



Base de Dictámenes

Seguridad social, fuero maternal, universidades estatales, personal a honorarios, procedencia fuero maternal, requisitos

NÚMERO DICTAMEN

E152323N25

NUEVO:

SI

RECONSIDERADO:

NO

ACLARADO:

NO

APLICADO:

NO

COMPLEMENTADO:

NO

ORIGEN:

DIVISIÓN JURÍDICA _

CRITERIO:

GENERA JURISPRUDENCIA

FECHA DOCUMENTO

08-09-2025

REACTIVADO:

NO

RECONSIDERADO**PARCIAL:**

NO

ALTERADO:

NO

CONFIRMADO:

NO

CARÁCTER:

NNN

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes 14498/2019, E107700/2021

Acción	Dictamen	Año
Aplica	014498N	2019
Aplica	E107700	2021

FUENTES LEGALES

CTR art/201 CTR art/197 bis ley 18834 art/11 inc/1 ley 18834 art/11 inc/2 ley 21094 art/48 inc/1 ley 21526 art/57 inc/2 ley 21094 art/48 inc/2

Solo procede la aplicación de las normas relacionadas con el fuero maternal a las servidoras a honorarios contratadas en virtud del artículo 48, inciso segundo, de la ley N° 21.094, sobre universidades estatales, en tanto se trate de la prestación de servicios o labores de investigación, docencia académica de pre y postgrado hasta un máximo de doce horas semanales o para impartir hasta cuatro asignaturas o por un semestre académico.

DOCUMENTO COMPLETO

N° E152323 Fecha: 08-09-2025

I. Antecedentes

La Universidad de Los Lagos solicita un pronunciamiento que determine si las normas de protección a la maternidad resultan aplicables a las prestadoras de servicios a honorarios que realizan funciones no permanentes, como el caso de la señora Constanza Ávalos Bravo, así como aquellas que desempeñan funciones en la ejecución de proyectos y actividades específicas que cuentan con financiamiento propio para su desarrollo, incluyendo labores de docencia, investigación o extensión, conforme al artículo 48, inciso segundo, de la ley N° 21.094, sobre universidades estatales.

Por su parte, doña [REDACTED], contratada a honorarios de esa universidad, reclama que no se le han reconocido sus derechos maternales.

Requerido su informe, la Universidad de Los Lagos expresa, en síntesis, que la señora [REDACTED] nunca le comunicó de manera formal su estado de embarazo, añadiendo que solo realizó labores específicas, no permanentes, en dos asignaturas de la carrera de Kinesiología, entre septiembre y diciembre de 2023, conforme al citado artículo 48, inciso segundo, de la ley N° 21.094, por lo que, a su juicio, no estaría amparada por el fuero maternal de la forma como se consigna en el dictamen N° 14.498, de 2019, de este origen.

II. Fundamento jurídico

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 201 del Código del Trabajo prevé que durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral.

Por su parte, el artículo 11, inciso primero, de la ley N° 18.834, prevé que “Podrá contratarse sobre la base de honorarios a profesionales y técnicos de educación superior o expertos en determinadas materias, cuando deban realizarse labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, mediante resolución de la autoridad correspondiente. Del mismo modo se podrá contratar, sobre la base de honorarios, a extranjeros que posean título correspondiente a la especialidad que se requiera”.

El inciso segundo, dispone que “se podrá contratar sobre la base de honorarios, la

su inciso segundo, dispone que “se podrá contratar sobre la base de honorarios, la prestación de servicios para cometidos específicos, conforme a las normas generales”.

En ese contexto, el dictamen N° 14.498, de 2019, consignó que los derechos referidos a la protección de la maternidad, entre ellos, el fuero maternal - actualmente contenidos en el Título II, Libro II, del Código del Trabajo-, resultan extensibles a las servidoras que prestan servicios a honorarios en virtud de un contrato de esa naturaleza, celebrado conforme al inciso segundo del artículo 11 de la ley N° 18.834, esto es, en tanto se trate de cometidos específicos pero habituales del respectivo organismo.

Luego, en el dictamen N° E107700, de 2021, se precisó que funciones habituales de un organismo público, para efectos del fuero maternal, son las propias de su quehacer que, obligatoriamente, en virtud de un mandato legal, está llamado a cumplir de forma permanente. En cambio, labores accidentales o no habituales son las que, siendo propias de la entidad, resultan ocasionales, es decir, son funciones que puede o no ejecutar, o circunstanciales y distintas de las realizadas por el personal de planta o a contrata.

Por otra parte, cabe señalar que el actual inciso primero del citado artículo 48 de la ley N° 21.094, prescribe que “las universidades del Estado podrán contratar, sobre la base de honorarios, sólo la prestación de servicios o labores accidentales y que no sean las habituales de la institución”.

Su inciso segundo -incorporado por el artículo 57 de la ley N° 21.526-, añade que las universidades del Estado podrán contratar sobre la base de honorarios la prestación de servicios o labores de investigación, docencia académica de pre y postgrado hasta un máximo de doce horas semanales o para impartir hasta cuatro asignaturas o por un semestre académico. Asimismo, podrán contratar a honorarios aquellos servicios que se requieran para la ejecución de proyectos y actividades específicas que cuentan con financiamiento propio para su ejecución, incluyendo labores de docencia, investigación o extensión.

III. Análisis y conclusión

Como puede advertirse, el citado artículo 48 de la ley N° 21.094 ha otorgado una regulación específica para las universidades, detallando los supuestos en los que éstas pueden recurrir a la contratación a honorarios, consignando, en su inciso primero, que dicha figura procede para la realización de labores accidentales y que no sean las habituales de la institución, replicando en similares términos el inciso primero del artículo 11 de la ley N° 18.834.

Por lo mismo, la hipótesis contemplada en el artículo 48, inciso primero, difiere de las situaciones a las que, por vía jurisprudencial, se han extendido las normas sobre protección a la maternidad a las servidoras a honorarios, por cuanto se está en presencia de la ejecución de labores accidentales u ocasionales que, por la naturaleza especializada o esporádica de los servicios, se pueden desarrollar de forma independiente, sin sujetarse a un vínculo jerárquico de la misma intensidad y frecuencia que el de los funcionarios públicos.

En cambio, en el caso del inciso segundo de ese artículo 48, deben distinguirse

En cambio, en el caso del inciso segundo de ese artículo 48, deben distinguirse necesariamente dos situaciones, según se indica a continuación.

Primero, respecto de la prestación de servicios o labores de investigación, docencia académica de pre y postgrado hasta un máximo de doce horas semanales o para impartir hasta cuatro asignaturas o por un semestre académico, cabe anotar que estas se refieren necesariamente a la realización de cometidos específicos que recaen en actividades habituales que llevan a cabo las universidades, y que, en principio, podría ejecutar su personal de planta o a contrata, por lo que las servidoras a honorarios se encuentran amparadas por las normas de protección de maternidad.

En segundo lugar, en lo que concierne a la ejecución de proyectos y actividades específicas que cuentan con financiamiento propio para su ejecución, incluyendo labores de docencia, investigación o extensión, debe apuntarse que estas poseen una naturaleza ocasional y circunstancial, que las universidades pueden o no ejecutar, en tanto exige la concurrencia del supuesto de poseer un “financiamiento propio”. En tal caso, a las personas contratadas a honorarios no les resulta extensible el fuero maternal.

Precisado lo anterior, corresponde referirse, en primer término, a la situación de la señora Ávalos Bravo, con quien, y según lo informado por la Universidad de Los Lagos, celebró un primer contrato a honorarios, de septiembre a diciembre de 2022, para efectuar labores específicas en su sede de Santiago, vínculo que se extendió durante 2023, época en la que hizo uso de las licencias maternales correspondientes.

Sus servicios suponían la realización de funciones de apoyo profesional a la Unidad de Desarrollo Estudiantil, principalmente, entregar orientación psicológica y apoyo psicoterapéutico inicial a los estudiantes; crear y activar un protocolo y red de derivación a instituciones; trabajar en un plan de promoción de conductas preventivas, así como otras labores administrativas relacionadas, en el marco de las afectaciones de salud mental del estudiantado.

Al respecto, y habida cuenta que esa casa de estudios superiores no ha adjuntado la documentación pertinente, corresponde que esta determine fundadamente la procedencia o no de aplicar la preceptiva protectora de la maternidad a la interesada, conforme a los lineamientos ya consignados en el presente pronunciamiento y a los antecedentes concretos de que disponga.

En relación con la señora [REDACTED] se advierte, acorde con lo informado por la propia universidad, que aquella fue contratada en virtud del inciso segundo del artículo 48 de la ley N° 21.094, para impartir dos asignaturas de la carrera de Kinesiología, entre septiembre y diciembre de 2023.

Así, la individualizada prestadora de servicios podría eventualmente estar amparada por el fuero maternal, por cuanto desempeñó un cometido específico que recae en actividades habituales de la universidad, como lo es impartir asignaturas dentro de un programa de una carrera de pregrado, en la medida que se haya dado cumplimiento a los demás supuestos normativos previstos sobre la materia.

Saluda atentamente a Ud.,

Dorothy Pérez Gutiérrez

Contralora General de la República

POR EL CUIDADO Y BUEN USO
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS