

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°206  
Semana del 01 de diciembre de 2021

## NUEVA LEY POSIBILITA EL TRABAJO A DISTANCIA PARA EL CUIDADO DE NIÑOS Y PERSONAS CON DISCAPACIDAD ANTE EL ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL Y ALERTA SANITARIA

Recientemente fue publicada en el Diario Oficial la [Ley Nro. 21.391](#), que establece 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 le explicamos los principales aspectos relacionados con esta nueva normativa:

- Esta Ley incorporó un **nuevo artículo 206 bis al Código del Trabajo, que contempla la obligación del empleador de ofrecer al trabajador que tiene el cuidado personal de niños 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 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 Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones y en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.**

**Si ambos padres 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 con discapacidad.**

- Además se incorporó en el artículo 206 bis del Código del Trabajo, **la obligación del empleador de ofrecer al trabajador que tiene el cuidado personal de niños menores de 12 años, el prestar servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en caso de estado de excepción constitucional o alerta sanitaria, que 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 está obligado a ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de 12 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 permitan y sin reducción de remuneraciones.

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

- Es importante considerar que **esta normativa se suma a la obligación que tiene el empleador de ofrecer a la trabajadora prestar servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, que fue incorporada al artículo 202 del Código del Trabajo, en el mes de septiembre de 2020.**

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARÍN al correo [marin@parraguezymarin.cl](mailto:marin@parraguezymarin.cl)