



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e informes en Derecho
E52394(1502)2024

632 33

DICTAMEN N°: _____ / _____ / _____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Ley N°21.645.

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 contenida en la Ley N°21.645.

ANTECEDENTES:

- 1) Pase N°1209 de 26.08.2025, de Asesor de Gabinete de Director Nacional del Trabajo (S).
- 2) Pase N°1000 de 10.07.2025, de Asesor de Director Nacional del Trabajo.
- 3) Instrucciones de 05.05.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 4) Pase N°108 de 16.01.2025, de Asesor de Director Nacional del Trabajo.
- 5) Instrucciones de Jefa de Departamento Jurídico (S) de fecha 01.10.2024.
- 6) Of. Ord. N°1316-7120/2024 de 28.02.2024 del Inspector Comunal del Trabajo de la Florida, recibido con fecha 03.09.2024.
- 7) Presentación de 27.02.2024 de don [REDACTED] y doña [REDACTED] en representación de la Asociación de Funcionarios de Salud de La Florida.

FUENTES:

Ley N°21.645 que "Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar" y Regula un Régimen de Trabajo a Distancia y Teletrabajo en las Condiciones que Indica; artículos 67, 76 bis, 152 quáter O bis, 152 quáter O ter, todos del Código del Trabajo;

CONCORDANCIA:

Dictámenes N°67/01 de 26.01.2024, N°2101/54 de 07.11.2022, N°219/10 de 08.02.2023, N°7146/343 de 30.12.1996, N°2946/140 de 02.08.2001, N°6596/296 de 28.11.1996, N°6677/300 de 02.12.1996

11 SEP 2025

SANTIAGO,

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A: [REDACTED] y SRA. (TA) [REDACTED]

ASOCIACIÓN DE FUNCIONARIOS DE LA SALUD MUNICIPAL DE LA FLORIDA
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 7), Uds. han solicitado a este Servicio, en representación de la Asociación de Funcionarios de la Salud Municipal de La Florida, R.A.F. 93160010, un pronunciamiento jurídico referido a la aplicación de la Ley N°21.645 que "*Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar" y Regula un Régimen de Trabajo a Distancia y Teletrabajo en las Condiciones que Indica*", respecto del personal de la salud primaria, personal regido por la Ley N°19.378.

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

En relación con la materia consultada cabe señalar que el inciso primero del artículo 4º de la Ley N°19.378 y el inciso primero del artículo 4º del Decreto N°1.889 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 expuesto anteriormente, 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 segundo del artículo 6º transitorio de dicha ley, en cuya virtud los trabajadores que no hubieran pactado indemnización a todo evento, en conformidad con el 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 6º transitorio. Así se ha pronunciado este Servicio, entre otros, mediante Dictámenes N°6596/296 de 28.11.1996 y N°6677/300 de 02.12.1996.

Sobre este particular, cabe consignar que esta Dirección, en Dictámenes N°7146/343 de 30.12.1996 y N°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 la 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 debe considerarse que 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 y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral contenidas en el Título II del Libro II de dicho cuerpo legal, 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 primero del Código del Trabajo.

En dicho sentido, es preciso indicar que, la Ley N°21.645 modificó dicho artículo para incorporar los principios de parentalidad positiva, de corresponsabilidad social y de protección a la maternidad y la paternidad que rigen el Título II del Libro II del Código del Trabajo, estableciendo que los empleadores, teniendo en consideración, en cada caso, la naturaleza de la relación laboral y los servicios prestados, deberán promover el equilibrio entre el trabajo y la vida privada, realizando acciones destinadas a informar, educar y sensibilizar sobre la importancia de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Sin embargo, en lo que respecta a la regulación de un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo para los trabajadores con responsabilidades familiares, dicha normativa modificó el Capítulo IX al Título II del Libro I del Código del Trabajo, mediante la incorporación del epígrafe “Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado”, capítulo que había sido incorporado mediante la Ley N°21.220 de 26.03.2020, que modificó el Código del Trabajo con el objeto de regular el trabajo a distancia y el teletrabajo.

Así también, la Ley N°21.645 incorporó un inciso final al artículo 67 del Código del Trabajo, para establecer un derecho preferente a feriado legal respecto de los trabajadores que tienen a su cargo el cuidado no remunerado de las personas que indica la ley y agregó un nuevo artículo 76 bis a dicho cuerpo legal que contempla que dichos trabajadores tendrán derecho a que se modifiquen transitoriamente los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal durante el periodo de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación, conforme al calendario escolar respectivo, y cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y la empresa funcione en un horario que sea compatible.

Con todo, respecto de la aplicación de la precitada normativa legal al personal regido por la Ley N°19.378, resulta pertinente considerar que la doctrina institucional referida al teletrabajo contenida en el Dictamen N°2101/54 de 07.11.2022 estableció que: “(...) una primera consideración es que la ley que regula el teletrabajo solo resulta aplicable a los trabajadores que se rigen por el Código del Trabajo, de suerte tal que no resulta aplicable respecto del personal regido por la Ley N°19.378 por el que se consulta, atendidas las consideraciones anteriormente indicadas”.

De igual forma, mediante Dictamen N°219/10 de 08.02.2023 se indicó que al personal regido por la Ley N°19.378 no les resulta aplicable la Ley N°21.342 y la Ley N°21.351.

Por su parte, mediante Dictamen N°67/01 de 26.01.2024 este Servicio indicó que el objetivo perseguido por el legislador con la nueva normativa contenida en la Ley N°21.645 de 29.12.2023 fue “(...) incorporar al Código del Trabajo el derecho de las personas trabajadoras, durante la vigencia de su relación laboral, que desempeñan labores de cuidado de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan los requisitos establecidos en la ley.

Junto con ello, establecer también como beneficio, respecto de las mismas personas ya señaladas que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada, la posibilidad de un feriado preferente, en concordancia con el período de vacaciones definidas por el Ministerio de Educación y de una modificación transitoria de los turnos o la distribución de la jornada diaria y semanal”.

A mayor abundamiento, de acuerdo con la historia fidedigna de dicha ley no aparece que se haya pretendido aplicar la misma a trabajadores que no se encuentran regidos por el Código del Trabajo.

De esta manera, considerando que los trabajadores por los que se consulta se rigen por un estatuto especial contenido en la Ley N°19.378, no les resultan aplicables los beneficios establecidos en la Ley N°21.645 de 29.12.2023.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas y disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumple con informar a Ud. 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 contenida en la Ley N°21.645.

Saluda atentamente a Ud.,



SERGIO SANTIBÁÑEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)



NRS/MGC/LBE/lbp
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín

- Deptos. DT
- Subdirectora del Trabajo (S)
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo

35
S. S.
A. R. S.