



ORDINARIO N°: 410

ACTUACIÓN: Aplica doctrina.

MATERIA: Contrato individual. Modalidad de trabajo remoto. Alerta sanitaria. Artículo 206 bis del Código del Trabajo.

RESUMEN: No resulta aplicable la modalidad de trabajo remoto contemplada en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, como consecuencia de la dictación del Decreto N°13 de 20.03.2024, que ha declarado alerta sanitaria para las regiones que indica y modifica el Decreto N°28 de 01.09.2023, ambos del Ministerio de Salud, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 31.05.2024, de Jefe de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho (S).
- 2) Correo electrónico de 11.12.2023 de Jefa Oficina de Contraloría Interna (S).
- 3) Memo N°9 de 04.12.2023 de Jefa Departamento Jurídico (S).
- 4) Pase N°905, de 20.11.2023 de Jefa Gabinete de Director del Trabajo.
- 5) Oficio Folio E415857/2023 de 16.11.2023 de Jefe Unidad Jurídica, I Contraloría Regional Metropolitana de Santiago, de la Contraloría General de la República.
- 6) Presentación de 18.10.2023, de Sr. [REDACTED]

SANTIAGO,

28 JUN 2024

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO (S)

A: SR [REDACTED]
[REDACTED]

Mediante presentación del antecedente 5) efectuada ante la Contraloría General de La República, se ha solicitado un pronunciamiento respecto de si resulta aplicable la modalidad de trabajo remoto contemplada en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, como consecuencia de la dictación del Decreto N°28 del Ministerio de Salud, que ha declarado alerta sanitaria para todo el territorio de la República desde el 01.09.2023 hasta el 31.03.2024.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que el artículo 206 bis 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.

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.

La misma regla del inciso primero se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad. Esta circunstancia deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 56 de la ley N°20.422, al que deberá acompañarse además la correspondiente copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad en el referido registro, emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la citada ley, correspondientes a la persona cuyo cuidado tengan. Podrá asimismo acreditarse la discapacidad de esta última a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.”

La norma legal precitada, determina que cuando la autoridad decreta 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, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, estableciéndose que 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.

De igual manera, si la autoridad ha decretado 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 esas circunstancias, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere, debiendo el trabajador entregar una declaración jurada al empleador de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda de otra persona adulta.

Finalmente, el precepto legal en comento, establece que la misma regla se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad, circunstancia que deberá ser acreditada a través del respectivo certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad, o a través de la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, conforme a los registros disponibles en el Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Superintendencia de Seguridad Social.

Ahora bien, el artículo 206 bis hace referencia a la declaración de Estado Constitucional de Catástrofe contemplada en el artículo 41 de la Constitución Política de la República, facultad que corresponde ejercer al Presidente de la República, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 32 N°5 de la misma carta fundamental.

Por otra parte, el Ministerio de Salud sucesivamente y a través de Decretos firmados por el titular de esa cartera, bajo la fórmula -Por orden del Presidente de la República-, ha ido declarando alertas sanitarias aplicables a algunas regiones o a todas las regiones de Chile, según ha resuelto, para enfrentar los riesgos de introducción y dispersión en nuestro país de enfermedades transmitidas por diversa clase de insectos como consecuencia del cambio climático que afecta al planeta.

Así, el Decreto N°12 de 26.04.2023 estableció la alerta sanitaria por la presencia de los vectores infecciosos *Aedes Aegypt* y *Anopheles Pseudopunctipennis* en las regiones que indica.

Posteriormente, el Decreto N°28, de 01.09.2023, extendió dicha alerta a todo el territorio de La República para enfrentar la amenaza a la salud pública producida por la presencia o riesgo de introducción y dispersión de los vectores y enfermedades zoonóticas que indicaba, a saber: 1.-Mosquito *Aedes Aegeypti*. 2.- Mosquito *Anopheles Pseudopunctipennis*. 3.- Vector *Triatoma Infestans* (vinchuca). 4.- Influenza Aviar.

Por último, el Decreto N°13 de 20.03.2024 extendió la vigencia del anterior cuerpo normativo, hasta el 31.12.2024, excluyendo expresamente de su aplicación a las enfermedades zoonóticas y los vectores *Triatoma Infestans* (vinchuca), al igual que la Influenza Aviar, a la vez que y reduciendo su ámbito de aplicación territorial, pasando de todo el territorio de La República a todo el territorio de las regiones de Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Coquimbo, Valparaíso y Metropolitana de Santiago.

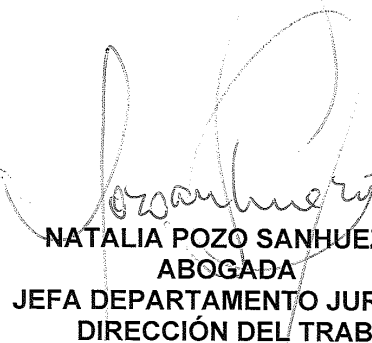
Al respecto, la Contraloría General de la República mediante Dictamen N°E387564N23, de 31.08-2023, ha resuelto que este tipo de alerta sanitaria, no configura el supuesto normativo para la aplicación del artículo 206 bis del Código del Trabajo, por cuanto esta no tiene por objeto enfrentar, o se está en presencia una epidemia por una enfermedad contagiosa, sino que la amenaza a la salud pública que se propende prevenir es la transmisión que se produce de vector a persona, mas no entre personas.

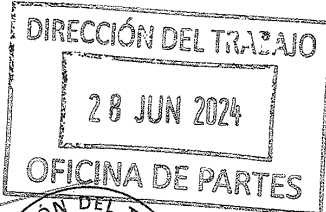

Luego, atendido a que, desde el punto de vista sanitario, no existe una disminución del riesgo al contagio al evitarse aglomeraciones de personas mediante la implementación de la prestación de servicios en la modalidad de teletrabajo, y no tratarse de una enfermedad contagiosa resultaría improcedente la aplicación del artículo 206 bis del Código del Trabajo durante la vigencia de la alerta sanitaria establecida por el Decreto N°13 de 20.03.2024 que modificó el Decreto N°28 de 01.09.2023, ambos del Ministerio de Salud y que se extenderá hasta 31.12.2024.

En consecuencia, conforme a las normas legales precitadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que no resulta aplicable la modalidad de trabajo remoto contemplada en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, como consecuencia de la dictación del Decreto N°13, de 20.03.2024, que ha declarado alerta sanitaria para las regiones

que indica y modifica el Decreto N°28 de 01.09.2023, ambos del Ministerio de Salud, por las razones expuestas en el cuerpo de este informe.

Saluda atentamente a Ud.,


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


GMS/CRL

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Unidad Jurídica de la I Contraloría Regional Metropolitana de Santiago (Contraloría General de la República)