



Base de Dictámenes

MUN, personal Código del Trabajo, jornada laboral, reducción jornada, aplicación, limitaciones

NÚMERO DICTAMEN

E15838N25

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

ORIGEN:

DIVISIÓN JURÍDICA

CRITERIO:

GENERA JURISPRUDENCIA

FECHA DOCUMENTO

30-01-2025

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO**PARCIAL:**

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 41762/2006, 80151/2014, E531017/2024, E480675/2024

Acción	Dictamen	Año
Aplica	041762N	2006
Aplica	080151N	2014
Aplica	E531017	2024
Aplica	E480675	2024

FUENTES LEGALES

Ley 21561 CTR art/27 inc/1 CTR art/27 inc/2 ley 18575 art/31 ley 18575 art/3 ley 18695 art/56 ley 18575 art/5 ley 18575 art/11 ley 18575 art/28 CTR art/1 inc/3 CTR

MATERIA

Artículo 27 del Código del Trabajo solo resulta aplicable, con sus limitaciones, a los funcionarios municipales regidos por ese ordenamiento laboral.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E15838 Fecha: 30-01-2025,

I. Antecedentes

Las Municipalidades de Lanco y de Bulnes solicitan un pronunciamiento sobre la procedencia de aplicar el nuevo artículo 27 del Código del Trabajo a los funcionarios municipales, en especial, a los servidores regidos por el Código del Trabajo, como ocurre con los asistentes de la educación.

Requerido su informe, la Dirección de Presupuestos ha cumplido con evacuarlo.

II. Fundamento jurídico

Sobre la materia, cabe señalar que la ley N° 21.561 introdujo diversas modificaciones al Código del Trabajo, entre las cuales, y en lo que concierne, estableció el derecho a una banda horaria especial de dos horas consignado en un nuevo artículo 27.

En efecto, dicho precepto dispone que los trabajadores madres y padres de niños y niñas de hasta doce años y las personas que tengan el cuidado personal de estos tendrán derecho a una banda de dos horas en total, dentro de las que podrán anticipar o retrasar hasta en una hora el comienzo de sus labores, lo que determinará también el horario de salida al final de la jornada.

Añade su inciso segundo, que el empleador no podrá negarse sino cuando la empresa funcione en un horario que no permita anticipar o postergar la jornada de trabajo, o por la naturaleza de los servicios prestados por el trabajador, como en el caso de funciones o labores de atención de público, o que sean necesarias para la realización de los servicios de otros trabajadores, o de atención de servicios de urgencia, trabajo por turnos, guardias, o similares, en tanto requieran que el trabajador efectivamente se encuentre en su puesto a la hora específica señalada en el contrato de trabajo o en el reglamento interno.

Ahora bien, en lo que atañe a la fijación del horario de trabajo, el dictamen N° 41.762, de 2006, ha señalado que la regulación estatutaria contenida en la ley N° 18.834, no contempla normas que precisen la hora de inicio y término de la jornada laboral, o de los turnos de personal que se dispongan, correspondiendo estos aspectos a los jefes superiores de los servicios, acorde con el ejercicio de las facultades que el artículo 31 de la ley N° 18.575, les reconoce para dirigir, organizar y administrar el correspondiente organismo.

Ese pronunciamiento ha precisado que, bajo las mismas atribuciones, las referidas jefaturas pueden establecer un tiempo de tolerancia para el ingreso de sus funcionarios, siempre que el lapso que los funcionarios retrasen el inicio de su jornada sea restituido el mismo día en que el trabajador haga uso de tal beneficio, respetando así la jornada diaria y la semanal, y siempre que con ello no se afecte el normal funcionamiento de la respectiva entidad pública, para lo cual deberán, especialmente, observarse los principios de responsabilidad, eficiencia, eficacia, coordinación, control y probidad, conforme a lo dispuesto en el artículo 3° de dicha ley N° 18.575.

En relación con el sector municipal, cabe puntualizar que, según lo dispuesto en el artículo 56 de la ley N° 18.695, el alcalde “es la máxima autoridad de la municipalidad y en tal calidad le corresponderá su dirección y administración superior y la supervigilancia de su funcionamiento”, de lo que se infiere que, en uso de las referidas facultades, le corresponde fijar el horario de ingreso y salida del respectivo personal (aplica el dictamen N° 80.151, de 2014).

III. Análisis y conclusión

Expuesto el anterior marco jurídico, es pertinente señalar que el dictamen N° E531017, de 2024, concluyó que el citado artículo 27 del Código del Trabajo también alcanza al personal de la Administración del Estado cuyo vínculo estatutario es dicho cuerpo legal, con los requisitos y limitaciones para el ejercicio del derecho que la misma norma indica.

En ese contexto, resulta pertinente considerar que el dictamen N° E480675, de 2024, manifestó que la aplicación en la Administración del Estado de la normativa introducida por la mencionada ley N° 21.561, dado el carácter de servicio público que tiene el empleador, necesariamente debe conciliarse con los principios esenciales que informan el actuar de los organismos que revisten esa calidad, como los principios de eficiencia y eficacia, de continuidad de la función pública, control jerárquico y probidad administrativa, acorde con los mandatos de los artículos 3°, 5°, 11, 28 y 31 de la ley N° 18.575.

Por consiguiente, cabe concluir que a los funcionarios municipales regidos por el Código del Trabajo les resulta aplicable el referido artículo 27 del Código del Trabajo, en la medida que las labores realizadas no se encuentren en alguno de los supuestos que contempla su inciso segundo y mientras se garantice la observancia de los principios reseñados.

Por otra parte, en relación con los funcionarios municipales no regidos por ese código y aun cuando su artículo 1°, inciso tercero, prevé la supletoriedad de sus disposiciones, se advierte de sucesivas modificaciones que el legislador ha optado por plasmar expresamente los preceptos laborales que se extienden a los funcionarios públicos, y que no están contenidos en los diversos estatutos especiales, lo que resulta afín al principio de legalidad que rige a la Administración del Estado y la interpretación sistemática de sus normas, en un contexto legal en el que coexisten variados estatutos generales y especiales y preceptivas de distinta jerarquía normativa, lo que no acontece en el sector privado.

Por ello, los principales beneficios de seguridad social consagrados en el Título II

Por ello, los principales beneficios de seguridad social consagrados en el Título II, Libro II, denominado, “de la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal familiar y laboral”, del citado código laboral, se aplican a los funcionarios públicos, cualquiera sea su estatuto, conforme a su artículo 194.

Asimismo, cuando el legislador ha dispuesto la extensión de una norma del sector privado a los funcionarios públicos, fuera de dicho título, por regla general, lo ha manifestado expresamente, como acontece con los permisos especiales regulados en los artículos 66 quáter y quinquies del Código del Trabajo.

También es pertinente indicar que, de la historia fidedigna de la ley N° 21.561 -y tal como lo manifiesta la Dirección de Presupuestos en su informe-, aparece que las modificaciones que introdujo al Código del Trabajo se previeron originalmente solo para el sector privado, desprendiéndose, además, del informe financiero N° 137, de 2022, del proyecto de ley, que dicha regulación consideró, respecto de la Administración del Estado, únicamente a su personal afecto al Código del Trabajo, por ser su estatuto aplicable, consignando, con todo, el compromiso de efectuar posteriormente las modificaciones legales necesarias a fin de equiparar el acceso de los demás funcionarios públicos a los beneficios del caso.

En mérito de lo expuesto, cabe concluir que el artículo 27 del Código del Trabajo no es una norma que el legislador haya previsto como aplicable a los funcionarios públicos regidos por estatutos distintos al Código del Trabajo.

Ello, sin perjuicio que los alcaldes, en uso de sus atribuciones, fijen, respecto de su personal, tiempos de tolerancia que podrían consistir en bandas horarias como la analizada, siempre que con ello se respeten las jornadas laborales, el normal funcionamiento de la municipalidad y los principios consignados en su ley orgánica constitucional, lo que, en todo caso, armoniza con las limitaciones que el anotado artículo 27, inciso segundo, estableció para el otorgamiento de tal beneficio.

Saluda atentamente a Ud.,

VÍCTOR HUGO MERINO ROJAS

Contralor General de la República (S)

