



## Base de Dictámenes

MUN, funcionarios en situación de discapacidad, servidor a honorarios, inclusión, autorización trabajo a distancia, teletrabajo, requisitos

<b>NÚMERO DICTAMEN</b> D121N26	<b>FECHA DOCUMENTO</b> 16-03-2026
<b>NUEVO:</b> SI	<b>REACTIVADO:</b> NO
<b>RECONSIDERADO:</b> NO	<b>RECONSIDERADO PARCIAL:</b> NO
<b>ACLARADO:</b> NO	<b>ALTERADO:</b> NO
<b>APLICADO:</b> NO	<b>CONFIRMADO:</b> NO
<b>COMPLEMENTADO:</b> NO	<b>CARÁCTER:</b> NNN
<b>ORIGEN:</b> DIVISIÓN DE GOBIERNOS REGIONALES Y MUNICIPALIDADES	
<b>CRITERIO:</b> GENERA JURISPRUDENCIA	

### DICTAMENES RELACIONADOS

Aplica dictámenes E14450/2025, E9439/2025

Acción	Dictamen	Año
Aplica	<a href="#">E14450N</a>	2025
Aplica	<a href="#">0E9439N</a>	2025

### FUENTES LEGALES

Ley 21526 art/66 ley 21652 art/41 ley 21526 art/67 ley 20422 art/7 ley 20422 art/8 ley 21526 art/66 ley 21526 art/67

## MATERIA

---

Municipio podrá pactar modalidad de trabajo a distancia con servidora a honorarios que acredite discapacidad, en virtud de lo dispuesto en la ley N° 20.422, en la medida que se den las condiciones para aquello y según la naturaleza de los servicios contratados.

## DOCUMENTO COMPLETO

---

N° D121 Fecha: 16-03-2026

### I. Antecedentes

La Subsecretaría de Previsión Social ha remitido una presentación de doña Patricia Corvalán Castillo, quien en su calidad de servidora a honorarios en la Municipalidad de Maipú reclama que dicha entidad comunal le habría negado la posibilidad de teletrabajar, aun cuando posee una discapacidad física de 70% y sería cuidadora de su madre.

Requeridas la Municipalidad de Maipú, el Servicio Nacional de la Discapacidad y la Dirección de Presupuestos, estos informaron sobre la materia.

### II. Fundamento jurídico

Como cuestión previa, cumple con anotar que el artículo 66 de la ley N° 21.526 facultó, durante el año 2023, “a las jefas y los jefes superiores de servicio de las subsecretarías y de los servicios públicos dependientes de los ministerios o que se relacionen con el Presidente de la República a través de ellos, para eximir del control horario de jornada de trabajo al personal del respectivo Servicio”, en las condiciones que se indican. Luego, el artículo 41 de la ley N° 21.652 prorrogó desde el 1 de enero al 31 diciembre del año 2025 la facultad establecida en el antedicho precepto.

A su vez, el artículo 67 de la mencionada ley N° 21.526 facultó, durante los años 2023 a 2026, a las jefas y a los jefes superiores de los servicios que se indican en dicho precepto, para eximir del control horario de jornada de trabajo al personal que se señala en las condiciones que indica.

Al respecto, el dictamen N° E14450, de 2025, señaló que las recién citadas disposiciones resultan aplicable al personal de las subsecretarías y servicios públicos dependientes de los ministerios o que se relacionen con el Presidente de la República a través de ellos, condición que no cumplen los municipios.

Precisado lo anterior, cabe anotar que artículo 7° de la ley N° 20.422, que Establece Normas Sobre Igualdad de Oportunidades e Inclusión Social de Personas con Discapacidad, regula la igualdad de oportunidades para las personas que se encuentran en situación de discapacidad, entendiendo por aquella la ausencia de discriminación por razones de discapacidad, así como 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, el artículo 8° de la precitada ley prevé 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 en exigencias de accesibilidad, realización de ajustes necesarios y prevención de conductas de acoso”.

Respecto de la antedicha preceptiva, es necesario considerar lo expresado en el dictamen N° E9439, de 2025, en el sentido de que la igualdad de oportunidades y otras prerrogativas que tal normativa reconoce a las personas con discapacidad, autoriza a los órganos de la Administración del Estado a realizar ajustes razonables, los que incluso pueden implicar modificaciones en la jornada de trabajo, siempre que aquellos no afecten el normal desempeño del cargo ni el funcionamiento del servicio.

Lo anterior, por cierto, no obsta a que se apliquen al respecto los mecanismos y la periodicidad de asignación de tareas, así como los mecanismos de rendición de las labores encomendadas, los protocolos de seguridad y las medidas de control jerárquico, entre otras orientadas a asegurar el cumplimiento eficaz y oportuno de las tareas ordenadas.

### III. Análisis y conclusión

Como se puede advertir, en primer lugar, a las municipalidades no les son aplicables los preceptos relativos al teletrabajo previstos en los artículos 66 y 67 de la referida ley N° 21.526.

Luego, conforme a la citada ley N° 20.422, se estima que es posible que un alcalde o alcaldesa considere que una determinada labor puede desarrollarse a distancia, por no tratarse de aquellas que deban ejecutarse presencialmente -cuestión que únicamente compete definir a la referida autoridad- y que, en razón de ello, se establezca esa modalidad de trabajo para aquellas personas que posean alguna discapacidad, debidamente acreditada, en la medida, por cierto, que sea necesario para el ejercicio de su derecho a la igualdad de oportunidades y su plena participación en la vida laboral.

En consecuencia, al tenor de la normativa y jurisprudencia antes reseñada, si la Municipalidad de Maipú estima que la labor que desarrolla la señora Corvalán Castillo es de aquellas que pueden ejecutarse mediante teletrabajo, podrá pactar en el respectivo contrato a honorarios tal modalidad, sea total o parcial, dejando expresa constancia que ello resulta necesario para el debido resguardo de su derecho a la igualdad de oportunidades y es compatible con el desempeño de sus tareas, además del hecho que no entorpece el funcionamiento del servicio y se contemplen medidas para un oportuno y eficaz control jerárquico.

Saluda atentamente a Ud.,

VÍCTOR HUGO MERINO ROJAS

Contralor General de la República (S)

---

POR EL CUIDADO Y BUEN USO  
DE LOS RECURSOS PÚBLICOS

