

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos, Innovación
y Estudios Laborales
E. 239244 (1697) 2021

2230

ORDINARIO N°:

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Trabajadores de la salud, Ley N° 19.378, trabajo a distancia

RESUMEN:

Los funcionarios de la salud que prestan servicios en corporaciones municipales regidos por la Ley N°19.378 no pueden exigir de su empleador la modalidad de trabajo a distancia.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 29.12.2021 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Oficio E167584/2021, de 22.12.2021, de la II Contraloría Regional Metropolitana de Santiago, Contraloría General de la República.
- 3) Dictamen N° 2101/54 de 07.12.2022.
- 4) Presentación de 03.12.2021 de doña [REDACTED]

SANTIAGO, 26 DIC 2022

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A:

Mediante presentación del antecedente 4), usted solicita un pronunciamiento que permita aclarar la procedencia de realizar teletrabajo, al amparo de lo dispuesto en la Ley N° 21.391, pues al ser requerido a su empleador este fue negado, bajo el argumento que las funciones de matrona no son de naturaleza teletrabajables.

Funda su presentación en que las funciones de matrona en un CESFAM son muy distintas a las realizadas en Clínicas y Hospitales que, a su juicio, las hace teletrabajables. Agrega que la negativa de su empleador la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Cerro Navia a prestar funciones desde su hogar,

vulnera el derecho fundamental del interés superior del niño, puesto que es madre de dos hijos preescolares de 3 y 4 años, y sus derechos fundamentales en cuanto funcionaria, tanto en su condición física y psíquica de salud.

Agrega, que ha demostrado su compromiso con el empleador y con la comunidad y que sus funciones en modalidad de trabajo a distancia, contribuye a la modernización de la atención y que el espíritu de la Ley es precisamente brindar protección a las madres trabajadoras.

El órgano contralor donde se interpuso el reclamo previamente, con fecha 22.12.2021 se abstuvo de emitir pronunciamiento respecto al asunto planteado, argumentando que las corporaciones municipales creadas en virtud del artículo 12 del DFL N° 1-3.063 de 1980, del entonces Ministerio del Interior, son personas jurídicas de derecho privado, sin fines de lucro, cuyo objetivo es administrar los servicios traspasados del área de educación, salud y atención al menor, constituidas según las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil, y que atendida la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, dichas corporaciones no son órganos que integren la Administración del Estado, de manera que la competencia para interpretar y fiscalizar a quienes en ellas se desempeñen, corresponde en forma exclusiva a la Dirección del Trabajo, razón por la cual remite los antecedentes a este Servicio.

Al respecto cabe tener presente la parte pertinente del artículo 206 bis del Código del Trabajo, que dispone: “*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.*”

Conforme a lo señalado en la precitada norma, el empleador deberá implementar la modalidad de teletrabajo respecto del trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitan y el o la trabajadora consintiere en ello.

Así lo ha sostenido la doctrina del Servicio, entre otros, en el Dictamen N°1050/18¹ de 15.06.2022, el cual fija el sentido y alcance de lo dispuesto en la Ley N°21.391, cuerpo legal que permite el trabajo a distancia en los casos mencionados.

En la situación por usted plantada, cabe tener presente que este Servicio ha reiterado la doctrina que dispone que los profesionales de la salud cuyas labores se encuentran regidas por la Ley N°19.378 – y subsidiariamente por el Estatuto de los Funcionarios Municipales- y que prestan Servicios en corporaciones municipales de derecho privado, no les son aplicables las reglas generales contenidas en el Código del Trabajo.

La Dirección del Trabajo, por medio del Dictamen N°2101/54² de 07.12.2022 ha concluido que: “*No resulta aplicable al personal regido por la Ley*

¹ <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-122321.html>

² <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-123132.html>

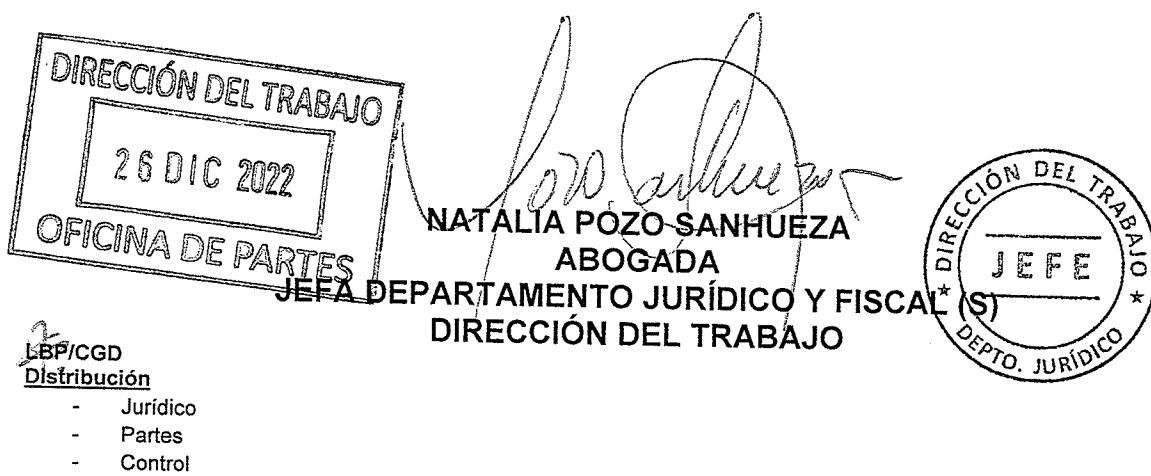
N°19.378 que se desempeña en una Corporación Municipal de derecho privado la normativa relativa al teletrabajo, y por consiguiente, tampoco les resulta aplicable la normativa contenida en la Ley N°21.342.”

Del análisis armónico de la legislación analizada y la doctrina citada, es posible establecer que los funcionarios de la salud que prestan servicios en corporaciones municipales, cuyas labores se encuentran regidas por la Ley N°19.378 no pueden exigir de su empleador la modalidad de trabajo a distancia, puesto que a su respecto no les son aplicables las normas del Código del Trabajo, que es precisamente el cuerpo normativo que regula esta forma de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, doctrina y disposiciones legales citadas, cumple con informar a usted que:

Los funcionarios de la salud que prestan servicios en corporaciones municipales regidos por la Ley N°19.378 no pueden exigir de su empleador la modalidad de trabajo a distancia.

Saluda atentamente a Ud.,



JBP/CGD
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control