

DERECHOS Y OBLICACIONES DEL PERSONAL



LEONARDO ESPINOZA
ABOGADO
MAGISTER DERECHO PUBLICO
DIPLOMADO EN DERECHO ADMINISTRATIVO
JURIDICO CORPORACION MUNICIPAL DE
MELIPILLA

Derechos y Obligaciones



- Cese de sus funciones. Numeración Taxativa
- Días administrativos.
- Licencias médicas.
- Permiso sin goce de remuneraciones.
- Feriado legal. Como opera, distintas visiones.
- Permuta de cargos. Mismo nivel.
- Que derecho no esta en este parrafo
- Remuneraciones. Que la componen.
- Qué y cuáles son las asignaciones.

Derechos funcionarios



**NO CONFUNDIR
DERECHOS DEL PERSONAL
CON
CARRERA FUNCIONARIA**

Parrafo segundo

Derechos del personal

Derechos - Cese de Funciones



- **Todo funcionario** tendrá derecho a gozar de estabilidad en el empleo y a ascender en el respectivo escalafón; participar en los concursos; hacer uso de feriados, permisos y licencias; recibir asistencia en caso de accidente en actos de servicio o de enfermedad contraída a consecuencia del desempeño de sus funciones, y a participar en las acciones de capacitación, de conformidad con las normas del presente Estatuto.
- Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo. **(Art. 87 Ley 18.883)**
- El personal contratado en forma indefinida tendrá derecho a la estabilidad en sus funciones y su relación laboral solamente terminará por alguna de las causales señaladas en esta ley. **(Art. 48 Ley 19.378)**

Permisos Administrativos



Artículo 17.- ley 19.378:

- **Los funcionarios** podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones.

Permisos Administrativos



- **Quien:** Serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio
- **Porque:** Podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares
- **Plazo:** seis días hábiles en el año calendario, con goce de sus remuneraciones.
- **Como se otorgan:** Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días
- **Beneficiario:** Dotación

Permisos administrativos



- Contratos a honorarios:

Regla General: no tienen derecho

Excepción: según lo pactado en el contrato

- Jornadas parciales: relación art. 15 ley 19.378
- **Dictamen 21.070 de 1996:** El personal de atención primaria contratado con jornada parcial, tiene derecho a solicitar permiso con goce de remuneraciones consagrado en ley 19378 incluso fraccionado en medios días. ello, porque esa norma, no excluye a funcionarios con dicha jornada, toda vez que, de haberlo querido así el legislador, lo habría manifestado expresamente, como acontece en art/15 inc/fin de ese cuerpo legal, respecto de horas extraordinarias.
- El reemplazo no tiene derecho

Permisos Administrativos



Dictamen N° 54.952 4-XI-2004

El beneficio en comento, debe concederse cualquiera sea la duración de la jornada laboral del funcionario, sea que el empleado se desempeñe en jornada completa o parcial.

Para el cómputo de esa franquicia, "día" es sinónimo de jornada diaria de trabajo, cualquiera sea la duración de ésta

El otorgamiento del permiso debe disponerse atendiendo al concepto de jornada diaria que cumple el interesado en esos servicios, pues dicha modalidad de desempeño debe entenderse comprendida en el término "jornada de trabajo", por constituir la forma ordinaria y regular de su prestación de servicios (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 25.831, de 1990)

Permiso sin goce de remuneraciones



- Artículo 17 inciso 2º:

“Asimismo, podrán solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta tres meses de permiso en cada año calendario”.

Permiso sin goce de remuneraciones



- **Porque:** Podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares
- **Plazo:** Hasta tres meses de permiso en cada año calendario.
- **Como:** Serán concedidos o denegados por el Director del establecimiento, según las necesidades del servicio.
- **Excepción:** Funcionarios que obtengan becas otorgadas de acuerdo a la legislación vigente.

- **Dictamen 21.070 de 1996:** Tratándose de permiso sin goce de remuneraciones, resulta improcedente concederlo por medios días, ya que norma que regula este beneficio, difiere de aquella relativa al permiso con goce de remuneraciones.

Feriado legal - Artículo 18.- ley 19.378



“ **El personal** con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.

El feriado corresponderá **a cada año calendario** y será de quince días hábiles para el personal con menos de quince años de servicios; de veinte días hábiles para el personal con quince o más años de servicios y menos de veinte y de veinticinco días hábiles para el personal que tenga veinte o más años de servicios”

Reemplazo: **Dictamen 3.298 de 2001**

Feriado legal



Dictamen N° 1847/123, de 24.04.98.

“ año calendario ”, la que se define como aquel período de doce meses a contar de un día cualquiera, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo.

Feriado legal



- **Ejemplo:**
- Año calendario: 1 de enero – 31 de diciembre
- Funcionario: ingresa el 2 de marzo de 2005 al servicio
- 1º Vacaciones: 2 de marzo de 2006 en adelante
- Vacaciones posteriores: puede pedir las antes de cumplir un nuevo año de servicios, pero en el año calendario siguiente, es decir a contar del 1 de enero de 2007.

Feriado legal - Acumulación



El personal solicitará su feriado indicando la fecha en que hará uso de él, el que en ningún caso podrá ser denegado discrecionalmente.

Cuando las necesidades del establecimiento lo requieran, el Director podrá anticipar postergar época del feriado, a condición de que éste quede comprendido dentro del año respectivo, salvo que el funcionario pidiere, expresamente, hacer uso conjunto de su feriado con el que le correspondiere al año siguiente.

Sin embargo, no podrán acumularse más de dos períodos consecutivos de feriados

Feriado legal



- El personal podrá solicitar hacer uso del feriado en forma fraccionada, pero una de las fracciones no podrá ser inferior a diez días.

Feriado Legal



Dictamen: 43.243 21-xi-2011

“No procede la acumulación cuanto este ha sido requerida únicamente porque el funcionario se vio impedido de gozar de aquel por habersele otorgado una licencia por enfermedad.”

“ los funcionarios no pueden solicitar directamente la acumulación o postergación de su feriado, sin que previamente hayan solicitado dicho beneficio y que este se le haya anticipado o postergado”

Feriado Legal



- Por último, en el caso de un funcionario con contrato a plazo fijo, el que puede otorgarse sólo hasta por un año, que vence el 31 de diciembre, y no se renueva, el funcionario no tiene derecho a feriado porque al extinguirse su contrato en esa fecha, no cumple el requisito de tener más de un año de servicio y, en tales circunstancias, ha de tenerse presente que en el sistema de salud primaria municipal, no procede ni tiene aplicación el feriado proporcional al término de la relación laboral, y así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en dictamen N° 3948/217, de 08.07.97.

Feriado Legal



“para los efectos del cálculo de un año de servicio del recurrente, exigible para que pueda hacer uso de su primer feriado, procede que la Municipalidad de Talagante le considere los períodos desempeñados en virtud de contratos de reemplazos, en la atención primaria de salud de esa entidad edilicia, aunque medien interrupciones entre ellos y asimismo con su actual designación.”

Feriado legal



ORD. : N° 5636/131 Dirección del trabajo

“De acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 18 en estudio, para tener derecho a feriado legal en el sistema de salud primaria municipal, el trabajador deberá tener más de un año de servicio, sin que se haya condicionado el goce del beneficio en estudio, a la vigencia sólo de alguna de las **modalidades contractuales** que prevé el artículo 14 de la ley del ramo”

Feriado Legal



Dictamen: N° 62.274 Fecha: 10-XII-2009

“no se hace distinción en cuanto a la calidad en que deben realizarse los servicios para los efectos indicados, por lo que resulta posible considerar aquellos prestados en calidad de contratados a honorarios, criterio que, por lo demás, es coincidente con el sostenido por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, cabe manifestar que lo concluido en el dictamen N° 43.829, de 1999, se encuentra vigente y, por lo tanto, procede que ese municipio considere los períodos servidos bajo la modalidad de contratados a honorarios, para la determinación del feriado del personal de que se trata.”

Feriado Legal

- **Dictamen N° 7.618 Fecha: 01-II-2013:** Para determinar la extensión del feriado de servidores que hagan uso de su descanso en forma continua, deberán contabilizarse sólo los días hábiles, esto es, de lunes a viernes, descontando los días sábado, domingo y festivos, no obstante a ello el hecho de que se desempeñen en turnos que, eventualmente, impliquen trabajar alguno de esos días.

Si al empleado, como consecuencia de su turno, le corresponde reasumir sus labores al día siguiente de aquél en que expira su feriado legal, este deberá reincorporarse a su empleo ese día, aun cuando no sea un día hábil.

En consecuencia, es dable concluir que para determinar la extensión del feriado continuo a que tiene derecho el personal que labora en el sistema de turnos, solo deben contabilizarse los días hábiles, en los términos que señala el aludido artículo 102 de la citada ley N° 18.883.

Feriado Legal



- **Dictamen: N° 48.207 Fecha: 26-X-2007**
- Por consiguiente, en mérito de lo expuesto, resulta forzoso concluir que si un funcionario afecto a un sistema de turnos solicita el goce de días de feriados discontinuos, el descanso solamente alcanza a las fechas autorizadas, pero no puede comprender los días intermedios, estando obligado a reintegrarse a sus funciones al día siguiente de aquél, sea hábil o no, en que expire el período de que está haciendo uso, excepto que en atención al turno respectivo, esos días no deba concurrir a trabajar, debiendo, por ende, desestimarse la solicitud de reconsideración formulada.
- Confírmense los dictámenes N°s. 20.494, de 1994, 39.727, de 1998 y 3.503, de 2006.

Feriado legal



- **Dictamen N° 3.757 Fecha: 21-I-2010:** Para los fines del goce del primer feriado, es preciso haber cumplido un año de servicios efectivos, no obstante los posteriores feriados se devengan anualmente, esto es, cada feriado dice directa relación con cada año calendario.
- Así el dictamen N° 33.536, de 1995, ha precisado que el personal tiene derecho a computar, el tiempo trabajado en los sectores previamente indicados, sin perjuicio que en el evento que el servidor en el desempeño anterior no hubiere alcanzado un año, el derecho sólo lo tendrá a contar del momento que con su nuevo trabajo, acredite tal lapso.
- Consta que la recurrente se desempeña en el Centro xx de Huechuraba, afecta al Código del Trabajo, desde el mes de mayo de 2007, siendo traspasada al régimen estatutario de la ley N° 19.378 a partir del 1 de enero de 2009, por lo que cabe concluir que desde la data antes indicada, aquélla tenía derecho a que se le concediera el feriado correspondiente al año 2009, pues ya cumplía con el mínimo de un año exigido para tales efectos.

Feriado legal

- **Dictamen 32.522-1997:** procede considerar el tiempo servido por funcionarios municipales bajo el régimen jurídico de ley 18883, para tener derecho a feriado antes de cumplir un año en su actual desempeño en departamento de salud del mismo municipio bajo las normas del código del trabajo, considerando que no obstante el régimen estatutario es diferente, el empleador es el mismo. La municipalidad es una corporación autónoma de derecho publico, con personalidad jurídica y patrimonio propio, cuya finalidad es satisfacer las necesidades de la comunidad local y asegurar su participación en el progreso económico, social y cultural de las respectivas comunas, sin que sea dable al respecto distinguir entre las distintas unidades que la componen. conforme dfl 1/3063/80 interior, a los municipios les fueron traspasados los servicios relacionados con la educación, salud y atención de menores, los que forman parte integrante de la señalada entidad comunal, y como tal configuran un solo empleador, cuyo jefe superior es el alcalde.

Derecho a capacitarse



- Los funcionarios del sistema **tendrán derecho** a participar hasta por cinco días en el año, con goce de sus remuneraciones, en actividades de formación, capacitación o perfeccionamiento.

Licencias Medicas



- Art. 19 inciso 2° ley 19.378
- **”El personal** que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de **ausentarse o reducir su jornada** de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso.
- **Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones.**

Licencias medicas



- **Dictamen: 61.043 24-12-2008**

“la licencia por enfermedad no impide que los servicios contratados cesen por la llegada del plazo indicado en el decreto correspondiente, sin que sea posible sostener que la relación laboral se extienda mas allá de dicha fecha, por cuanto el goce de este derecho no confiere inamovilidad en el empleo.”

Licencias medicas



- **Dictamen N° 58.933 Fecha: 15-IX-2011**
- En ese contexto, y teniendo en consideración lo sostenido por el dictamen N° 42.181, de 2011, de este origen, en virtud del cual, tratándose de inasistencias al trabajo derivadas de licencias médicas rechazadas, procede la retención de las remuneraciones, es dable concluir que la decisión adoptada por la superioridad se ajustó a la normativa que regula la materia, por lo que debe rechazarse el reclamo de la especie.

Licencia Medica



- **Dictamen n° 35.643 20-09-2000:** Funcionaria de atención primaria de salud municipal, tiene derecho a percibir íntegramente su remuneración mientras haga uso de licencia maternal y licencia medica.
- **Dictamen N° 61.043 Fecha: 24-XII-2008:** La recurrente alega que el municipio no habría admitido a tramitación la licencia emitida el 31 de diciembre de 2007.
- Cabe indicar que, el registro de asistencia diaria correspondiente al mes de diciembre de 2007-, consta que la señora, el día 31 de diciembre de ese año asistió a su lugar de trabajo, presentando la citada licencia médica el día 2 de enero de 2008, **época en la que había dejado de pertenecer a la respectiva dotación de salud por vencimiento de su contrato a plazo fijo.**
- En tales condiciones, atendido que a la época de presentación de la licencia médica no pertenecía al municipio, no le asistía el derecho a hacer uso del beneficio estatutario que reclama.

Derecho a la maternidad



- Asimismo, tendrá derecho a gozar de todas las prestaciones y beneficios que contemplen los sistemas de previsión y bienestar social en conformidad a la ley de protección a la maternidad, de acuerdo a las disposiciones del Título II, del Libro II, del Código del Trabajo. Ley 18.883, art.87.-
- Fuero Maternal:
- *“es la prerrogativa de que goza una mujer desde el inicio de su embarazo, hasta un año expirado su post natal”* art. 201, código del Trabajo

Derecho a la Maternidad



- Derecho a alimentación. Art.206 código del trabajo
- Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años.

Formas:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Derecho a la Maternidad



- Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.
- Para todos los efectos el tiempo utilizado se considerará como trabajado.
- El período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos.

Derecho a la maternidad



- Sala cuna. Art 203
- Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.
- el empleador cumple con la obligación al pagar los gastos de la sala cuna directamente al que la trabajadora lleve los hijos menores de dos años

Derecho a la Maternidad



- Sala Cuna
- El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.
- El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

Derecho a la Maternidad



Post Natal Parental:

Duración: la regla general es de 12 semanas

Excepción: 18 medias jornadas(30 días de anticipación)

- Si es el padre con 10 días de anticipación.
- Padre Derecho opcional: 6 seis semanas o 18 medias jornadas. Al final de periodo del postnatal parental.
- Hijos adoptivos: menor de seis meses, ambos post natal
- Mayor de seis meses y menor de 18, solo parental.
- Prematuro: 18 semanas de post natal(33 semanas o menos de 1500 gramos)

Derecho a la Maternidad



- Parto múltiple: se extiende por 7 días por cada niño
- Funcionarios(as): asignación de zona se mantiene

Derecho a la Maternidad



□ Dictamen: N° 61.479 Fecha: 5-XI-2009

la expresión "pasajes", supone usar los medios usuales para desplazarse de un lugar a otro, constituidos por la locomoción colectiva. En consecuencia, resulta forzoso concluir que la negativa del empleador para reembolsar a la interesada los gastos por el uso de taxi, aun cuando éstos hayan sido ocasionados por los traslados en ejercicio del citado derecho de alimento, se encuentra ajustada a derecho.

que en el evento que se opte por el financiamiento de una sala cuna externa, la elección de ésta le asiste siempre al empleador.”

Derecho a la Maternidad



- **Dictamen: N°961 Fecha:6-I-2012**
- “las recurrentes fueron contratadas por la Municipalidad de Coronel en calidad de reemplazantes, de conformidad con el referido artículo 14, inciso cuarto, de la ley N° 19.378 y que, posteriormente, el municipio las contrató a plazo fijo, bajo la errónea creencia que las amparaba el fuero maternal, producto de la aplicación incorrecta de la normativa jurídica y la jurisprudencia emanada de esta Entidad Fiscalizadora, cabe concluir que se ajustó a derecho que ese municipio no haya renovado la designación de xxxx y, a su vez, haya dispuesto el cese de los contratos a plazo fijo de las señoras xxxxxx, puesto que no procedían estas últimas contrataciones.”



Derecho a la Maternidad



- **Dictamen No 44.356 - 31-VIII-2004**
- Este Organismo Contralor, entre otros en los Dictámenes N°s 23 506, de 1989 y 42096 de 1996 ha manifestado que para tener derecho al beneficio que se comenta es necesario que la madre trabajadora esté concurriendo efectivamente al lugar de desempeño de sus labores, sin que corresponda disfrutar de este beneficio cuando aquella se encuentra haciendo uso de feriado legal, de permiso administrativo o licencia médica
- Sin embargo, un nuevo y acabado estudio efectuado en relación con la materia, sobre la base de un criterio de interpretación finalista de la ley a la luz de un análisis armónico de nuestro ordenamiento jurídico general y de los principios que rigen la seguridad social, de la que esta disposición forma parte, ha permitido a este Organismo Contralor llegar a una conclusión diferente de la expuesta

Derecho a la Maternidad



- En este sentido, cabe tener en cuenta en primer lugar, la normativa consagrada en la Constitución Política, en especial, en su artículo 19 No 1, que asegura a todas las personas el derecho a la vida y a la integridad física y síquica y en el No 18 que consagra el derecho a la seguridad social y exige que las leyes que regulan su ejercicio sean de quorum calificado Esta disposición añade, en lo que interesa, que la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas, correspondiéndole además supervigilar el adecuado ejercicio de la seguridad social.
- Ahora bien, dada la trascendencia de los fines perseguidos por la preceptiva citada, estas normas deben interpretarse de tal forma de posibilitar el cumplimiento cabal de ellas, asegurando la debida protección de los menores y garantizando el estricto respeto del referido mandato constitucional de velar por el adecuado ejercicio de la seguridad social.

Derecho a la Maternidad



- Sobre el particular, conviene tener en cuenta asimismo que la Convención Internacional sobre los Derechos del Niño, promulgada en Chile mediante el Decreto N° 830 de 1990, de Relaciones Exteriores, consagra un conjunto de disposiciones a favor de los menores, entre las cuales resulta de interés destacar la de su artículo 3° No 1, que dispone que En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial que se atenderá será el interés superior del niño.
- De este modo, atendido el contexto jurídico dentro del cual se encuentra inserto este precepto y la finalidad perseguida por el mismo, no puede sino entenderse que en las situaciones descritas debe reconocerse también el derecho de la madre de llevar a sus hijos a los aludidos planteles.

Derecho a la Maternidad



- En efecto, de no ser así, dado que en tales circunstancias la madre ya sea por razones de salud o por tener que efectuar determinados trámites se encuentra imposibilitada de preocuparse adecuadamente del cuidado del niño, se pondría en grave riesgo la salud e integridad física de éste, lo que resulta inadmisibles y contrario a las mencionadas disposiciones constitucionales y legales y a los principios que rigen la seguridad social.
- Además, en el caso específico de licencia médica de la madre, si no se autoriza la concurrencia de su hijo a una sala cuna no sólo se pondría en riesgo la salud e integridad física del menor, sino también la de la madre que no podría dar cabal cumplimiento al reposo dispuesto por el respectivo facultativo con el objeto de procurar el restablecimiento de su salud, lo que pugna también con la referida preceptiva y principios de seguridad social.

Derecho a la Maternidad



- En consecuencia, en razón de las consideraciones que preceden, forzoso es concluir que la madre trabajadora tiene derecho a gozar del beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, aun cuando se encuentre con licencia médica o permiso facultativo.
- Por consiguiente se reconsideran en el sentido expuesto el Dictamen N° 21.350 de 1999, y todo otro contrario al presente pronunciamiento.

Derecho a la maternidad



- **N° 65.104 Fecha: 09-X-2013**

...que si por ignorancia del estado de gravidez se hubiere dispuesto el cese de la contratación con infracción al mencionado fuero, la medida quedará sin efecto y la empleada volverá a sus labores, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente desvinculada del trabajo, si durante ese período no tuviere derecho a subsidio, debiendo exigir este beneficio dentro del término de 60 días hábiles contado desde el despido.

Los dictámenes N°s. 1.121 y 12.445, ambos de 2013, ha señalado que cuando una servidora pública se encuentra amparada por el fuero maternal, como sucede en la situación en comento, no es posible para la autoridad poner término a la relación funcionaria por propia voluntad o por la llegada del plazo, sino que, por el contrario, se debe renovar el nombramiento por todo el período que dure el beneficio de la inamovilidad, a menos que estime pertinente requerir la autorización judicial que permita la desvinculación, tal como lo previene el mencionado artículo 174 del Código del Trabajo.

31 y 24 de Diciembre, 17 de Septiembre



- **Ley 18.883. Art. 68:** Los funcionarios no están obligados a trabajar las tardes de los días mencionados.
- **Dictamen 26384 -14-09-1990:** Los Permisos que se concedan los días 17 de septiembre y 24 y 31 de diciembre, deben considerarse otorgados por medio día y no por día completo, ya que, la jornada ordinaria en esos días solo puede extenderse hasta las 12:00 horas, con prescindencia del hecho de que ese lapso sea inferior al que comprende la respectiva media jornada laboral. ello porque según el diccionario de la real academia de la lengua española, la palabra "tarde", empleada por ley 18834 art/65, comprende el tiempo que hay desde el mediodía hasta anochecer.;

Reclamación de derechos



Dictamen, 30.091 de 23 de Mayo de 2012:

Los artículos 98 y 157 de la ley 18.883, el derecho al cobro de las asignaciones prescribe en seis meses y del nuevo sueldo base y de sus posteriores reajustes por ley, en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles”

Dictamen 44084 de 2010:

La presentación respectiva interrumpe la prescripción

Reclamación de derechos



Dictamen N° 50.621 Fecha: 17-VIII-2012

Se ha dirigido a esta Contraloría General don Cristián Chateauf Mediano, funcionario, respecto de sus calificaciones correspondientes al período 2009 2010, que lo ubicaron en lista 2, Buena, con 5,9 puntos.

Sin perjuicio de lo anterior y en relación a la alegación del recurrente respecto de los procesos calificadorios de otros funcionarios municipales, cumple señalar que este Organismo Fiscalizador debe abstenerse de emitir un pronunciamiento, por cuanto no se ha acompañado el poder en virtud del cual se asume la representación correspondiente, según lo exige el artículo 22 de la ley N° 19.880, que Establece Bases de los Procedimientos Administrativos que Rigen los Actos de los Órganos de la Administración del Estado.”

Es personal.

Reclamación de Derechos

- **N° 9.385 Fecha: 11-II-2013:** Se ha dirigido a esta Contraloría General la Presidenta de la Asociación de Funcionarios de la Salud de la Municipalidad de Lo Barnechea, haciendo presente la situación en relación al retraso en los procesos calificadorios, lo que incidiría en el pago de la asignación asociada al mejoramiento de la calidad de trato al usuario.

Estas entidades cuentan con atribuciones para representar a sus asociados - como sucede con las reclamaciones que se efectúen ante este Organismo Contralor-, en el evento de que ellos requieran expresamente su intervención, solicitud que se debe acompañar en las presentaciones que las referidas agrupaciones formulen a esta Contraloría General.

Pues bien, considerando que en la consulta planteada no concurre el supuesto indicado precedentemente, procede abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Reclamación de Derechos



- **Dictamen N° 1.447 Fecha: 08-I-2013:**
- Los funcionarios tendrán derecho a reclamar ante esta Contraloría General de la República, cuando se hubieren producido vicios de legalidad que afectaren los derechos que les confiere ese estatuto, dentro del plazo de diez días hábiles, contado desde que se tuvo conocimiento de la situación, resolución o actuación que dio lugar al vicio que se reclama.
- Ahora bien, teniendo en cuenta que la interesada fue notificada del decreto de la especie el 20 de noviembre de 2011, y que aquella ha recurrido ante este Órgano de Control el 7 de diciembre de 2012, esto es, una vez vencido con creces el plazo de diez días hábiles contado desde que tomó conocimiento del acto en contra del cual reclama, cumple con informar que su presentación ha sido formulada extemporáneamente acorde con lo previsto en el citado artículo 156 (aplica criterio contenido, entre otros, en el dictamen N° 48.519, de 2007, de este origen).



OBLIGACIONES
DEL
FUNCIONARIO

Obligaciones

- a) Desempeñar personalmente las funciones del cargo en forma regular y continua, sin perjuicio de las normas sobre delegación;

- b) Orientar el desarrollo de sus funciones al cumplimiento de los objetivos de la municipalidad y a la mejor prestación de los servicios que a ésta correspondan;

- c) Realizar sus labores con esmero, cortesía, dedicación y eficiencia, contribuyendo a materializar los objetivos de la municipalidad;

Obligaciones



- d) Cumplir la jornada de trabajo y realizar los trabajos extraordinarios que ordene el superior jerárquica
- e) Cumplir las destinaciones y las comisiones de servicio que disponga la autoridad competente;
- f) Obedecer las órdenes impartidas por el superior jerárquico;
- g) Observar estrictamente el principio de la probidad administrativa regulado por la ley N° 18.575 y demás disposiciones especiales

Obligaciones



- h) Guardar secreto en los asuntos que revistan el carácter de reservados en virtud de la ley, del reglamento, de su naturaleza o por instrucciones especiales;
- i) Observar una vida social acorde con la dignidad del cargo;
- j) Proporcionar con fidelidad y precisión los datos que la municipalidad le requiera relativos a situaciones personales o de familia, cuando ello sea de interés para la municipalidad, debiendo ésta guardar debida reserva de los mismos;

Obligaciones



k) Denunciar ante el Ministerio Público, o ante la policía si no hubiere fiscalía en la comuna en que tiene su sede la municipalidad, con la debida prontitud, los Crímenes o simples delitos y al alcalde los hechos de carácter irregular o las faltas al principio de probidad de que tome conocimiento;

Obligaciones



- l) Rendir fianza cuando en razón de su cargo tenga la administración y custodia de fondos o bienes, de conformidad con la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, y
- m) Justificarse ante el superior jerárquico de los cargos que se le formulen con publicidad, dentro del plazo que éste le fije, atendidas las circunstancias del caso.