



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.157881(1633)2023

Jurídico

1053

ORDINARIO N°: _____ /

MATERIA:

Alerta Sanitaria Covid-19, circulación simultánea de otros virus respiratorios, Teletrabajo o Trabajo a distancia, padres trabajadores al cuidado de niños y niñas.

RESUMEN:

De acuerdo con la jurisprudencia institucional, el empleador debe ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a los trabajadores que se encuentren en las situaciones descritas en el cuerpo del presente informe, durante todo el período de tiempo por el cual se extienda la alerta sanitaria decretada por la enfermedad COVID-19 de acuerdo con el Artículo 1 de la Ley N°21.342 y sus prórrogas, o bien, de alguna otra que tenga lugar a futuro de acuerdo con el Artículo 206 bis del Código del Trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Pase N°509 de 28.06.2023, recibido el 04.07.2023
- 2) Memorandum INPR 2023-20931 de 27.06.2020, de Jefe Departamento de Gestión Ciudadana, Presidencia de la República.
- 3) Correo electrónico de 19.06.2023, recibido el 06.07.2022, de Sr. Mauricio Perines.Araya.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO

A: SR. MAURICIO PERINES ARAYA
HUANHUALI N°850
LA SERENA
mauricio.perines@alpeabogados.cl

28 JUL 2023

Mediante correo electrónico del antecedente 3), solicita aclarar respecto de qué trabajadores el empleador debe ofrecer teletrabajo, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, cuyo sentido y alcance fue fijado por esta Dirección mediante Dictamen N°1050/18 de 06.2022.

Lo anterior, por cuanto señala que en una noticia publicada en el enlace:

<https://www.gob.cl/noticias/teletrabajo-medidas-proteccion-laboral-trabajadores-circulacion-virus-respiratorios/>, parecería que dicha prerrogativa beneficia a quienes tengan bajo su cuidado un menor de edad, esto es menores de 18 años, lo que, a su juicio, podría inducir a errores en la correcta aplicación de la normativa laboral vigente.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que la doctrina institucional vigente, acerca de la materia en consulta, se encuentra contenida, entre otros, en el Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022, el cual puede visualizar en el siguiente enlace a la página web de esta Dirección.

<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122321.html>

El primero de los pronunciamientos jurídicos referidos, en su Punto III, precisa:

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY

Las disposiciones del artículo 206 bis del Código del Trabajo, incorporadas por la Ley N°21.391, se aplicarán a los dependientes que se encuentren en las siguientes situaciones:

- 1) Al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar. Si ambos padres son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.
- 2) Al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dichas circunstancias y la autoridad adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos.
- 3) Trabajadores que tengan a su cuidado personas con alguna discapacidad.

No obstante lo anterior, cabe tener presente que el mismo pronunciamiento jurídico agrega que, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 1° de la Ley N°21.342, que establece un protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo, en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de COVID-19 en el país y otras materias que indica, cuyo sentido y alcance en las materias de su competencia fue fijado por esta Dirección mediante Dictamen N°1702/021 de 23.06.2021, mientras persista la actual alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de teletrabajo, entre otros, respecto del trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor, o haya sido beneficiaria o beneficiario de la Ley N°21.247; o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello.

Pues bien, al respecto, es indispensable considerar igualmente, que mediante Decreto N°10 de 23.03.2023, se prorrogó la vigencia del Decreto N°4 de 2020 del Ministerio de Salud, que establece alerta sanitaria por el período que señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional por brote del nuevo coronavirus, considerando, además, un potencial aumento de la circulación de otros virus respiratorios en forma simultánea con el SARS-CoV-2, especialmente en los meses de invierno del año en curso, hasta el 31 de agosto de 2023.

Atendido lo expuesto en los acápites precedentes, cumpla con informar a Ud. que, de acuerdo con la jurisprudencia institucional citada, el empleador debe ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, a los trabajadores que se encuentren en las situaciones descritas en el cuerpo del presente informe, durante

todo el período de tiempo por cual se extienda la alerta sanitaria decretada por la enfermedad COVID-19 de acuerdo con el Artículo 1 de la Ley N°21.342 y sus prórrogas, o bien, en virtud de alguna otra que tenga lugar a futuro, de acuerdo con el Artículo 206 bis del Código del Trabajo.

Saluda atentamente a Ud.


NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




LBP/MOP
Distribución

-Jurídico
-Partes
-Control
-Jefa Gabinete Director del Trabajo