



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 111021 (980) 2021
E 108904 (1005) 2021

397

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Ley N°21.342. Establecimiento educacional particular subvencionado.

RESUMEN:

1. Una vez recibida la solicitud presentada por el trabajador, corresponde al empleador calificar si las funciones desempeñadas por el trabajador exigen o no su presencia física, para cuyo efecto, debe estarse a las funciones que señale el contrato de trabajo respectivo a la fecha de publicación de la Ley N°21.342.
2. Los establecimientos educacionales particulares subvencionados no pueden hacer uso de las prestaciones de la Ley N°21.227, mientras reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.

ANTECEDENTES:

- 1) Dictamen N°2.958/61 de 30.12.2021, de la Dirección del Trabajo.
- 2) Ordinario N°375/2021 de 22.07.2021, del Inspector Comunal del Trabajo (S) Maipú.
- 3) Presentación de 20.07.2021 de doña [REDACTED] en representación de Corporación Educacional de Párvulos y Lenguaje Gabriela Mistral.

10 MAR 2022

SANTIAGO,

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

A: SRA. [REDACTED]
CORPORACIÓN EDUCACIONAL DE PÁRVULOS Y LENGUAJE
GABRIELA MISTRAL
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 3), usted ha solicitado un pronunciamiento jurídico respecto a la aplicación de la Ley N°21.342, que Establece 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, a una asistente de la educación que se desempeña en el establecimiento particular subvencionado que representa.

Añade, que la profesional presentó una solicitud para realizar trabajo a distancia por tener 66 años de edad, y que el establecimiento educacional no se encuentra en condiciones de acordar teletrabajo o trabajo remoto, por lo que se propuso a la dependiente una suspensión temporal de su contrato.

Sobre lo consultado es posible informar, que el inciso 2° del artículo primero de la Ley N°21.342 dispone: *"Del mismo modo, mientras persista la citada alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien al 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; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo. El trabajador no podrá ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador. Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora".*

Sobre la disposición legal citada y, específicamente, en cuanto a su aplicación en establecimientos educacionales, esta Dirección emitió el Dictamen N°2.958/61 de 30.12.2021, cuya copia se acompaña para vuestro conocimiento, en el que se concluye que: *"Corresponde al empleador, una vez recibida la solicitud presentada por el trabajador, calificar si las funciones desempeñadas por el trabajador exigen o no su presencia física, para cuyo efecto, debe estarse a las*


funciones que señale el contrato de trabajo respectivo a la fecha de publicación de la Ley N°21.342, conforme lo señala el Dictamen N°1702/021 de 23.06.2021, y a los criterios que definen y delimitan su actuar como empleador, desarrollados en este Informe”.

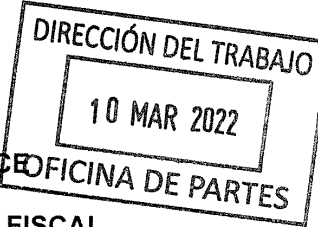
Ahora bien, con respecto a la suspensión de los contratos de trabajo en establecimientos educacionales que perciben subvención del Estado, como es vuestro caso, cumple anotar, que la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida en el Dictamen N°2.719/54 de 29.11.2021, ha sostenido que “*Los establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, particulares subvencionados conforme al D.F.L. N°2 de 1998, del Ministerio de Educación, y técnicos profesionales regidos por el D.L. N°3.166 no pueden hacer uso de las prestaciones de la Ley N°21.227, mientras reciban los pagos correspondientes*”.

En consecuencia, en base a la normativa anotada, cumple indicar:

1. Una vez recibida la solicitud presentada por el trabajador, corresponde al empleador calificar si las funciones desempeñadas por el trabajador exigen o no su presencia física, para cuyo efecto, debe estarse a las funciones que señale el contrato de trabajo respectivo a la fecha de publicación de la Ley N°21.342.
2. Los establecimientos educacionales particulares subvencionados no pueden hacer uso de las prestaciones de la Ley N°21.227, mientras reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.

Saluda atentamente a Ud.,


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



LBP/KRF
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Inspección Comunal del Trabajo de Maipú
- Incluye: Copia del Dictamen N°2.958/61 de 30.12.2021, de la Dirección del Trabajo.