

## LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 43.454

Miércoles 18 de Enero de 2023

Página 1 de 5

### Normas Generales

CVE 2254523

#### MINISTERIO DE LAS CULTURAS, LAS ARTES Y EL PATRIMONIO

Subsecretaría de las Culturas y las Artes

#### EXIME DE CONTROL HORARIO Y ESTABLECE MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA POR LAS CAUSALES Y BAJO LAS CONDICIONES QUE INDICA Y DEROGA RESOLUCIÓN N° 940 EXENTA

(Resolución)

Núm. 40 exenta.- Valparaíso, 11 de enero de 2023.

Visto:

Lo dispuesto en los artículos 3 y 24 del decreto con fuerza de ley N° 1/19.653, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado; el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo; la ley N° 19.880, que Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado; el decreto N° 64, de 2022, del Ministerio de Salud, que decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica, modificado por el decreto N° 74, de 2022, de la misma cartera ministerial, que extiende el período de alerta sanitaria hasta el 31 de marzo de 2023; el decreto N° 4, de 2020, del Ministerio de Salud, que decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV) y sus modificaciones; los artículos 194, 202 y 206 bis del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2022, del Ministerio del Trabajo, que Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; el dictamen N° 3610, de 2020, de la Contraloría General de la República; el artículo 66 de la ley N° 21.526 que Otorga reajuste de remuneraciones a las y los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, concede otros beneficios que indica y modifica diversos cuerpos legales; la resolución exenta N° 940, de 12 de mayo de 2022, de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes; la resolución N° 6, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas de exención del trámite de toma de razón en las materias de personal que indica.

Considerando:

1. Que, el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, establece como regla general que los servidores públicos deben realizar sus tareas en las dependencias del organismo de que se trate, sin perjuicio de los casos en que aquellas tienen que efectuarse, por su naturaleza, en otros lugares, cuando así se dispone mediante un cometido funcionario.

No obstante, se ha permitido el desempeño de trabajo remoto mediante autorización legal especial respecto de ciertos órganos públicos y para un porcentaje de su dotación máxima de personal y, además, en el ejercicio de facultades extraordinarias de gestión de las jefaturas superiores de los servicios, reconocidas por la jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República, atendido el contexto de alerta sanitaria decretado por la autoridad competente.

2. Que, a través del decreto N° 4, de 8 de febrero de 2020, el Ministerio de Salud decretó alerta sanitaria por brote del COVID-19, la cual ha sido prorrogada a través de la dictación de sucesivos actos administrativos.

CVE 2254523

Director: Felipe Andrés Peroti Díaz  
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: 600 712 0001 Email: consultas@diarioficial.cl  
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

3. Que, en el contexto de la emergencia sanitaria que afecta al país, la Contraloría General en su dictamen N° 3.610, de 2020, señaló que el brote del COVID-19 representa una situación de caso fortuito que, atendidas las graves consecuencias que su propagación en la población puede generar, habilita la adopción de medidas extraordinarias de gestión interna de los órganos y servicios públicos que conforman la Administración del Estado, con el objeto 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. Estableciéndose así, que los jefes superiores de los órganos de la Administración del Estado se encuentran facultados tanto para disponer el trabajo remoto para sus funcionarios, como cesar esa medida de gestión, a fin de atender presencialmente las funciones que estimen esenciales y requieran dicha modalidad de trabajo, ello en el entendido que esta es una situación de excepción.

4. Que, asimismo, mediante decreto N° 74, de 2022, citado en el visto, el Ministerio de Salud, prorrogó hasta el 31 de marzo de 2023 la alerta sanitaria en todo el territorio de la República para enfrentar la amenaza de la salud pública producida por la propagación a nivel mundial de la Viruela del Mono.

5. Que, por su parte, mediante la ley N° 21.391, se Establece Modalidad de Trabajo a Distancia o Teletrabajo para el Cuidado de Niños o Niñas y Personas con Discapacidad, incorporando para ello el artículo 206 bis en el Código del Trabajo, que obliga a los empleadores a ofrecer a sus trabajadores la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia para los casos en que se cumpla con las condiciones que la ley señala y cuando que se haya declarado por la autoridad competente una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.

6. Que, por su parte la Contraloría General de la República se ha pronunciado respecto de la aplicación de la ley N° 21.391 precitada, estableciendo a través del Dictamen N° E177724 de 21 de enero de 2022, que "(...) el citado artículo 206 bis fue incorporado al Código del Trabajo en su Título II del Libro II "De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar", normativa que acorde con lo consignado en su artículo 194, se aplica a los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado. De ello se desprende que sí resulta aplicable a los funcionarios de la administración pública.

Dicha 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."

7. Por otra parte, mediante ley 21.498, se estableció trabajo a distancia o teletrabajo para mujeres embarazadas durante el periodo que la autoridad declarara el estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, o alerta sanitaria, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa. Dicha normativa modifica el inciso final del artículo 202, del Código del Trabajo, debiendo el empleador ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo de excepción constitucional o alerta sanitaria, la modalidad de trabajo a distancia sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita y la trabajadora consienta en ello. En caso que la naturaleza de las funciones de la trabajadora no sea compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

9. Que, en otro orden de cosas, el artículo 66 de la ley N° 21.526, citada en el visto, faculta a las y los jefes superiores de servicio para eximir del control horario de jornada de trabajo hasta el porcentaje de la dotación máxima del personal del respectivo servicio que se indica en los incisos tercero y cuarto de la misma norma, cualquiera sea su régimen laboral, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias institucionales, bajo las condiciones que la citada ley establece.

10. Que, en dicho contexto, durante el período comprendido desde enero a abril del año 2023, el número máximo de funcionarios y funcionarias que podrá quedar sujeto a la facultad señalada en el considerando anterior será determinado por la jefatura superior excluyendo a los funcionarios que se establecen en la norma en comento.

11. Que, la facultad que la ley N° 21.526 otorga a las jefaturas superiores de los servicios es independiente de las alertas sanitarias decretadas por la autoridad competente. Además, las condiciones mínimas de operatividad a que se refiere el inciso sexto del referido artículo 66 deben quedar establecidas en una resolución de modo de asegurar el adecuado control jerárquico, el respeto de los derechos laborales de las y los trabajadores y la continuidad de la función pública.

12. Que, en virtud de los considerandos precedentes, se hace necesario dictar la presente resolución.

Resuelvo:

1. Exímase del control horario de jornada de trabajo y autorizase para realizar sus labores fuera de las dependencias institucionales desde el 1 de enero de 2023 y mientras se mantengan las alertas sanitarias decretadas por la autoridad de salud, a las personas que se encuentren en alguna de las hipótesis que a continuación se señalan:

a) Funcionarias y servidoras embarazadas quienes deberán acreditar el estado de gravidez mediante certificado médico que deberá ser remitido por correo electrónico a [barbara.venegas@cultura.gob.cl](mailto:barbara.venegas@cultura.gob.cl) con copia a su respectiva jefatura.

b) Quienes tengan el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar, quienes deberán efectuar la solicitud a su respectiva jefatura adjuntando el certificado de nacimiento del niño o niña. Si es el padre el que opta por la modalidad de trabajo remoto deberá acompañar, además, declaración jurada de la madre cediendo el derecho.

c) Quienes tengan a su cuidado personas en situación de discapacidad, quienes deberán efectuar la solicitud, adjuntando certificado de inscripción en el Registro Nacional de la Discapacidad o documentos que acrediten la calidad de asignatario de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional.

2. Exímase del control horario de jornada de trabajo y autorizase para realizar sus labores fuera de las dependencias institucionales desde el 1 de enero de 2023 y mientras se mantenga la alerta sanitaria decretada por la autoridad de salud por brote de COVID-19, a las personas que padezcan una enfermedad crónica, del tipo pulmonar, neurológica, renal, hepática, cardiopatías, autoinmune, cáncer, quienes deberán efectuar la solicitud adjuntando certificado médico y/o declaración jurada simple.

3. Exímase del control horario de jornada de trabajo y autorizase para realizar sus labores fuera de las dependencias institucionales desde el 1 de enero al 30 de abril de 2023 a las personas que se encuentren en alguna de las hipótesis que a continuación se señalan y cuyas funciones sean compatibles con la modalidad de trabajo a distancia:

a. Personas que estén, exclusivamente, sin red de apoyo, al cuidado de personas con dependencia física o funcional.

b. Personas que tengan el cuidado personal de al menos un niño o niña de hasta 12 años.

c. Personas cuya naturaleza de la función sea compatible y que solicite la modalidad de trabajo a distancia, la cual deberá ser revisada y aprobada por su jefatura.

d. Personas que desempeñen funciones en dependencias que cuenten con un Informe Técnico emanado por Organismos Externos que den cuenta de observaciones que limiten el trabajo presencial normal, hasta que estas observaciones sean levantadas por la misma entidad emisora.

4. Exclúyase de la aplicación del artículo anterior, atendido el carácter estratégico de las funciones que desempeñan para el aseguramiento de la continuidad de la función pública a: Autoridades, Jefaturas de Gabinete, Jefaturas de Departamento, Secretarías/os, Ejecutivos de Fondos Concursables, Jefaturas de Sección, Jefaturas de Unidad, Coordinadoras/es Nacionales, Encargadas/os Nacionales de Programas, Coordinadoras/es de Unidades Regionales, Personal de Atención al Público (interno/externo), Encargados y Encargadas de Fondos Concursables, Personal que ejecute labores esencialmente en terreno. Las personas que desempeñen los cargos y funciones aquí señalados, deberán desarrollar sus labores de manera presencial dando estricto cumplimiento a la jornada laboral ordinaria establecida en la resolución exenta N° 388, de 2020.

5. Fíjase el número/porcentaje máximo de trabajadores que podrán ser autorizadas en virtud de lo dispuesto en el artículo 3, el cual no podrá exceder del 60% de la dotación máxima de personal del servicio.

6. Instrúyase que las solicitudes de exención de control horario y autorización de trabajo remoto a que se refieren los artículos 1, 2 y 3 de la presente resolución deberán formalizarse únicamente mediante el envío de correo electrónico a las respectivas jefaturas, al que deberá adjuntarse los documentos que correspondan para cada caso y la carta de solicitud cuyo formato se encontrará disponible para todas las personas que trabajen en la institución. Mediante comunicado interno, se pondrá a disposición de las personas interesadas el formato tipo de carta de solicitud de trabajo remoto, el que deberá ser completado por cada persona solicitante.

7. Déjase establecido que las Jefaturas de Departamento en el Nivel Central y los Secretarios Regionales Ministeriales en regiones, en atención al deber de ejercer un control jerárquico permanente y la adecuada gestión del personal bajo su dependencia en los términos establecidos en el artículo 64 del Estatuto Administrativo, deberán recibir las solicitudes, voluntarias, de quienes deseen acogerse a trabajo remoto de conformidad a lo dispuesto en los artículos 1, 2 y 3 de la presente resolución, evaluar y ponderar la compatibilidad de la función, así como el cumplimiento de los requisitos para cada caso y determinar -en acuerdo con cada solicitante- la organización de la modalidad de trabajo remoto, teniendo como alternativas:

a. 100% telemático.

b. Híbrido: combinación de ambas modalidades (presencial y remota), cuya organización podrá ser mensual, semanal o diaria.

En caso de optar por un sistema híbrido diario, deberá controlarse estrictamente el cumplimiento de la jornada presencial según la periodicidad que se haya pactado, debiendo completar la jornada diaria de manera remota estableciendo los pertinentes mecanismos de control. Asimismo, en caso de optar por un sistema híbrido semanal, deberá dejarse claramente establecido los días de trabajo remoto y los días de trabajo presencial, debiendo ejercer el adecuado control del cumplimiento de la jornada ordinaria los días que se hayan fijado de trabajo presencial.

8. Ordénase a las jefaturas señaladas en el artículo anterior que, una vez recibidas las solicitudes de modalidad de trabajo remoto de conformidad a lo establecido en el artículo precedente y efectuada la evaluación de los casos presentados, deberán remitir al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas la nómina de personas autorizadas, con la información necesaria para el adecuado control, seguimiento y evaluación de la modalidad de trabajo pactada y para la confección de los convenios a que se refiere el inciso séptimo del artículo 66 de la ley N° 21.526, a saber:

a) Modalidad de trabajo pactada, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 6.

b) Los mecanismos y la periodicidad en que se asignarán las tareas. En relación a éstas, atendida la diversidad de los procesos, se ha determinado que la asignación de tareas se materializará a través de herramientas de gestión definidas por las jefaturas directas de cada una de las áreas de gestión, de acuerdo a su experiencia y realidad, mecanismos y periodicidad, las que deberán ser acordes en cantidad y calidad a la jornada de trabajo que tuviera el(la) funcionario(a).

c) Los mecanismos y periodicidad para la rendición de cuentas de las labores encomendadas; y medidas de control jerárquico. Lo anterior se realizará utilizando herramientas institucionales, tales como Office 365 y/o la plataforma informática que se disponga a tales efectos, con la periodicidad que dicha autoridad disponga, en base a criterios objetivos, no discriminatorios y no arbitrarios, garantizado en todo momento la continuidad de la función pública y la priorización de los intereses generales por sobre los particulares (probidad administrativa).

d) Tiempo de desconexión a que tendrá derecho el personal autorizado. Para efectos de garantizar el derecho de desconexión y conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se deja establecido que el periodo durante el cual las personas que desempeñan trabajo de manera remota en la Subsecretaría de las Culturas y las Artes deberán encontrarse disponibles para sus jefaturas, autoridades, pares y distintas áreas de la Institución, en un rango horario mínimo que se extenderá como a continuación se señala:

1) De lunes a jueves en los siguientes rangos horarios, alternativamente:

i. Desde las 08:00 horas y hasta las 17:00 horas;

ii. Desde las 09:00 horas y hasta las 18:00 horas, o

iii. Desde las 09:30 horas y hasta las 18:30 horas.

2) Los días viernes, en los siguientes rangos horarios, alternativamente:

- i. Desde las 08:00 horas y hasta las 16:00 horas;
- ii. Desde las 09:00 horas y hasta las 17:00 horas, o
- iii. Desde las 09:30 horas y hasta las 17:30 horas.

Dentro de dicho rango horario podrán las respectivas jefaturas coordinar, con sus equipos de trabajo, todas aquellas materias propias del cumplimiento de sus funciones y, acorde lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto Administrativo, será la jefatura directa la encargada controlar, de manera permanente, equitativa y ecuánime, el correcto desempeño de la función pública por parte del personal de su dependencia sujeto al sistema de trabajo remoto, a través del establecimiento de estándares y mecanismos de control que aseguren la calidad, eficiencia y eficacia en el desempeño de las tareas asignadas, así como la oportunidad en su entrega.

En este orden de ideas, será responsabilidad de la jefatura mantener comunicación constante con las personas que trabajen de manera remota bajo su dependencia, a través de las herramientas informáticas dispuestas para tales efectos.

Asimismo, deberán realizarse reuniones periódicas de coordinación, de carácter semanal y de retroalimentación, estas últimas a lo menos de carácter mensual, en las cuales tanto la jefatura como quienes trabajen de manera telemática puedan evaluar los niveles de cumplimiento de desempeño individual y colectivo y todo otro aspecto operativo, que pudiera tener incidencia en los niveles de producción, de desempeño, calidad de vida laboral y conciliación con la vida familiar y personal del equipo de trabajo.

Excepcionalmente, la jefatura podrá solicitar por escrito que todo o parte del personal bajo su dependencia se encuentre disponible fuera del horario de contacto establecido, a fin de dar continuidad a la función pública que desempeña en su área de gestión.

El plazo máximo para efectuar el envío al Departamento de Gestión y Desarrollo de Personas de la información indicada en este artículo será hasta el día 23 de enero de 2022, siendo de exclusiva responsabilidad de cada jefatura su correcta, oportuna y completa remisión. Vencido el plazo, no se recibirán nuevas solicitudes y/o autorizaciones, salvo cuando se trate de los casos contemplados en los artículos 1 y 2.

9. Déjase establecido que las políticas, normas, medidas y acciones a tener en cuenta en la realización del trabajo remoto, así como restricciones y sanciones, serán las previstas en la legislación vigente, en particular la ley N° 16.344, el DS N° 594, de 29 de abril de 2000, del Ministerio de Salud, que Aprueba Reglamento Sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo y el DS N° 168, de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que Reglamenta constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en las entidades empleadoras a que se refiere el Art. 1° de la ley N° 19.345, y modifica decreto N° 64, de 1969.

10. Derógase, a partir de la entrada en vigencia del presente acto administrativo, la resolución N° 940, de 12 de mayo de 2022, que actualiza protocolo de retorno seguro a funciones presenciales de la Subsecretaría de las Culturas y las Artes en el marco del Plan "Seguimos cuidándonos, paso a paso".

11. Remítase copia de la presente resolución a la Dirección Nacional del Servicio Civil y a la Dirección de Presupuesto una vez que se encuentre totalmente tramitada.

12. Establézcase, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 52 de la ley N° 19.880, como fecha de entrada en vigencia de la presente resolución el 1 de enero de 2023, por cuanto produce consecuencias favorables para los interesados y no se lesionan derechos de terceros. Asimismo, los convenios que se suscriban por aplicación del inciso séptimo del artículo 66 de la ley N° 21.526, comenzarán a regir a partir de la misma fecha.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Andrea Gutiérrez Vásquez, Subsecretaria de las Culturas y las Artes.