



ORDINARIO N°: 2212 /

**MATERIA:**

Trabajo a distancia o teletrabajo progenitores en caso de 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, en casos que indica.

**RESUMEN:**

- 1) El artículo 206 bis del Código del Trabajo, establece el derecho a desarrollar las labores a distancia o en la modalidad de teletrabajo, para aquellas personas progenitores que tengan bajo su cuidado niños o niñas en edad preescolar y personas con discapacidad, en caso de que la autoridad decrete 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. La doctrina de este servicio en esta materia se encuentra contenida en Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022.
- 2) En virtud de lo anterior y de la alerta sanitaria decretada en todo el territorio de la República por la propagación a nivel mundial de la enfermedad denominada Viruela Símica, dispuesta mediante Decreto N°64 de 17.06.2022, el empleador debe aplicar las nuevas disposiciones contenidas en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, respecto de las personas que indica, durante la vigencia de aquella alerta, esto es hasta el 31 de marzo de 2023 o por el tiempo durante el cual sea prorrogada.

**ANTECEDENTES:**

- 1) Instrucciones de 22.12.2022, de Jefa del Departamento Jurídico.
- 2) Correo electrónico de 18.10.2022, recibido el 02.11.2022, de Sr. [REDACTED].

SANTIAGO, 26 DIC 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

A: [REDACTED]

Mediante correo electrónico del antecedente, solicita un pronunciamiento jurídico acerca de determinar el ámbito de aplicación del artículo 206 bis del Código del Trabajo, incorporado por la Ley N°21.391, en relación con el Decreto N°74 del Ministerio de Salud, en virtud del cual se extendió la alerta sanitaria con ocasión de la *Viruela Símica o Viruela del Mono*, por parte de la referida autoridad.

Al respecto, cumple con informar a Ud. que, la doctrina sustentada por este Servicio sobre la materia en consulta se encuentra contenida en el Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022, el que, en su punto II, ha precisado, lo siguiente:

*«...La Ley N° 21.391 consta de un artículo único, incorporando el artículo 206 bis al Código del Trabajo, en el que se establece que, en el caso de que la autoridad declare 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 se encontrará obligado a ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con los artículos 152 quáter G y siguientes del mismo cuerpo legal, incorporados a su texto por la Ley N°21.220 -cuyo sentido y alcance fue fijado por esta Dirección en el Dictamen N°1389/7 de 08.04.2020, complementado mediante Dictamen N°2058/03 de 22.01.2021-, sin que ello implique una reducción de sus remuneraciones, en la medida en que la naturaleza de sus funciones lo permitan y los trabajadores consientan en ello».*

En este sentido, conforme se desprende de la Historia de la Ley N°21.391, al momento de informar acerca del contenido del proyecto de ley durante el primer trámite constitucional, la Senadora Carolina Goic expresó:

*“El proyecto de ley que nos ocupa reviste de una gran importancia para la protección de la maternidad, de la paternidad y de la vida familiar, materia ubicada en el Código del Trabajo, Título II del Libro II, cuando se está frente a un estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o una alerta sanitaria por epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, situación que vivimos hoy día con el COVID-19 en nuestro país, pero que en un futuro también puede hacerse presente y para la cual debemos estar preparados. (...)”*

Durante el tercer trámite constitucional en su informe la Honorable Senadora expuso:

*“Con esta moción nos hemos puesto en el caso de que esto se presente ante otra eventualidad en nuestro territorio, para lo cual debemos estar preparados. La Comisión de Trabajo y Previsión Social aprobó la incorporación de un artículo 206 bis al Código del Trabajo, con la finalidad de considerar como norma permanente, ante la ocurrencia de los casos recién mencionados, que el empleador esté obligado a ofrecer al trabajador o trabajadora la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en la medida en que la naturaleza de sus funciones lo permita, sin reducción de remuneraciones.”*

De esta forma, se debe considerar que en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, en tanto norma permanente, se consagra como requisito para ejercer los derechos que la autoridad declare 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.

Esta circunstancia se ha materializado en el acto administrativo consultado en su presentación, a saber, el Decreto N°64, de 17 de junio de 2022, en el que la autoridad de salud decretó, en el uso de las facultades otorgadas por el Código Sanitario, una alerta sanitaria en todo el territorio de la República, por la propagación a nivel mundial de la enfermedad denominada Viruela del Mono o Viruela Símica, cuyo plazo inicial de vigor fue prorrogado, mediante el Decreto N°74 de 21.09.2022, hasta el 31 de marzo de 2023.

En consecuencia, en caso de que exista una declaración de estado de excepción o alerta sanitaria, bajo las consideraciones ya expuestas, corresponde a los trabajadores y trabajadoras acceder a los derechos consagrados en el artículo 206 bis del Código del Trabajo.

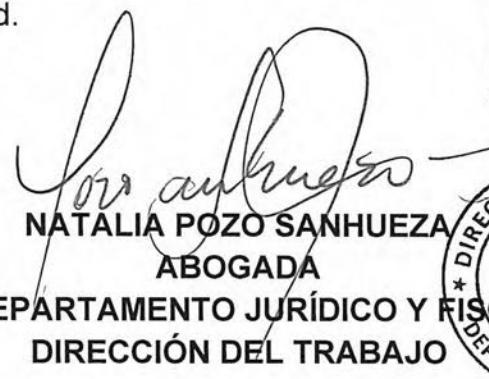
En el siguiente enlace puede acceder a la jurisprudencia administrativa citada, en la página web de este Servicio:

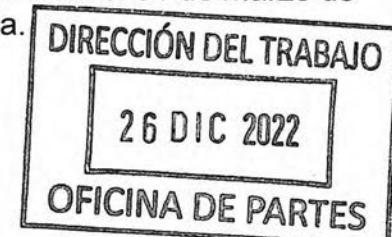
<https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122321.html>

De acuerdo con lo expuesto en párrafos precedentes, cumple con informar a Ud. que:

- 1) El artículo 206 bis del Código del Trabajo, establece el derecho a desarrollar las labores a distancia o en la modalidad de teletrabajo, para aquellas personas progenitores que tengan bajo su cuidado niños o niñas en edad preescolar y personas con discapacidad, en caso de que la autoridad decrete 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. La doctrina de este servicio en esta materia se encuentra contenida en Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022.
- 2) En virtud de lo anterior y de la alerta sanitaria decretada en todo el territorio de la República por la propagación a nivel mundial de la enfermedad denominada Viruela Símica, dispuesta mediante Decreto N°64 de 17.06.2022, el empleador debe aplicar las nuevas disposiciones contenidas en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, respecto de las personas que indica, durante la vigencia de aquella alerta, esto es hasta el 31 de marzo de 2023, o por el tiempo durante el cual sea prorrogada.

Saluda atentamente a Ud.

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


LBP/MOP  
Distribución  
-Jurídico  
-Partes  
-Control