

1211

ORDINARIO N°: _____/

Jurídico

MATERIA:

Alerta Sanitaria Covid-19, Teletrabajo o Trabajo a distancia, padres trabajadores al cuidado de niños y niñas, modificaciones calendario escolar por la autoridad sanitaria.

RESUMEN:

De acuerdo a la jurisprudencia institucional, contenida en el Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022, el empleador debe ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a los trabajadores que se encuentren en las situaciones descritas en el cuerpo del referido pronunciamiento jurídico, durante todo el período de tiempo por cual se extienda el receso escolar de invierno.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 13.07.2022 de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Correo electrónico de 23.06.2022, recibido el 04.07.2022, de Sra. Jessica Mora Cisternas.

SANTIAGO,

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

15 JUL 2022

**A: SRA. JESSICA MORA CISTERNAS
SANTA BERTA N°2535**

MAIPÚ

jessicamora@hotmail.com

Mediante correo electrónico del antecedente, consulta cual es el período de tiempo del receso escolar de invierno por el cual el empleador debe ofrecer teletrabajo al dependiente, al que se refiere el Dictamen N°1050/18 de esta Dirección.

Cumplo con informar a Ud. que la doctrina institucional vigente, acerca de la materia en consulta, se encuentra contenida en el Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022, cuya copia se acompaña.

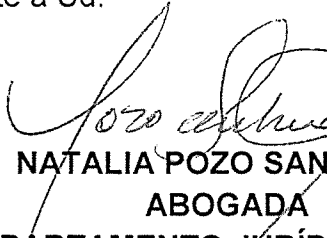

En efecto, de acuerdo al pronunciamiento jurídico referido, la determinación del Ministerio de Salud en cuanto a la adecuación del calendario escolar adelantando el inicio del receso escolar de invierno y determinando la suspensión de clases por una semana, adicional a dicho receso, atendidas las razones de carácter sanitario expuestas en el citado informe, configuran la hipótesis prevista en

el inciso 2° del artículo 206 bis del Código del Trabajo, conforme a la cual, en caso de que durante un estado de excepción constitucional de catástrofe o alerta sanitaria, la autoridad 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.

El mismo pronunciamiento agrega que, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 1° de la Ley N°21.342, mientras persista la actual alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de teletrabajo, entre otros, respecto del 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, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello.

Atendido lo expuesto en los acápites precedentes, cumpla con informar a Ud. que, de acuerdo a la jurisprudencia institucional, contenida en el Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022, el empleador debe ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, a los trabajadores que se encuentren en las situaciones descritas en el cuerpo del referido pronunciamiento jurídico, durante todo el período de tiempo por cual se extienda el receso escolar de invierno.

Saluda atentamente a Ud.



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

**LBP/MOP**
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Acompaña copia Dictamen N°1050/18 de 15.06.2022.