



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E240261(1709)2021

Jurídico

ORD: 159

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Estatuto de Salud. Ley N°21.391.

RESUMEN:

La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiere de prueba y ponderación.

ANTECEDENTES:

- 1) Correo electrónico de 23.12.2021.
- 2) Oficio N°E167747 de 23.12.2021 de la Contraloría General de la República.
- 3) Presentación de 02.12.2021 de doña [REDACTED]

SANTIAGO, 26 ENE 2022

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL

A: SRA. [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 3), Ud. ha reclamado en su calidad de funcionaria regida por la Ley N°19.378 ante la Contraloría General de la

República en contra de su empleadora la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia por la negativa de ésta a permitirle acogerse a la modalidad de teletrabajo prevista en la Ley N°21.391 para el cuidado de su hijo de dos años. Dicho Órgano Contralor derivó su presentación a esta Dirección por tener competencia respecto de la entidad empleadora.

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

El inciso 1° del artículo 194 del Código del Trabajo establece:

“La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios 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 relación a la norma antes citada esta Dirección ha señalado, en lo pertinente, mediante Dictamen N°3753/143 de 16.08.2004, que del tenor de dicha disposición se puede convenir que las disposiciones sobre protección a la maternidad, paternidad y vida familiar del Código del Trabajo tienen en nuestra legislación un ámbito de aplicación general, quedando sometidos a ellas todos los servicios, organismos, entidades y empresas tanto del sector público como del privado.

A su vez el inciso 3° del mismo artículo 194 del Código del Trabajo, señala:

“Estas disposiciones beneficiarán a todos los trabajadores que dependan de cualquier empleador, comprendidos aquellos que trabajan en su domicilio y, en general, a todos los que estén acogidos a algún sistema previsional”.

De la disposición citada se desprende que las normas legales sobre protección a la maternidad del Código del Trabajo, beneficiarán indistintamente a la totalidad de las trabajadoras, cualquiera sea el empleador del cual dependan, incluso las que trabajen en su domicilio, y todas aquellas acogidas a algún sistema previsional.

De lo expuesto forzoso es concluir que todas las trabajadoras dependientes de cualquier empleador, comprendidas en algún sistema previsional, serán beneficiarias de las disposiciones legales sobre protección de la maternidad que contempla el Código del Trabajo.

De esta manera, tratándose en la especie de una trabajadora dependiente de una Corporación Municipal de derecho privado le resultan aplicables las normas sobre protección de la maternidad, sin excepción alguna.

Ahora bien, dentro de las normas sobre protección a la maternidad se encuentra el artículo 206 bis del Código del Trabajo, cuyos incisos 1°, 2° y 3° disponen:

“Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, el empleador deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del presente Código, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, sin reducción de remuneraciones. 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.

Si la autoridad declarare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, y 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. En este caso, el trabajador deberá entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

Esta modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes”.

Por consiguiente, encontrándose vigente la alerta sanitaria decretada mediante Decreto N°52, de 16.12.2021, que prorroga la vigencia del Decreto N°4, de 2020, del Ministerio de Salud, el empleador se encontraría obligado a implementar la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, en la medida que las funciones que Ud. desempeña así lo permitan.


Sobre esta última condición señala Ud. en su presentación que su empleador le informó que dada la naturaleza de sus funciones como enfermera su trabajo debe ser presencial de suerte tal que no existiría acuerdo entre las partes respecto a si sus funciones permiten esta modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.


La reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N°1478/78 de 24.03.1997 y 4616/197 de 16.08.1996 ha señalado que la Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiera de ponderación y prueba como lo sería determinar si las funciones que Ud. desempeña requieren de prestación de servicios de forma presencial o si pueden ser desempeñadas mediante teletrabajo o trabajo a distancia, pudiendo Ud. recurrir a los Tribunales de Justicia para los efectos de esta determinación.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumplo con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral

controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiera de ponderación y prueba.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO




DBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes

Despachado por Sec. Juríd.

28.01.2020 12:35 HRS