

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°158
Semana del 09 de diciembre de 2020

ÚLTIMAS NOVEDADES LABORALES SOBRE EL COVID-19 (DICIEMBRE 2020)

Recientemente han surgido algunas novedades importantes que informar, especialmente a propósito de la emergencia sanitaria derivada del Covid-19. En PARRAGUEZ&MARIN le explicamos los principales aspectos que debe conocer:

1) El Ministerio de Hacienda emitió el [Decreto Nro. 2.097](#), que fue recientemente publicado en el Diario Oficial, el cual:

- Extendió a partir del 6 de enero de 2021 y hasta el 6 de marzo de 2021, la vigencia de los beneficios y prestaciones de las suspensiones de la relación laboral por acto de autoridad y de los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo (Título I de la ley N° 21.227).
- Otorgó a partir del 6 de enero de 2021 y hasta el 6 de marzo de 2021, hasta un doceavo giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario para aquellos beneficiarios que hayan agotado sus derechos a giros de este Fondo, en el caso que exista un acto o declaración de la autoridad competente que impliquen la paralización de actividades en todo o parte del territorio del país, y que impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios contratados.
- Extendió a partir del 31 de julio de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2021, la vigencia de los beneficios y prestaciones de los pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo (Título II de la ley N° 21.227).
- Extendió a partir del 6 de enero de 2021 y hasta el 6 de marzo de 2021, la vigencia de los beneficios y prestaciones de la 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.

2) El empleador puede adoptar como medida de protección de los trabajadores para evitar el contagio por Covid 19, que se les tome la temperatura y puede determinar que sean los guardias de seguridad quienes efectúen estas labores respecto de los trabajadores que ingresan a las instalaciones de la empresa ([ORD. N°3.234/34](#)).

3) Las elecciones de los representantes de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad pueden desarrollarse por medios electrónicos ([ORD. N° 2.639/23](#)).

4) Los trabajadores no están obligados a suscribir un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo en virtud de la Ley de Protección al Empleo, pues se trata de un acto jurídico bilateral que requiere del acuerdo de ambas partes ([ORD. N° 2.690](#)).

- 5) **Respecto de los trabajadores en situación de riesgo, como es el caso de los adultos mayores, si el empleador no lo ha eximido de tal obligación deberían cumplir con sus labores convenidas**, y solo podrían ausentarse a causa del Coronavirus en caso de contar con licencia médica, ya sea por contagio o como medida preventiva. Por lo tanto, la licencia médica sería el único documento idóneo para justificar la inasistencia al trabajo en tales supuestos.

De igual forma, **una vez levantado el confinamiento, el empleador debe adoptar las medidas dictadas por la autoridad sanitaria para prevenir el contagio Covid-19 en el lugar de trabajo**, cuyo incumplimiento podría ser considerado dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores a que se refiere el citado artículo 184 bis del Código del Trabajo.

En el evento de decretarse la medida de confinamiento en la comuna en que deben prestarse los servicios, cesa la obligación del trabajador de concurrir a laborar, salvo que la empresa respectiva se encontrara exceptuada de la paralización de actividades ([ORD. N° 2.710](#)).

- 6) **Tanto el acto o declaración de autoridad, como la suscripción del pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo, producen la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo, ya sea que se trate de contratos individuales o colectivos**, lo que implica el cese de la obligación de prestar servicios para el trabajador y la de pagar la remuneración por parte del empleador.

El empleador puede otorgar a los trabajadores afectos a la suspensión de sus contratos de trabajo beneficios en dinero o en especies, con el objeto de contribuir a suplementar el monto no cubierto por las prestaciones que les corresponde percibir con cargo al Seguro de Desempleo. Sin embargo, este otorgamiento es facultativo para el empleador y, por tanto, no genera obligación alguna a su respecto ([ORD. N° 2.695](#)).

- 7) **No es procedente que el empleador descuente las cuotas sindicales a los trabajadores afiliados a una organización sindical durante el período en que aquellos se encuentren afectos a la suspensión temporal de sus contratos** de trabajo por acto o declaración de autoridad, o a consecuencia de un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo.

Sin embargo, **el empleador debe descontar las cuotas sindicales de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a un sindicato durante el período de vigencia del pacto de reducción temporal de jornada de trabajo** celebrado por aquellos.

Asimismo, durante la vigencia del acto o declaración de autoridad, encontrándose suspendidos de pleno derecho los efectos del contrato que rige la relación laboral, **no resulta posible exigir los beneficios pactados en el contrato colectivo al cual están afectos los trabajadores**.

Finalmente, **durante la vigencia de la suspensión temporal del contrato de trabajo por acto o declaración de autoridad, corresponde al sindicato decidir si continúa o no, otorgando a sus socios los beneficios establecidos en sus estatutos**, y que se confieren por su sola afiliación ([ORD. N° 2.696](#)).

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas,
usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo rmarin@parraguezymarin.cl