artículo 4° del Decreto N°1889, del Ministerio de Salud, de 1995, en todo lo no regulado por las disposiciones del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal se aplicarán en forma supletoria las normas de la Ley N°18.883, que establece el Estatuto de los Funcionarios Municipales.

Atendido lo antes expuesto esta Dirección ha señalado reiteradamente que el Código del Trabajo no tiene ninguna aplicación supletoria de la Ley N°19.378 y la única oportunidad que rige el mismo en este sector se refiere a la situación única y especialísima contemplada en el inciso 2° del artículo 6° transitorio de dicha ley, en cuya virtud los trabajadores que no hubieren pactado indemnización a todo evento en conformidad al artículo 164 del Código del Trabajo y que cesen en funciones por la causal establecida en el artículo 48, letra i) de la Ley N°19.378 tendrán derecho a la indemnización en los términos señalados por el citado artículo 6° transitorio. Así se ha pronunciado esta Dirección, entre otros, mediante Dictámenes N°6596/296 de 28.11.1996 y 6677/300 de 02.12.1996.

Sobre este particular cabe consignar que esta Dirección en Dictámenes N°7146/343 de 30.12.1996 y 2946/140 de 02.08.2001, entre otros, señaló que la dictación de un estatuto jurídico propio para el personal que labora en la atención primaria de salud municipal es la causa que excluye la aplicación del Código del Trabajo a dichos funcionarios, por lo que no es posible aplicar las normas contenidas en este cuerpo legal al personal de que trata la consulta.

También rige de forma excepcional el Código del Trabajo para el personal regido por la Ley N°19.378 en el caso de las normas de protección de la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contenidas en el Título II, del Libro II de dicho cuerpo normativo toda vez que a dichas disposiciones, por expreso mandato legal, están sujetos todos los servicios de la administración pública, semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado en virtud de lo dispuesto por el artículo 194 inciso 3° del Código del Trabajo.

En segundo lugar, las remuneraciones que corresponden al personal regido por la Ley N°19.378 están determinadas por la ley de suerte tal que si no se cumplen los requisitos exigidos para percibir las no resulta procedente su pago.

Por último, respecto a una eventual discriminación en la aplicación de la medida por parte de la referida Corporación Municipal cabe señalar que atendida la doctrina antes citada la actuación de la entidad se encuentra ajustada a derecho y a la finalidad perseguida por la normativa.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumpla con informar a Ud. que el pago de la asignación de responsabilidad directiva establecida por el artículo

atendido que no realiza una labor directiva por la cual le fue asignada tal asignación. En igual sentido ha emitido los Ordinarios N°656, de 28.04.2023; N°190, de 03.02.2023; N°1721 de 04.10.2022 y N°970 de 02.06.2022.

Estos pronunciamientos sostienen que el pago de la mencionada asignación solo pueden percibirlo los funcionarios que estén ejerciendo actual y personalmente el cargo de director de consultorio, y las funciones de responsabilidad conforme al artículo 56 de la Ley N°19.378 de suerte tal que no se puede percibir esta asignación si no se está ejerciendo el cargo directivo correspondiente.

El pronunciamiento señala, además, que dicho pago jurídicamente no tiene causa legal por lo que el desembolso que se realice por este concepto estaría al margen de la ley y en estricto derecho correspondería reintegrar lo indebidamente percibido a la entidad empleadora.

Por otra parte, esta Dirección mediante Dictamen N°269/5, de 25.04.2025, precisa que el pago de este estipendio se encuentra vinculado al ejercicio efectivo y personal de un cargo que implique funciones directivas o de jefaturas con ocasión de una licencia médica que comprendió un período de julio a diciembre del año 2022.

Lo anterior obedece a que se trata de una asignación especial que solo corresponde a quienes ejerzan funciones de jefatura o directivas y que persigue otorgar un incentivo a quienes realicen estas labores por la mayor responsabilidad que ellas implican, como su nombre precisamente lo indica, de suerte tal que resulta razonable que si no se están cumpliendo dichas labores no proceda su pago.

Esta misma interpretación sostiene la Contraloría General de la República vinculando el derecho a percibir la asignación de responsabilidad directiva con el ejercicio efectivo de funciones directivas o de jefatura. Así, por ejemplo, mediante Dictamen N°10.856, de 12.02.2014, sostiene que no resulta imperativo que se siga pagando a la interesada la asignación de responsabilidad directiva durante el período en que ella gozó de licencia maternal toda vez que de lo contrario ello significaría que se está desvirtuando el objetivo de la norma cual es el otorgamiento vinculado al ejercicio efectivo de un cargo que suponga el desarrollo de funciones de jefatura por lo que resulta ajustado a derecho que se le deje de pagar tal estipendio. Por su parte el Dictamen N°13.139, de 09.04.2002, dispone también que el pago de esta asignación se encuentra vinculado al ejercicio de un cargo que suponga el desarrollo efectivo de funciones directivas o de jefatura.

Lo antes señalado resulta razonable considerando que las licencias maternas abarcan un determinado período continuo de meses cuyo inicio y término está determinado en la ley que regula la materia durante el cual la funcionaria no estará en condiciones de ejercer sus labores de jefatura, como por ejemplo, la de realizar la precalificación del funcionario a su cargo de que tratan los artículos 59 y 67 del Decreto N°1.889 de 1995, del Ministerio de Salud u otras señaladas en la normativa que regula a este tipo de personal.

Ahora bien, en relación a la eventual existencia de un menoscabo remuneracional cabe señalar, en primer lugar, que el menoscabo regulado en el

27 de la Ley N°19.378 se encuentra asociado al ejercicio efectivo y personal de un cargo que implique funciones directivas o de jefatura.

Saluda atentamente a Ud.,


MGC/MSGC/msgc
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control


CAROLINA GODOY DONOSO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)



DIRECCIÓN DEL TRABAJO
06 FEB 2026
OFICINA DE PARTES