



# **LA SALUD INCOMPATIBLE COMO CAUSAL DE CESE DE FUNCIONES EN LAS CORPORACIONES MUNICIPALES**

**Tesis para optar al grado de Magister en Derecho Público**

**PABLO SEBASTIÁN ROJAS BUSTAMANTE**

**PROFESOR GUÍA: JUAN CARLOS FERRADA BÓRQUEZ**

Valparaíso, julio 2018.

## **ÍNDICE**

### **I.- INTRODUCCIÓN.**

### **II.- CAPÍTULO 1: DE LA SALUD INCOMPATIBLE. NOCIONES GENERALES.**

**1.1 La Salud Compatible en el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos y otros estatutos especiales.**

**1.2. Concepto de Salud Compatible.**

**1.2.1 Certificación de salud compatible.**

**1.2.2. Oportunidad para acreditar salud compatible.**

**1.3. Concepto de Salud Incompatible.**

**1.4. Concepto de Salud Irrecuperable. Distinción entre salud incompatible y salud irrecuperable.**

**1.4.1. Consecuencias de la declaración de salud irrecuperable.**

**1.4.2. Consecuencias de la declaración de salud incompatible.**

**1.5. La Salud incompatible en el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos y otros estatutos especiales.**

### **III.- CAPÍTULO 2: ALGUNOS PROBLEMAS RELEVANTES DE LA SALUD INCOMPATIBLE COMO CAUSAL DE CESE DE LA RELACIÓN ESTATUTARIA.**

**2.1. Cuestiones relativas a la Autoridad facultada para aplicar esta Causal.**

**2.2. Debate sobre la Discrecionalidad en el uso de esta Facultad.**

**2.3. Posible conflicto entre el uso de la Facultad con los Derechos Fundamentales.**

**2.3.1. Derecho de Propiedad en el cargo.**

**2.3.2. Protección a la Vida e Integridad física y psíquica.**

**2.3.3. El Derecho a la Protección de la Salud.**

**2.3.4. No Discriminación.**

#### **IV.- CAPÍTULO 3: LA SALUD INCOMPATIBLE COMO CAUSAL DE CESE EN LAS CORPORACIONES MUNICIPALES**

**Situación particular de los trabajadores dependientes de las Corporaciones Municipales.**

**3.1. Profesionales de la Educación.**

**3.2. Funcionarios de Atención Primaria de Salud Municipal.**

**3.3. Asistentes de la Educación.**

#### **V.- CONCLUSIONES**

#### **VI.- BIBLIOGRAFÍA**

## **RESUMEN**

La instauración de una posición jurisprudencial, cuyo ámbito ha hecho extensiva la protección de derechos fundamentales, respecto a quienes estén sujetos a regímenes estatutarios, ha provocado un conflicto con instituciones propias de estos cuerpos normativos especiales. Así las cosas, la salud incompatible con su aplicación ha dado lugar a eventuales colisiones con otros derechos, al momento de ser ejercida como facultad y consecuentemente como causal de cese de funciones. El objetivo de este estudio, es analizar a la salud incompatible, desde una perspectiva tanto legislativa como aquella radicada en los tribunales de justicia. Para ello, tomaremos como sustento a las Corporaciones Municipales, instituciones que para estos efectos, nos permiten una mayor comprensión sobre el tema, atendida la naturaleza estatutaria de carácter diverso, de los funcionarios que las conforman. Con todo, así comprobaremos la preeminencia de esta causal, cumpliéndose los supuestos normativos que la configuran.

## I.- INTRODUCCIÓN

La *Compatibilidad de la Salud* en el ejercicio de determinadas funciones públicas o para el desempeño de ciertos cargos, se ha proyectado propiamente como un requisito en diversos ámbitos de nuestro ordenamiento jurídico. En efecto, dicha exigencia resulta aplicable en regímenes estatutarios que, pese a su especificidad, abarcan un importante número de funcionarios; tanto aquellos que forman parte de los órganos de Administración del Estado como aquellos pertenecientes a los estamentos de educación (municipal) y de salud (primaria), por nombrar algunos. Concordante con ello, en el ejercicio de determinadas prestaciones de carácter público, se hace obligatorio-para quienes las ejerzan- cumplir con esta idoneidad o aptitud relativa a la salud. De manera tal, y de conformidad a cómo se ha establecido en las diversas leyes que la contemplan, la falta de ésta, denominada *Salud incompatible*, se manifiesta como una verdadera causal-especial- de cese o término en dichas funciones, verificados los supuestos prescritos en la norma, los cuáles serán analizados en esta Tesis de Postgrado. Al respecto, en derecho administrativo, es un tema relevante, pero con un escaso desarrollo doctrinal, el que aun así, ha alcanzado un incipiente avance tanto jurisprudencial como legislativo. Justamente, a partir de la posición que han adoptado los tribunales de justicia en relación a la protección de los derechos fundamentales de los funcionarios-sujetos a una regulación estatutaria- es que podemos plantear eventuales conflictos con su aplicación, en la medida que ésta afectaría el ejercicio de derechos tales como la protección de la salud, la libertad del trabajo y la propiedad, entre otros.

En materia legal, se han introducido recientes modificaciones en los regímenes estatutarios que constituyen la normativa base (DFL N°29 de 2004, del Ministerio de Hacienda que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales y la ley N° 19070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación) con el objeto de establecer requisitos previos, para el ejercicio de esta facultad.

Este contexto, fija el objetivo de nuestra tesis, cual es analizar la institución de la salud incompatible a partir de su reconocimiento en nuestra legislación; sus requisitos de procedencia y los posibles problemas jurídicos con su declaración. Lo anterior, bajo una

perspectiva y un estudio de las particularidades de esta figura como causal de cese, respecto a los funcionarios de las Corporaciones Municipales.

Por su parte, la hipótesis del trabajo es afirmar que, la salud incompatible a la luz de la jurisprudencia chilena, reviste una preeminencia frente a colisiones con otros derechos, que pudieran verse afectados con su declaración. Sobre este punto, tal aseveración es el resultado no sólo de los pronunciamientos de la judicatura ordinaria, sino que además por sentencias del Tribunal Constitucional. Cabe señalar, que no resulta antojadizo realizar nuestro planteamiento en el espectro de las Corporaciones Municipales, toda vez que en este tipo de instituciones encontramos distintos estamentos, en cuya virtud, con la aplicación de la salud incompatible se cumple la premisa ya planteada.

En cuanto a su estructura, el trabajo se desarrolla en tres capítulos, según el esquema que a continuación se señala:

El primer capítulo se refiere a diversos aspectos de carácter conceptual y regulatorio. Para tales fines, se explican las nociones de salud compatible y de salud incompatible. Sobre esta última, se hace referencia a su origen y regulación en el Derecho Chileno, indicando las leyes especiales que la reconocen. Además, se hace distinción con la denominada salud irrecuperable, analizando sobre este punto, las implicancias de las modificaciones a la normativa estatutaria, que dentro de los previos requisitos para declarar la salud incompatible, hacen exigible un pronunciamiento de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez (en adelante también COMPIN) sobre la irrecuperabilidad del funcionario.

En el segundo capítulo, se abordan diversas problemáticas a que ha dado lugar la salud incompatible como causal de cese de funciones. Primeramente, respecto a la determinación de la autoridad facultada para declararla. Luego, dando un examen al carácter discrecional de la misma (como facultad). Por último, se efectúa un estudio-que sirve de fundamento para la hipótesis descrita- relativo a las eventuales colisiones con el ejercicio de otros derechos constitucionales, por parte los funcionarios, cuya relación estatutaria ha terminado por esta causal.

El tercer capítulo analiza específicamente la realidad de las Corporaciones Municipales. Acerca este punto, se trata la aplicación de la salud incompatible y sus rasgos propios, atendido el estamento que corresponda: los funcionarios de Atención Primaria de

Salud municipal, los docentes y los asistentes de la educación. Sobre estos últimos, se expondrán las modificaciones más recientes y las que han concretarse con la nueva institucionalidad educacional, en cuya virtud se introducen nuevos requisitos para la declaración de salud incompatible.

## **II.- CAPÍTULO 1: DE LA SALUD INCOMPATIBLE. NOCIONES GENERALES.**

### **1.2 La Salud Compatible en el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos y otros estatutos especiales**

#### **1.2. Concepto de Salud Compatible.**

##### **1.2.1. Certificación de salud compatible.**

##### **1.2.2. Oportunidad para acreditar salud compatible.**

#### **1.3. Concepto de Salud Incompatible.**

#### **1.4. Concepto de Salud Irrecuperable. Distinción entre salud incompatible y salud irrecuperable.**

##### **1.4.1. Consecuencias de la declaración de salud irrecuperable.**

##### **1.4.3. Consecuencias de la declaración de salud incompatible.**

#### **1.5. La Salud incompatible en el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos y otros estatutos especiales.**

## **1.1 LA SALUD COMPATIBLE EN EL ESTATUTO ADMINISTRATIVO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y OTROS ESTATUTOS ESPECIALES**

### **D.F.L. N° 29 de Hacienda de 2004, ESTATUTO ADMINISTRATIVO**

Para ingresar a la Administración del Estado se deben cumplir los requisitos generales que determine el estatuto respectivo, y los que establece su Título II (incompatibilidades e inhabilidades), además de los exigidos para el cargo que se provea (art. 12 de la Ley N° 18.575).

Por su parte el artículo 11° del Estatuto Administrativo, enumera los requisitos generales para ingresar a la Administración del Estado.

*“Artículo 11.- para ingresar a la Administración del Estado será necesario cumplir los siguientes requisitos:*

*a) Ser ciudadano; No obstante, en casos de excepción determinados por la autoridad llamada a hacer el nombramiento, podrá designarse en empleos a contrata a extranjeros que posean conocimientos científicos o de carácter especial. Los respectivos decretos o resoluciones de la autoridad deberán ser fundados, especificándose claramente la*



*especialidad que se requiere para el empleo y acompañándose el certificado o título del postulante. En todo caso, en igualdad de condiciones, se preferirá a los chilenos.*

*b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere precedente;*

*c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;*

*d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;*

*e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y*

*f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.”*

Esta misma exigencia, referida a la *Salud compatible*, se encuentra, respecto al personal que se desempeña en las Corporaciones Municipales, en el artículo 24 del D.F.L. N° 1 de Educación de 1996, Estatuto Docente; y en el artículo 13 de la Ley N° 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud:

#### **D.F.L. N° 1 de Educación de 1996, ESTATUTO DOCENTE**

*“Artículo 24: Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos:*

*1.- Ser ciudadano.*

*2.- Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.*

*3.- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.*

*4.- Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2° de esta ley.*

*5.- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito ni condenado en virtud de la ley 19.325, sobre Violencia Intrafamiliar.”*

#### **Ley N° 19.378, ESTATUTO ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL**

*“Artículo 13.- Para ingresar a una dotación será necesario cumplir con los siguientes requisitos:*

*1.- Ser ciudadano.*

*En casos de excepción, determinados por la Comisión de Concursos establecida en el artículo 35 de la presente ley, podrán ingresar a la dotación profesionales extranjeros que posean título legalmente reconocido. En todo caso, en igualdad de condiciones se preferirá a los profesionales chilenos.*

*2.- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente.*

*3.- Tener una salud compatible con el desempeño del cargo.*

*4.- Cumplir con los requisitos a que se refieren los artículos 6°, 7°, 8° y 9° de esta ley.*

*5.- No estar inhabilitado o suspendido en el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o sometido a proceso por resolución ejecutoriada por crimen o simple delito.*

*6.- No haber cesado en algún cargo público por calificación deficiente o medida disciplinaria, aplicada en conformidad a las normas de la ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, a menos que hayan transcurrido cinco o más años desde el término de los servicios.”*

### **Ley N° 18.883, ESTATUTO DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES**

*Artículo 10.- Para ingresar a la municipalidad será necesario cumplir los siguientes requisitos:*

*a) Ser ciudadano;*

*b) Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;*

*c) Tener salud compatible con el desempeño del cargo;*

*d) Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;*

*e) No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente, o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones, y*

*f) No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.*

**D.F.L N° 1 de Defensa de 1997, ESTATUTO DE PERSONAL DE LAS FUERZAS ARMADAS**

*“Artículo 26.- La selección de los postulantes a oficiales de escalafones de los servicios profesionales incluidos los del Servicio Religioso, de los empleados civiles y del personal a contrata, que deben efectuar las respectivas Direcciones del Personal o Comando de Personal, deberá considerar, según proceda, lo siguiente:*

*d) Tener salud compatible con el desempeño del cargo.*

**Ley N° 18.961, de 1990, LEY ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE CARABINEROS DE CHILE**

*“PÁRRAFO 1°*

*Del Ingreso*

*Artículo 9.- Para pertenecer a la Planta de Carabineros se requiere ser chileno, tener salud compatible con el ejercicio del cargo;*

**D.F.L. N° 1 de Defensa de 1980, ESTATUTO DEL PERSONAL DE POLICÍA DE INVESTIGACIONES DE CHILE**

*“CAPITULO 2°*

*Ingreso*

*Artículo 14°.- Para ingresar a Policía de Investigaciones de Chile se requiere ser chileno y cumplir los requisitos de ingreso a la Administración del Estado. El ingreso se hará en el último lugar del grado más bajo del escalafón respectivo.”*

**1.2. CONCEPTO DE SALUD COMPATIBLE.**

Podría entenderse como *Salud Compatible*, aquella aptitud del funcionario para otorgar una prestación de servicio de manera regular y continua, en pos de una adecuada satisfacción de las necesidades públicas, como lo señala el Tribunal Constitucional, en fallo de 06 de abril de 2017<sup>1</sup>:

---

<sup>1</sup> Sentencia Recurso de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad, Tribunal Constitucional (2017) Rol N° 3006-16-INA: *Vera con Corporación Municipal de Viña del Mar.*

*“DECIMOPRIMERO: Que, en relación al análisis de las normas señaladas, debe tenerse como criterio relevante, que la Administración del Estado, conforme al principio de servicialidad del artículo 1º, inciso cuarto, de la Constitución Política, existe para atender necesidades públicas en forma continua y permanente (artículo 3º, inciso primero, de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado), para lo cual actúa a través de servicios públicos, que son precisamente órganos administrativos encargados de satisfacer necesidades colectivas, de manera regular y continua” (artículo 28, inciso primero de la citada Ley N° 18.575); STC Rol N° 2024, Considerando 6º).*

*DECIMOSEGUNDO: Que, asimismo, en relación a las normas contenidas en los estatutos citados, vinculadas a la declaración de salud incompatible como causal de cese de la relación estatutaria, cabe considerar que aquellas se relacionan con el hecho de que – como lo ha considerado este Tribunal analizando las normas pertinentes del Estatuto Administrativo – resulta necesario “para que la Administración Pública atienda de modo apropiado las necesidades colectivas para cuya satisfacción existe, que las personas a través de las cuales ella actúa sean idóneas para el desempeño de las tareas que se les encomiende, pues, de no existir dicha idoneidad se vuelve imposible el cumplimiento de la función pública” (STC Rol 2024. Considerando 7º).*

*Es por ello que resulte lógico que, a objeto de garantizar la idoneidad funcionaria para el desempeño de la respectiva función pública, sea necesario “que el ordenamiento jurídico establezca requisitos demostrativos de dicha idoneidad y cuyo cumplimiento es exigible para las personas que aspiren a ser nombradas en un cargo público, mientras que su pérdida es causal de cese del mismo” (STC Rol N° 2024, considerando 8º);*

*DECIMOTERCERO: Que, llevado lo expuesto en el considerando que precede, al caso de marras, resulta relevante considerar que la finalidad de los Municipios es “satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna” (Artículo 118, inciso cuarto de la Constitución).*

*Entonces, en este caso, los requisitos establecidos por el legislador, demostrativos de la señalada idoneidad, y cuyo cumplimiento es exigible para las personas que aspiren a desempeñarse en el ámbito de la finalidad antedicha, implica que quien deje de cumplirlos está en directa relación con la imposibilidad de adherir a dicha finalidad.”*

### **1.2.1.- CERTIFICACIÓN DE LA SALUD COMPATIBLE**

La Contraloría General de la República<sup>2</sup>, se encarga de resolver esta duda, respecto de los funcionarios públicos. Sin embargo, la interrogante se mantiene respecto a aquellos trabajadores dependientes de las Corporaciones Municipales.

El órgano contralor señala: *“Sobre la materia, cabe señalar que de conformidad a lo dispuesto en la letra c) del artículo 10 de la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, y de igual forma en la letra c) del artículo 12 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, para ingresar a una municipalidad como a cualquier órgano que forme parte de la Administración Pública, será necesario entre otras exigencias, “Tener salud compatible con el desempeño del cargo”, requisito que se acreditará mediante la certificación del servicio de salud correspondiente, según lo disponen, respectivamente, los artículos 11 y 13 de los citados textos estatutarios.*

*Por su parte, es dable manifestar, que producto de la reforma legal introducida por la ley N° 19.937 al sector salud el año 2005, los Servicios de Salud perdieron competencia sobre todas aquellas materias que no digan relación con la ejecución de acciones integradas de carácter asistencial, en las que se incluía los exámenes de ingreso a la Administración, función que fue traspasada a las Secretarías Regionales Ministeriales y más específicamente a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, dependientes de estas últimas desde la referida reforma.*

*En este sentido se ha pronunciado esta Entidad Fiscalizadora, a través de su dictamen N° 39.628 de 2006, que considerando lo previsto en los artículos 12 y 13 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, y en el artículo 45 del decreto N° 136, de 2004 de esa misma repartición, reglamento orgánico del Ministerio de Salud, sostuvo que corresponde a esas comisiones ejercer las funciones médico administrativas, que les eran propias al Servicio de Salud, dentro de las cuales se encuentra, precisamente, la consistente en certificar si los postulantes a las aludidas instituciones gozan de la requerida condición estatutaria.”*

---

<sup>2</sup> Dictamen N° 32.706 de la Contraloría General de la República, de 2011.

Este Dictamen además agrega, que en aquellas comunas, como la comuna de Cabo de Hornos, que cuenten en su unidad territorial con una Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, para cumplir con el referido trámite se establece una nueva exigencia, *“los exámenes médicos se efectúen en el establecimiento de la red asistencial que exista en la localidad, manteniéndose la certificación a cargo de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez correspondiente, a quien deberán remitirse los antecedentes”*.

### **1.2.2. OPORTUNIDAD PARA ACREDITAR LA SALUD COMPATIBLE**

Han existido numerosos cuestionamientos al tipo de exámenes exigidos para ingresar a la Administración del Estado, existiendo variedad de criterios y experiencias al respecto, así como la oportunidad en que se solicitan estos exámenes, estimándose vulneratorios e incluso discriminatorios, aquellos preocupacionales.<sup>3</sup>

Al respecto, la Contraloría<sup>4</sup> ha señalado que *“tratándose de las exigencias contempladas en las letras c) y f), ambas del artículo 10 de la referida ley N° 18.883, esto es, tener salud compatible con el desempeño del cargo, y no estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o plazas públicas, ni hallarse condenado por crimen o simple delito, resulta del caso recordar que solo pueden constatarse a través de los certificados de salud y de antecedentes útiles para el ingreso a la Administración Pública, conferidos por los Servicios de Salud y de Registro Civil e Identificación, conforme se indica en los incisos segundo y quinto, del reseñado artículo 11, del cuerpo estatutario en comento.*

*Precisado lo anterior, es dable referirse a la oportunidad en que deben acompañarse los documentos, como al sujeto que tiene la carga de hacerlo. En efecto, en relación con los requisitos establecidos en las letras a) y d), antes detallados, corresponde hacerlo al interesado en su postulación; en tanto que, las exigencias contempladas en las letras c) y*

---

<sup>3</sup> “En el caso del COMPIN poniente – al que están adscritos los Servicios Centrales de la Universidad de Chile- los exámenes solicitados bordean el absurdo: para las mujeres menores de 40 años una radiografía de tórax que determinará la presencia de tuberculosis, el VDRL para detectar la sífilis y el Papanicolaou para conocer si la paciente tiene cáncer; en el caso de las mayores de esa edad, se suman glicemia basal, creatinina, perfil lipídico, orina completa y electrocardiograma. Para los hombres, los mismos exámenes, a excepción del Papanicolaou, y a los de 40 años se les suman el antígeno prostático” Texto “CUANTO CUESTA SER FUNCIONARIO PÚBLICO”.<http://www.libros.uchile.cl/files/revistas/DIRCOM/Paracaidas/Paracaidas2014-03/files/assets/basic-html/page35.html>

<sup>4</sup> Dictamen N° 19.164 de la Contraloría General de la República, de 2013.

*f), del mismo precepto legal, han de serlo por el propio servicio, una vez que el candidato haya sido seleccionado”<sup>5</sup>.*

Lo anterior, sin embargo, puede llevar al absurdo que, tras un largo – y costoso para el Fisco- proceso de postulación, una vez seleccionada la persona, ésta no presente una salud compatible con el cargo, lo que en definitiva haga imposible su contratación.

### **1.3. CONCEPTO DE SALUD INCOMPATIBLE.**

Siguiendo el razonamiento del Tribunal Constitucional en fallo citado más arriba, la pérdida de esta idoneidad – *Salud compatible*- impide que el funcionario continúe prestando servicios, debiendo declararse la vacancia del cargo.

Se ha definido como “Salud Incompatible”, “*haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, exceptuando las licencias por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad*”.<sup>6</sup>

Con todo, debemos traer a la vista las modificaciones legales, en cuya virtud se introducen a la hipótesis descrita, nuevos requisitos aplicables a algunos de los regímenes estatutarios, por lo que, es menester complementar el predicho concepto de salud incompatible. Concretamente, la ley N° 21.050, promulgada el 1 de diciembre de 2017, modifica tanto el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, como la ley N° 18.883, sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales. En ambos casos, se agrega que, para ejercer esta facultad- el Jefe Superior del Servicio o el Alcalde según corresponda- deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a su condición de irrecuperabilidad de salud y que no le permite desempeñar el cargo<sup>7</sup>.

Siguiendo igual criterio, con la ley N° 21.093, promulgada el 14 de mayo de 2018, se modifica el decreto con fuerza de ley N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 19.070, que Aprobó el Estatuto de

---

<sup>5</sup> Similar criterio, en dictámenes N°s. 23.673, de 2009, y 79.166, de 2010, Contraloría General de la República.

<sup>6</sup> Artículo 72 letra h) D.F.L. N° 1 de Educación de 1996, Estatuto Docente. En similares términos, Artículo 48 letra g) Ley 19.378.

<sup>7</sup> Artículos 63 y 64 de la ley N°21.050 “Otorga reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica, y modifica diversos cuerpos legales”

los Profesionales de la Educación. Sobre esta materia, se presenta la misma exigencia en cuanto a un pronunciamiento previo del COMPIN respecto a la irrecuperabilidad del funcionario. Cabe señalar, que la declaración de salud incompatible será por parte el Alcalde mientras no opere el traspaso de la educación municipal a los Servicios Locales de Educación Pública, en cuyo caso será el Director Ejecutivo de dicho servicio quien detente tal facultad.

Por otro lado, respecto al tipo de enfermedad requerida en la declaración de salud incompatible, se ha debido revertir esta decisión de cese de los servicios, cuando cambia la calificación de la enfermedad del funcionario, de enfermedad común, a enfermedad profesional. *“En este contexto y atendida la nueva calificación que de tales licencias ha realizado el organismo competente, la autoridad universitaria deberá considerar dicha circunstancia y, por ende, realizar un nuevo cómputo de los días de reposo para los efectos de determinar la procedencia de la declaración de vacancia conforme a lo establecido en el artículo 151 de la Ley N° 18.834 y, en el evento de que ello no corresponda, deberá dejar sin efecto el acto administrativo que dispuso tal medida respecto de la peticionaria”*.<sup>8</sup>

#### **1.4. CONCEPTO DE SALUD IRRECUPERABLE. LA DISTINCIÓN ENTRE SALUD INCOMPATIBLE Y SALUD IRRECUPERABLE.**

En los diversos cuerpos normativos que contemplan a la salud incompatible como causal de término de la relación estatutaria, se hace mención a ésta, indicándola conjuntamente con la salud irrecuperable: “Salud irrecuperable, o incompatible con el desempeño del cargo”<sup>9</sup>. Tal redacción puede invitar a la confusión de dos situaciones totalmente distintas.

Como hemos señalado, la *Salud Incompatible* se condice con *“haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, exceptuando las licencias por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad”*. Esta circunstancia debe ser constatada y declarada por el Jefe Superior del Servicio o Alcalde (en el caso de las Corporaciones, por el Secretario General), según corresponda.

---

<sup>8</sup> Dictamen N° 28.713 de la Contraloría General de la República, de 2011.

<sup>9</sup> Artículo 52 ley N°19.070; Artículo 150 letra a) ley N°18.834; Artículo 147 Letra a) ley N° 18.883; Artículo 48 letra g) ley 19.378.



En cambio, la *Salud Irrecuperable* corresponde a una declaración que efectúa la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez competente, en atención a la situación de salud del funcionario. *“Al respecto a la Contraloría General de la República no le corresponde pronunciarse acerca de las determinaciones de estas entidades médicas respecto de determinados funcionarios, toda vez que por tratarse de materias de orden médico, solamente a ellas atañe su resolución”*.<sup>10</sup>

Ahora bien, conceptualmente existen diferencias entre la salud irrecuperable y la salud incompatible, sin embargo, a la luz de las modificaciones que han introducido tanto la ley N° 21.050 como la ley N° 21.093, podemos afirmar que ambas figuras se encuentran estrechamente vinculadas. En otras palabras- al menos por ahora en el Estatuto Administrativo, en el Estatuto de los funcionarios municipales y en el Estatuto Docente- podemos interpretar que la declaración de salud incompatible podrá ser ejercida como facultad, en la medida que el informe del COMPIN (solicitado por el Jefe Superior o Alcalde según corresponda), no declare la salud irrecuperable del funcionario. Luego, declarada la salud irrecuperable-como trámite previo- no procederá la *salud incompatible*.

Resulta pertinente traer a colación el artículo 114 de la Ley N° 18.883, que señala *“El funcionario que se accidentare en actos de servicio o se enfermare a consecuencia o con ocasión del desempeño de sus funciones tendrá derecho a obtener la asistencia médica correspondiente hasta su total recuperación.*

*Se entenderá por accidente en acto de servicio toda lesión que el funcionario sufra a causa o con ocasión del trabajo, que le produzca la muerte o la incapacidad para el desempeño de sus labores, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud correspondiente.*

*Se entenderá por enfermedad producida a consecuencia del desempeño de las funciones aquella que, según dictamen de la Comisión Médica de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud que corresponda, tenga como causa directa el ejercicio de las funciones propias del empleo. Su existencia se comprobará con la sola exhibición de este dictamen.”*

---

<sup>10</sup> Dictamen N° 20.172 de la Contraloría General de la República, de 2006.

#### **1.4.1 CONSECUENCIA DE LA DECLARACIÓN DE SALUD IRRECUPERABLE**

Conforme a lo que dispone el artículo 149 de la ley N°18.883, *“Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.*

*A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad.”*

Por su parte, el Artículo 72 ter de la ley N°19.070, sigue la misma línea anterior, *“Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un profesional de la educación, éste deberá retirarse de la municipalidad o del Servicio Local de Educación Pública, según corresponda, dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.*

*A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses, el profesional de la educación no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del sostenedor.”*

#### **1.4.2 CONSECUENCIA DE LA DECLARACIÓN DE SALUD INCOMPATIBLE**

A diferencia de la situación anteriormente descrita, la Declaración de Salud Incompatible, es una causal de término que no contempla, en la normativa que la regula, el pago de ningún tipo de indemnización o remuneración, en favor del trabajador o funcionario a quien se le aplique.

Precisamente por las graves consecuencias económicas que implica esta declaración para los trabajadores, existen innumerables acciones y recursos judiciales, que, en términos generales no han resultado fructíferos, salvo en el caso de los profesionales de la educación, quienes a través de una solución jurisprudencial que se verá más adelante, han obtenido el pago de una indemnización por años de servicio, bajo la aplicación extensiva del articulado transitorio de la ley N°19.070.

Desde luego, los esfuerzos legales que han buscado derogar esta norma, culminaron con la reciente modificación a varios cuerpos legales, en los cuales se exige un examen previo de irreversibilidad, a la declaración de la *Salud Incompatible*.

## **1.5. LA SALUD INCOMPATIBLE EN EL ESTATUTO ADMINISTRATIVO DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y OTROS ESTATUTOS ESPECIALES**

Además de los Estatutos cuya revisión es materia de este trabajo, existen otros cuerpos legales que consideran la *Salud Incompatible* como una causa de cese de las funciones:

### **1) D.F.L. N° 29 de Hacienda de 2004, que FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 18.834, SOBRE ESTATUTO ADMINISTRATIVO**

*“Artículo 150.- La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales:*

*a) Salud irreversiblemente o incompatible con el desempeño del cargo;*

*Artículo 151.- El Jefe superior del servicio podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irreversiblemente.*

*No se considerará para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 115 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo”.*

*El jefe superior del servicio, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irreversibilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo.”.*

**2) D.F.L N° 1, de 1997, de Defensa, Estatuto de personal de las FUERZAS ARMADAS**

*Artículo 29.- Los oficiales, los empleados civiles y el personal del cuadro permanente y de gente de mar que se encuentren en situación de retiro temporal, podrán ser reincorporados en su empleo, en la forma, condiciones y requisitos establecidos en la Ley Orgánica Constitucional de las FF.AA. previa aprobación de la Junta de Selección según corresponda, y siempre que exista vacante en el escalafón respectivo. El interesado deberá tener salud compatible con el servicio y presentar la solicitud de reincorporación con anterioridad al funcionamiento anual de las Juntas de Selección.*

*Artículo 229.- El personal tendrá derecho a licencia médica o permiso, en los siguientes casos:*

*b) Por causa de enfermedad, durante todo el tiempo que ella dure. Con todo, cuando la licencia supere el plazo de 90 días, las Direcciones del Personal o Comando de Personal podrán requerir de la Comisión de Sanidad institucional un informe acerca de la recuperabilidad y si el estado de salud del afectado es compatible con el servicio. Esta declaración será emitida cualquiera sea el régimen previsional a que se encuentre afecto el personal y servirá de elemento de juicio para resolver su permanencia en el servicio.*

*Artículo 234.- El examen físico y psíquico del personal, la determinación de su capacidad para continuar en el servicio o la clase de inutilidad que pudiera corresponderle será efectuado, exclusivamente, por la Comisión de Sanidad de cada Institución. Igualmente, corresponderá a la Comisión de Sanidad institucional respectiva informar respecto del personal que, teniendo salud compatible con el servicio, se encuentre con su capacidad limitada para cumplir con determinadas exigencias del mismo o de su especialidad, o bien impedido de cumplir con los requisitos de ascenso que requieran determinada aptitud.*

*En los casos en que se instruya una investigación sumaria administrativa, y antes de que se resuelva sobre la materia, cuando la autoridad competente lo estime necesario o el afectado lo solicite fundadamente, podrán requerirse ampliaciones del informe médico sobre determinados aspectos del mismo.*

*El informe de la Comisión de Sanidad servirá de elemento de juicio a la resolución de la autoridad competente.*

**Artículo 240.-** *Corresponderá a la Comisión de Sanidad determinar la categoría de las lesiones de acuerdo con lo siguiente:*

*a) Primera categoría: aquellas lesiones o contusiones que sin incapacitar al afectado le dejen secuelas físicas menores de carácter permanente.*

*b) Segunda categoría: aquellas lesiones o contusiones que sin incapacitar al afectado le dejen secuelas físicas de importancia de carácter definitivo.*

*c) Tercera categoría: aquellas lesiones o contusiones que sin producir inutilidad, afecten grave y definitivamente la salud del personal o su integridad física de manera importante.*

**Artículo 254.-** *El personal a contrata cesa en sus funciones por las siguientes causales:*

*a) Aceptación de renuncia.*

*b) Por vencimiento del plazo de contratación.*

*c) Por término anticipado del contrato, y*

*d) Fallecimiento.*

*El término anticipado del contrato procederá en los casos en que las funciones de este personal dejen de ser necesarias, que su permanencia sea perjudicial para el servicio o afecte a la disciplina, al orden, a la conveniencia del servicio o su calificación sea insuficiente. También procederá en los casos de salud incompatible con el servicio”.*

### **3) Ley N° 18.961, de 1990 LEY ORGÁNICA CONSTITUCIONAL DE CARABINEROS DE CHILE**

**Artículo 41.-** *Serán comprendidos en el retiro absoluto los Oficiales y el Personal Civil de Nombramiento Supremo que se encuentren en alguno de los siguientes casos:*

*d) Que contrajeran enfermedad declarada incurable y que les imposibilite para el servicio o que estuvieren comprendidos en alguna de las causales de invalidez establecidas en el Estatuto del Personal;*

**Artículo 43.-** *El retiro absoluto del personal de Fila y Civil de Nombramiento Institucional procederá por las siguientes causas:*

a) *Por cumplir treinta años de servicios efectivos en Carabineros. No obstante, en forma voluntaria podrá permanecer en la institución hasta los treinta y cinco años de servicios, previa autorización anual del General Director. Al cumplir treinta y ocho años de servicios efectivos, el retiro será forzoso.*

b) *Por haber permanecido tres años en retiro temporal. No obstante, para el personal procesado cuyo retiro se hubiere dispuesto por los hechos materia del proceso, este plazo se prolongará hasta la terminación de la causa;*

c) *Por enfermedad declarada incurable que les imposibilite para continuar en el servicio o por alguna de las causales de invalidez señaladas en el Estatuto del Personal;”*

#### **4) D.F.L. N° 1, de 1980 ESTATUTO DEL PERSONAL DE POLICÍA DE INVESTIGACIONES DE CHILE**

*“CAPITULO 2°*

*Ingreso*

**Artículo 14°.-** *Para ingresar a Policía de Investigaciones de Chile se requiere ser chileno y cumplir los requisitos de ingreso a la Administración del Estado. El ingreso se hará en el último lugar del grado más bajo del escalafón respectivo.”*

En todos los casos es el mismo requisito, la causal de cesación es la misma salvo respecto de Carabineros (enfermedad declarada incurable)

#### **5) Ley N° 18.020 de 1981 que ESTABLECE SUBSIDIO FAMILIAR PARA PERSONAS DE ESCASOS RECURSOS Y MODIFICA NORMAS QUE INDICA<sup>11</sup>**

**Artículo 15°.-** *Los trabajadores de la Administración Civil del Estado que se rigen por las normas del decreto ley 2.200, de 1978, y sus disposiciones complementarias, que se encuentren en la situación prevista en la letra c) del artículo 233° del decreto con fuerza de*

---

<sup>11</sup> Normas derogadas por el Estatuto Administrativo. Sobre este tema, se volverá más adelante.

ley 338, de 1960, incurrirán en causal de caducidad del contrato sin derecho a indemnización.

**Artículo 233\*.-** *La renuncia a un empleo puede ser voluntaria o no voluntaria.*

*Es voluntaria cuando proviene de la propia determinación del empleado y no requiere justificación.*

*Es no voluntaria la que el empleado debe presentar en los siguientes casos:*

*c) Cuando, como consecuencia de haber sido su salud declarada irrecuperable, el empleado deba retirarse de la Administración”.*

## **6) Ley N° 18.883 sobre Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales:**

**Artículo 147.-** *La declaración de vacancia procederá por las siguientes causales:*

- a) Salud irrecuperable o incompatible con el desempeño del cargo;*
- b) Pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de ingreso a la municipalidad, y*
- c) Calificación del funcionario en lista de Eliminación o Condicional, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48.*

**Artículo 148.-** *El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.*

*No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.*

*El alcalde, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo.*

**7) DFL N°1 FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 19.070 QUE APROBO EL ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION, Y DE LAS LEYES QUE LA COMPLEMENTAN Y MODIFICAN**

*Artículo 72:* Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:  
g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en los artículos 72 bis y 72 ter.

*Artículo 72 bis.:* El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, a que se refiere la letra h) del artículo 72, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalados en el inciso anterior las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de la ley N° 18.883 y el Título II del Libro II del Código del Trabajo.

El alcalde, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del profesional docente respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo.

La facultad señalada en este artículo será ejercida por el Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública a partir de la fecha en que sea traspasado el respectivo servicio educacional de conformidad a la ley N° 21.040.



### **III.- CAPÍTULO 2: ALGUNOS PROBLEMAS RELEVANTES DE LA SALUD INCOMPATIBLE COMO CAUSAL DE CESE DE LA RELACIÓN ESTATUTARIA.**

**2.1. Cuestiones relativas a la Autoridad facultada para aplicar esta Causal.**

**2.2. Debate sobre la Discrecionalidad en el uso de esta Facultad.**

**2.3. Posible conflicto entre el uso de la Facultad con los Derechos Fundamentales.**

**2.3.1. Derecho de Propiedad en el cargo.**

**2.3.2. Protección a la Vida e Integridad física y psíquica.**

**2.3.3. El Derecho a la Protección de la Salud.**

**2.3.4. No Discriminación.**

#### **2.1 CUESTIONES RELATIVAS A LA AUTORIDAD FACULTADA PARA APLICAR ESTA CAUSAL.**

Una de las dudas que han surgido acerca la *Salud Incompatible* como causal de cese en las funciones, dice relación con determinar en concreto, quién está facultado para aplicarla. Sobre esta problemática, es necesario analizar particularmente la situación en las Corporaciones Municipales, toda vez que sobre este punto, confluyen las figuras tanto del Secretario General como la del Alcalde, y en la medida que vaya operando el traspaso de la educación municipal a los Servicios Locales de Educación Pública, la del Director Ejecutivo de dichos servicios. Una primera aproximación, nos permitiría afirmar que es el Alcalde de la respectiva Municipalidad, es el facultado para efectuar dicha declaración (más allá que en la práctica es el Gerente General o Secretario General quien la efectúa). La afirmación no es en vano, pues tiene un sustento legal, por el reenvío que hacía tanto el Estatuto Docente (antes del actual artículo 72 bis, introducido por la ley N°21.093, que indica expresamente al Alcalde); así como el Estatuto de Atención Primaria de Salud, que se remite a la Ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, norma que señala que es el Alcalde quien efectúa esta declaración. En efecto, el artículo 48 letra g), de la ley 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone: "*Los funcionarios de una dotación municipal de salud dejarán de pertenecer a ella solamente por las siguientes causales: ...g) Salud irrecuperable, o incompatible con el desempeño de su cargo, en conformidad a lo dispuesto en la ley 18.883*".

A su turno, es menester señalar el actual artículo 72 letra h) del D.F.L. N° 1 de 1996, de Educación, que establece el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley 19.070, Estatuto Docente, modificado por la ley N°21.093 dispone:

*"Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:*

*"h) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en los artículos 72 bis y 72 ter.*

*Artículo 72 bis.- "El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, a que se refiere la letra h) del artículo 72, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.*

*No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalados en el inciso anterior las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de la ley N° 18.883 y el Título II del Libro II del Código del Trabajo.*

*El alcalde, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del profesional docente respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo.*

*La facultad señalada en este artículo será ejercida por el Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación Pública a partir de la fecha en que sea traspasado el respectivo servicio educacional de conformidad a la ley N° 21.040".*

*Artículo 72 ter.- "Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un profesional de la educación, éste deberá retirarse de la municipalidad o del Servicio Local de Educación Pública, según corresponda, dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.*

*A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses, el profesional de la educación no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo del sostenedor".*

De las disposiciones transcritas, se desprende que el vínculo estatutario de los dependientes que se desempeñen en las áreas de educación y de salud del sector municipal, podrá terminar por la causal de salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de la función o cargo, haciendo distinción de la normativa aplicable. Respecto a los docentes, a partir del articulado de la ley N° 19.070, prescrito por la ley N°21.093, podemos observar que el legislador expresamente regula esta materia en el mismo cuerpo del Estatuto Docente, sin reconducir a la Ley N°18.883, pero de igual forma arribando a la figura del Alcalde como autoridad facultada.

Luego, respecto a funcionarios de salud, conforme a la citada reconducción que hace el artículo 48 letra g) de la ley N° 19.378, es el artículo 148 de la ley N° 18.883 que establece Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, el cual dispone: *"El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.*

*No se considerarán para el cómputo de los seis meses señalados en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 114 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo.*

*El alcalde, para ejercer la facultad señalada en el inciso primero, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo".*

Del precepto anterior se deriva que, el alcalde está legalmente facultado para decretar la salud incompatible con la función o cargo que desempeñe el funcionario afectado, cuando este último hubiese hecho uso de licencia médica por el período y en las condiciones indicadas en la norma en estudio, para cuyos efectos no son computables las licencias otorgadas por accidente en actos de servicio y de protección a la maternidad. Cabe agregar, el pronunciamiento previo del COMPIN acerca la irrecuperabilidad, requisito que fue introducido por la ley N°21.050.

Sobre la discusión de si está facultado el Secretario General de la Corporación Municipal, no obstante a la expresa referencia al Alcalde que hace la ley, para emitir la resolución o declaración de salud incompatible con el cargo, hay interpretaciones disímiles:

a.-) Pronunciándose la Dirección del Trabajo en consulta efectuada por el Secretario General de la Corporación Municipal de Iquique, se establece:<sup>12</sup>

*“Sobre el particular, cabe destacar que el legislador radicó en el Alcalde de la comuna respectiva, la facultad de calificar una situación particularmente sensible y trascendente para la carrera funcionaria y el desarrollo de la actividad corporativa, como lo es la declaración de salud incompatible con el cargo.*

*De ello se sigue que solamente dicha autoridad edilicia debe cumplir tal cometido, toda vez que ninguno de los preceptos en estudio considera ni refiere la intervención de otros agentes del sistema municipal para ejercer dicha facultad.*

*Sin embargo, el artículo 58, letra a), del Estatuto de los Funcionarios Municipales, prevé:*

*“Serán obligaciones de cada funcionario:*

*“a) Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación”.*

*A su turno, el artículo 12 del D.F.L. 1-3063 del Interior, de 1980, dispone:*

*“Las municipalidades que tomen a su cargo servicios de las áreas de educación, de salud o de atención de menores, para los efectos de la administración y operación de ellos, podrán constituir, conforme a las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, con organizaciones de la comuna, interesadas en los servicios referidos, una o más personas jurídicas de derecho privado, o podrán entregar dicha administración y operación a personas jurídicas de derecho privado que no persigan fines de lucro. En los estatutos de las personas jurídicas que constituyan las municipalidades deberá establecerse que la presidencia de ellas corresponderá al Alcalde respectivo, quien podrá delegarla en la persona que estime conveniente y que el número de directores no podrá ser superior a cinco. Todos estos cargos serán concejiles”.*

*De las normas transcritas se deriva en lo pertinente, que son obligaciones de los funcionarios municipales, entre otras, desempeñar personalmente las funciones inherentes al cargo, pudiendo delegarlas de acuerdo con las normas establecidas para ello y que, en el sistema municipal de administración de los servicios de educación, salud y atención de*

---

<sup>12</sup> Dictamen ORD.: N° 4.602/261, Dirección del Trabajo, de 1999.

*menores, el Alcalde que preside las personas jurídicas constituidas para esos efectos, puede delegar la presidencia en la persona que estime conveniente, debiendo consignarse ambas circunstancias en los respectivos estatutos de aquellas personas jurídicas.*

*En este contexto normativo, en opinión de la suscrita, resulta evidente que la facultad para declarar la salud incompatible con el cargo en la ley 19.070 y en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, está radicada exclusivamente en el Alcalde respectivo.*

*Pero no es menos cierto que en el mismo sistema, otra norma especial faculta expresamente al Alcalde para delegar la presidencia de la entidad administradora de tales servicios, con la única condición de que esas circunstancias se contengan en sus respectivos estatutos, lo que autoriza para sostener que se ejerce válidamente por el Alcalde la facultad de declarar la salud incompatible con el cargo, cuando el funcionario delegado por este ejerce la presidencia en las condiciones precedentemente descritas.*

*Por lo anterior, el Secretario General de una Corporación Municipal de educación, salud y atención de menores, estará facultado para declarar la salud incompatible con el cargo solamente si el Alcalde respectivo delegó en aquel la presidencia de la Corporación y así se hubiere consignado en los estatutos de dicha entidad administradora.”*

b.- ) En Recurso de Protección interpuesto por una docente, en contra de la Resolución del Secretario General de la Corporación Municipal de Punta Arenas, al estimar arbitraria e ilegal la aplicación de esta causal, la Ilustrísima. Corte de Apelaciones resuelve:<sup>13</sup>

*“6º) Que a fin de analizar la legalidad de la resolución recurrida resulta necesario en primer término determinar si el Secretario General de la Corporación Municipal de Punta Arenas cuenta con la facultad legal para considerar que un docente tiene salud incompatible con el desempeño de su cargo y en virtud de ello adoptar una resolución de la naturaleza de la recurrida. A este respecto, del tenor de lo prescrito en el artículo 72 letra h) de la ley 19.070 y artículo 148 de la ley 18.883 se constata que es al alcalde a quien se otorga la facultad legal para efectuar la declaración señalada, y consecuentemente adoptar una resolución que implique poner término a la relación laboral de una profesional docente y declarar la vacancia de su cargo.*

---

<sup>13</sup> Sentencia Recurso de Protección, Ilustrísima Corte de Apelaciones de Punta Arenas (2012) Rol: 34-2012: Carrasco Mancilla con Secretario General de la Corporación Municipal.

*7º) Que así las cosas, conforme a lo preceptuado en el artículo 12 del DFL 1-3063 del año 1980, corresponde determinar si el recurrido contaba con facultades delegadas por el alcalde para adoptar la declaración y resolución que motiva el presente arbitrio, para lo cual se debe atender al Acta de Sesión Extraordinaria del Directorio de la Corporación Municipal de Punta Arenas, de 31 de marzo de 2010, invocada por el recurrido como fuente de las facultades que lo habilitaron para emitir la resolución interna N° 04/259, de 26 de abril de 2012.*

*En la cláusula segunda de la referida acta se aprecia que el señor alcalde y presidente de la Corporación Municipal, con acuerdo expreso de su Directorio, sin delegar su presidencia, se limita a delegar en el Secretario General las facultades económicas y administrativas de la Corporación, entre ellas las que se enumeran en la letra f) del artículo 21 del Estatuto de la Corporación, más todas aquellas facultades económicas y administrativas que conduzcan al mejor cumplimiento de sus fines y objetivos aún cuando no estén contempladas en la enumeración de la citada letra f).*

*8º) Que considerando las facultades que se delegan al Secretario General, tanto las contenidas en el Acta de Sesión Extraordinaria del Directorio de la Corporación Municipal de Punta Arenas, de 31 de marzo de 2010, como las contempladas en el artículo 21 letra f) del Estatuto de la Corporación Municipal, documento de libre acceso al público en su página web, que son de índole económicas y administrativas, entre las que se puede mencionar la facultad de adquirir a cualquier título toda clase de bienes, corporales o incorporales, sean raíces o muebles, cobrar y percibir cuanto se le adeude a la corporación, abrir cuentas corrientes, hacer declaraciones juradas, ceder créditos y aceptar cesiones de crédito, se concluye que el recurrido cuenta con “facultades de simple administración” que sólo lo habilitan para ejecutar actos de administración que se enmarquen dentro del giro administrativo ordinario de la Corporación Municipal, determinado en la especie por su objeto contenido en el artículo 3º de su Estatuto.*

*9º) Que a juicio de estos sentenciadores la facultad concedida al alcalde por el artículo 148 de la ley 18.883 para considerar que un funcionario tiene salud incompatible con el desempeño de su cargo, en virtud de haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años sin mediar declaración de salud irrecuperable, situación que permite por vía del artículo 72 letra h) de la ley 19.070*

*poner término a la relación laboral de los profesionales de la educación, es extraordinaria, toda vez que, le permite calificar el estado de salud de un funcionario circunstancia que claramente excede la administración ordinaria de la Corporación Municipal atendido su objeto, por lo tanto su delegación requiere de mención expresa, no pudiendo en consecuencia entenderse comprendida esta facultad en la delegación efectuada en el acta de sesión extraordinaria invocada por el recurrido, estándole prohibido su ejercicio conforme a lo estipulado en el artículo 82 letra a) de la ley 18.883, razón por la cual no cabe más que concluir que la Resolución Interna N° 04/259, de fecha 26 de abril de 2012, suscrita por el Secretario General de la Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención al Menor, don Orlando Estefó Harambour, constituye un acto ilegal por carecer el señalado funcionario de facultad legal para expedirla.*

*10º) Que el referido acto ilegal al poner término a la relación laboral de la recurrente conculcó su derecho al ejercicio de su función docente consagrado en el artículo 36 de la ley 19.070, derecho respecto del cual es titular de una especie de propiedad, infringiéndose con ello la garantía del artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República, circunstancia que por sí sola es suficiente para acoger el recurso de protección intentado.”*

c.-) Sin embargo, un fallo interesante, de la Corte de Apelaciones de La Serena, indica que esta facultad no es siquiera delegable.<sup>14</sup>

*“Para determinar si esta facultad del alcalde es delegable o no, debe estarse a lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley 18.695, que en su letra c) señala como atribución del alcalde, “Nombrar y remover a los funcionarios de su dependencia de acuerdo a las normas estatutarias que los rijan” y a lo señalado en la letra j) del mismo artículo, que establece como atribución del alcalde, la de “Delegar el ejercicio de parte de sus atribuciones exclusivas en funcionarios de su dependencia o en los delegados que designe, salvo las contempladas en las letras c) y d)...”. De estas normas se desprende que el alcalde no puede delegar la atribución de remover a los funcionarios de su dependencia, funcionarios a los cuales se deben estimar asimilados los profesionales de la educación del sector municipal, como ocurre con la actora, en lo que dice relación con el término de la relación laboral por salud incompatible ya que si se les ha hecho aplicables las reglas sobre cesación de*

---

<sup>14</sup> Sentencia Recurso de Nulidad, Corte de Apelaciones de La Serena (2014) Rol: 180-2014: *García Morgado con Corporación Municipal Gabriel González Videla*

*funciones del Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales en relación a la declaración de vacancia por tal causa (declaración que debe hacer el alcalde), del mismo modo procede la aplicación en relación al alcalde de las normas de las letras c) y j) del artículo 63 de la Ley 18.695.”*

d.-) Por último, creemos acertado proponer una interpretación en contrario, afirmando que esta facultad sí se encuentra radicada en los Secretarios Generales, en virtud de la delegación de facultades que hace el Alcalde. El ámbito de aplicación abarca tanto a los funcionarios de Atención Primaria Municipal como de los profesionales de la Educación Municipal. Los Secretarios Generales han sido dotados, por delegación expresa del Directorio y su Presidente (Alcalde) de amplias facultades económicas y administrativas de la Corporación. Luego, dentro de las actividades ordinarias de administración del empleador, en ejercicio de su don de mando, está el contratar trabajadores, pagar remuneraciones y despedirlos.<sup>15-16</sup>.

Sobre los funcionarios de Atención Primaria, observamos la remisión que hace el Estatuto APS a la ley N°18.883, que expresamente indica a la figura del Alcalde (refrendado por las más recientes modificaciones contenidas en la ley N° 21.050 en relación a la ley N° 18.883). Respecto a los profesionales de la educación habría una mayor claridad, fundamentándose en lo siguiente:

d.1) A los Profesionales de la Educación, se les aplica supletoriamente el Código del Trabajo, conforme lo dispone el artículo 71 del Estatuto Docente.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup> Recurso de Casación en el Fondo, Excelentísima. Corte Suprema, (2005); Rol: 2137-2005: *Daniel Rocha Lazo con Sociedad de Inversiones y Créditos Comerciales Onecard S.A.* "Quien goza de poderes para representar a su empleador es aquel trabajador capaz "de comprometer el patrimonio de su empleador, contratar y despedir trabajadores, representarle, contratar créditos y, en general, para desempeñar todos aquellos actos que hubiere efectuado el empleador en la administración de la empresa".

<sup>16</sup> Dictamen Ord. N° 626-13 de la Dirección del Trabajo, de 1991 "...para determinar el sentido del término "dirección", cuyo concepto no ha sido fijado por el legislador en la disposición en análisis, se debe recurrir a la regla de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, en cuya virtud "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", el cual debe buscarse en el establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir" y "dirigir", a su vez, significa "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin", o bien, "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia, empresa o pretensión". De ello se sigue que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, medios, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, facultad que nuestra legislación concentra únicamente en el empleador, como queda demostrado a través de lo que dispone el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo.

<sup>17</sup> Artículo 71 Estatuto Docente: "Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias."



d.2) El artículo 4º del Código del Trabajo, reconoce como empleador a quien ejerce como administrador.<sup>18</sup>

d.5) Finalmente, respaldado por la Historia fidedigna de la ley N°20.501, en que se señala *“Con el objetivo de que los directores puedan conformar equipos de trabajo de excelencia para lograr una mejora en la calidad de la educación de sus alumnos, el proyecto establece una nueva causal de término de la relación laboral de los docentes y precisa algunas de las existentes con el objeto facilitar su aplicación.”*<sup>19</sup>

Por último, a propósito de la ley N°21.040, que fija el marco de la Educación Pública, es el Estatuto Docente, en el cual se señala que, una vez traspasada la educación municipal a los Servicios Locales de Educación, la facultad recaerá en el Director Ejecutivo del correspondiente servicio. Por ende, considerando que el pretendido traspaso ha sido fijado por etapas, veremos que la facultad para declarar la salud incompatible de los profesionales de la educación-en algunas comunas- podrá ser efectuada por el Alcalde (Gerente o Secretario General de la Corporación) o el Director Ejecutivo del Servicio Local de Educación.

## **2.2. DEBATE SOBRE LA DISCRECIONALIDAD EN EL USO DE ESTA FACULTAD.**

Reiteradamente-sin mucho éxito- se han interpuesto acciones judiciales y reclamaciones administrativas, en contra de las resoluciones que aprueban el término del contrato por Salud Incompatible, confundiendo – y cuestionando- la discrecionalidad del Jefe de Servicio (del Secretario General en el caso de las Corporaciones), por estimar que se ha actuado con arbitrariedad. En palabras del profesor Soto Kloss, *“una decisión resulta arbitraria cuando no se conforma a la razón o a la lógica, ya que el ejercicio de las potestades públicas que les son conferidas a los órganos del Estado, debe adecuarse a ciertos criterios de ponderación y de raciocinio”*<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> Art. 4º Código del Trabajo “Para los efectos previstos en este Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

<sup>19</sup> Mensaje N° 517-358 de S.E. el Presidente de la República, fecha 22 de noviembre de 2010. Cuenta en Sesión 104, Legislatura 358.

<sup>20</sup> Soto Kloss, Eduardo (2004): Doctrina sobre fallo de Corte Suprema, 23 de noviembre de 2004, “González Carrasco, Alfredo con Prefecto de Carabineros Prefectura de Cachapoal N° 11” (recurso de protección), en

En las Corporaciones Municipales la norma que regula esta causal respecto a los funcionarios APS-por remisión del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal-es el artículo 148 de la ley 18.883 del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, que dispone en su inciso primero: *"El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.*

Respecto a los docentes, el panorama no difiere con la ley N°19.070, en cuanto a que el artículo 72 bis, en su inciso primero, prescribe: *"El alcalde podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, a que se refiere la letra h) del artículo 72, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable".*

La expresión *"podrá"*, en estos casos, otorga a la autoridad una facultad discrecional, que implica, en los términos que del Profesor Pierry, *"la libre apreciación dejada a la Administración para decidir lo que es oportuno hacer o no hacer, sin que su conducta esté previamente determinada por la regla de derecho"*.<sup>21</sup> Más adelante, el mismo autor señala: *"hay competencia reglada, por el contrario, cuando la norma jurídica impone al poder público la decisión que se toma, en atención a la existencia de ciertos requisitos que ella establece. La autoridad en este caso no queda en libertad para elegir el camino que más le conviene, ya que en presencia de determinadas circunstancias deberá actuar en el sentido prescrito por la norma. Es conveniente precisar que el poder discrecional no es susceptible de gradaciones; existe o no. O la Administración es libre para actuar en un determinado sentido o no lo es. Sin embargo, en un acto administrativo puede haber mayor o menor discrecionalidad según que la regla de derecho deje más o menos elementos a la libre decisión de la Administración."*<sup>22</sup>

En el caso de la declaración de *Salud Incompatible*, se ha entendido por la Jurisprudencia, que la autoridad sólo debe comprobar si se satisfizo la exigencia prevista en el citado artículo 148, sin que sea procedente incorporar otros criterios para determinar la

---

*Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales* N° 2, Editorial Jurídica de Chile; Santiago Chile. pp.112-115.

<sup>21</sup> Pierry Arrau Pedro: (1984) *"El control de la Discrecionalidad Administrativa"*. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, N° 8. Pp 162-163

<sup>22</sup> Ibid.

aplicación de la causal, ni explicar las razones por las que hizo uso de esta facultad en algunos casos y en otros no. No obstante ello, debemos clarificar que con las modificaciones introducidas por las leyes N°21.050 y N°21.093 en los cuerpos estatutarios analizados, se ha incorporado un criterio que, si bien ha sido recogido por los juzgados laborales-antes de la promulgación de las normas en comento- eran desechados por las Cortes de Apelaciones.

De hecho, sobre esta materia, en Recurso de Nulidad interpuesto ante la Ilustrísima. Corte de Apelaciones de Valparaíso,<sup>23</sup> se alegó por parte de la recurrente que “...*la sentenciadora ha incurrido en un error de derecho al imponer un requisito adicional a la facultad establecida en la Ley Orgánica Constitucional del Ministerio Público y su Reglamento, al señalar que el mero uso de las licencias no habilita por si solo al Jefe Superior de un Servicio para considerar que un funcionario tiene salud incompatible con el cargo, sino que exige que efectivamente el estado de salud del funcionario le impida desempeñar el cargo; para ella, no basta la mera constatación de los requisitos objetivos establecidos en la norma, sino que debe existir un requisito adicional, esto es, la constatación de que el funcionario presenta una condición de salud que efectivamente sea constitutiva de una falta de idoneidad personal.*”

La Corte, acogiendo el Recurso, declaró que “*la inobservancia de tales disposiciones legales por parte de la sentenciadora, en la medida que añade exigencias no contempladas en la normativa, hacen que la sentencia, efectivamente, incurra en la causal de nulidad que se le reprocha*”.

Hoy en cambio, la exigencia de constatación acerca de la irrecuperabilidad para desempeñar el cargo, adquiere un rango legal y se vería reflejada en el previo pronunciamiento del COMPIN, a requerimiento del Jefe Superior del servicio o del Alcalde que pretenda ejercer a facultad.

---

<sup>23</sup> Sentencia Recurso de Nulidad, Corte de Apelaciones de Valparaíso (2016) Rol: 68-2016: *Lobos con Ministerio Público*.

### **2.3 POSIBLE CONFLICTO ENTRE EL USO DE LA FACULTAD CON LOS DERECHOS FUNDAMENTALES.**

Con la irrupción de la acción de Tutela Laboral, para la protección de los derechos fundamentales en las relaciones laborales, se han presentado diversas denuncias por vulneración de las garantías, puntualmente sobre este acápite, de mediar el término del contrato en aplicación de la causal de *Salud Incompatible*, se configuraría una hipótesis especial de despido abusivo, el “*despido atentatorio de derechos fundamentales*”<sup>24</sup>. Dicha tendencia, que trae consigo traspasar los límites del Derecho Laboral, “*constituye un paradigma que los derechos fundamentales son la expresión jurídica de la dignidad de las personas, al menos en los Estados sociales de Derechos o en las democracias constitucionales*”<sup>25</sup>.

El planteamiento en torno a concebir a la aplicación de la *Salud Incompatible* como una eventual vulneración de derechos fundamentales, tiene un trasfondo de mayor impacto y obedece a un desarrollo por la vía de la implementación legal de los derechos “*no tradicionalmente laborales*”<sup>26</sup>. Por consiguiente, dicho razonamiento supone un distanciamiento del efecto de irradiación como eficacia directa o inmediata de la Constitución<sup>27</sup>, para proyectar una plena eficacia-inclusive en un plano funcional- de los derechos fundamentales que, se ha puesto en conflicto con el ejercicio de la facultad predicha.

Debemos precisar, que los casos a analizar, constituyen la “*relación laboral administrativa, que vincula al funcionario con Estado, no tiene naturaleza contractual de*

---

<sup>24</sup> Gamonal Contreras, Sergio (2007): “El procedimiento de tutela de derechos laborales”, Lexis Nexis; Santiago; Chile. 1a. ed, p.25. En tal sentido el autor identifica este tipo de despido, cuando la vulneración recae en alguno de los derechos reconocidos expresamente por el legislador en el artículo 485 del Código del trabajo (A la vida, integridad física y psíquica, siempre que la vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral; Vida privada; Honra; Inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; Libertad de conciencia y culto; Libertad de opinión; Libertad de trabajo; Derecho a la no discriminación laboral)

<sup>25</sup> Rodrigo Silva, Claudia (2015): “Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto”, en *Revista de derecho (Valdivia). Volumen XXVIII N° 2, Revistas Electrónicas UACH*. Disponible en [http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-09502015000200004&script=sci\\_arttext](http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-09502015000200004&script=sci_arttext) p. 67

<sup>26</sup> Célis Gallegos, Carolina (2012): “Reconocimiento y Proyección de los Derechos Fundamentales en el ámbito de las relaciones de trabajo de los funcionarios Públicos”, Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, p.36

<sup>27</sup> Ibid.

*derecho común sino estatutaria, nace con el nombramiento, el que una vez aceptado incorpora a la persona designada a un régimen legal preestablecido por ley.”<sup>28</sup>*

De tal modo, para brindar una mayor precisión en nuestro trabajo, debemos hacer presente que, a partir de lo previsto taxativamente en el artículo 465 del Código del Trabajo, sólo podrá ser impugnada la declaración de *Salud Incompatible* cuando afecte a los derechos fundamentales que allí se indiquen<sup>29</sup>. Por lo tanto, “*sólo estos derechos fundamentales son amparados en nuestro derecho por esta vía de tutela privilegiada, lo que implica que otros derechos fundamentales, como la libertad sindical o el derecho a huelga, dentro de los derechos fundamentales de contenido específicamente laboral, o el derecho a la salud o a vivir en un medio ambiente libre de contaminación dentro de los demás derechos, no pueden utilizar este instrumento procesal, aun cuando las infracciones o lesiones de estos derechos se produzcan en las relaciones laborales. En estos casos, el trabajador deberá recurrir a la vía ordinaria de amparo de estos derechos, es decir, el Recurso de Protección*”<sup>30</sup>.

### **2.3.1. DERECHO DE PROPIEDAD EN EL CARGO**

El posible conflicto a plantear en los Tribunales podría situarse, al existir el derecho de propiedad sobre toda clase de bienes corporales e incorporeales, de manera que se configuraría un derecho de propiedad respecto del cargo o función del que se es titular, incorporándose en consecuencia al patrimonio, junto a las remuneraciones y demás estipendios que provienen de aquella labor. Por ello, no podría desconocerse este derecho de propiedad en el cargo, en virtud de una declaración de *Salud Incompatible*. El fundamento que serviría de soporte para cimentar el posible conflicto, es el tenor literal de distintas disposiciones de la ley N°18.883, que contienen expresiones referentes a la “*propiedad en el*

---

<sup>28</sup> Poblete Vinaixa, Julia (2016): “Estándares judiciales y administrativos en la motivación del acto que pone término anticipado a funcionarios a contrata”, en *Doctrina y Enseñanza del Derecho Administrativo Chileno: Estudios en Homenaje a Pedro Pierry Arrau*, Publicaciones de la Escuela de Derecho PUCV, pp. 200.

<sup>29</sup> el derecho a la vida, a la integridad física y psíquica de las personas; el derecho al respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia; el derecho a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada; el derecho a la libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público; el derecho a la libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquiera de las formas y por cualquier medio; y, en fin, el derecho a la libre elección del trabajo y de contratación laboral.

<sup>30</sup> Ferrada Bórquez, Juan Carlos y Walter Díaz, Rodolfo (2011): “*La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral*”. Rev. derecho (Valdivia), dic. 2011, vol.24, no.2, p.91

*empleo” o a “ocupar en propiedad un cargo”<sup>31</sup>. A su vez, a modo enunciativo, podríamos decir que el derecho a la función es “aquél que todo funcionario tiene, una vez que se ha incorporado legalmente a la Administración Pública, a mantenerse en su cargo mientras dure buen comportamiento y la idoneidad técnica para ejercerlo, y por lo tanto, a no ser removido de él mientras no medie una causal legal de expiración de funciones”<sup>32</sup>.*

Sin embargo, sobre esta materia, la Contraloría General de la República, ha señalado que *“en cuanto a la supuesta transgresión a su derecho a la propiedad del cargo, es necesario consignar, en armonía con lo expresado en el dictamen N° 20.824, de 2016, de este origen, entre otros, que el nombramiento no confiere ese derecho de propiedad, ni puede enmarcarse dentro de la concepción patrimonial que involucra el dominio. Así, tal titularidad permite desempeñar funciones en tanto no exista una causa legal de desvinculación.”<sup>33</sup>*

En el mismo sentido, la Corte de Apelaciones de San Miguel<sup>34</sup>, indica que *“el nombramiento de un servidor público como titular de un empleo no confiere el derecho de propiedad sobre él, ni puede enmarcarse dentro de la concepción patrimonial que involucra el dominio y que dicha titularidad otorga el derecho a ejercer la función en tanto no exista una causal legal de expiración de ella.”*

Así las cosas, afirmaremos que tanto la jurisprudencia judicial como administrativa, establecen con claridad que, en el ámbito de los funcionarios públicos, la titularidad o nombramiento en el cargo no confieren propiedad sobre este último, sino *un derecho de propiedad sobre la función que desarrollan*<sup>35</sup>.

---

<sup>31</sup> Aldunate Lezana, Eduardo; Fuentes Olmos, Jessica (1997): “El concepto del derecho de propiedad en la jurisprudencia constitucional chilena y la teoría de garantías del instituto”, en *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso XVIII*, p.200

<sup>32</sup> Silva Cimma, Enrique, citado por González Salgado, Claudio Enrique (2000): “Los derechos de los funcionarios públicos ante la jurisprudencia administrativa: y en especial, el derecho de propiedad sobre el cargo, amparado por el recurso de protección”, Tomo II, *Memoria de prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales*, Universidad de Concepción, pp.4-5

<sup>33</sup> Dictamen N° 67.255 de la Contraloría General de la República, de 2016.

<sup>34</sup> Sentencia Recurso de Protección, Ilustrísima. Corte de Apelaciones de San Miguel (2013). Rol: N° 43-2013: *Durán Aranda con Ilustre Municipalidad de La Cisterna*.

<sup>35</sup> González Salgado, Claudio Enrique (2000): *Los derechos de los funcionarios públicos ante la jurisprudencia administrativa: y en especial, el derecho de propiedad sobre el cargo, amparado por el recurso de protección*”, Tomo I, *Memoria de prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales*, Universidad de Concepción pp. 52

A nuestro parecer, el criterio jurisprudencial también resulta aplicable para los funcionarios dependientes de las Corporaciones Municipales. En primer término-quizás con una mayor notoriedad- respecto a aquéllos pertenecientes al área de salud, pues bajo la normativa actual del estatuto que los regula, los concursos de admisión suponen un ingreso a la dotación, por lo que no es acertado hablar de cargos.

Por su parte, la situación de los dependientes al área de educación, nos hace plantear ciertos matices. Si bien, la postura de los tribunales, mayoritariamente, no se aleja de la realidad de estos funcionarios, surgen ciertos casos especiales que nos haría pensar en un eventual conflicto. Nos referimos a los docentes que hubieren concursado a cargos directivos, y que, al estar regidos por la normativa anterior a la Ley N° 20.501, tienen-en la actualidad- titularidad sobre dichos cargos. Bajo esa premisa, no estando estrictamente en el concepto de funcionario público, sería- al menos factible teóricamente, -entablar por la vía del recurso de protección la impugnación de la declaración de *Salud Incompatible*, ya que se estaría vulnerando el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República. Cabe considerar en esta línea, que los derechos, obligaciones y responsabilidades contenidos en los respectivos estatutos, son asumidos por el funcionario cuando es investido de tal condición por el acto legal de su designación, incorporándose a ese status<sup>36</sup>.

### **2.3.2. PROTECCIÓN A LA VIDA E INTEGRIDAD FÍSICA Y PSÍQUICA.**

Se ha argumentado, en reiteradas acciones de Tutela Laboral<sup>37</sup>, que el despido, fundado en la causal de *Salud Incompatible*, vulnera la garantía contenida en el Artículo 19 N° 1 inciso primero de la Constitución, "*El derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona*". Con esta declaración, en tales circunstancias, se afectaría la integridad tanto física como psíquica del trabajador, al impedir la obtención de su remuneración para poder terminar el tratamiento destinado al mejoramiento progresivo de su salud.

---

<sup>36</sup> González Salgado, Claudio, Ob cit. 32

<sup>37</sup> Mayoritariamente las demandas de tutela ante la declaración de salud incompatible, invocan la vulneración a este derecho, no obstante ello, la jurisprudencia no realiza un análisis respecto a los supuestos necesarios para constituir dicha vulneración. Véanse: Sentencias Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. T-6-2016, T-55-2016, T-91-2016, T-27-2016; Sentencia del Excelentísimo Tribunal Constitucional, causa Rol 2024-11; Sentencia del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama, causa Rol T-3- 2010; Sentencia del 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, causa Rol T- 208-2014.

Un primer acercamiento, nos conduce a determinar como *“regla general, la obligación constitucional (art. 6º, inc. 2º, CPR) y legal-laboral (art. 5º, inc. 1º, CT) del empleador de respetar los derechos fundamentales del trabajador se traduce en una obligación negativa o de abstención: no dañar. Sin embargo, en lo que dice relación con el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona o, en su traducción legal-laboral, a la vida y salud del trabajador, la legislación exige mucho más del empleador”*<sup>38</sup>.

De manera tal, *“el Código del Trabajo impone al empleador no sólo aquel deber de abstención, sino además una actitud positiva, activa, de prevención y protección. La legislación coloca al empleador en una posición de garante de la vida y de la salud de los trabajadores ante los riesgos laborales e intensifica de esta manera la eficacia horizontal de la garantía constitucional al interior de la empresa”*<sup>39</sup>.

Resulta interesante sobre esta materia, el fallo del Juzgado de Letras del Trabajo de Calama<sup>40</sup>, que, en causa de Tutela laboral, indica que *“para que estemos frente a una vulneración a la integridad física o psicológica del actor, se hace necesario que exista un acto del empleador que importe un atentado directo, que lo menoscabe en su condición de persona humana, que lo ridiculice o estigmatice frente al resto de sus compañeros de trabajo”*. Agrega que *“(…) al analizar los hechos en cuestión, es posible deducir que haber separado a la actora de sus funciones, ha sido un procedimiento ajustado a derecho, y no una arbitrariedad (….) su alejamiento de la empleadora se debe a declaración de salud incompatible o irrecuperable, según lo permite la legislación vigente (….)”*. Finalmente establece que *“(…) la reclamante alega también vulneración del derecho a la salud, el que no se ha visto infringido, ya que ella hizo uso de licencias médicas debidamente pagadas (….) Sin embargo, ello no obsta a encuadrarse en la causal de cese de servicios establecido en el artículo 72 letra h) de la ley N° 19.070.”*

Inclusive, cabe tener en cuenta, que respecto el derecho en comento *“ha señalado la jurisprudencia que podrá resultar lesionado por una acción u omisión del empleador cuando*

---

<sup>38</sup>Palavecino Cáceres, Claudio, *“La Protección contra el acoso psíquico en el Ordenamiento Jurídico Chileno. Rev. derecho (Valdivia)*. [online]. dic. 2004, vol.17 [citado 04 Julio 2018], p.63-89. Disponible en la World Wide Web: <[http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09502004000200003&lng=es&nrm=iso](http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502004000200003&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 0718-0950.

<sup>39</sup> Ibid.

<sup>40</sup> Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Calama (2010) R.I.T. N° T-3-2010. *“Jachura con Corporación Municipal de Desarrollo Social de Calama”*.



*este último en el ejercicio de sus facultades legítimas limita el pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores sin justificación suficiente en forma arbitraria o desproporcionada o sin respeto por su contenido esencial”<sup>41</sup>.*

De lo anterior, a nuestro juicio es posible inferir, al menos lo siguiente:

- a) El mero ejercicio de esta facultad, bajo la concurrencia de los presupuestos previstos en la norma, en ningún caso haría presumible una vulneración a la integridad física o psíquica del trabajador. Para ello, se requiere una conducta activa y diversa del empleador, en tal sentido.
- b) Bajo la lógica del artículo 72 bis de la ley N° 19.070, introducido por la ley N°21.093, a partir de su promulgación en mayo de 2018, resulta pertinente que, a requerimiento de la autoridad, el COMPIN realice un examen previo a la aplicación de la causal. De esta forma, se podrá determinar si efectivamente el funcionario se encuentra afectado en su salud física o psíquica-irrecuperablemente-para prestar servicios en su cargo.

### **2.3.3. EL DERECHO A LA PROTECCIÓN DE LA SALUD.**

En una variante distinta dentro del ámbito de los derechos fundamentales, se han ejercido acciones ante el Tribunal Constitucional, reclamando que la aplicación de la causal de *Salud Incompatible*, atentaría contra el derecho a la Protección de la Salud.

Acerca este aparente conflicto, llama la atención que las causas revisadas, tienen su origen en Tutelas laborales rechazadas, en las cuales no se alegaba la vulneración de esta garantía constitucional, al no estar contemplada en la norma que regula dicha acción.<sup>42</sup> Desde

---

<sup>41</sup> Ferrada Bórquez, Juan Carlos y Walter Díaz, Rodolfo (2011): “*La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral*”. Revista de Derecho (Valdivia), dic. 2011, vol.24, N°2, p.91.

<sup>42</sup> Artículo 485 Código del Trabajo.- “El procedimiento contenido en este Párrafo se aplicará respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales, que afecten los derechos fundamentales de los trabajadores, entendiéndose por éstos los consagrados en la Constitución Política de la República en su artículo 19, números 1°, inciso primero, siempre que su vulneración sea consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral, 4°, 5°, en lo relativo a la inviolabilidad de toda forma de comunicación privada, 6°, inciso primero, 12°, inciso primero, y 16°, en lo relativo a la libertad de trabajo, al derecho a su libre elección y a lo establecido en su inciso cuarto, cuando aquellos derechos resulten lesionados en el ejercicio de las facultades del empleador.

También se aplicará este procedimiento para conocer de los actos discriminatorios a que se refiere el artículo 2° de este Código, con excepción de los contemplados en su inciso sexto.

ese punto de vista, existiría una falta de congruencia procesal y argumentativa de los requirentes, en la interposición de esta acción.

Como argumento para solicitar la inaplicabilidad del artículo 72 letra h) del Estatuto Docente, se ha señalado, en términos generales, que la aplicación de la causal de “Salud Incompatible”, impide un libre acceso a la salud, en cuanto a que el trabajador, no podría acceder a una recuperación y rehabilitación de su salud. Respecto a este punto, el Tribunal Constitucional ha señalado, en fallo de 06 de abril de 2017<sup>43</sup>, que: *“DECIMOPRIMERO: Que, en relación al análisis de las normas señaladas, debe tenerse como criterio relevante, que la Administración del Estado, conforme al principio de servicialidad del artículo 1º, inciso cuarto, de la Constitución Política, existe para atender necesidades públicas en forma continua y permanente (artículo 3º, inciso primero, de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado), para lo cual actúa a través de servicios públicos, que son precisamente órganos administrativos encargados de satisfacer necesidades colectivas, de manera regular y continua” (artículo 28, inciso primero de la citada Ley N° 18.575); STC Rol N° 2024, Considerando 6º).*

*DECIMOSEGUNDO: Que, asimismo, en relación a las normas contenidas en los estatutos citados, vinculadas a la declaración de salud incompatible como causal de cese de la relación estatutaria, cabe considerar que aquellas se relacionan con el hecho de que – como lo ha considerado este Tribunal analizando las normas pertinentes del Estatuto Administrativo – resulta necesario “para que la Administración Pública atienda de modo apropiado las necesidades colectivas para cuya satisfacción existe, que las personas a través de las cuales ella actúa sean idóneas para el desempeño de las tareas que se les encomiende, pues, de no existir dicha idoneidad se vuelve imposible el cumplimiento de la función pública” (STC Rol 2024. Considerando 7º).*

*Es por ello que resulte lógico que, a objeto de garantizar la idoneidad funcionaria para el desempeño de la respectiva función pública, sea necesario “que el ordenamiento jurídico establezca requisitos demostrativos de dicha idoneidad y cuyo cumplimiento es*

---

<sup>43</sup> Sentencia Recurso de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad, Tribunal Constitucional (2017) Rol N° 3006-16-INA: *Vera con Corporación Municipal de Viña del Mar*

*exigible para las personas que aspiren a ser nombradas en un cargo público, mientras que su pérdida es causal de cese del mismo” (STC Rol N° 2024, considerando 8°);*

*DECIMOTERCERO: Que, llevado lo expuesto en el considerando que precede, al caso de marras, resulta relevante considerar que la finalidad de los Municipios es “satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de la comuna” (Artículo 118, inciso cuarto de la Constitución).*

*Entonces, en este caso, los requisitos establecidos por el legislador, demostrativos de la señalada idoneidad, y cuyo cumplimiento es exigible para las personas que aspiren a desempeñarse en el ámbito de la finalidad antedicha, implica que quien deje de cumplirlos está en directa relación con la imposibilidad de adherir a dicha finalidad.*

*En este caso, la función municipal se relaciona con la competencia de la funcionaria cesada, pues la segunda es una profesional de la educación que labora en el sector municipal y desarrolla actividades relacionadas con la función de educación (artículo 4 letra a) del a Ley N° 18.695 en relación al artículo 1° de la Ley N° 19.070)”*

Finalmente, en relación a la infracción de la garantía del artículo 19 N°9 de la Constitución, el fallo citado señala que *“cabe tener presente lo resuelto por este Tribunal, a propósito de las normas pertinentes del Estatuto Administrativo, sobre las que ya se hizo referencia – Ley 18.834- en las causas Roles N° 3028 y 2921.*

*En aquellas sentencias, para descartar el reproche que ahora se dirige a la norma impugnada, se tuvo en consideración lo expuesto en los considerandos aludidos (Decimoprimeros a decimoquintos), básicamente que el ordenamiento jurídico en estas materias debe establecer requisitos demostrativos de idoneidad para el ejercicio del cargo y cuyo cumplimiento es exigible para las personas que aspiren a ser nombradas en un cargo público, mientras que su pérdida es causal de cese del mismo”, por lo que “no resulta afectado el derecho a la salud, en la medida que éste debe ser siempre compatible con el cargo en cuestión”.<sup>44</sup>*

Cabe destacar la prevención expresada por dos Ministros, en la causa TC 2024-11, que considera que sí habría una vulneración a la garantía constitucional de Protección de la Salud, de decretarse la Salud Incompatible, a quien se encontrare tramitando ante los

---

<sup>44</sup>Sentencia Recurso de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad, Tribunal Constitucional (2015) Rol N° 2921-15-INA: *Urrea con Fisco de Chile*.

organismos competentes, su declaración de Salud Irrecuperable, por cuanto *“a su juicio, al aplicarle el Jefe del Servicio de Salud Metropolitano Occidente las normas sobre salud incompatible declarando la vacancia del cargo –artículos 150 letra a), y 151, inciso primero del Estatuto Administrativo, Ley 18.834 – se produce en el casi sub lite un efecto contrario a la Carta Fundamental, pues el Estado ha faltado al deber constitucional de proteger el libre e igualitario acceso a acciones orientadas a la recuperación de la salud y rehabilitación del requirente, sobre todo si se tiene en cuenta las circunstancias en que fue decretada la declaración administrativa de salud incompatible encontrándose en la tramitación la declaración de salud irrecuperable en el COMPIN, lesionando de este modo sus justas aspiraciones y derechos como médico cirujano que ha prestado por largo tiempo sus servicios en el sistema público de salud. Así como este Tribunal ha declarado que la Constitución condiciona los contratos de seguros privados de salud (STC Rol N° 1710), de igual modo opera la irradiación de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución, en la especie el derecho a la protección de la salud, tratándose del estatuto legal que rige las relaciones laborales del Estado con los funcionarios Públicos.”*<sup>45</sup>

Debemos hacer presente, que la normativa aplicable y vigente a la fecha de la publicación de esta tesis, es de carácter reciente, y en cuyo mérito el legislador ha recogido criterios-ausentes en la normativa anterior a las modificaciones contenidas en las leyes N°21.050 y N°21.093- que si bien eran aceptados por los juzgados laborales, finalmente eran rechazados por las Cortes de Apelaciones y el Tribunal Constitucional, por la vía de recurso de nulidad y recurso de inaplicabilidad por inconstitucionalidad, respectivamente (por carecer de sustento legal). En cierta forma, con la actual exigibilidad de un previo informe del COMPIN sobre la irrecuperabilidad del funcionario para el desempeño del cargo, se coloca como antesala de la salud incompatible, la posibilidad de una declaratoria de salud irrecuperable. Asimismo, y en concordancia con los votos disidentes del fallo en comento, bajo el amparo de esta nueva institucionalidad sobre la materia, se cumpliría con la anhelada protección a la salud.

---

<sup>45</sup> Sentencia Recurso de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad, Tribunal Constitucional (2015) Rol N° 2024-11-INA: *Lechuga con Fisco de Chile*. Prevención de los Ministros José Antonio Viera-Gallo Quesney y el suplente de Ministro Sr. Christian Suárez Crothers

La referida sentencia, a nuestro juicio, además adquiere una mayor relevancia jurídica en el sentido que, sobre este derecho, desde una perspectiva constitucional, autores<sup>46</sup> relevan su protección judicial exclusivamente a aquel único inciso que reconoce el derecho a “elegir el sistema de salud al que desee acogerse, sea este estatal o privado.”<sup>47</sup>

#### **2.3.4. NO DISCRIMINACIÓN.**

En las acciones de Tutela Laboral, en cuya virtud se ha alegado la vulneración de lo dispuesto en el artículo 2° del Código del Trabajo, el reproche a la causal de “Salud Incompatible”, radica en significar una discriminación en el empleo, fundada en motivaciones ajenas a la idoneidad o capacidad personal del trabajador. Se estaría así, discriminando al trabajador que se encuentra padeciendo una enfermedad diagnosticada médicamente, que lo obliga a mantener reposo con licencia médica.

Hasta ahora, no han tenido éxito las denuncias de Tutela, al estimarse que la “Salud Incompatible” no generaría discriminación, bajo el entendido que se está frente a una causal objetiva, bastando con la sola constatación de los presupuestos legales, para su procedencia y declaración.

Sin embargo, podemos estimar un cambio en el criterio jurisprudencial, atendida la reforma del artículo 2° del Código del Trabajo, a partir de la Ley N° 20.940, que considera discriminatorio un acto que pudiera anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación en consideración a una enfermedad del trabajador.<sup>48</sup>

Obviamente, el precedente planteamiento resulta congruente con la incipiente postura jurisprudencial y se aleja de los conceptos y principios contenidos en los respectivos estatutos, para dar paso a estas nuevas corrientes de tutela laboral. De hecho, *“la doctrina administrativa clásica, explica que la naturaleza del vínculo que une al funcionario con la*

---

<sup>46</sup> Salgado M, Constanza (2015): “Derechos Sociales, Protección de la Salud e Interpretación Constitucional, [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97532015000100010](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532015000100010), consultada 20 de Mayo de 2018.

<sup>47</sup> Ibid. En tal sentido, Zúñiga, Alejandra (2009): “Más allá de la caridad”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, XXXIII, pp. 621-638.

<sup>48</sup> “Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

*administración es estatutaria, ya que no cabe en este punto un contrato de trabajo ni la negociación que existe en el ámbito privado de las cláusulas del mismo. Por este motivo, no hay lugar para la aplicación del Código del Trabajo, salvo las excepciones en que el mismo Estatuto se remita a él bajo la forma de la supletoriedad o algunos funcionarios regidos por él en casos especiales”.*<sup>49</sup>

Pese, a lo que pudiese derivar la aplicación del artículo 2 del Código del Trabajo, a propósito de la no discriminación-de aplicarse esta causal- las más recientes modificaciones a los Estatutos ya analizados, nos hacen pensar que la intervención del COMPIN-como un órgano técnico-conlleve reforzar el carácter objetivo (y no discriminatorio) de esta facultad.

#### **IV.- CAPÍTULO 3: LA SALUD INCOMPATIBLE COMO CAUSAL DE CESE EN LAS CORPORACIONES MUNICIPALES**

##### **3. Situación particular de los trabajadores dependientes de las Corporaciones Municipales**

###### **3.1. Profesionales de la Educación:**

###### **3.2 Funcionarios de Atención Primaria de Salud Municipal:**

###### **3.3 Asistentes de la Educación:**

##### **3. SITUACIÓN PARTICULAR DE LOS TRABAJADORES DEPENDIENTES DE LAS CORPORACIONES MUNICIPALES**

En primer término, resulta necesario sobre este punto, analizar el contexto jurídico de las Corporaciones Municipales. De tal manera, las Corporaciones Municipales, 53 en la actualidad, fueron creadas bajo el amparo del D.F.L. N° 1-3063 de 1980, que reglamenta el inciso segundo del artículo 38 del D.L. N° 3.063 de 1979, y que, en su artículo 12, facultó a las Municipalidades, para constituir, con organizaciones de la comuna, una o más personas jurídicas de derecho privado que no persiguieran fines de lucro, conforme a las normas del Título XXXIII del Libro Primero del Código Civil, para la administración y operación, entre

---

<sup>49</sup> Picart Monsalves, Sylvia (2014): “Tutela de derechos fundamentales de los trabajadores del Estado en Chile ¿es necesario un reconocimiento expreso?”, en *Revista Estudios Jurídicos Democracia y Justicia*, No. 3, Centro de Estudios Democracia y Justicia – Universidad de Talca, pp. 58

otros, de servicios en el área de educación y salud. Con todo, para el traspaso de dichos servicios, desde los respectivos Ministerios, la misma norma estableció como limitación expresa que en sus estatutos debía establecerse que la presidencia de ellos corresponderá al Alcalde (con facultades de delegar) y que el número de directores no podrá ser inferior a cinco, cargos todos que serán concejiles.

Añade el precitado D.F.L. en su artículo 15: *“La Contraloría General de la República fiscalizará las personas jurídicas de derecho privado a que se refiere el artículo 12, de acuerdo a las facultades que le otorga el artículo 25 de su Ley Orgánica”, norma que a su vez estatuye: “La Contraloría General de la República fiscalizará la correcta inversión de los fondos públicos que cualesquiera persona o instituciones de carácter privado perciban por leyes permanentes a título de subvención o aporte del Estado para una finalidad específica y determinada. Esta fiscalización tendrá solamente por objeto establecer si se ha dado cumplimiento a dicha finalidad.”*

Bajo esta normativa, las Corporaciones creadas por el DFL 1-3063 de 1980, son organismos que se constituyeron para coadyuvar en el suministro de servicios, tales como la salud y educación, que han sido encomendados por el Fisco al municipio.

Por consiguiente, teniendo en cuenta la entidad de las prestaciones delegadas a las Corporaciones Municipales, no es un desacierto afirmar un rasgo particular desde el punto de la relación entre el empleador y sus trabajadores. Lo anterior, justamente porque observamos un mismo empleador, respecto del cual-atendida la naturaleza del estamento en el que prestan sus labores- los trabajadores estarán regidos por diversos regímenes jurídicos.

De hecho, tal particularidad se manifiesta de mejor forma respecto a los funcionarios del área de educación, puesto que, pese a que tanto los docentes como los asistentes de la educación, forman parte de la comunidad educativa, la salud incompatible para el desempeño del cargo, sólo se aplica a los primeros. A su turno, también es indispensable para nuestro estudio, indicar que, la hipótesis basal de la salud incompatible en ambos casos-funcionarios de la de la Atención Primaria de Salud y docentes en Educación Municipal- es la misma, su desarrollo jurisprudencial ha sido distinto; tomando en consideración además, las leyes especiales que regulan y complementan específicamente la normativa en materia educacional.

En virtud del Decreto con Fuerza de Ley N°1-3063 de 1980, del Ministerio del Interior, los establecimientos educacionales administrados por el Estado a través del Ministerio de Educación fueron traspasados a las Municipalidades quienes, a su vez, optaron entre administrar directamente los mismos o bien constituir Corporaciones Privadas de Desarrollo Social para tales fines.

Lo afirmado, determinó que el personal que prestaba servicios en los establecimientos educacionales traspasados y administrados directamente por las Municipalidades mantuviera la calidad de funcionarios públicos. Por otro lado, aquellos cuya administración fue tomada por las Corporaciones Municipales pasaron a tener la calidad de trabajadores del sector privado. Sin embargo, ambas categorías de trabajadores quedaron regidos por las normas laborales aplicables al sector privado, esto es, por las disposiciones contenidas en el Decreto Ley N° 2.200 de 1978, que fijó normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores y sus disposiciones complementarias (y no por las aplicables al sector público).

Posteriormente, los estamentos de educación y salud tuvieron sus propios Estatutos, contenidos en las Leyes N° 19.070 y N° 19.378, respectivamente, encontrándose pendiente –como proyecto de ley- la dictación de un Estatuto para los Asistentes de la Educación.<sup>50</sup>

Estos cambios en la normativa que ha regido las relaciones laborales del personal dependiente de las Corporaciones municipales, ha tenido relevancia al momento de hacer aplicable la causal de “Salud Incompatible”.

### **3.1. PROFESIONALES DE LA EDUCACIÓN:**

Existe profusa jurisprudencia, que consideró que la causal *Supresión de horas*, contenida en el artículo 72 letra i) (actualmente letra j) del Estatuto Docente, correspondía a una causal asimilable a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010 (actualmente

---

<sup>50</sup> Sesión N° 132 de 09.03.2017, Cámara de Diputados. Resolución N° 504. Resuelve: “Solicitar a S.E. Presidente de la República, instruya al Ministerio de Educación en conjunto con el Ministerio del Trabajo para que pueda revisar la situación particular de los asistentes de la Educación, y se estudie la posibilidad de enviar al Congreso Nacional un proyecto que establezca un estatuto especial para los trabajadores asistentes de la educación, regulando materias como jornada de trabajo, feriado anual, capacitación, responsabilidad y perfeccionamiento.” Con fecha 12 de diciembre de 2017 ingresó al Congreso el Proyecto de Ley que “Establece el Estatuto de los asistentes de la Educación Pública”. A la fecha de esta publicación, se encuentra en segundo trámite constitucional en el Senado de la República (Boletín N°11.536-04).



*Necesidades de la empresa*), en los términos expresados en el artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.070, otorgando el derecho a percibir una indemnización por años de servicio, con ocasión del despido.<sup>51</sup>

Esta interpretación ha intentado extenderse —con mayor o menor éxito— a la causal de *Salud Incompatible*, idea que fue rechazada en numerosos fallos en sede judicial, así como por la jurisprudencia administrativa, pudiendo resumir dicha posición con los siguientes argumentos<sup>52</sup>:

*“DECIMO TERCERO: Que revisados los antecedentes y las normas legales pertinentes, se concluye que la causal invocada por la demandada para poner término al contrato de la actora no resulta similar a la contenida en el art. 3º de la ley 19010 por lo siguiente:*

- a) *Como ya se expresó este art. 3º en su inciso 1º prescribe: “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador”.*
- b) *Se entiende que hay falta de adecuación laboral del trabajador la circunstancia de no avenirse con el trabajo en su aspecto económico, jurídico y social, mientras que la falta de adecuación técnica consiste en el hecho de no avenirse el trabajador con los procedimientos y recursos de determinada ciencia o arte que debe utilizar la empresa, generada por la modernización tecnológica.*

---

<sup>51</sup> En el mismo sentido Dictamen de la Dirección del Trabajo N° 1671/024 de 14.04.2011: “Finalmente es del caso hacer presente que en la situación en consulta (si le asiste el derecho a que la Corporación Municipal de San Miguel, quien le ha puesto término a su contrato de trabajo por salud incompatible, le pague indemnización por años de servicios y/o la indemnización prevista en el artículo 2º transitorio del Estatuto Docente), tampoco le asistiría la indemnización prevista en el artículo 2º transitorio del Estatuto Docente, considerando que este Servicio mediante dictamen N° 4542/216, de 06.08.94, cuya copia también se adjunta, ha establecido que para efectos de percibir la referida indemnización, se entiende por causal similar a la de necesidades de la empresa, la prevista en el artículo 72 letra j) del Estatuto Docente, esto es, la supresión de las horas que sirvan, en conformidad con el artículo 22 del mismo cuerpo legal, por fijación o adecuación de la dotación docente fundada en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal”.

<sup>52</sup> Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. (2016) Rol: O-125-2016: *Vera con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social*.

- c) *Que resulta evidente que salud irrecuperable o incompatible no constituye ninguna de estas circunstancias, especialmente si se considera que se trata de una causal de término de contrato que no se basa en la necesidad del servicio educacional, sino en la situación del empleado y que está expresamente establecida para el personal municipal, la que se incorporó al Estatuto Docente por el n° 29 del art. 1 de la ley 19.410 de septiembre de 1995, es decir con posterioridad a la ley 19010 y ley 19.070, lo que confirma que no se trata de causas similares.*
- d) *Además, el artículo 3° de la ley 19010 fue incorporada en el art 161 del Código del Trabajo introducido por la ley 19.759 de 5 de octubre de 2001, excluyéndose la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador. Sin embargo, la causal relativa a salud irrecuperable o incompatible se ha mantenido vigente, lo que confirma que se trata de causales diferentes y sin similitud”*

Coincidente con esta interpretación, el voto disidente del Abogado Integrante Sr. Juan Carlos Ferrada Bórquez, en recurso de Nulidad laboral acogido por la Ilustrísima. Corte de Apelaciones<sup>53</sup>, señala:

*“6° Que, en este contexto, la procedencia o no de la indemnización por años de servicios en caso de cese de sus funciones queda supeditada, según texto expreso de la ley, a la concurrencia de una “causal similar” a la señalada en el artículo 3° de la Ley N°19.010, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.*

*7° Que, para establecer dicha “similitud” debe atenderse, en opinión de este disidente, a las características que concurren en este causal, que son: a) la voluntad unilateral del empleador; b) la existencia de una causa de inadecuación del trabajador a las exigencias de la empresa; c) la no concurrencia de la voluntad del trabajador; d) la inexistencia de dolo o culpa del trabajador.*

*8° Que, en la especie, la causal de cese del profesional de la educación se produce por “salud incompatible con el cargo”, ello por haber tenido licencias médicas por más de seis meses en los últimos dos años. Esta causal está contemplada en el artículo 72 letra h) del texto actual del Estatuto Docente, y guarda sintonía con lo previsto en el mismo sentido en*

---

<sup>53</sup> Sentencia Recurso de Nulidad Ilustrísima. Corte de Apelaciones de Valparaíso (2016), Rol: 218-2016: Vera con Corporación Municipal de Viña del Mar

los artículos 147 letra a) y 148 del Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales (Ley N°18.883) y 150 letra a) y 151 del Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos (Decreto con Fuerza de Ley N°29 del 2004).

**9°** *Que, como es evidente, esta causal no presenta las características enunciadas en el considerando 7° de este voto de minoría, particularmente las consignadas con las letras a) y b), esto es la voluntad unilateral del empleador y la existencia de una causa de inadecuación del trabajador a las exigencias de la empresa, por lo que mal podría tener “similitud” con las necesidades del servicio a que se refiere el artículo 3° de la Ley N° 19.010.”*

Contrariamente a nuestro juicio, pero adquiriendo relevancia para las pretensiones de los docentes, el fallo de Unificación de la Excelentísima. Corte Suprema, Rol 7.792-2014 de 27 de enero de 2015, declara que *“la salud irrecuperable o incompatible con las funciones, como causal de término de la prestación de servicios, se asimila a las necesidades de la empresa establecida en el artículo 3° de la Ley N° 19.010”*.<sup>54</sup>

Lo lamentable de este fallo, estriba en que hace referencia indistintamente a las causales de *Salud irrecuperable* e *Incompatible*-como si fueran la misma-pero que, de una lectura completa de la sentencia, nos permite constatar que la discusión se pronuncia a la procedencia del pago de una indemnización para los demandantes (que ya habían percibido 6 meses de remuneraciones). Con ello, se pone de manifiesto que el fondo de la cuestión debatida, debió limitarse sólo a la causal de Salud Irrecuperable y no incompatible.

Este criterio, ha sido recogido por los Tribunales, tal como se señala en el fallo de la Ilustrísima. Corte de Apelaciones de Valparaíso, en Recurso de Nulidad, ya citado<sup>55</sup>:

**“3°** *Que para los efectos de resolver el recurso, se tendrá presente, -siguiendo lo razonado por la Excelentísima Corte Suprema en la sentencia de unificación de jurisprudencia dictada en los antecedentes N°7.792-2014- que el citado artículo 2° transitorio declaró que la*

---

<sup>54</sup> En contrario, Dictamen N° 2728/038 de 18.06.2010 de la Dirección del Trabajo que sostiene que “Al profesional de la educación que forma parte de la dotación docente de una Corporación Municipal, afiliado al nuevo sistema de pensiones, cuya salud es declarada irrecuperable por la Comisión Médica Regional respectiva, no le asiste el derecho a percibir indemnización legal por años de servicios, en el evento que su contrato de trabajo termine por la causal de la letra g) del artículo 72 del Estatuto Docente, esto es, salud irrecuperable, como tampoco la indemnización prevista en el artículo 2° transitorio de la ley N°19.070, sino sólo el beneficio remuneracional establecido en el artículo 149 de la ley N° 18.883.”

<sup>55</sup> Sentencia Recurso de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad, Tribunal Constitucional (2017) Rol N° 3006-16-INA: *Vera con Corporación Municipal de Viña del Mar*

*aplicación de la Ley N° 19.070, a los profesionales de la educación que sean incorporados a una dotación docente, como es del caso, no importará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicios a que pudieren tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley, agregando que las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010. Es decir, esta disposición conservó a los profesionales de la educación su derecho a serles indemnizados los años de servicios prestados con anterioridad a la entrada en vigencia del Estatuto Docente –en el evento de ser procedente el resarcimiento al término del vínculo-, bajo el amparo de la ley laboral, no obstante haberles variado la forma de vincularse con sus empleadores, la que se transformó en un régimen estatutario.*

**4°** *Que, por su parte, el artículo 3° de la Ley N° 19.010, establece que el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador. Esta disposición fue, posteriormente, modificada por la Ley N° 19.759, que suprimió la referencia a la falta de adecuación laboral del trabajador.*

**5°** *Que, asimismo y en lo que interesa a este recurso, la letra h) del artículo 72 del Estatuto Docente, prevé que los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la ley N° 18.883.*

**6°** *Que, como se aprecia, el artículo 3° de la Ley N° 19.010 enuncia como causal de despido las bajas en la productividad, la racionalización de los recursos y los cambios en el mercado o en la economía. En este contexto, cabe considerar que las reformas en materia de profesionales de la educación se han orientado hacia la obtención de un estándar superior en la formación de los educandos y con esa finalidad se han implementado, entre otras medidas, una serie de aumentos en las remuneraciones, en general por la vía de los*

*incrementos en las subvenciones y el incentivo al alejamiento del servicio de los profesionales cuyo aporte en la mejoría objetivada se vislumbra como disminuido, sea por razones de edad, de salud o de preparación, circunstancias éstas que, además, aparecen como obstáculos para avanzar junto con la modernización planteada por el Estado. Es decir, la separación de los educadores en situación de incapacidad, obedece, sin duda, a las necesidades de la “empresa”, entendiendo por esta última al Estado, a través de los Municipios.*

*7° Que, en consecuencia, la declaración de salud incompatible con las funciones, constituye una causal de cesación de los servicios que hace a la actora titular del derecho que reconoce el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070, el que lo prevé ante el término de la relación laboral por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010, actualmente artículo 161 del Código del Trabajo”.*

### **3.2 FUNCIONARIOS DE ATENCIÓN PRIMARIA DE SALUD MUNICIPAL:**

En el caso de los funcionarios que se desempeñan en la Atención Primaria de Salud, la evolución doctrinal y jurisprudencial sobre su naturaleza jurídica y derechos laborales, ha estado en permanente discusión. Ello, porque no obstante haber sido traspasado este servicio primario a las Municipalidades, los centros de Salud Primaria pertenecen a la Red Pública de Salud, quedando sujetos a los lineamientos, instrucciones y directrices, de la autoridad sanitaria correspondiente.

Por otro lado, sus funcionarios se encuentran regidos por el Estatuto de Atención Primaria Ley N° 19.378, pero en todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de ese Estatuto, se aplicarán-en forma supletoria-las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales.

Una consecuencia de lo anterior, se manifiesta en la dificultad que tienen estos funcionarios, que han sido desvinculados por aplicación de la causal de *Salud Incompatible* de presentar demandas de despido injustificado, por no serles aplicable el Código del Trabajo, en forma supletoria.<sup>56</sup>

---

<sup>56</sup> Sentencia Tribunal del Trabajo de Valparaíso, RIT O-1219-2015 (2015): *Vivanco con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social*: “En consecuencia, dentro de las normas aplicables a la relación de los trabajadores que laboran en los establecimientos de atención primaria de salud con las Corporaciones Municipales o con las municipalidades no están las del Código del Trabajo”. Más adelante:

En consecuencia, eventualmente podrían éstos, intentar la acción de Tutela laboral, debiendo construir su argumentación, en los Fallos de Unificación de la Excelentísima Corte Suprema, roles 4.150-2015; 5.716-2015 y 6.417-2016, entre otros, que ratifican lo resuelto en fallo en Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Rol 10.972-2013 dictado por el mismo Tribunal Superior. Dicho fallo, otorga competencia a los Tribunales del Trabajo para conocer las acciones de tutela intentadas por funcionarios públicos – calidad que podrían invocar atendido el reenvío de la Ley N° 19.378 a la Ley N°18.883- y lo resuelto por la Ilustrísima. Corte de Apelaciones de Valparaíso<sup>57</sup>, respecto a la naturaleza jurídica de las Corporaciones Municipales.

### **3.3 ASISTENTES DE LA EDUCACIÓN:**

Si bien, los asistentes de la educación dependientes de las Corporaciones Municipales se encuentran regidos por el Código del Trabajo, la dictación de la Ley N° 19.464, debiéramos entenderla como el primer acercamiento a un Estatuto propio de este tipo de trabajadores, generando diversas interpretaciones, acerca los alcances del artículo 4° de dicha norma, que señala: *“el personal de asistentes de la educación de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por estas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estarán afectos en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley 18.883”*.

La Contraloría General de la República, ha señalado en reiterados Dictámenes<sup>58</sup>, *“que el artículo 15 de la ley N° 18.020, ordena que los trabajadores de la Administración Civil del Estado que se rigen por las normas del decreto ley N° 2.200, de 1978 -referencia que debe*

---

“En conclusión, de acuerdo a los hechos que se han establecido y del análisis de las normas jurídicas que resultan aplicables a ellos la relación laboral del trabajador con la demandada se encontraba regida por la ley 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, por su Reglamento y supletoriamente por la ley 18.883 de modo que le resultaba aplicable la normativa sobre término de contrato establecida en el artículo 48 letra g) de dicho Estatuto en relación con el artículo 148 de la ley 18.883 por lo que al haberse dado cumplimiento con los presupuestos fácticos que hacen procedente la declaración de salud incompatible, la decisión de poner término a su contrato sin derecho a indemnización se encuentra ajustada a Derecho.”

<sup>57</sup> Sentencia Reclamo de Ilegalidad de la Ilustrísima. Corte de Apelaciones de Valparaíso (2010) Rol: 2361/2009: *Corporación Municipal para el Desarrollo Social con Consejo para la Transparencia*. En este fallo se señala que un “ente “privado” organizacionalmente es “público” por cuanto concurren mayoritaria o exclusivamente órganos públicos en su creación; porque la integración de sus órganos de decisión, administración y control es efectuada por autoridades o funcionarios públicos y, por la naturaleza de las funciones que desempeñan, esto es, la finalidad al bien común.

<sup>58</sup> Dictamen N° 50.375/12 de 17.08.2012 de la Contraloría General de la República. En el mismo sentido, Dictámenes N° 9391/91, 35730/2010, 39049/2012, 59/2012 del Órgano Contralor.

*entenderse efectuada al actual Código del Trabajo y a sus disposiciones complementarias-, que se encuentren en la situación prevista en la letra c) del artículo 233 del decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, incurrirán en causal de caducidad del contrato sin derecho a indemnización. Cabe precisar que, acorde con lo sostenido en el dictamen N° 9.391, de 1991, el artículo 15 de la ley N° 18.020, es una norma de cesación de funciones complementaria al sistema del Código del Trabajo, y absolutamente compatible con éste, que no ha sido objeto de derogación, por lo que se encuentra en plena vigencia para el personal afecto a dicha preceptiva laboral.”*

La Excelentísima. Corte Suprema, en fallo recaído sobre Recurso de Unificación<sup>59</sup>, estableció un criterio diverso:

*“Noveno: Que el solo hecho de estar inserto el artículo 4° de la Ley N° 19.464 en el marco de una normativa diseñada para conceder aumento de remuneraciones al personal no docente de los establecimientos educacionales que indica, permite aproximar el sentido de la norma en análisis, en cuanto a que se trata de un reenvío a la Ley N° 18.883, precisamente porque la regulación de esta última en materia de licencias médicas puede resultar favorable al trabajador. Este cometido armoniza plenamente con la aplicación de los artículos 110 a 112 de la ley recién citada, ubicados en el párrafo 4° del Título IV, que regula lo relativo a los "Derechos Funcionarios".*

*Décimo: Que el tenor general de la Ley N° 19.464 reafirma lo anteriormente asentado, especialmente si se considera que la mayor parte de sus normas consagran derechos y beneficios para los trabajadores, lo que resume en su título que reza: "Establece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales que indica". En el sentido expresado, el artículo primero crea una subvención destinada a aumentar las remuneraciones de este personal; especifica en los artículos siguientes que el personal al que se aplica la ley establece inhabilidades para desarrollar esos cargos, les hace aplicables las normas sobre permisos y licencias médicas de la Ley N° 18.883, y los incluye en el sistema general de reajuste de remuneraciones, autorizando también a las municipalidades o corporaciones para afiliarlos en cajas de compensación. Se concede asimismo al personal no docente el derecho a participar en programas de*

---

<sup>59</sup> Sentencia de Unificación Excelentísima Corte Suprema (2015) Rol: 24.090-14: Vera Sanhueza con Ilustre Municipalidad de Concepción.

*perfeccionamiento, se regula el derecho de asociación, se reglamenta el aumento de remuneraciones y su financiamiento, etc.*

*Undécimo: Que además de la contextualización de la norma en análisis, cabe consignar que la historia de la Ley N° 19.464 ratifica las conclusiones precedentes, toda vez que en el proceso de discusión de esta normativa, y en particular del reenvío que hace el artículo 4° de la Ley N° 19.464, no se hace alusión alguna a la declaración de vacancia, ni se relaciona este reenvío con el término de los servicios. Al contrario, el primer informe de la Comisión de Educación, Cultura, Deportes y Recreación de la Cámara de Diputados, al mencionar el reenvío del artículo 4°, hace expresa referencia a los artículos 110 a 112 de la Ley N° 18.883, sin hacer mención del artículo 148 del mismo cuerpo de normas. En el mismo sentido, preciso es destacar, que en la Sesión Sexta del Senado, el día 12 de junio de 1996, el Senador Cantuarias, entre otras ideas, expresó lo siguiente: "En seguida, deseo señalar que, durante la tramitación de este proyecto, las Comisiones de Educación y de Hacienda del Senado, se consiguió incorporar de común acuerdo, por cierto, y con el patrocinio del Ejecutivo, algunos mejoramientos que tienen efectos muy importantes para esta futura Ley y para los beneficios que van a estar disponibles para los no docentes de los establecimientos educacionales". Luego añadió, específicamente en relación al tema que ocupa este análisis: "En segundo término, se aplicará a los no docentes la norma de los feriados y licencias que rige para los funcionarios municipales y para los profesores regulados por el Estatuto Docente. Con ello no hacemos sino un acto de justicia, porque, a diferencia de lo planteado por algunos señores Senadores, resultaría absurdo que un sistema de excepción rigiera exclusivamente para los no docentes. Tanto los profesores como los funcionarios municipales —con quienes se vincula el no docente— tienen algunos beneficios en relación con los feriados y licencias: mantienen el nivel completo de sus remuneraciones durante los días en que tienen derecho a feriado. Me refiero a la forma y lugar en que obtienen sus remuneraciones cuando están con licencia médica, sea por enfermedad o por accidente del trabajo".*

*Duodécimo: Que de lo anteriormente analizado fluye que, tanto la letra como el espíritu y génesis de la Ley N° 19.464, dan cuenta de su finalidad primordial de regular beneficios en favor de los funcionarios no docentes de la educación municipal, y que ninguna relación o conexión surge del reenvío de su artículo 4° a la Ley N° 18.883 —para los efectos de permisos*



*y licencias– con el término de los servicios por declaración de vacancia del cargo, por lo que no cabe sino concluir que la aplicación de esta última normativa, –en este contexto–, queda limitada a la regulación prevista en su Título IV sobre derechos funcionarios y no alcanza o no se extiende a las situaciones de declaración de vacancia del cargo, cuya es la situación del artículo 148 que el mismo cuerpo de normas consagra en su Título VI.”*

De igual forma, este mismo criterio fue expresado por la Dirección del Trabajo desde el año 1999,<sup>60</sup> en reiterados Dictámenes, los cuales determinan que *“el personal asistente de la educación a que se refiere el artículo 2º de la Ley N° 19.464, queda regido por dichas normas como, asimismo, por la Ley N° 18.883, pero sólo en lo que dice relación con los permisos y licencias médicas, por lo cual en materia de causales de término de contrato pueden aplicarse sólo aquellas que en el referido Código se establece”,* entre las cuales no se encuentra la “Salud Incompatible”.

Sin perjuicio de lo expuesto, debemos precisar que a la fecha de este trabajo, ya se encuentra ingresado a tramitación en el Congreso- desde el 12 de Diciembre de 2017-el Proyecto de ley que “Establece un Estatuto para los Asistentes de la Educación Pública” (Boletín N°11.536-04). Específicamente, en la actualidad, dicho proyecto se encuentra en la Etapa de Segundo Trámite Constitucional en el Senado de la República. Sobre este proyecto, podemos señalar que, forma parte de la normativa, que fija la nueva institucionalidad de la Educación Pública. Cabe mencionar, que la *salud incompatible o irrecuperable para el desempeño del cargo*, estaría siendo reconocida como causal de término de la relación laboral (artículo 26 letra g) del Proyecto). Además, se estaría replicando el texto actual contenidos para el Estatuto Docente, por lo que se prescribirían las mismas exigencias:

*“Para efectos de la aplicación de la causal establecida en la letra g) de este artículo, el jefe del servicio podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable. El jefe superior del servicio, para ejercer la facultad antes señalada, deberá requerir previamente a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez la evaluación del funcionario respecto a la condición de irrecuperabilidad de su salud y que no le permite desempeñar el cargo.*

---

<sup>60</sup> Dictamen N° 1266/069 de la Dirección del Trabajo, de 1999

*No se considerará para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 115 del Estatuto Administrativo y el título II, del libro II, del Código del Trabajo”.*

## **V.- CONCLUSIONES**

Realizado nuestro trabajo, podemos arribar a las conclusiones que a continuación se indican:

1. La salud compatible, es un requisito de ingreso para el ejercicio de ciertas funciones, en diversos regímenes estatutarios de nuestra legislación chilena. Para estos efectos, según lo visto, nuestro Tribunal Constitucional la ha definido como la *“aptitud del funcionario para otorgar una prestación de servicio de manera regular y continua, en pos de una adecuada satisfacción de las necesidades públicas”*.

2. La certificación de la salud compatible respecto a los funcionarios de la Administración, es realizada por la Contraloría General de la República.

A su turno, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, dependientes de las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud, son las entidades encargadas de certificar la salud compatible para el cargo, respecto a los funcionarios pertenecientes a las Corporaciones Municipales.

3. La acreditación de la salud compatible, según el criterio de la Contraloría General de la República, debe ser realizada por el propio servicio, una vez que el candidato haya sido seleccionado. A nuestro parecer, dicho criterio puede conllevar a resultados infructuosos, pues dicha exigencia debe tener un carácter previo, propiamente en los procesos de selección, y así evitar que ingresen personas carentes de la idoneidad esperada.

4. Bajo la perspectiva del Tribunal Constitucional-cuyo sustento normativo lo encontramos en Estatuto Administrativo, Estatuto Docente y en el Estatuto de Atención de Salud Primaria Municipal- habrá incompatibilidad con la referida idoneidad cuando el funcionario haya *hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, exceptuando las licencias por accidentes del trabajo, enfermedades profesionales o por maternidad”*.

5. Al concepto de salud incompatible, en virtud de las leyes N°21.050 y N°21.093, debemos agregar como exigencia previa para el ejercicio de dicha facultad, un

pronunciamiento del COMPIN respecto a la irrecuperabilidad del funcionario y que no le permite desempeñar el cargo. Dicho requerimiento, resulta aplicable a los siguientes cuerpos normativos: Estatuto Administrativo, Estatuto de los funcionarios municipales y Estatuto docente. Cabe mencionar, que expresamente también se exigirá tal informe respecto a los funcionarios sujetos al Estatuto de Atención Primaria Municipal (el artículo 48 letra g) de la ley 19.378 se remite a la ley N°18.883).

6. La Salud Irrecuperable, corresponde a una declaración que efectúa la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez competente, en atención a la situación de salud de un funcionario, sin que diga relación con la hipótesis de la salud incompatible, y en cuya virtud *procede el retiro dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad.*

7. Debemos interpretar que la declaración de salud incompatible podrá ser ejercida como facultad, en la medida que el citado informe del COMPIN (solicitado por el Jefe Superior o Alcalde según corresponda), no declare la salud irrecuperable del funcionario. Luego, declarada la salud irrecuperable-como trámite previo- no procederá la salud incompatible.

8. El artículo 72 bis de la ley N°19.070, introducido por la ley N°21.093, indica expresamente que el Alcalde es el facultado para declarar la salud incompatible; de igual modo, el Estatuto de Atención Primaria de Salud, se remite a la ley N°18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, en el cual se prescribe que es el Alcalde quien efectúa esta declaración (el artículo 48 letra g) de la ley 19.378, establece que sobre esta materia se remite a las reglas de la ley N°18.883, que en la especie se encuentran contenidas en el artículo 148)

9. En relación a los Secretarios Generales de las Corporaciones Municipales, podemos afirmar que esta facultad sí se encuentra radicada en ellos, en virtud de la delegación de facultades que hace el Alcalde. El ámbito de aplicación abarca tanto a los funcionarios de Atención Primaria Municipal como de los profesionales de la Educación Municipal. Los Secretarios Generales han sido dotados, por delegación expresa del Directorio y su Presidente (Alcalde) de amplias facultades económicas y administrativas de la Corporación. Luego, dentro de las actividades ordinarias de administración del empleador, en ejercicio de su don de mando, está el contratar trabajadores, pagar remuneraciones y despedirlos.

Sobre los funcionarios de Atención Primaria, observamos la remisión que hace el Estatuto APS a la ley N°18.883, que expresamente indica a la figura del Alcalde (refrendado por las más recientes modificaciones contenidas en la ley N° 21.050 en relación a la ley N° 18.883). Sin perjuicio de lo anterior, podemos concluir con una mayor claridad, que respecto a los profesionales de la educación, se confirma la facultad de los Secretarios Generales, pues se les aplica supletoriamente el Código del Trabajo, conforme lo dispone el artículo 71 del Estatuto Docente; el artículo 4° del Código del Trabajo, reconoce como empleador a quien ejerce como administrador y por último, el nuevo artículo 72 bis del Estatuto Docente, explícitamente indica a la figura del Alcalde.

10. Bajo la ley N°21.040, que fija el marco de la Educación Pública, es el Estatuto Docente, en el cual se señala que, una vez traspasada la educación municipal a los Servicios Locales de Educación, la facultad recaerá en el Director Ejecutivo del correspondiente servicio.

11. La declaración de salud incompatible es una facultad discrecional del Jefe Superior del servicio o del Alcalde (Secretario General en las Corporaciones Municipales), prescribiéndose para su ejercicio, la exigencia de constatación acerca de la irrecuperabilidad para desempeñar el cargo, la cual adquiere un rango legal (antes reconocida por la jurisprudencia de los juzgados laborales) y consiste en el previo pronunciamiento del COMPIN.

12. El nombramiento en el cargo no confiere un derecho de propiedad sobre éste al respectivo funcionario, sino que más bien le otorga derecho a ejercer la función, mientras no proceda una causal de cese. De tal modo, la jurisprudencia tanto judicial como administrativa coincide en que no existe conflicto o vulneración del derecho de propiedad con la aplicación de la salud incompatible. Dicha conclusión resulta aplicable para los funcionarios dependientes de las Corporaciones Municipales. No obstante ello, a nuestro juicio los docentes que hubieren concursado a cargos directivos, y que, al estar regidos por la normativa anterior a la ley N° 20.501, tienen-en la actualidad- titularidad sobre dichos cargos. le teóricamente, -entablar por la vía del recurso de protección la impugnación de la declaración de “Salud Incompatible”, ya que se estaría vulnerando el artículo 19 N° 24 de la Constitución Política de la República.

13. El ejercicio de esta facultad, bajo la concurrencia de los presupuestos previstos en la norma, no constituye una vulneración a la integridad física o psíquica del trabajador. Para ello, se requiere una conducta activa y diversa del empleador, en tal sentido.

14. La exigibilidad de un previo informe del COMPIN sobre la irrecuperabilidad del funcionario para el desempeño del cargo, permite que opere como antesala de la salud incompatible, la posibilidad de una declaratoria de salud irrecuperable, permitiendo una protección al derecho a la salud.

15. La reforma del artículo 2° del Código del Trabajo, en virtud de la Ley N° 20.940, que considera discriminatorio un acto que pudiera anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación en consideración a una enfermedad del trabajador, eventualmente la declaración de salud incompatible pudiera ser alegado como acto discriminatorio. Sin embargo, creemos que es plausible considerar que, mediante la intervención del COMPIN, a través de su informe sobre la irrecuperabilidad, se brindan garantías técnicas y de objetividad previas a la declaración.

16. Respecto a los docentes pertenecientes a las Corporaciones Municipales, la Excelentísima Corte Suprema, ha considerado que la causal *Supresión de horas*, contenida en el artículo 72 letra i) (actualmente letra j) del Estatuto Docente, corresponde a una causal asimilable a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010 (actualmente *Necesidades de la empresa*), en los términos expresados en el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070, otorgando el derecho a percibir una indemnización por años de servicio. Luego, la jurisprudencia ha entendido a la declaración de la salud incompatible, como una causal de cesación de servicios en los términos referidos, prevaleciendo este criterio por sobre el efecto propio de la *Salud Incompatible*, esto es, término de las funciones sin indemnización alguna.

17. Los funcionarios de la Atención Primaria de Salud, pertenecientes a las Corporaciones Municipales, a quienes se hubiera declarado la *Salud Incompatible*, a nuestro juicio, podrían intentar la acción de Tutela laboral, invocando el reenvío de la Ley N° 19.378 a la Ley N° 18.883, toda vez que la jurisprudencia de la Excelentísima Corte Suprema, ha otorga competencia a los Tribunales del Trabajo para conocer las acciones de tutela intentadas por funcionarios públicos – calidad que podrían detentar, según lo resuelto por la Ilustrísima Corte de Apelaciones de Valparaíso, respecto a la naturaleza jurídica de las Corporaciones Municipales.

18. Los asistentes de la Educación Municipal, se encuentran a la espera de la promulgación del Proyecto de ley que “Establece un Estatuto para los Asistentes de la Educación Pública” (Boletín N°11536-04), ingresado para tramitación en el Parlamento, el 12 de diciembre de 2017. La *salud incompatible o irrecuperable para el desempeño del cargo*, estaría siendo reconocida como causal de término de la relación laboral (artículo 26 letra g) del Proyecto), en los términos prescritos para los profesionales de la Educación, cuya normativa la encontramos en la ley N°19.070.

## **BIBLIOGRAFÍA:**

- 1) Aldunate Lezana, Eduardo; Fuentes Olmos, Jessica (1997): “El concepto del derecho de propiedad en la jurisprudencia constitucional chilena y la teoría de garantías del instituto”, en *Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso XVIII*, p.20
- 2) Célis Gallegos, Carolina (2012): “*Reconocimiento y Proyección de los Derechos Fundamentales en el ámbito de las relaciones de trabajo de los funcionarios Públicos*”, Memoria para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, p.36
- 3) Ferrada Bórquez, Juan Carlos y Walter Díaz, Rodolfo (2011): “*La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral*”. *Revista de Derecho (Valdivia)*, dic. 2011, vol.24., N°2, p.91.
- 4) Gamonal Contreras, Sergio (2007): *El procedimiento de tutela de derechos laborales*. 1ª Ed. Editorial Lexis Nexis; Santiago; Chile. p.25
- 5) González Salgado, Claudio Enrique (2000): *Los derechos de los funcionarios públicos ante la jurisprudencia administrativa: y en especial, el derecho de propiedad sobre el cargo, amparado por el recurso de protección*”, Tomo I, Memoria de prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción pp. 52
- 6) González Salgado, Claudio Enrique (2000): *Los derechos de los funcionarios públicos ante la jurisprudencia administrativa: y en especial, el derecho de propiedad sobre el cargo, amparado por el recurso de protección*”, Tomo II, Memoria de prueba para optar al Grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Concepción pp. 4-5
- 7) Guzmán Hurtado, Karol (2017): “*El procedimiento de Tutela Laboral como resultado del fenómeno de la Constitucionalización del Derecho Chileno*”. 1ª Ed. Editorial Ius Civile; Santiago; Chile. p.97.
- 8) Pierry Arrau Pedro (1984): “*El control de la Discrecionalidad Administrativa*”. *Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso*, N° 8, pp. 162-163.
- 9) Picart Monsalves, Sylvia (2014): “*Tutela de derechos fundamentales de los trabajadores del Estado en Chile ¿es necesario un reconocimiento expreso?*”, en *Revista Estudios Jurídicos Democracia y Justicia*, No. 3, Centro de Estudios Democracia y Justicia – Universidad de Talca, pp. 58.

- 10) Rodrigo Silva, Claudia (2015): “*Compatibilidad entre el procedimiento de tutela de derechos fundamentales y el despido indirecto*”, en Revista de derecho (Valdivia). Volumen XXVIII N° 2, Revistas Electrónicas UACH. Disponible en [http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-09502015000200004&script=sci\\_arttext](http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?pid=S0718-09502015000200004&script=sci_arttext) p. 67
- 11) Palavecino Cáceres, Claudio, “*La Protección contra el acoso psíquico en el Ordenamiento Jurídico Chileno. Rev. derecho (Valdivia)*. [online]. dic. 2004, vol.17 [citado 04 Julio 2018], p.63-89. Disponible en la World Wide Web: <[http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-09502004000200003&lng=es&nrm=iso](http://mingaonline.uach.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502004000200003&lng=es&nrm=iso)>. ISSN 0718-0950.
- 12) Salgado M, Constanza (2015): “*Derechos Sociales, Protección de la Salud e Interpretación Constitucional*, [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-97532015000100010](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532015000100010), consultada 20 de Mayo de 2018.
- 13) Soto Kloss, Eduardo (2004): Doctrina sobre fallo de Corte Suprema, 23 de noviembre de 2004, “*González Carrasco, Alfredo con Prefecto de Carabineros Prefectura de Cachapoal N° 11*” (*recurso de protección*), en Revista de Derecho y Jurisprudencia y Gaceta de los Tribunales N° 2, Editorial Jurídica de Chile; Santiago; Chile. pp.112-115.
- 14) Poblete Vinaixa, Julia (2016): “Estándares judiciales y administrativos en la motivación del acto que pone término anticipado a funcionarios a contrata”, en *Doctrina y Enseñanza del Derecho Administrativo Chileno: Estudios en Homenaje a Pedro Pierry Arrau*, Publicaciones de la Escuela de Derecho PUCV, pp. 200.
- 15) Mensaje N° 517-358 de S.E. el Presidente de la República, fecha 22 de noviembre de 2010. Cuenta en Sesión 104, Legislatura 358.
- 16) Zúñiga, Alejandra (2009): “*Más allá de la caridad*”. Revista de Derecho de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIII, pp. 621-638.



## **Jurisprudencia Administrativa:**

1. Dictamen N° 9.391 de Contraloría General de la República, de 1991
2. Dictamen N° 20.172 de Contraloría General de la República, de 2006.
3. Dictamen N° 23.673, de Contraloría General de la República de 2009
4. Dictamen N° 10.256 de Contraloría General de la República, de 2010
5. Dictamen N° 21.057 de Contraloría General de la República, de 2010
6. Dictamen N° 69.879 de Contraloría General de la República, de 2010
7. Dictamen N° 35.730 de Contraloría General de la República, de 2010
8. Dictamen N° 39.523 de Contraloría General de la República, de 2010
9. Dictamen N° 61.067 de Contraloría General de la República, de 2010
10. Dictamen N° 69.879 de Contraloría General de la República, de 2010
11. Dictamen N° 79.166 de Contraloría General de la República, de 2010
12. Dictamen N° 28.713 de Contraloría General de la República, de 2011
13. Dictamen N° 32.706 de Contraloría General de la República, de 2011
14. Dictamen N° 59 de Contraloría General de la República, de 2012
15. Dictamen N° 39.049 de Contraloría General de la República, de 2012
16. Dictamen N° 50.375 de Contraloría General de la República, de 2012
17. Dictamen N° 19.164 de Contraloría General de la República de 2013
18. Dictamen N° 33.442 de Contraloría General de la República, de 2013
19. Dictamen N° 42.524 de Contraloría General de la República, de 2013
20. Dictamen N° 102.309 de Contraloría General de la República, de 2015
21. Dictamen N° 70.957 de Contraloría General de la República, de 2015
22. Dictamen N° 95.739 de Contraloría General de la República, de 2015
23. Dictamen N° 20.824 de Contraloría General de la República, de 2016
24. Dictamen N° 67.255 de Contraloría General de la República, de 2016
25. Dictamen N° 5.791 de Contraloría General de la República, de 2017
26. Dictamen ORD.: N° 4.602/261 de Dirección del Trabajo, de 1999
27. Dictamen Ord. N° 626-13 de la Dirección del Trabajo, de 1991
28. Dictamen N° 2728/038, de la Dirección del Trabajo, de 2010
29. Dictamen N° 1266/069 de la Dirección del Trabajo, de 03.03.1999

### **Sentencias de tribunales:**

- 1) Recurso de Casación en el Fondo, Excelentísima. Corte Suprema, (2005)  
Rol: 2137-2005: *Daniel Rocha Lazo con Sociedad de Inversiones y Créditos Comerciales Onecard S.A.*
- 2) Sentencia Reclamo de Ilegalidad, Corte de Apelaciones de Valparaíso (2010)  
Rol: 2361-2009: *Corporación Municipal para el Desarrollo Social con Consejo para la Transparencia*
- 3) Sentencia Segundo Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2014)  
RIT: T-422-2013: *Correa con Corporación Municipal de Ñuñoa*
- 4) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Concepción (2014) RIT: T-107-2014:  
*Gutiérrez con Ilustre Municipalidad de Hualpén*
- 5) Sentencia Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago (2014) RIT: T-208-2014:  
*López con Coporación de Educación y Salud de Las Condes.*
- 6) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. (2015) RIT: O-1219-2015:  
*Vivanco con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social.*
- 7) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. (2016) Rol: T-55-2016:  
*Recabarren con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social.*
- 8) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. (2016) Rol: T-27-2016: *Lizana con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social.*
- 9) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. (2016) Rol: T-6-2016: *Rodríguez con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social.*
- 10) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. (2016) Rol: O-100-2016.  
*Belaunde con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social.*
- 11) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. (2016) Rol: O-117-2016: *Muñoz con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social.*
- 12) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. (2016) Rol: O-125-2016: *Vera con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social.*
- 13) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. (2016) Rol: O-168-2016:  
*Castro con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social.*

- 14) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de Valparaíso. (2016) Rol: T-192-2016: *Vera con Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social.*
- 15) Sentencia Juzgado de Letras del Trabajo de La Serena (2015) Rol: T-29-2015: *Ramos con Fisco de Chile.*
- 16) Sentencia Recurso de Protección, Corte de Apelaciones de Punta Arenas (2012) Rol:34-2012: *Carrasco Mancilla con Secretario General de la Corporación Municipal*
- 17) Sentencia Recurso de Protección, Corte de Apelaciones de San Miguel (2013). Rol:43-2013: *Durán Aranda con Ilustre Municipalidad de La Cisterna*
- 18) Sentencia Recurso de Nulidad, Corte de Apelaciones de La Serena (2014) Rol: 180-2014: *García Morgado con Corporación Municipal Gabriel González Videla*
- 19) Sentencia Recurso de Nulidad, Corte de Apelaciones de Concepción (2014) Rol: 181-2014: *Muñoz Castillo con Ilustre Municipalidad de Santa Bárbara*
- 20) Sentencia Recurso de Casación en el Fondo, Corte Suprema (2007) Rol: 3758-3005: *Aguilera Cabezas con Corporación Municipal de Punta Arenas para la Educación, Salud y Atención al Menor.*
- 21) Sentencia Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema (2015) Rol: 31923-2014: *Pereira Cortés con Ilustre Municipalidad de Coquimbo*
- 22) Sentencia Recurso de Casación en el Fondo, Corte Suprema (2008) Rol: 3437-2008: *Arenas Caruncho con Corporación Municipal Desarrollo Social de Antofagasta*
- 23) Sentencia Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema (2015) Rol: 27046-2016: *García con Fundación Teodosio Fiorentini.*
- 24) Sentencia de Unificación Excelentísima Corte Suprema (2015) Rol: 24.090-14: *Vera Sanhueza con Ilustre Municipalidad de Concepción.*
- 25) Sentencia Recurso de Unificación de Jurisprudencia, Corte Suprema (2015) Rol: 5716-2015: *Ramírez con Subsecretaría de Prevención del Delito.*
- 26) Sentencia Recurso de Nulidad, Corte de Apelaciones de Valparaíso (2016) Rol: 68-2016: *Lobos con Ministerio Público*
- 27) Sentencia Recurso de Nulidad Corte de Apelaciones de Valparaíso (2016), Rol:218-2016: *Vera con Corporación Municipal de Viña del Mar*

- 28) Sentencia Recurso de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad, Tribunal Constitucional (2013) Rol N° 2368-12-INA: *Ríos con Dirección de Educación Municipal de Concepción*
- 29) Sentencia Recurso de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad, Tribunal Constitucional (2015) Rol N° 2921-16-INA: *Urrea con Fisco de Chile.*
- 30) Sentencia Recurso de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad, Tribunal Constitucional (2015) Rol N° 2024-11-INA: *Lechuga con Fisco de Chile.*
- 31) Sentencia Recurso de Inaplicabilidad por inconstitucionalidad, Tribunal Constitucional (2017) Rol N° 3006-16-INA: *Vera con Corporación Municipal de Viña del Mar.*