



Base de Dictámenes

ANID, funcionarios en situación de discapacidad, inclusión, autorización trabajo a distancia, teletrabajo, discapacidad psíquica, requisitos, informes médicos idóneos

NÚMERO DICTAMEN D323N26	FECHA DOCUMENTO 11-06-2026
NUEVO: SI	REACTIVADO: NO
RECONSIDERADO: NO	RECONSIDERADO PARCIAL: NO
ACLARADO: NO	ALTERADO: NO
APLICADO: NO	CONFIRMADO: NO
COMPLEMENTADO: NO	CARÁCTER: NNN
ORIGEN: DIVISIÓN JURÍDICA	
CRITERIO: GENERA JURISPRUDENCIA	

DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes E5650/2025, E9439/2025, D121/2026

Acción	Dictamen	Año
Aplica	0E5650N	2025
Aplica	0E9439N	2025
Aplica	D121N26	2026

FUENTES LEGALES

Ley 21526 art/67 ley 20422 art/5 ley 20422 art/7 ley 20422 art/8 DTO 47/2012 salud art/5 DTO 47/2012 salud art/10 lt/c

MATERIA

Para resolver la procedencia del trabajo a distancia como ajuste necesario, según la ley N° 20.422, respecto de una discapacidad psíquica, el interesado debe aportar los antecedentes médicos necesarios para tales efectos.

DOCUMENTO COMPLETO

N° D323 Fecha: 11-06-2026

I. Antecedentes

Se ha dirigido a esta Contraloría General un funcionario de la Agencia Nacional de Investigación y Desarrollo (ANID), para reclamar que se le ha negado la posibilidad de desempeñar sus labores en la modalidad de teletrabajo, por lo que solicita la aplicación de ajustes razonables para ello, conforme a la ley N° 20.422, en virtud de la discapacidad psíquica que invoca.

Requerido su informe, la ANID manifestó, en síntesis, que el funcionario postuló al régimen de teletrabajo, según el artículo 67 de la ley N° 21.526, no resultando seleccionado dentro del 40% de la dotación, acorde con los criterios de evaluación que se contemplan en su resolución exenta N° 79, de 2025, por cuanto no se verificó que la modalidad presencial resultara desproporcionada o incompatible con la condición certificada, considerando la naturaleza de las tareas asignadas, la organización del trabajo, y que el teletrabajo permanente podría afectar la coordinación interna, la supervisión jerárquica y la continuidad del servicio.

II. Fundamento jurídico

Sobre el particular, es necesario recordar que, de conformidad con el citado artículo 67 de la ley N° 21.526, durante los años que indica, las jefas y los jefes superiores de los servicios que indica -entre ellos, la ANID-, se hallan facultados para eximir del control horario de la jornada de trabajo hasta el porcentaje de la dotación máxima del personal del servicio que se fije por resolución de la Dirección de Presupuestos, cualquiera sea su régimen laboral, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias institucionales, mediante la utilización de medios informáticos dispuestos por el servicio.

Ello fue regulado por la ANID, acorde con el artículo 45, incisos segundo y tercero, de la ley N° 21.126, a través de su resolución exenta N° 79, de 2025, en la que consideró, dentro de los criterios de eficiencia, eficacia y oportunidad, la conciliación de la vida familiar y laboral, incorporando el criterio “conciliación e inclusión”, que requiere la presentación del certificado de discapacidad del Servicio de Registro Civil e Identificación o un certificado de enfermedad catastrófica, con una ponderación de 15%.

Por otra parte, la ley N° 20.422, que establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, prevé, en su

artículo 5°, que una persona con discapacidad es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, ve impedida o restringida su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Su artículo 7° considera, para efectos de la definición de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.

Enseguida, su artículo 8° previene que, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad, el Estado establecerá medidas contra la discriminación, las que consistirán, entre otras, en la realización de ajustes necesarios, definidos como las medidas de adecuación del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de las personas con discapacidad que, de forma eficaz y práctica y sin que suponga una carga desproporcionada, faciliten la accesibilidad o participación de una persona con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los ciudadanos.

A su turno, el decreto N° 47, de 2012, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento para la Calificación y Certificación de la Discapacidad, prescribe, en su artículo 5°, que, para los efectos de dicha calificación, deberá considerarse la capacidad de satisfacer las exigencias del medio respecto de un sujeto sin discapacidad de igual edad, sexo, capacitación, condición social, familiar y de igual localidad geográfica que el sujeto a evaluar.

Por su parte, el dictamen N° E5650, de 2025, de este origen, manifestó que, en los casos donde exista una condición de discapacidad cuya existencia ha sido corroborada por la autoridad, esta puede disponer que el interesado ejerza sus funciones en forma remota, en la medida que ello le resulte posible y que las tareas sean susceptibles de tal modalidad, la que no se enmarca en la preceptiva de la ley N° 21.526, sino que en la normativa que permite realizar ajustes razonables para evitar o compensar las desventajas que su condición le genera para trabajar, contenida en la citada ley N° 20.422.

En similares términos, el dictamen N° E9439, de 2025, indicó que, atendida la discapacidad invocada en ese caso, la modalidad de trabajo a distancia constituía una medida que parecía adecuada, en orden a resguardar los derechos de la afectada en atención a sus circunstancias particulares, y eficaz, en cuanto su correcta implementación no entorpecería el desempeño de sus tareas ni el funcionamiento del servicio.

Asimismo, el dictamen N° D121, de 2026, precisó que, acorde con la ley N° 20.422, resultaba procedente el establecimiento de la modalidad de trabajo a distancia para aquellas personas que poseyeran alguna discapacidad debidamente acreditada, en la medida que fuera necesaria para el ejercicio de su derecho a la igualdad de oportunidades y su plena participación en la vida laboral.

III. Análisis y conclusión

Como puede apreciarse, el derecho garantizado por la ley N° 20.422 a las personas con discapacidad es la igualdad de oportunidades y la inclusión social, estableciendo la procedencia de la adopción de medidas en orden a evitar o compensar las desventajas de una persona con esa condición respecto de su entorno, que le permitan participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social, en igualdad de condiciones que los demás; esto es, los denominados “ajustes necesarios” que constituyen las adecuaciones del ambiente físico, social y de actitud a las carencias específicas de esas personas.

Enseguida, y de lo establecido en el referido decreto N° 47, de 2012, se aprecia que la calificación de la discapacidad se basa en la medición del impedimento que la persona con discapacidad presenta, para alcanzar su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás, esto es, en relación con la satisfacción de las exigencias que el medio le impone, sin referirse a las medidas que, en sentido inverso, sean requeridas para alcanzar dicho estándar.

Ahora bien, de los mencionados dictámenes Nos E5650 y E9439 de 2025, y D121 de 2026, se advierte que se emitieron con ocasión de situaciones de discapacidad física, cuya evidencia se pudo comprobar, en cuanto a las limitaciones que implicaban, lo que, del examen de los antecedentes tenidos a la vista, no se aprecia en la especie.

En efecto, no resulta posible establecer la manera en la que el trabajo a distancia constituiría una medida que resulte eficiente para suplir las desventajas que la discapacidad irroga al requirente, dado que se cuenta solamente con una certificación de discapacidad de origen mental psíquico, de rango moderado - 35,7%-, acorde con el artículo 10, letra c), del decreto N° 47, de 2012, del Ministerio de Salud, emitida por la respectiva COMPIN.

En tales condiciones, corresponde que el interesado aporte a la ANID un informe o antecedentes médicos idóneos, orientados en los términos señalados, con el objeto que la autoridad pueda ponderarlos, esta vez, a la luz de la citada ley N° 20.422, a fin de formarse una convicción y determinar, en su caso, la adopción de los ajustes razonables que procedan en su situación particular, a fin de resguardar sus derechos a la igualdad de oportunidades y a la plena participación en la vida laboral.

Saluda atentamente a Ud.,

Por orden de la Contralora General de la República

CARLOS CIFUENTES VARGAS

Subcontralor General (S)

