

Respuestas a Preguntas Recibidas en Correo consultas.teletrabajo@uoh.cl

PREGUNTA 1:

Junto con saludar, escribo para consultar sobre la priorización y la fecha de inicio.

1.1 Respecto a la priorización, el dictamen de la contraloría E443357N24 indica expresamente:

“Luego, corresponde señalar que para seleccionar a quienes se otorgará el mencionado teletrabajo, la jefatura superior del servicio debe tener en especial consideración los criterios indicados en el artículo 102 de la ley N° 21.647, **entre los que se prevé la situación de los funcionarios o funcionarias que tengan bajo su cuidado a niños y niñas menores de 14 años o una persona con dependencia severa.**

Así, la circunstancia de encontrarse en las aludidas situaciones debe constituir una causal de preferencia para efectos de la selección del personal que se acogerá al teletrabajo, por lo que deberá beneficiarse con este, **en primer término, a dichos funcionarios o funcionarias, y luego a aquellos que no están en esos supuestos, hasta cumplir el porcentaje máximo de la dotación permitido.** Ello, por cierto, en la medida que se trate de funciones que pueden realizarse al amparo del régimen de teletrabajo del artículo 66 de la ley N° 21.526, extendido para el presente año por la ley N° 21.652. “

De esto se desprende que la **primera razón de priorización y preferencia** en la selección del personal que se acoge al teletrabajo es la de cuidados en los términos que indica, y que deberían estos funcionarios ser seleccionados primero, y luego aquellos que no estén en estos supuestos.

Sin embargo, la REX indica que si se cumplen con las condiciones para teletrabajar, la priorización será dada según 3 razones, siendo la segunda razón la de cuidados.

Al respecto quisiera que pudieran consultar si se seguirá el criterio preferente al cuidador expresado en este dictamen de Contraloría (recibida el 28/05/2024).

1.2.- Estimados, junto con saludar, escribo porque habiendo visto los videos aclaratorios, en donde se explica que la primera razón de priorización será la de cargos que la Universidad decida cómo estratégicos para el teletrabajo, y no la de ser cuidador, dando respuesta a mi pregunta inicial, quisiera consultar si nuestra Dirección Jurídica pudiera emitir una opinión sobre la facultad que tiene la Universidad a no seguir lo expresamente indicado por la Contraloría en el dictamen E443357N24 (recibida el 30/05/2024).

RESPUESTA 1:

Esta respuesta consta de cinco puntos:

1.- Es necesario distinguir entre las normativas que autorizan y regulan el teletrabajo en los distintos sectores y organismos:

- Sector privado regido por el Código del Trabajo, donde el teletrabajo ha sido normado por la Ley N°21.220 y Ley N°21.391.
- Subsecretarías y servicios públicos dependientes de los ministerios o que se relacionen con el Presidente de la República a través de ellos, donde el teletrabajo se norma en los artículos 66 y 67 de la Ley N°21.526, el artículo 102 de la ley N° 21.647, y la Ley N°21.652.
- Universidades estatales, donde el teletrabajo se autoriza en el artículo 65 de la Ley N°21.526, y se prorroga en la Ley N°21.647.

2.- El dictamen de Contraloría al que hace referencia la pregunta aplica exclusivamente a subsecretarías y servicios públicos dependientes de los ministerios o que se relacionen con el Presidente de la República a través de ellos. El dictamen **no aplica a universidades estatales**, pues, para hacerlo, debe decirlo en forma expresa; no es posible hacer una interpretación que extienda el dictamen a las universidades, ya que en él se hace referencia específica a las normas que regulan el teletrabajo en el primer tipo de organismos, y no se mencionan las normas que regulan el teletrabajo en universidades estatales.

3.- El texto íntegro de los artículos que norman el teletrabajo en las universidades estatales es el siguiente:

Ley N°21.526

Artículo 65.- Durante el año 2023, facúltase a los rectores y las rectoras de las universidades estatales para eximir del control horario hasta el porcentaje de la dotación de personal que se determine conforme al inciso siguiente, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias de la universidad, mediante la utilización de medios informáticos dispuestos por ella.

Mediante acto administrativo fundado del rector o la rectora de la universidad respectiva, se fijará el porcentaje de la dotación máxima que estará afecta a lo dispuesto en este artículo y las áreas, unidades o funciones de la universidad que podrán sujetarse a dicha modalidad y aquellas a las cuales no les será aplicable; los criterios de selección del personal que voluntariamente manifieste sujetarse a la modalidad; el tiempo de desconexión; la periodicidad en que se asignarán las tareas, las que deberán ser acordes en cantidad y calidad a la jornada de trabajo que tu-

viera el funcionario; los mecanismos y periodicidad para la rendición de cuentas de las labores encomendadas; los protocolos de higiene y seguridad y políticas de confidencialidad y resguardo de la información, y medidas de control jerárquico que aseguren el correcto desempeño de la función pública. Copia de dicho acto administrativo deberá remitirse a la Dirección de Presupuestos y a la Subsecretaría de Educación Superior.

El personal académico y no académico que voluntariamente desee sujetarse a la modalidad dispuesta en este artículo deberán suscribir un convenio con la universidad, mediante el cual se obligan a ejercer sus funciones bajo la modalidad dispuesta en él; a concurrir a la universidad de así requerirlo su jefatura o ejecutar cometidos funcionarios o comisiones de servicio, y no les serán aplicables las horas extraordinarias u otras de igual naturaleza, respecto de los días en que desarrollen sus funciones mediante la modalidad de este artículo. Los rectores y las rectoras podrán poner término anticipado al convenio por razones de buen servicio.

Al personal académico y no académico afecto a este artículo se les deberá respetar el derecho al tiempo de desconexión, el que será regulado de acuerdo a lo señalado en el inciso segundo de este artículo.

El rector o la rectora implementará un mecanismo propositivo, informativo y consultivo con las asociaciones de funcionarios constituidas de acuerdo a la ley N°19.296 que existan en su institución para efectos de la aplicación de este artículo.

Las universidades estatales señaladas en el inciso primero informarán mediante oficio, durante el mes de marzo del año 2024, a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional, la evaluación de la aplicación de la modalidad dispuesta en este artículo.

Las universidades estatales deberán mantener a disposición permanente del público, a través de sus sitios electrónicos, el acto administrativo señalado en el inciso segundo de este artículo, así como los antecedentes actualizados, al menos una vez al mes, de las funcionarias y los funcionarios que estén afectos a la modalidad regulada en este artículo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7° del artículo primero de la ley N°20.285.

Ley N°21.647

Artículo 62.- Prorrógase para el año 2024 la facultad otorgada a los rectores y a las rectoras de las universidades estatales para eximir del control horario de jornada de trabajo del artículo 65 de la ley N° 21.526.

Lo dispuesto en el inciso anterior no se aplicará a los funcionarios y funcionarias según lo defina el rector o rectora, con el objeto de asegurar la continuidad de los servicios de la universidad.

El rector o la rectora implementará un mecanismo propositivo, informativo y consultivo con las asociaciones de funcionarios constituidas de acuerdo con la ley N° 19.296 que existan en su institución para efectos de la aplicación de este artículo.

Las universidades estatales señaladas en el inciso primero informarán mediante oficio, durante el mes de marzo del año 2025, a la Comisión Especial Mixta de Presupuestos del Congreso Nacional, la evaluación de la aplicación de la modalidad dispuesta en este artículo, lo que incluye sus resultados y medios de verificación. Dicho informe también deberá remitirse a la Dirección de Presupuestos y a la Subsecretaría de Educación Superior.

Las universidades estatales deberán mantener a disposición permanente del público, a través de su sitio electrónico, el acto administrativo a que se refiere el artículo 65 de la ley N° 21.526 y la nómina actualizada de los funcionarios que estén afectos a la modalidad a que se refiere este artículo.

4.- Como se ve, el inciso segundo del artículo 65 de la Ley N°21.526 establece que: Mediante acto administrativo fundado del rector o la rectora de la universidad respectiva, se fijará (...) los criterios de selección del personal que voluntariamente manifieste sujetarse a la modalidad. La fijación de estos criterios de selección se establece como una facultad privativa de los rectores y rectoras de universidades estatales, sin la obligación de sujetarse a ninguna otra legislación.

Asimismo, el inciso segundo del artículo 62 de la Ley N°21.647 establece que la eximición del control horario: no se aplicará a los funcionarios y funcionarias según lo defina el rector o rectora, con el objeto de asegurar la continuidad de los servicios de la universidad, reiterando que la definición de quienes pueden y no pueden optar al teletrabajo es una decisión exclusiva de las rectoras y rectores de universidades estatales.

5.- Aun cuando la UOH no está obligada por ley a incluir el criterio de cuidado de hijos e hijas menores de 14 años como uno de sus criterios de selección para el teletrabajo, esto sí fue incluido como uno de los tres criterios de selección que serán aplicados en el caso de que el número de postulaciones que cumplen los requisitos sea mayor a la cantidad de cupos disponibles para teletrabajar.

PREGUNTA 2:

Como directivo a cargo de personas que podrían postular a acogerse al teletrabajo, de momento tengo dos consultas:

PREGUNTA 2.1:

(2.1) Mi personal a cargo tiene una variedad de funciones, algunas listadas como teletrabajables, y otras no. ¿cómo se abordan esos casos? ¿quizá sería más recomendable teletrabajo parcial? (recibida el 03/06/2024).

RESPUESTA 2.1:

En última instancia, esta es una decisión de la jefatura directa. En el caso de personal que realiza tanto funciones teletrabajables como no teletrabajables (por ejemplo, atención de público –no teletrabajable– y gestión de convenios a honorarios –teletrabajable), es claro que no se puede optar a teletrabajo total.

Para determinar si es factible el teletrabajo parcial, la jefatura directa debería poder responder preguntas como: ¿es posible agrupar estas diferentes funciones en días completos de la semana? ¿Es posible organizar al personal de modo que no se resienta el funcionamiento de la unidad y que funciones presenciales no queden desatendidas algunos días de la semana? Volviendo al ejemplo anterior, si a una persona que, entre otras funciones, atiende público, se le autoriza teletrabajo dos días a la semana, ¿hay alguien más que atenderá al público durante esos días? (Lo que no puede pasar es que esos días el público que se acerque a la unidad no sea atendido).

Teniendo esos temas en consideración, la jefatura directa puede o no autorizar la postulación al teletrabajo.

PREGUNTA 2.2:

(2.2) Respecto del uso de puestos de trabajo para teletrabajo parcial. ¿depende también de la disponibilidad de espacios en el área asignada? (recibida el 03/06/2024).

RESPUESTA 2.2:

En esta primera implementación del teletrabajo, la disponibilidad de puestos de trabajo para teletrabajo parcial es la que actualmente existe en cada unidad. No existen, aún, espacios de trabajo colectivo que puedan ser utilizados libremente por las personas que asistan algunos días a la semana a la Universidad a trabajar presencialmente. Por lo tanto, la respuesta es sí: el uso de puestos de trabajo para teletrabajo parcial dependerá de la disponibilidad de espacios en la unidad a la cual pertenece el/la trabajador/a.

PREGUNTA 3:

Estimadas y estimados,

Junto con saludar emito las siguientes consultas:

3.1.- Bajo la modalidad parcial, ¿cómo se calcula la cantidad de días presencial y remoto? ¿Es un acuerdo entre la jefatura y el/la funcionaria? (recibida 03/06/2024).

RESPUESTA 3.1:

En la modalidad de teletrabajo que definió la Universidad, la distribución de días en teletrabajo y días presenciales se define de común acuerdo entre la persona que postula al teletrabajo y su jefatura directa. No existe, a priori, una fórmula de cálculo o una imposición fija de días. Es la jefatura directa la que debe autorizar una determinada distribución en la postulación, resguardando el buen servicio y la continuidad de funciones presenciales.

3.2.- Mi padre, adulto mayor, está con cáncer en remisión. Él vive conmigo, los dos conformamos un grupo familiar. ¿Es esta una causal prioritaria para la postulación? (recibida 03/06/2024).

RESPUESTA 3.2:

Sí. El cuidado de una persona en situación de dependencia moderada o severa es el segundo criterio para dar prioridad a un(a) postulante a la modalidad de teletrabajo.

En caso de que la cantidad de postulantes que cumplen con los requisitos superen el número de personas que pueden teletrabajar (30% de la dotación total; aproximadamente 200 personas), se dará prioridad a quienes realicen funciones cuyo traspaso a teletrabajo sea estratégico para la Universidad, y luego a quienes tengan personas a su cuidado.