

OBLIGACIÓN DE OFRECER TELETRABAJO PARA EL CUIDADO DE NIÑOS Y DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD ANTE LA ADECUACIÓN DE CALENDARIO ESCOLAR

La Dirección del Trabajo ([Ord. 1050/18](#)) se refirió a la adecuación del calendario escolar y la aplicación de la Ley Nro. 21.391, que incorporó el artículo 206 bis al Código del Trabajo, estableciendo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad en los casos que indica. En **PARRAGUEZ&MARÍN**, explicamos los principales aspectos a considerar sobre el tema:

A. PRINCIPALES ASPECTOS DE LA LEY NRO. 21.391 (2021)

- Por un lado, esta Ley establece la **obligación del empleador de ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de un niño o niña en etapa preescolar o el cuidado de personas con discapacidad, el prestar servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en caso de estado de excepción constitucional o alerta sanitaria.**

De esta manera, si la autoridad declara 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 debe ofrecer a estos trabajadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo regulada en el Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones y en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Si ambos progenitores son trabajadores y tienen el cuidado personal de un niño o niña, cualquiera de ellos, a elección de la madre, puede hacer uso de esta prerrogativa. Este mismo derecho se aplica a los trabajadores que tienen a su cuidado personas en situación de discapacidad.

- Por otro lado, se establece que **el empleador también tiene la obligación de ofrecer al trabajador que tiene el cuidado personal de un niño o una niña menor de 12 años, el prestar servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo cuando el estado de excepción constitucional o alerta sanitaria implique el cierre de los establecimientos educacionales o impidan la asistencia a estos.**

En consecuencia, si la autoridad declara 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 adopta medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos, el empleador tiene la obligación de ofrecer a estos trabajadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitan y sin reducción de remuneraciones.

En este caso, se establece que el trabajador debe entregar al empleador una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta.

B. SITUACIÓN DE LA ADECUACIÓN DE CALENDARIO ESCOLAR DETERMINADO POR LA AUTORIDAD SANITARIA

En esta oportunidad, la Dirección del Trabajo indicó que **el adelanto de la fecha de inicio de las vacaciones de invierno que determino la suspensión de clases por una semana adicional a dicho descanso, obliga al empleador a ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, que se vea afectado por dicha circunstancia, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita, sin reducción de remuneraciones.**

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a **PARRAGUEZ&MARÍN** al correo marin@parraguezymarin.cl