

Departamento Jurídico y Fiscalía  
Unidad de Pronunciamientos,  
Innovación y Estudios Laborales  
E.131039(868)2022

*Jurídico*

1210

ORDINARIO N°: \_\_\_\_\_/

**MATERIA:**

Alerta Sanitaria Covid-19, Teletrabajo o Trabajo a distancia, padres trabajadores al cuidado de niños y niñas, modificaciones calendario escolar por la autoridad sanitaria.

**RESUMEN:**

De acuerdo a la jurisprudencia institucional, contenida en el Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022, 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 referido pronunciamiento jurídico, durante todo el período de tiempo por cual se extienda el receso escolar de invierno.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 12.07.2022, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico de 16.06.2022, recibido el 08.07.2022, de Sra. Pamela del Carmen Quintupurrai Quintupurrai.

SANTIAGO,

15 JUL 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

A: SRA. PAMELA DEL CARMEN QUINTUPURRAI QUINTUPURRAI  
POLPAICO N°2179  
OSORNO  
[pquintupirrai@hotmail.com](mailto:pquintupirrai@hotmail.com)

Mediante correo electrónico del antecedente, consulta cual es el período de tiempo del receso escolar de invierno por el cual el empleador debe ofrecer teletrabajo al dependiente, al que se refiere el Dictamen N°1050/18 de esta Dirección.

Asimismo consulta qué parte del referido pronunciamiento jurídico, se refiere a que el empleador deberá ofrecer la modalidad de teletrabajo al dependiente que tenga a su cuidado un menor en edad preescolar, en caso de que la autoridad declare estado de catástrofe.

Cumplo con informar a Ud. que la doctrina institucional vigente, acerca de la materia en consulta, se encuentra contenida en el Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022.

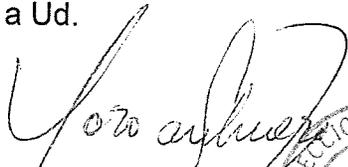
En efecto, de acuerdo al pronunciamiento jurídico referido, la determinación del Ministerio de Salud en cuanto a la adecuación del calendario escolar adelantando el inicio del receso escolar de invierno y determinando la suspensión de clases por una semana, adicional a dicho receso, atendidas las razones de carácter sanitario expuestas en el citado informe, configuran la hipótesis prevista en el inciso 2° del artículo 206 bis del Código del Trabajo, conforme a la cual, en caso de que durante un estado de excepción constitucional de catástrofe o alerta sanitaria, la autoridad adoptare medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador deberá ofrecer 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, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones.

El mismo pronunciamiento agrega que, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 1° de la Ley N°21.342, 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.

Atendido lo expuesto en los acápites precedentes, cumplo con informar a Ud. que, de acuerdo a la jurisprudencia institucional, contenida en el Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022, 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 referido pronunciamiento jurídico, durante todo el período de tiempo por cual se extienda el receso escolar de invierno.

Acerca de su segunda inquietud, para mayor ilustración sobre la materia expone, se adjunta copia del Dictamen de que se trata, el que en su primera parte, punto II, fija el sentido y alcance del artículo 206 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N°21.391, norma que en su inciso primero se refiere a la disposición objeto de su consulta.

Saluda atentamente a Ud.

  
**NATALIA POZO SANHUEZA**  
**ABOGADA**  
**JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)**  
**DIRECCIÓN DEL TRABAJO**



LBP/MOP  
Distribución

-Jurídico  
-Partes  
-Control

-Acompaña copia Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022.