

## INFORME LABORAL

### **REFERENCIA: Efectos del término del Estado de Excepción Constitucional por Calamidad Pública y beneficios laborales.**

Por medio del presente informo a Ud., agunos de los efectos del término del Estado de Excepción Constitucional por Calamidad Pública, a contar del 30.09.2021.

En efecto, el Ministerio del Interior y Seguridad Pública con fecha 18 de marzo del año recién pasado como consecuencia del inicio de la pandemia por el Covid -19, emitió el Decreto Supremo N° 204, conforme al cual se decretó Estado de Excepción Constitucional por Calamidad Pública, en todo el territorio nacional, disposiciones que se han ido prorrogando, siendo la última hasta el 30 de septiembre de este año, con la dictación del Decreto Supremo N° 153 de 30 de junio de 2021.

Como consecuencia de tal declaración, se fueron dictando diversos cuerpos legales que consagran determinados beneficios laborales, cuya vigencia estaba supeditada a la duración del Estado de Excepción Constitucional.

Al respecto, el Estado de Emergencia Constitucional, no se prorrogó, y por tanto el mismo finalizó con fecha 30 de septiembre de 2021, por lo que se ha estimado pertinente poner en su conocimiento los principales beneficios laborales que se extinguen, como consecuencia del término del referido Estado de Excepción Constitucional, que son los que se indican a continuación:

**1) Término del derecho a hacer uso de Licencia Preventiva Parental.** De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 21.247 los trabajadores que están haciendo uso del permiso postnatal parental, a que se refiere el artículo 197 bis del Código del Trabajo, y cuyo término ocurra durante la vigencia de la declaración del Estado de Excepción Constitucional, por calamidad pública, tenían derecho a gozar de una licencia preventiva parental por 30 días, prorrogable por dos veces, que debía ser solicitada por el trabajador en el banner que para tales efectos estableció la Superintendencia de Seguridad Social.

Al respecto, cabe tener presente que de acuerdo al comunicado emitido por la Superintendencia de Seguridad, organismo competente para interpretar la ley en referencia, con fecha 28 de septiembre del año en curso, estableció que la licencia preventiva parental se extingue con fecha 30 de septiembre del año en curso tanto para su solicitud como para su uso por la no renovación de la declaración del Estado de Excepción, señalando que las contralorías médicas de la ISAPRE respectiva o FONASA, reducirán la vigencia de la licencia, la que finalizará, obligatoriamente el día 30 de septiembre de 2021, aun cuando no se haya hecho uso de la totalidad de los días establecidos originalmente en la ley.

**2) Término del derecho a la suspensión de los efectos del contrato de trabajo.**

Conforme lo establece el artículo único de la Ley N° 21.351, cuyas disposiciones fueron incorporadas a la Ley N° 21.247, durante la vigencia del Estado de Excepción Constitucional los trabajadores que hicieron uso de una o más licencias preventivas parentales, pueden suspender los efectos de sus contratos de trabajo por cuidado de menores, solicitando dicha suspensión al empleador. Estos trabajadores en forma excepcional podían percibir, hasta por los tres primeros meses de vigencia de dicha suspensión, una prestación mensual equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental en aquellos casos en que los trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual igual o inferior a un millón de pesos, y de un 70% o un millón de pesos, cualquiera que resulte mayor, en aquellos casos en que los trabajadores hubieran percibido por concepto de dicha licencia mensual una suma líquida mensual superior a un millón de pesos.

La posibilidad de suspender el contrato de trabajo en los términos indicados, se extinguió el 30 de septiembre del presente año, por término de la declaración de Estado Excepción Constitucional, de suerte tal, que el trabajador debió solicitarlo antes de dicha fecha, afirmación que ha sido refrendada por la Superintendencia de Seguridad Social en el comunicado de 28 de septiembre de 2021.

**3) Término del Fuero laboral.** La Ley N° 21.260 publicada en el diario oficial de 4 de septiembre de 2020, estableció que las trabajadoras que se encuentren con fuero maternal a dicha fecha, y cuyo término ocurra durante la vigencia del Estado de Excepción Constitucional, tenían derecho a una extensión de dicho fuero, hasta el término del mencionado estado de excepción constitucional, de suerte tal, que la mencionada prerrogativa se extinguió el 30 de septiembre del 2021.

**4) Situación de los trabajadores que hicieron uso de una o más licencias preventivas parentales.** Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tienen derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, de suerte tal, que una vez terminada una o más licencias parentales, se deberá empezar a computar el lapso de dichas licencias, para los efectos de determinar cuál es el período en que se ha extendido el fuero se refiere el artículo 201 antes citado.

**5) Situación de los trabajadores que hagan uso de la suspensión del contrato por cuidado de menores.** Según se señala en el Punto 2) precedente, estos trabajadores, a continuación de una o más licencias preventivas parentales, pueden comunicar a su empleador su voluntad de suspender el contrato de trabajo, el que solo puede solicitarse antes del 30 de septiembre de 2021, y tienen derecho a la extensión del fuero del artículo 201 del Código del Trabajo, en la medida que hubieran gozado del fuero extendido por la licencia preventiva parental, y el que será equivalente al periodo efectivamente utilizado de la suspensión o permiso.

Una vez terminado el período que abarcó la suspensión del contrato de trabajo, éste deberá considerarse para determinar el periodo en que se entiende extendido el fuero a que se refiere el citado artículo 201 del Código del Trabajo.

**6) Término de la obligación del empleador de ofrecer modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a embarazadas (artículo 202 del C.T).** La Ley N° 21.260 que incorporó un nuevo inciso final al artículo 202 del Código del Trabajo, dispuso que, en el evento de que durante el embarazo se declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, el empleador, durante dicho periodo, deberá ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo en la medida que las funciones lo permitan, sin reducción de sus remuneraciones. Si la naturaleza de las funciones de la trabajadora no son compatibles 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.

Por consiguiente, las obligaciones que establece el precepto antes indicado, se extinguen a contar del 30 de septiembre de 2021, fecha en que se termina el Estado de Excepción Constitucional.

**Beneficios laborales que permanecerán vigentes después del término del estado de excepción constitucional, siempre que permanezca vigente la declaración de alerta sanitaria.**

Al respecto cabe precisar que el Ministerio de Salud con fecha 4 de febrero del 2020, por Decreto Supremo N°4 declaró Alerta Sanitaria en todo el país, con el objeto de enfrentar la amenaza de propagación del virus Covid -19, cuya última prórroga ha sido efectuada por el por Decreto Supremo 24 del mismo Ministerio, de 18 de junio del año en curso, hasta el 30 de septiembre de 2021, y prorrogado al 31 de diciembre del 2021.

Consecuencia de lo anterior, habiéndose prorrogado la alerta sanitaria, la cual se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2021, permanecerá vigente las obligaciones que a continuación se indican:

**1) Obligación del empleador de ofrecer modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.** De acuerdo a la Ley N° 21.342, mientras persista la alerta sanitaria decretada por COVID- 19, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad a las normas del Código del Trabajo, sin reducción de las remuneraciones, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permitieran y el trabajador consienta en ello respecto de:

a) Trabajador o trabajadora que acredite que padece alguna condición que genere un alto riesgo de presentar un cuadro de infección, como ser una persona mayor de 60 años; tener enfermedades cardiovasculares; diabetes; enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves; enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar o tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de

una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoide.

b) Trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o algún adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247, o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora.

**2) Obligación del empleador de contratar seguro covid-19 respecto de trabajadores contratados mientras se encuentre vigente la Alerta Sanitaria.** De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 21.342 el empleador deberá contratar el seguro referido respecto de aquellos trabajadores contratados bajo la modalidad presencial que hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.

Finalmente es del caso hacer presente, que las afirmaciones y conclusiones indicadas en los acápite precedentes, deben entenderse sin perjuicio de las instrucciones, circulares, órdenes de servicio y dictámenes que puedan emanar de las autoridades competentes, las que, en el caso que se emitan, se podrán en su conocimiento.

En caso de requerir más información contactar a José Ignacio Arteaga [jiarteaga@abdala.cl](mailto:jiarteaga@abdala.cl) o Javiera Ocampo [jocampo@abdala.cl](mailto:jocampo@abdala.cl) de nuestra área laboral.

Santiago 04.10.2021