

BUIN, 23 JUN 2022

726794

DECRETO ALCALDICIO N° 1792 / VISTOS: Lo establecido en el Artículo 19 N°1 y N°9 de la Constitución de la República. Las facultades que me otorgan los Arts. 5. 12 y 63 letra i) de la Ley N°18.695 Orgánica Constitucional de Municipalidades; Ley N°18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado. Ley N° 21.391 de 2021 Establece Modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo para el Cuidado de Niños o Niñas y Personas con Discapacidad, en los casos que indica. Dictamen N° E177724 de 2022 de la Contraloría General de la República. Decreto N° 4, de 2020, del Ministerio de Salud, que decretó alerta sanitaria por brote del COVID-19; por Decreto N° 31 de 2022, se prorroga dicha medida hasta el 30 de septiembre del presente año. Oficio Ordinario A 15 N° 2787, de 14 de Junio de 2022, el Ministerio de Salud, donde instruye la adecuación del calendario escolar, adelantando la fecha de inicio de las vacaciones de invierno y determinando la suspensión de clases por una semana, adicional a dicho descanso.

CONSIDERNADO: 1.- Que con fecha 20 de junio del año 2022 Contraloría General de la República emitió un dictamen número E226676N22, en repuesta a lo consultado por la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, solicitando un pronunciamiento sobre la aplicación del criterio establecido por la Dirección del Trabajo en el Oficio N° 105/18/2022 a los funcionarios públicos, mediante el cual señalan que los empleadores deberán ofrecer al trabajador que tenga al 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 reducciones de sus remuneraciones.

2.- Sobre el particular, cabe señalar que la Ley N° 21.391, publicada en el Diario Oficial el 24 de noviembre de 2021, establece la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad, en los casos que detalla, agregando el nuevo artículo 206 bis en el Título II del Libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar". Dicho artículo 206 bis dispone, 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, regulada en el Capítulo IX del Título II del Libro I del presente Código, 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. Su inciso segundo añade 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. En tanto su inciso tercero precisa que esa "modalidad de trabajo se mantendrá vigente durante el período de tiempo en que se mantengan las circunstancias descritas anteriormente, salvo acuerdo de las partes". Por último, su inciso cuarto dispone que la misma regla del inciso primero se aplicará para aquellos trabajadores que tengan a su cuidado personas con discapacidad, lo cual deberá acreditarse de acuerdo con las formas que detalla. Enseguida, es dable señalar

que el dictamen N° E177724 de 2022, de este origen, concluyó que el artículo 206 bis del Código del Trabajo resulta aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, cualquiera sea el estatuto que los rija, por lo que si se dan los supuestos que prevé la referida disposición legal, sus organismos empleadores deben ofrecerles dicha modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Añade ese pronunciamiento, que ello se traduce en que aquellos funcionarios regidos por el Código del Trabajo deben someterse a las disposiciones del Capítulo IX del Título II del Libro I del referido código, tal como lo señala la norma. No obstante, respecto de los servidores cuya relación con la Administración sea distinta al Código del Trabajo, el beneficio del anotado artículo 206 bis debe ser otorgado conforme con las facultades de gestión interna que posee cada jefe de servicio. Agregó, que esa protección se extiende también a los servidores a honorarios, de conformidad a lo expresado en el Dictamen N° 14.498, de 2019, pues a través de ese pronunciamiento se han hecho extensible a los y las servidoras a honorarios que prestan labores habituales, las disposiciones del precitado Título II, dentro de las cuales actualmente se comprende el artículo 206 bis del Código Laboral. Respecto de las disposiciones del inciso segundo de esa norma, esto es, ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia al empleado que tenga el cuidado personal de al menos un niño o niña menor de doce años, el citado dictamen señaló que para que proceda se requiere la configuración dos supuestos: que se declare 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, por una parte, y en ese contexto, autoridad adopte medidas que impliquen el cierre de establecimientos de educación básica o impidan la asistencia a los mismos.

3.- Al respecto, cabe señalar que la vigencia del Decreto N° 4, de 2020, del Ministerio de Salud, que decretó alerta sanitaria por brote del COVID-19, fue prorrogada mediante el Decreto N° 31 de 2022, de la misma cartera de Estado, hasta el 30 de septiembre del presente año. En seguida, es preciso manifestar que mediante el Oficio Ordinario A 15 N° 2787, de 14 de junio de 2022, el Ministerio de Salud, en virtud de las facultades extraordinarias con que cuenta dicha repartición, en relación con la indicada alerta sanitaria, instruyó la adecuación del calendario escolar, adelantando la fecha de inicio de las vacaciones de invierno y determinando la suspensión de clases por una semana, adicional a dicho descanso. En virtud de ello, el Ministerio de Educación dispuso ampliar el período de receso escolar de invierno, aumentándolo de 2 a 3 semanas, en las regiones de Arica a Los Lagos y manteniendo el período de 3 semanas fijado para las regiones de Aysén y Magallanes, según el calendario publicado en su página institucional. Al efecto, se estableció que la semana de receso escolar que se incorpora será sin recuperación, dado que responde a una medida sanitaria para la protección de la población. De lo anterior se advierte que la intención de la autoridad es que los establecimientos educacionales se mantengan cerrados y que los niños y niñas no asistan a ellos con el objeto de resguardar su salud y evitar el contagio de enfermedades respiratorias, razón por la cual corresponde concluir que se dan los supuestos de aplicación de la norma contenida en el inciso segundo del artículo 206 bis del Código del Trabajo, por lo que el empleador deberá ofrecer a la persona servidora pública 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.

4.-Que dicha medida se adoptara en virtud del Dictamen 3619 de fecha 17 de Marzo del año 2020 de la Contraloría General de la República, en resguardo del derecho a la protección de la salud, garantizado por el artículo 19º, N° 9º, de la Constitución Política de la Republica y en cumplimiento del Reglamento Sanitario Internacional, aprobado por la Organización Mundial de la Salud, de la que Chile es miembro.

Mediante el Decreto Supremo N° 4, del año 2020; del Ministerio de Salud, se declaró alerta sanitaria para enfrentar la amenaza a la salud pública producida por la propagación a nivel mundial del Coronavirus 2019. Del mismo modo con fecha 11 de marzo de esta anualidad, la Organización Mundial de la Salud calificó como pandemia el brote de dicha enfermedad, la que en la actualidad afecta a más de 100 países, por su parte, es menester anotar que, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 38 de la Constitución Política y 3° de la ley N° 18.575, "la Administración del Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común atendiendo las necesidades públicas en forma continua y permanente".

5.- En este contexto ante una pandemia como la que afecta al territorio nacional, corresponde a los órganos de la Administración del Estado adoptar las medidas que el ordenamiento jurídico les confiere a fin de proteger la vida y salud de sus servidores, evitando la exposición innecesaria de estos a un eventual contagio; de resguardar la continuidad del servicio-público y de procurar el bienestar general de la población. En particular" la Ley N° 18.575 radica en el jefe superior del respectivo servicio las facultades de dirección, administración y organización, debiendo, al momento de adoptar las medidas de gestión interna para hacer frente la situación sanitaria en referencia, debiendo considerar las particulares condiciones presentes en la actualidad.

6.- Que la medida que se adoptará se realiza al amparo que los niveles de contagio en la comuna han aumentado.

7.- Resulta necesario puntualizar que la medida se adoptará respecto de todos los servidores que se encuentren en la hipótesis señalada, con independencia de su naturaleza contractual.

8.- El **Oficio Interno N° 87**, de fecha 22 de Junio de 2022, a través del cual el Sr. Alcalde solicita a la Secretaría Municipal decretar la autorización para que los funcionarios y funcionarias de la Municipales, cualquiera sea su vínculo jurídico contractual, por el periodo de vacaciones de invierno dispuestas por el Ministerio de Educación para el año 2022 y de forma excepcional, podrán solicitar teletrabajo.

DECRETO.

PRIMERO: Modificar Orden de Servicio instruida mediante Decretos Alcaldicios N° 771 de fecha 16 de Marzo del año 2020, Decreto Alcaldicio N° 772 de fecha 16 de Marzo del año 2020, complementada por Decreto Alcaldicio N° 778 de fecha 17 de Marzo del año 2020, Decreto Alcaldicio N° 834 de fecha 18 de Marzo del año 2020 y N° 923 de fecha 30 de Marzo del año 2020, Decreto Alcaldicio 1045 de fecha 24 de Abril del año 2020, Decreto Alcaldicio N° 1165 de fecha 14 de Mayo del año 2020, Decreto Alcaldicio N° 1206 de fecha 26 de Mayo del año 2020, Decreto Alcaldicio N° 2012 de fecha 01 de Octubre del año 2020, Decreto Alcaldicio N° 794 de fecha 01 de Abril del año 2021, Decreto Alcaldicio N° 1098 del 20 de Mayo del año 2021, Decreto Alcaldicio N° 1266 del 08 de Junio del año 2021, Decreto Alcaldicio N° 1454 de fecha 07 de Julio del año 2021, Decreto Alcaldicio N° 172 de fecha 21 de Enero de 2022, Decreto Alcaldicio N° 607 de fecha 04 de Marzo del año 2022, en el sentido que se señala en las cláusulas precedentes.

SEGUNDO: Los funcionarios y funcionarias de la Municipalidad de Buin, cualquiera sea su vínculo jurídico contractual, por el periodo de vacaciones de invierno dispuestas por el Ministerio de educación para el año 2022 y de forma excepcional, podrán solicitar teletrabajo debiendo cumplir para ellos las siguientes requisitos copulativos:

- 1.- Solicitar por escrito a través de la oficina de parte al Señor Alcalde acogerse a modalidad de teletrabajo por el periodo ya señalado.
- 2.- Deberán adjuntar un certificado de nacimiento que acredite el vínculo de parentesco filial de un niño o niña menor de 12 años o en su caso certificado de nacimiento que acredite estar al cuidado personal.
- 3.- Deberán adjuntar a su solicitud una declaración jurada de que dicho cuidado lo ejerce sin ayuda o concurrencia de otra persona adulta, debiendo asimismo declarar que este beneficio no lo ejerce el otro padre o madre en otra entidad laboral sea pública o privada, bajo apercibimiento que cualquier falsedad en lo declarado podría encontrarse en la hipótesis del artículo 210 del código penal.

TERCERO: Los funcionarios que cumplan con los requisitos de forma copulativos establecidos en lo puntos 1, 2 y 3 del artículo segundo, de la presente instrucción de servicio, cualquiera sea su vínculo jurídico contractual, puedan ejercer sus funciones en la modalidad de teletrabajo, cada dirección debe implementar de acuerdo a los requerimientos de la administración debiendo velar porque cada oficina, departamento y dirección tenga continuidad laboral en cuanto brindar servicios municipales a los usuarios y usuarias de la municipalidad y a los requerimientos internos municipales de forma diaria, bajo el sistema ya señalado.

Corresponderá al Departamento de Recursos Humanos velar porque se cumplan todos los requisitos señalados precedentemente con los instrumentos que se exigen para poder otorgar dicho beneficio.

CUARTO: Asimismo respecto aquellos funcionarios que se acojan a esta modalidad de teletrabajo a partir de la fecha de inicio con el primer día de vacaciones de invierno, no serán susceptibles de otorgamiento de horas extraordinarias, no pudiendo ser autorizadas a pagos ni compensadas en virtud de lo establecido, por el Dictamen 8232N20 de fecha 23 de Abril del año 2020 de Contraloría General de la Republica el cual señala que necesariamente deben cumplir la jornada de forma presencial, para el otorgamiento de las horas extraordinarias durante el mes respectivo. Debiendo ser solicitadas por el Director, a través de oficio interno cumpliendo para tales efectos lo establecido en el manual de horas extras que se encuentra decretado y vigente en el año 2022, no siendo posible de acuerdo a lo resuelto por Contraloría otorgar horas extraordinarias a funcionarios que se encuentren en modalidad teletrabajo o que tengan una jornada especial y que no cumpla con la jornada ordinaria 44 horas semanales.

QUINTO: Aquellos funcionarios y funcionarias que se encuentre realizando teletrabajo en virtud de esta instrucción de servicio; **deberán estar disponibles para ser, contactados en los días y horarios de trabajo. Los funcionarios o funcionarias que se encuentren en las hipótesis señaladas deberán informar a las direcciones las labores y servicios realizados de forma semanal debiendo ser remitidos a Recursos Humanos, por aquellos días que se encontraban en la modalidad de teletrabajo**, salvo aquellos que por la naturaleza de sus labores no puedan realizar teletrabajo, los cuales deberán ser informados a la Administración a través del Departamento de Recursos Humanos, debiendo las direcciones dejar los respaldos de dicha circunstancia por razones de eficiencia, eficacia y control jerárquico de la función pública, siendo responsabilidad de cada Director cumplir con el control a efectos que esta orden de servicio cumpla los fines para lo cual se dicta.

SEXTO: Aquellos funcionarios de planta o contrata que se encuentren en la hipótesis señalada en el artículo segundo de la presente instrucción de servicio deberán solicitar la autorización a su jefatura haciendo uso de sus días administrativos, horas compensadas o feriado legal que corresponda, **debiendo solicitar la autorización con la**

debida antelación de forma que la Dirección adopte las medidas necesarias para dar continuidad al servicio municipal.

SEPTIMO: Obligaciones de las jefaturas. Las jefaturas de quienes dependan los funcionarios y funcionarias autorizadas para cumplir sus labores mediante esta modalidad excepcional, deben cumplir especialmente con su obligación de control jerárquico sobre la actuación de aquellos y aquellas. Asimismo, deben tomar las medidas que sean necesarias para velar por la continuidad, eficiencia y eficacia del servicio público. Les corresponderá, además, adoptar las medidas para que esta orden de servicio se cumpla y adapte según las necesidades de su dependencia, debiendo informar Las funciones realizadas en el respectivo mes calendario.

OCTAVO: Las direcciones que tomen conocimiento sobre funcionarios o funcionarias que se encuentren en modalidad de teletrabajo y que sean sorprendidos realizando actividades ajenas a sus funciones o por vía de denuncia, sin los correspondientes permisos que consagra el Estatuto Administrativo y la Ley, deberán solicitar la correspondiente investigación sumaria mientras dure los efectos de este decreto, debiendo comunicar dichas circunstancias y envió de antecedentes a Contraloría General de la República si procediere.

NOVENO: Los efectos del presente decreto comenzarán a regir a partir del día jueves 30 de Junio del año 2022 y se mantendrán vigente hasta el Viernes 22 de Julio del año 2022 inclusive, debiendo cesar los efectos del presente decreto para todos los funcionarios que se acojan a esta instrucción de servicio a partir del día 23 de Julio del año 2022, en forma conjunta con el término de las vacaciones de invierno.

ANÓTESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.



GERONIMO MARTINI GORMAZ
SECRETARIO MUNICIPAL



MIGUEL ARAYA LOBOS
ALCALDE

MLAL, GMC, VZS
DISTRIBUCION:

- Direcciones Municipales
- Recursos Humanos
- Concejo Municipal
- Archivo SECMU