



Departamento Jurídico y FISCALÍA
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E118171(1015)2021

Judicial

ORD.: 2220

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Teletrabajo. Procedencia Ley N°21.342.

RESUMEN:

No resulta aplicable al personal regido por la Ley N° 19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal de derecho privado la normativa relativa al teletrabajo, y por consiguiente, tampoco les resulta aplicable la normativa contenida en la Ley N°21.342, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

1. Dictamen N°2101/54 de 07.12.2022.
2. Correo electrónico de 15.11.2022.
3. Correo electrónico de 30.07.2021 de Oficina de Partes.
4. Ordinario N°212 de 23.07.2021 del Sr. Secretario General (S) de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia.

SANTIAGO,

26 DIC 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

A: SR. RACHID MAJLUF CORTÉS
SECRETARIO GENERAL (S) CORPORACIÓN MUNICIPAL DE
DESARROLLO SOCIAL DE CERRO NAVIA

Rachid.majluf@cmcerronavia.cl
DEL CONSISTORIAL N°6.600
CERRO NAVIA

Mediante presentación del antecedente 4), Ud. ha solicitado a esta Dirección, en representación de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia, un pronunciamiento referido a si resulta procedente la aplicación de la Ley N°21.342 al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en dicha entidad, y, en el evento de ser aplicable, si son compatibles con dicha normativa las funciones de ciertos funcionarios que ejercen labores imprescindibles para el normal funcionamiento de los Centros de Salud y que tienen bajo su cuidado a un menor de edad o a un adulto mayor.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Esta Dirección emitió el Dictamen N°2101/54, de 07.12.2022, que señala que no resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal de derecho privado la normativa relativa al teletrabajo, y por consiguiente, tampoco les resulta aplicable la normativa contenida en la Ley N°21.342.

En efecto, el inciso 1° del artículo 4° de la Ley N°19.378 y el inciso 1° del artículo 4° del Decreto N°1889, del Ministerio de Salud, de 1995, disponen que en todo lo no regulado por las disposiciones del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal se aplicarán en forma supletoria las normas de la Ley N°18.883, que establece el Estatuto de los Funcionarios Municipales.

Atendido lo antes expuesto esta Dirección ha señalado reiteradamente que el Código del Trabajo no tiene ninguna aplicación supletoria de la Ley N°19.378 y la única oportunidad que rige el mismo en este sector se refiere a la situación única y especialísima contemplada en el inciso 2° del artículo 6° transitorio de dicha ley, en cuya virtud los trabajadores que no hubieren pactado indemnización a todo evento en conformidad al artículo 164 del Código del Trabajo y que cesen en funciones por la causal establecida en el artículo 48, letra i) de la Ley N°19.378 tendrán derecho a la indemnización en los términos señalados por el citado artículo 6° transitorio. Así se ha pronunciado esta Dirección, entre otros, mediante Dictámenes N°6596/296 de 28.11.1996 y 6677/300 de 02.12.1996.

Sobre este particular cabe consignar que esta Dirección en Dictámenes N°7146/343 de 30.12.1996 y 2946/140 de 02.08.2001, entre otros, señaló que la dictación de un estatuto jurídico propio para el personal que labora en la atención primaria de salud municipal es la causa que excluye la aplicación del Código del Trabajo a dichos funcionarios, por lo que no es posible aplicar las normas contenidas en este cuerpo legal al personal de que trata la consulta.

También rige de forma excepcional el Código del Trabajo para el personal regido por la Ley N°19.378 en el caso de las normas de protección de la maternidad, paternidad y la vida familiar contenidas en el Título II, del Libro II de dicho cuerpo normativo toda vez que a dichas disposiciones, por expreso mandato legal, están

sujetos todos los servicios de la administración pública, semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos , cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado en virtud de lo dispuesto por el artículo 194 inciso 1° del Código del Trabajo.

Efectuada esta precisión es importante destacar que la Ley N°21.220, señala expresamente que modifica el Código del Trabajo con el objeto de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo introduciendo el Capítulo IX al Título II del Libro I a dicho cuerpo legal.

De esta manera, una primera consideración es que la ley de teletrabajo solo resulta aplicable a los trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo de suerte tal que no resultaría procedente respecto del personal regido por la Ley N°19.378 por el que se consulta, atendidas las consideraciones antes señaladas.

Por otra parte, el inciso 2° del artículo 1° de la Ley N°21.342, dispone:

“Del mismo modo, mientras persista la citada alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello....”

De la norma antes transcrita se colige, en lo pertinente, que el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo de conformidad con el Capítulo IX, Título II, del Libro I del Código del Trabajo, normativa que, como ya se ha indicado, no le resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378.

Por su parte, el artículo 10 de la Ley N°21.342 establece un seguro individual obligatorio solo respecto de aquellos trabajadores que están sujetos al Código del Trabajo y que cumplan los demás requisitos exigidos por dicha disposición, de manera que existe una clara intención del legislador de acotar la Ley N°21.342 a los trabajadores regidos por este cuerpo legal.

A mayor abundamiento, revisada la historia de la Ley N°21.342 no aparece que se haya pretendido aplicar la misma a trabajadores que no se encuentren regidos por el Código del Trabajo.

Por último, se hace presente que si bien es cierto a esta Dirección le compete referirse al ámbito laboral del personal de que se trata no es menos cierto que respecto del personal regido por la Ley N°19.378 interviene, por una parte, la Corporación empleadora pero también el Ministerio de Salud, que es el organismo encargado de regular y otorgar los fondos para el adecuado funcionamiento de este tipo de entidades y si se tiene en consideración además que las labores que desempeña este tipo de personal son esenciales precisamente para el control de la pandemia que ha originado esta normativa especial, dicho Ministerio podría determinar, eventualmente, instrucciones especiales para este tipo de personal.

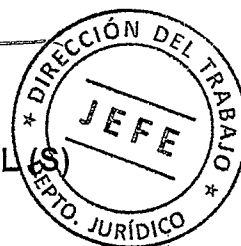
En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que no resulta aplicable al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en corporaciones municipales de derecho privado la normativa que regula el teletrabajo y por consiguiente, tampoco les resulta aplicable la normativa contenida en la Ley N°21.342, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,


NATALIA POZO SANHUEZA

ABOGADA

JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)




LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control