

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°145  
Semana del 07 de septiembre de 2020

## SE PUBLICAN DOS IMPORTANTES LEYES LABORALES EN EL DIARIO OFICIAL

A propósito del contexto sanitario actual, el 04 de septiembre de 2020 se publicaron dos importantes leyes en el Diario Oficial: la Ley Nro. 21.260 y la Ley Nro. 21.263. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos los principales aspectos relacionados con estas nuevas leyes:

**I.- Ley Nro. 21.260, que modifica el Código del Trabajo para posibilitar el teletrabajo o trabajo a distancia de la trabajadora embarazada, en casos de alerta sanitaria por causa de epidemia de una enfermedad contagiosa.**

Tal como fue informado en el **Boletín Informativo Nro. 143**, esta Ley **regula los siguientes tres aspectos**, que entraron en vigencia el día 04 septiembre de 2020, con su publicación en el Diario Oficial.

- 1. Obligación del empleador de ofrecer a la trabajadora prestar servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**, en caso que la autoridad declare estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa.
- 2. Prórroga del fuero maternal**, si durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública o en el tiempo que éste fuere prorrogado, termina el fuero maternal, se entenderá prorrogado hasta que concluya este estado de excepción constitucional.
- 3. Situación de licencias médicas por enfermedad grave del niño o niña menor de un año.**

**II.- Ley Nro. 21.263, que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la Ley Nro. 19.728, con motivo de la pandemia originada por el Covid-19, y perfecciona los beneficios de la Ley Nro. 21.227.**

Esta Ley, que en general entró en vigencia el 04 de septiembre de 2020, con su publicación en el Diario Oficial, y que rige hasta el día 31 de octubre de 2020, **regula los siguientes aspectos**:

- 1. Flexibiliza los requisitos para que trabajadores cesantes puedan acceder al seguro de desempleo y mejora las prestaciones a otorgar.**
- 2. Perfecciona las prestaciones que recibirán los trabajadores, de acuerdo a la Ley Nro. 21.227 (“Ley de Protección al Empleo”)**, estableciendo modificaciones a los valores, porcentajes y giros.
- 3. Otros aspectos:**
  - a. Permite suscribir pactos de reducción temporal de jornada de trabajo hasta el 31 de julio de 2021.
  - b. Posibilita que los trabajadores acogidos a la “Ley de Protección al Empleo” puedan suscribir nuevos contratos, de carácter transitorio, con otros empleadores para compensar la caída de sus ingresos mensuales, sin que ello genere la pérdida del vínculo laboral ni del pago de las prestaciones de la Ley.
  - c. Prohíbe que los empleadores, al momento de reintegrar a sus trabajadores, discriminen en el trato o establezcan diferencias arbitrarias entre los que suspendieron sus contratos de manera unilateral por acto de autoridad y aquellos que suspendieron sus contratos de común acuerdo.
  - d. Incorpora a la “Ley de Protección al Empleo” a los trabajadores de casa particular, en la forma que se indica en la misma Ley.
  - e. Entrega una serie de facultades al Ministro de Hacienda para extender vigencia, beneficios y prestaciones, en los términos que se indica en la misma Ley.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,  
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo [marin@parraguezymarin.cl](mailto:marin@parraguezymarin.cl)