



Base de Dictámenes

MUN, asistente de la educación, declaración de invalidez definitiva total, reubicación, término de funciones, requisitos, causales. medida excepcional

NÚMERO DICTAMEN

E382477N23

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

ORIGEN:

DIVISIÓN JURÍDICA _

CRITERIO:

GENERA JURISPRUDENCIA

FECHA DOCUMENTO

18-08-2023

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO PARCIAL:

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 45223/2006, 39519/2010, 7608/2018, 16072/2017, 25341/2011, 9391/91

Acción	Dictamen	Año
Aplica	045223N	2006
Aplica	039519N	2010
Aplica	007608N	2018
Aplica	016072N	2017
Aplica	025341N	2011
Aplica	009391N	1991

CTR art/159 CTR art/160 [ley 21109 art/octavo tran inc/2](#) CTR art/161 bis CTR art/187 [ley 18834 art/151 ley 18020 art/15](#)

MATERIA

Asistente de la educación con declaración de invalidez definitiva total que presta servicios en una municipalidad, debe ser reubicado en labores que pueda desempeñar, sin perjuicio de poner término a sus funciones si se configura alguna de las causales de cese que prevé el ordenamiento jurídico.

DOCUMENTO COMPLETO

Nº E382477 Fecha: 18-VIII-2023

La Contraloría Regional del Libertador General Bernardo O'Higgins ha remitido a este Nivel Central la presentación de la Municipalidad de Coinco, por la que consulta cual sería la causal de término de la relación laboral aplicable en el caso de un asistente de la educación de esa entidad edilicia, a quien la comisión médica respectiva ha declarado con una invalidez definitiva total con pérdida de la capacidad de trabajo mayor a los dos tercios.

Sobre la materia, cabe recordar que los asistentes de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades continúan rigiéndose por la ley Nº 19.464 y por el Código del Trabajo y, excepcionalmente, por algunos preceptos de la ley Nº 21.109.

Así entonces, las normas sobre término de contrato aplicables en la especie son aquellas que contempla el Código del Trabajo en su artículo 159 -vale decir, mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, muerte del trabajador, vencimiento del plazo convenido en el contrato, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y caso fortuito o fuerza mayor-, o por aquellas causales derivadas de la responsabilidad del empleado, consignadas en su artículo 160.

Por su parte, como consecuencia de lo estipulado en el artículo octavo transitorio, inciso segundo, de la ley Nº 21.109, desde el 1 de enero del año 2019, no resulta aplicable lo dispuesto en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo -término del contrato por necesidades de la empresa- a los asistentes de establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades.

Añade esa norma que, a contar de dicha fecha, el contrato de trabajo de esos funcionarios también podrá terminar a consecuencia de los cambios, ajustes y redistribución que se efectúe a la dotación de asistentes de la comuna por las causas que se señalan en ella.

Enseguida, cabe tener presente que el artículo 161 bis del Código del Trabajo previene que la invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.

A su vez, el artículo 187 del Código Laboral, establece que no podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad, debiendo tal calificación realizarse por los organismos competentes de conformidad a la ley,

teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas.

Entonces, la sola declaración de invalidez, total o parcial no constituye un justo motivo para poner término a un vínculo laboral, por lo que la relación estatutaria que une al asistente de la educación con el municipio se mantiene, debiendo la autoridad velar por que las labores que se le asignen no perjudiquen su salud ni sean superiores a sus fuerzas.

En este sentido, la jurisprudencia de esta Entidad Fiscalizadora, contenida, entre otros, en los dictámenes N°s. 45.223, de 2006; 39.519, de 2010, y 7.608, de 2018, ha precisado que si las condiciones físicas o síquicas del trabajador le impiden desarrollar adecuadamente y sin riesgos para su salud las labores propias de su cargo, el empleador está obligado a adoptar las medidas necesarias para que a dicho servidor se le asignen tareas que, según la autoridad pertinente, sean conciliables con su salud.

En dichos pronunciamientos se indicó, además, que si la capacidad residual de trabajo del funcionario no le permite desarrollar labor alguna, o si no hubiere otras actividades aptas con su estado de salud para asignarle, todo ello certificado por el organismo competente, el empleador deberá proceder a poner término al vínculo laboral de ese servidor por necesidades de la empresa, en virtud del artículo 161 del Código del Trabajo.

No obstante, y tal como se anotó precedentemente, el artículo octavo transitorio, inciso segundo, de la ley N° 21.109, excluyó la aplicación de la causal de término de contrato por necesidades de la empresa respecto de los asistentes de la educación de establecimientos educacionales administrados directamente por los municipios.

Siendo ello así, ante una declaración de invalidez total que impida al funcionario continuar desempeñando su cargo y en la medida que su capacidad residual de trabajo no le permita realizar otra labor en la entidad, corresponde, como una medida extraordinaria de gestión, a fin de resguardar la continuidad del servicio público y el interés superior de la Administración, aplicar una de las otras causales legales de término de contrato, si se dan los supuestos para ello, como sería el caso fortuito o fuerza mayor, generado por el detrimento de la salud que no es posible de resistir.

Lo anterior, en el entendido que se trata de una situación excepcional, en la que la autoridad, atendidas las necesidades de la institución y continuidad del servicio, debe poner término al vínculo laboral del trabajador que está imposibilitado de cumplir con sus obligaciones contractuales y que no ha podido ser reubicado.

Lo contrario, esto es, mantener vigente el contrato y el consecuente pago de la remuneración respectiva a un funcionario que no puede prestar efectivamente los servicios por los cuales fue contratado se opone a los principios retributivo, y de eficiencia, eficacia y economicidad.

En ese caso, y en atención a que el imprevisto imposible de resistir se relaciona con el estado de salud deteriorado que se constata con la declaración de invalidez, procede que se pague al asistente de la educación afectado la indemnización que prevé para ese caso el artículo 161 bis del Código del Trabajo, y que corresponde a aquella regulada en el artículo 163 de ese texto legal, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168 del mismo ordenamiento.

Con todo, cumple con hacer presente que a los funcionarios que se rigen por el Código del Trabajo, les resulta aplicable el artículo 151 de la ley N° 18.834 -de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 15 de la ley N°

18.020-, que establece que el jefe superior del servicio podrá considerar 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 (aplica dictámenes N°s. 16.072, de 2017; 25.341, de 2011, y 9.391, de 1991).

Saluda atentamente a Ud.,

JORGE BERMÚDEZ SOTO

Contralor General de la República

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS