



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E135189(906)2022

DICTAMEN N°: 1752, 36

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Aplicabilidad Ley N°21.347.

RESUMEN:

No resulta aplicable la Ley N°21.347 al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 22.08.2022 de la Sra. Jefa de la Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico de 25.07.2022.
- 3) Correo electrónico de 23.06.2022.
- 4) Presentación de 21.06.2022 de doña [REDACTED].
- 5) Correo electrónico de 14.06.2022 de la Contraloría Regional de Tarapacá.

FUENTES: Artículo único Ley N°21.347.

CONCORDANCIA: Dictamen N°4299/72 de 01.10.2010

SANTIAGO, 06 OCT 2022

DE: DIRECTOR DEL TRABAJO

A: SRA. [REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 4) Ud. ha formulado a esta Dirección diversas consultas relativas a la procedencia de aplicación de la Ley N°21.347. Señala que la Contraloría General de la República le informó que debía efectuar sus consultas ante esta Dirección atendido el carácter de derecho privado que tienen las corporaciones municipales. En primer lugar, solicita un pronunciamiento referido a si, como funcionaria regida por la Ley N°19.378, le resulta aplicable lo dispuesto por la Ley N°21.347. En segundo lugar, si puede acogerse a la referida Ley N°21.347 para los efectos de realizarse 4 exámenes/controles anuales crónicos que debe practicarse 4 veces al año, y por último, si su empleador puede exigirle horas compensatorias por el tiempo empleado en estos controles y exámenes.

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

En relación a su primera consulta referida a si, en su calidad de funcionaria regida por la Ley N°19.378, puede acogerse a la Ley N°21.347, cabe señalar que 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°21.347, señala expresamente que modifica el Código del Trabajo incorporando el nuevo artículo 66 ter del mismo.

El artículo 66 ter del Código del Trabajo dispone:

“En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.”

De esta manera, una primera consideración es que la ley que otorga este permiso especial para efectos de vacunarse 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.

Sobre este particular, cabe señalar que cuando el legislador ha querido otorgar determinado beneficio tanto a trabajadores regidos por el Código como por ciertos estatutos especiales lo ha señalado expresamente. Así por ejemplo, la Ley N°20.137, que otorgó un permiso laboral en caso de muerte y nacimiento de determinados parientes señaló expresamente en sus artículos 2° y 3°, respectivamente, que este derecho también resultaba aplicable a los funcionarios regidos por la Ley N°18.834 y 18.883, situación que no acontece en el caso de la especie. Así se ha pronunciado esta Dirección en Dictamen N°4299/72, de 01.10.2010, numeral 5) donde precisamente se establece que por expresa disposición de la ley, procede el otorgamiento del beneficio contenido en dicha ley en ese caso respecto del personal regido por la Ley N°19.378 de forma tal que aplicando el razonamiento contenido en dicho dictamen en el caso en estudio no resulta procedente el otorgamiento del permiso para vacunación.

A mayor abundamiento, revisada la historia de la Ley N°21.347 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.

Atendido lo anterior no corresponde emitir pronunciamiento respecto de las consultas segunda y tercera. Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que la Ley N°21.347 otorga un permiso para que todo trabajador pueda ser vacunado, situación distinta a la realización de exámenes o controles por los que Ud. consulta.

Por último, se hace presente que el personal regido por la Ley N°19.378, en virtud de lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 17 de dicha preceptiva puede solicitar permiso para ausentarse de sus labores, con goce de remuneraciones, hasta por seis días hábiles en el año calendario, los que podrían ser destinados a la realización de exámenes o controles médicos.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, disposiciones legales y doctrina administrativa citadas, cumpla con informar a Ud. que no resulta aplicable la Ley N°21.347 al personal regido por la Ley N°19.378 que se desempeña en una corporación municipal de derecho privado, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

Saluda atentamente a Ud.,



PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR DEL TRABAJO



NPS/LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. D.T.
- XVI Regiones
- U. Asistencia Técnica
- Sr. Subdirector
- Sr. Subsecretario del Trabajo
- Sr. Jefe de Gabinete Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social