



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes
e informes en Derecho
E293788/2025

55

02

DICTAMEN N°: _____ / _____ / _____

ACTUACIÓN:

Reitera doctrina.

MATERIA:

Estatuto Docente. Ley N°21.645. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Trabajo a Distancia y Teletrabajo.

RESUMEN:

Deniega reconsideración de Dictamen N°631/32 de 11.09.2025.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 12.01.2026, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 2) Ord. N°789 de 27.11.2025, de Jefa de Unidad de Dictámenes e Informes en Derecho.
- 3) Pase N°1.555 de 14.11.2025, de Jefe de Gabinete Director Nacional del Trabajo (S).
- 4) Of. Ord. N°1311-61541/2025 de 05.11.2025 de Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Poniente, recibido con fecha 20.11.2025.
- 5) Presentación de 06.10.2025 del Sindicato del Colegio Piamarta de empresa Fundación Juan Piamarta.

FUENTES:

Convenio N°156 (OIT), sobre la Igualdad de Oportunidades y de Trato entre Trabajadores y Trabajadoras: Trabajadores con Responsabilidades Familiares, 1981;

Ley N°21.645 que Modifica el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la Protección a la Maternidad, Paternidad y Vida Familiar" y Regula un Régimen de Trabajo a Distancia y Teletrabajo en las Condiciones que Indica;

Artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo;

CONCORDANCIA:

Dictámenes Nº631/32 de 11.09.2025, Nº67/01 de 26.01.2024, Nº1.266/41 de 28.09.2023 y Nº3.704/34 de 11.08.2004.

26 ENE 2026

SANTIAGO,

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

A: SRAS. (TAS) CAROLA DUQUE ROJAS Y ROMINA ITURRIETA BUSTOS
SINDICATO DEL COLEGIO PIAMARTA DE LA EMPRESA FUNDACIÓN JUAN PIAMARTA
sindicatopiamarta@gmail.com

Mediante presentación del antecedente 5), Uds. han solicitado a este Servicio, en representación del Sindicato del Colegio Piamarta de la empresa Fundación Juan Piamarta, la reconsideración de la doctrina institucional contenida en el Dictamen Nº631/32 de 11.09.2025, que estableció que no resulta aplicable a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados la normativa contenida en la Ley Nº21.645, fundamentando su solicitud en la necesidad de: i) evitar la discriminación entre trabajadores de la educación que dicha doctrina generaría, ii) resguardar el principio de igualdad ante la ley, iii) proteger el interés superior del niño y el derecho a cuidados de personas dependientes y iv) asegurar la efectiva conciliación de la vida laboral, familiar y personal que inspiró la dictación de la precitada normativa legal.

Cabe señalar previamente que, en cumplimiento del principio de contradicitoriedad de los intervenientes, se dio traslado a la empresa Fundación Juan Piamarta, mediante Ant. 2), para que expresara sus puntos de vista respecto a las materias en que incide la presentación en análisis, trámite que no fue evacuado en su oportunidad, por lo que se resolverá vuestro requerimiento con los antecedentes de que se dispone.

Al respecto, cumple con informar a Uds. lo siguiente:

En primer lugar, respecto de una eventual discriminación entre los trabajadores de la educación y el resguardo del principio de igualdad, cabe señalar que no es efectivo que el dictamen cuya reconsideración se solicita incurra en un criterio discriminatorio, que afecte a los trabajadores de la educación que cumplen sus labores en establecimientos educacionales particulares subvencionados, en tanto se trata de un pronunciamiento jurídico debidamente fundado, que se encuentra acorde con la doctrina institucional en la materia y considera la opinión técnica emitida por la Superintendencia de la Educación en su oportunidad, respecto de la realización excepcional de actividades educativas mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en el sector educacional.

Al respecto, resulta pertinente recordar que mediante el Dictamen Nº3.704/34 de 11.08.2004, este Servicio se pronunció sobre la delimitación del derecho a la no discriminación, indicando que: "*La noción de igualdad en nuestro sistema jurídico, particularmente en la Constitución, discurre sobre dos ejes. El*

primero, dice relación con la igualdad en la ley (igualdad de derechos), esto es, sobre la idea de que todas las personas son iguales ("Las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos", artículo 1º, inciso primero) y, por tanto, todo privilegio o exención no será tolerado ("En Chile no hay persona ni grupo privilegiado", artículo 19, Nº2, inciso segundo); y, el segundo, la igualdad ante la ley (igualdad de trato), es decir, estableciendo la prohibición dirigida a los poderes públicos -al legislador en la elaboración de la ley y al juez en su aplicación- de establecer una desigualdad de trato normativo no razonable u objetiva ("Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias", artículo 19, Nº2, inciso tercero).

En cuanto a este segundo eje, la noción de igualdad denota la necesidad de tratamiento normativo en identidad de condiciones, de forma tal de excluir preferencias o exclusiones arbitrarias, aceptando por tanto las disparidades de trato razonables. Todas las personas, en circunstancias similares, estén afectas a los mismos derechos o prohibiciones, en definitiva a un mismo estatuto jurídico".

En este orden de ideas, es posible concluir que con la emisión del Dictamen Nº631/32 de 11.09.2025 no ha existido un arbitrio irrazonable por parte de esta Dirección al establecer que la Ley Nº21.645 no resulta aplicable a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados, por una parte, debido a su fundamentación y ajuste al texto legal, por otra, en cuanto dicho dictamen se hace cargo de la opinión técnica del organismo fiscalizador en materia educacional, considerando expresamente que, al tenor de la misma, "(...) mediante Dictamen Nº 1266/41 de 28.09.2023 este Servicio procedió a dejar sin efecto la conclusión Nº1 del Dictamen Nº1.654/20 de 14.06.2021 que indicaba que no existía impedimento para que los docentes y asistentes de la educación pueda pactar con sus empleadores, ya sea al inicio de la relación laboral o durante su vigencia, la prestación de servicios bajo las modalidades trabajo a distancia o teletrabajo".

A mayor abundamiento, cabe recordar que el dictamen impugnado precisa que, como consecuencia de lo anterior, "(...) los docentes y asistentes de la educación no pueden pactar con sus empleadores, ya sea al inicio de la relación laboral o durante su vigencia, la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con lo dispuesto por la ley Nº21.220 de 08.04.2020. Lo anterior, conlleva que resulta inviable aplicarles la normativa legal dispuesta por la Ley Nº21.645, cuya finalidad es incorporar al Código del Trabajo el derecho de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado de un niño o niña menor de catorce años o que tengan a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, a que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando la naturaleza de sus funciones lo permita y cumplan con los requisitos establecidos en la ley".

En segundo lugar, respecto de la protección del interés superior del niño y el derecho al cuidado de personas dependientes, cabe precisar que se trata de materias relacionadas con los principios que, según la Ley Nº21.645, rigen al Título

"De la protección a la maternidad y la paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral".

En particular, respecto del principio de parentalidad positiva, el Dictamen N°67/01 de 26.01.2024 que fijó el sentido y alcance de la precitada normativa legal, estableció que este: "(...) constituye un nuevo planteamiento respecto a la forma en que se ejercen la maternidad y la paternidad, de acuerdo al rol actual de niños y niñas en las familias y la sociedad, reconociendo la manera en que estos se vinculan con sus progenitores, en tanto se los considera sujetos de derechos que deben ser garantizados por los Estados.

Esta última idea, acuñada a partir de la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, adoptada el año 1989 y ratificada por Chile al año siguiente, impone la necesidad de redefinir las relaciones y actividades en las que madres y padres se implican para cuidar y educar a sus hijos. Dicha Convención establece, expresamente, en el numeral primero de su artículo 18, que: "Los Estados Partes pondrán el máximo empeño en garantizar el reconocimiento del principio de que ambos padres tienen obligaciones comunes en lo que respecta a la crianza y el desarrollo del niño. Incumbirá a los padres o, en su caso, a los representantes legales la responsabilidad primordial de la crianza y el desarrollo del niño. Su preocupación fundamental será el interés superior del niño.

Tal como indica la Organización Internacional del Trabajo, "el modelo tradicional de políticas relativas a la maternidad exige un cambio conceptual que se dirija hacia la parentalidad, entendida como el cuidado que ambos progenitores deben asumir con respecto a sus hijos e hijas"[2]. De esta forma, la corresponsabilidad parental contribuye a la superación de la idea de que las mujeres son, de forma exclusiva, responsables de las labores del hogar y de cuidado y permite una parentalidad orientada al bienestar de los hijos e hijas que se sustente en un vínculo libre de violencia hacia ellos".

Cabe recordar que el precitado dictamen puntuiza que la Ley N°21.645 tuvo por objeto,:"(...) mediante el numeral 3 de la ley y a continuación del artículo 152 quáter O, el epígrafe denominado: "Del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado", el que establece la obligación del empleador de ofrecer a la persona trabajadora que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita".

Por consiguiente, es dable concluir que esta Dirección ha resuelto de forma ajustada a derecho y sin soslayar los aspectos de Uds. esgrimen, de acuerdo con el sentido y alcance de la Ley N°21.645, considerando que dicha normativa legal estableció que el derecho a realizar toda o parte de la jornada diaria o semanal mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, para aquellas personas trabajadoras que realizan labores de cuidado no remunerado de niños o niñas menores de catorce años o de personas con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, constituye una prerrogativa sujeta a la posibilidad de que la prestación de servicios permita dicha modalidad.

En tercer lugar, en relación con el aseguramiento efectivo de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal que inspiró la dictación de la precitada normativa legal, cabe tener presente también lo expuesto en el Dictamen N°67/1 de 26.01.2024, en cuanto a que: “*(...) el equilibrio saludable entre la vida laboral y personal de las/os trabajadoras/es se erige como un valor que orienta no solo las políticas estatales respecto del trabajo remunerado sino que también las políticas o acciones que los empleadores pueden establecer en el marco de sus facultades, para propender que tanto el número de horas como la ordenación del tiempo de trabajo aseguren horarios predecibles o flexibles que faciliten dicho equilibrio*”.

Conforme con lo expresado, dicho dictamen precisa que: “*(...) de acuerdo con la parte final del nuevo inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, dichos principios deberán aplicarse siempre en concordancia con las responsabilidades y facultades de administración que este Código reconoce al empleador*”.

De esta forma, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral no obstante las facultades de administración reconocidas al empleador, por el contrario, debe considerarlas y asegurar su ejercicio.

En tal sentido, respecto del derecho al trabajo a distancia o teletrabajo de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidado no remunerado, no resulta ajustado a derecho soslayar que el legislador laboral ha reconocido dicha prerrogativa en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo, en la medida que se trate de una labor que, por su naturaleza, permita dicha modalidad. Así, dicho precepto legal establece, en su inciso primero, que:

“El empleador deberá ofrecer a la persona trabajadora que, durante la vigencia de la relación laboral, tenga el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o que tenga a su cargo el cuidado de una persona con discapacidad o en situación de dependencia severa o moderada, no importando la edad de quien se cuida, sin recibir remuneración por dicha actividad, que todo o parte de su jornada diaria o semanal pueda ser desarrollada bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita”.

En conformidad con lo indicado, el dictamen impugnado expresó que para determinar si resultaba procedente la prerrogativa del artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo: “*(...) en el caso de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados es preciso atender a las especiales características de la prestación de servicios*”.

Con ello, no se incurre en un criterio irrazonable sino que, por el contrario, se resuelve con estricto apego al texto legal que, como se ha indicado, ha establecido el derecho al trabajo a distancia o teletrabajo para aquellas personas que realizan labores de cuidado no remunerado, respecto de las personas que indica, atendiendo a que la naturaleza de las labores permite dicha modalidad de prestación de servicios.

Sin perjuicio de ello, cabe tener presente que lo concluido en el Dictamen N°631/32 de 11.09.2025 no impide que, en línea con su deber de promoción del equilibrio entre el trabajo y la vida privada, el empleador atienda a las necesidades de cuidado no remunerado de sus trabajadores a través de otros mecanismos acordes con la normativa laboral, para la consecución efectiva de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

A mayor abundamiento, es dable recordar que el artículo 4, letra b), del Convenio N°156 de 1981 sobre los trabajadores con responsabilidades familiares de la OIT, ratificado por Chile en el año 1994, indica que, respecto de ellos y con el fin de lograr una igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, deben adoptarse medidas compatibles con las condiciones y posibilidades nacionales y que tengan en cuenta sus necesidades en materia de condiciones de empleo y de seguridad social.

Finalmente, cabe reiterar que acoger su solicitud implicaría desatender no solo la forma en que ha sido reconocido legalmente el derecho contemplado en el artículo 152 quáter O bis del Código del Trabajo, sino que también la opinión técnica de la Superintendencia de Educación en la materia.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas y disposiciones legales y doctrina administrativa citadas cumple con informar a Uds. que se deniega la reconsideración de Dictamen N°631/32 de 11.09.2025.

Saluda atentamente a Ud.,



SERGIO SANTIBÁEZ CATALÁN
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO (S)

NPS/MGC/LBP/lbp
Distribución:

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín
- Deptos. DT
- Subdirectora del Trabajo (S)
- U. Asistencia Técnica
- XVI Regiones
- Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo

