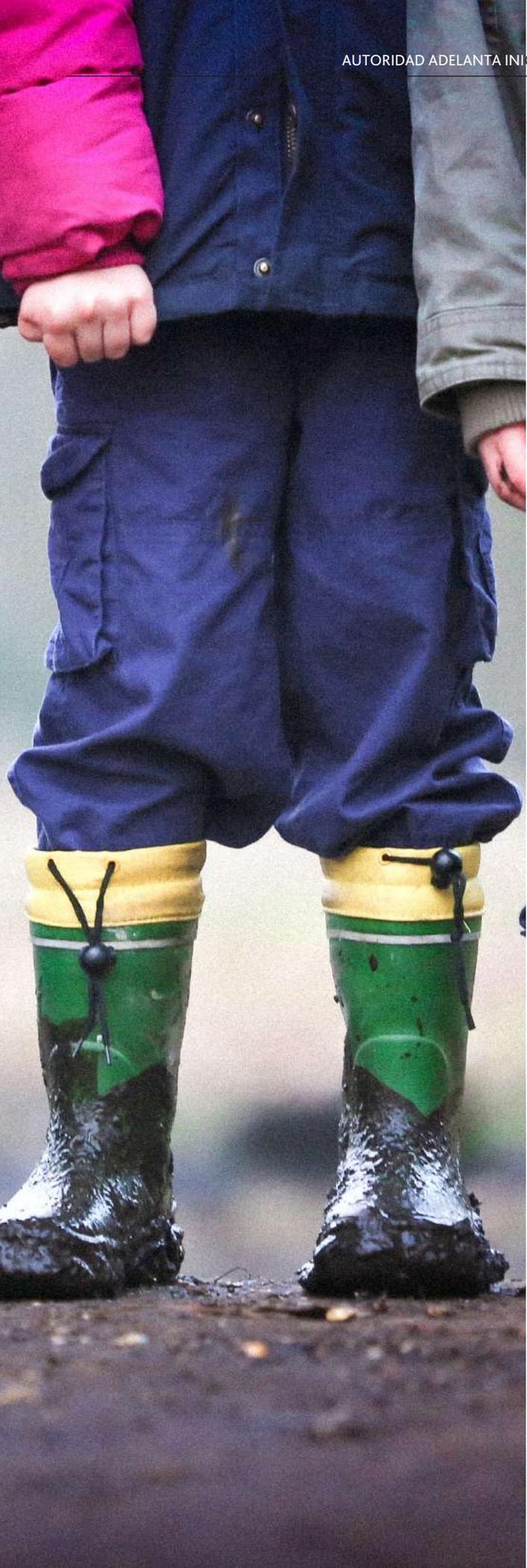


AUTORIDAD ADELANTA INICIO DE VACACIONES DE INVIERNO Y SUSPENSIÓN DE CLASES POR UNA SEMANA ADICIONAL.

DICTAMEN DIRECCIÓN DEL TRABAJO FIJA ALCANCE DE ART. 206 BIS CÓDIGO DEL TRABAJO ESTABLECE OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE OFRECER LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO A CIERTOS TRABAJADORES.



El pasado 15 de junio de 2022, la Dirección del Trabajo emitió dictamen N° 150/18 que fija sentido y alcance de ley N°21.391 que modificó el Código del Trabajo (24-11-2021) creando el nuevo artículo 206 BIS, que establece modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que indica. El dictamen nace como consecuencia de la adecuación del calendario escolar que adelanta la fecha de inicio de vacaciones de invierno y determinando la suspensión de clases por una semana, adicional a dicho descanso. Los aspectos más relevantes los siguientes:



1) Fundamentos entregados por la autoridad para la decisión:

La autoridad ha señalado que la decisión se funda en la necesidad de adoptar medidas que permitan resguardar la capacidad de atención de salud de niños, niñas y adolescentes y a la vez evitar el incremento del rezago escolar generador durante la actual pandemia, tenido en cuenta la actual saturación de la red de camas críticas pediátricas y las limitaciones de infraestructura existentes para su crecimiento, además del ausentismo del personal de salud experimentado a causa del virus SARS CoV-2.



2) Adecuación calendario escolar adelanto inicio vacaciones de invierno:

El Ministerio de Salud mediante Ordinario A15 N°2787 (14/06/2022) instruyó adecuación de calendario escolar adelantado el inicio de vacaciones de invierno y aumentando dicho descanso en una semana.

Regiones de Chile que aplicará el adelanto de vacaciones de invierno y se incorpora una tercera semana de vacaciones: Arica y Parinacota, Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Coquimbo, Valparaíso, RM, O'Higgins, Maule, Ñuble, La Araucanía, Los Ríos, Los Lagos y Bío Bío. Aysén y Magallanes mantendrán el periodo de 3 semanas establecido para esas regiones.

ULTIMO DÍA DE CLASES 1° SEMESTRE	JORNADA DE EQUIPOS EDUCATIVOS	PRIMER DÍA DE CLASES 2° SEMESTRE
Miércoles 29 de junio	Jueves 30 de junio y viernes 1 de julio	Lunes 25 de julio



3) Teletrabajo/ Trabajo a distancia artículo 206 bis Código del Trabajo:

la norma citada señala en su **inciso primero** que 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** regulado por el Código del Trabajo, **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. La misma regla 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.

Asimismo, en el inciso 2 señala que 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.



4) Teletrabajo y trabajo a distancia:

Conceptos: El trabajo a distancia corresponde a aquél donde el trabajador cumple sus funciones, total o parcialmente, desde su domicilio u otros lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. El Teletrabajo, en cambio, exige que el trabajador cumpla sus funciones mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones y/o debe reportar esas funciones mediante dichos medios.



5) Aspectos regulatorios generales del teletrabajo:

El acuerdo deberá constar por escrito y contener a lo menos (art. 152 Quáter K y Quáter L):

- Indicación expresa del acuerdo de dicha modalidad. Especificando si es en forma parcial o total. En este caso, expresando la debida fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia.
- El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que se pacte que el trabajador elegirá libremente donde las ejercerá, debiendo precisarse.
- Duración de la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.
- Indicación de los mecanismos de supervisión o control utilizado por el empleador.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- Tiempo de desconexión.
- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.



6) Registro de anexo en portal de la Dirección del Trabajo:

El artículo 152 quáter O, dispone que, dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.

CONTÁCTENOS

MARCELO DONATUCCI

SOCIO BSO
mdonatucci@bdo.cl

CAROLINA CASANOVA

GERENTE PAYROLL BSO
carolina.casanova@bdo.cl



Esta publicación ha sido elaborada detenidamente, sin embargo, ha sido redactado en términos generales y debe ser considerado, interpretado y asumido únicamente como una referencia general. No puede utilizarse como base para amparar situaciones específicas. Usted no debe actuar o abstenerse de actuar de conformidad con la información contenida en este documento sin obtener asesoramiento profesional específico. Póngase en contacto con BDO Auditores & Consultores Ltda., para tratar estos asuntos en el marco de sus circunstancias particulares. BDO Auditores & Consultores Ltda., sus socios, directores, gerentes y empleados no aceptan ni asumen ninguna responsabilidad o deber de cuidado ante cualquier pérdida derivada de cualquier acción realizada o no por cualquier individuo al amparo de la información contenida en esta publicación o documento o ante cualquier decisión basada en ella.

BDO Auditores & Consultores Ltda., una sociedad chilena de responsabilidad limitada, es miembro de BDO International Limited, una compañía limitada por garantía del Reino Unido, y forma parte de la red internacional BDO de empresas independientes asociadas. BDO es el nombre comercial de la red BDO y de cada una de las empresas asociadas de BDO.

Copyright ©2020 BDO Auditores & Consultores Ltda.

Queda prohibida su reproducción o copia parcial o total del contenido sin nuestro pleno consentimiento.

Documento elaborado por Bastián Castillo, Franssesca Forné, Belén Guiachetti y Luccia Berolatti.

bdo.cl | bdoglobal.com

