

SEPTIEMBRE 2021

CONSIDERACIONES RELEVANTES EN MATERIA LABORAL: TÉRMINO DEL ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL.

El día 30 de septiembre del año 2021 se pone fin al Estado de Excepción Constitucional (en adelante, el "Estado de Excepción") previamente establecido por el Decreto N°104 de fecha 18 de marzo del año 2020 en razón de la pandemia mundial causada por la enfermedad Covid-19. En este sentido, el término del Estado de Excepción tendrá las siguientes implicancias en el ámbito laboral:

1. Ley N°21.247 sobre "Crianza Protegida": La vigencia de la Licencia Médica Preventiva Parental (En adelante, "LMPP") finaliza junto con el Estado de Excepción, es decir, si un trabajador se encuentra haciendo uso de su Licencia Médica Preventiva Parental y el periodo de su licencia excede el 30 de septiembre, los organismos previsionales de salud reducirán la vigencia hasta el 30 de septiembre de 2021. Por su parte, la vigencia de la suspensión del contrato de trabajo regulada en la Ley de Crianza Protegida se encuentra establecida hasta el 06 de octubre y los trabajadores acogidos actualmente a los beneficios de suspensión, recibirán sus pagos pendientes en forma proporcional solo hasta esa fecha.

2 . Ley N°21.351 "Nueva Crianza Protegida o Extensión de Posnatal de Emergencia": Trabajadores en calidad de padres, madres y cuidadores de menores ya no podrán acogerse a la suspensión del contrato de trabajo según los términos de dicha normativa, siendo el 30 de septiembre de 2021 el último día de plazo para ejercer la facultad ya mencionada. Dicha facultad solo puede ser ejercida por aquellos trabajadores que hayan hecho uso de una o más Licencias Médicas Preventivas Parentales y podrán ejercer éste beneficio hasta por 3 meses.

3. Ley N°21.260: Finaliza la extensión del fuero maternal para aquellas trabajadoras que se encuentren con fuero maternal y cuyo término ocurra durante la vigencia del estado de excepción constitucional. Adicionalmente, se pone término al beneficio de trabajo a distancia y teletrabajo para mujeres embarazadas, en conformidad a la presente norma.

4. Ley N°21.227: Se pone término a la prohibición establecida en el artículo 26 de dicha norma respecto a la facultad del empleador de poner término al contrato de trabajo en virtud de la causal establecida en el artículo 159 N°6, esto es, caso fortuito, invocando como motivo los efectos de la pandemia de COVID-19. Cabe señalar que, la vigencia de los beneficios y prestaciones de la Ley de Protección al Empleo y el otorgamiento de derechos a giros adicionales con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, se encuentran actualmente extendidos por el D.S. 1492 del Ministerio de Hacienda hasta el 6 de octubre de 2021.

Por otra parte, la Alerta Sanitaria ha sido prorrogada hasta el 31 de diciembre del presente año, principalmente debido a que permitiría al Gobierno tomar diferentes medidas para el manejo de la pandemia en un sentido económico y de control de aforos a pesar de no contar con las facultades provistas del Estado de Excepción. También con la extensión de la Alerta Sanitaria siguen vigentes algunas normas, como, por ejemplo:

1. Ley N°21.342 sobre Retorno Seguro al Trabajo establece de manera expresa en su artículo N°1 que: "Las normas de la presente ley se aplicarán durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19." Por lo anterior, seguirá vigente la obligación de aplicación del régimen del trabajo a distancia o teletrabajo respecto de trabajadores en circunstancias especiales, el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 y la contratación del Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado al COVID-19.

SOBRE LA LEY N°21.327 QUE MODERNIZA LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO.

Que, dicha normativa entra en vigencia desde el 01 de octubre del año 2021, estableciendo varias obligaciones para el empleador, entre ellas las siguientes:

1. Se ha modificado el artículo N°10 del Código del Trabajo, debiendo agregarse como mención mínima del contrato de trabajo el domicilio y el correo electrónico de ambas partes.

2. El empleador debe registrar los contratos de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo dentro de los 15 días siguientes a la celebración de este, respecto de los trabajadores contratados a partir del 01 de octubre. Respecto a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley también deberán ser registrados dichas contrataciones en el sitio web de la Dirección del Trabajo, para lo cual el empleador tendrá plazo hasta el 30 de abril del año 2022, siempre y cuando dichos contratos sigan vigentes.

3. Se deberá registrar en el portal dispuesto por la Dirección del Trabajo el término de la relación laboral, todo dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis del Código del Trabajo y dentro de 10 días hábiles en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159 del mismo Código.

4. La empresa deberá registrar en el portal electrónico de la Dirección del Trabajo, un correo electrónico donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales. Dichas notificaciones producirán pleno efecto legal.

No obstante lo anterior, el sitio web de la Dirección del Trabajo a la fecha aun no ha incorporado la plataforma correspondiente para la realización del registro anteriormente señalado.

SOBRE LA LEY N°21.361 QUE ADECUA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS LABORALES.

Esta Ley viene en establecer un reconocimiento de los Documentos Electrónicos Laborales, nuevas obligaciones para el empleador y nuevos derechos para los trabajadores en relación al finiquito, el mutuo acuerdo y la renuncia.

Sin embargo, conforme a lo establecido en su artículo transitorio, su vigencia se encuentra sujeta a la publicación de una resolución por parte del Director del Trabajo, teniendo para ello un plazo de 90 días desde la publicación de la presente ley, esto es, desde el 27 de julio del año 2021, por lo que dicho plazo se extiende hasta el 25 de octubre del año 2021.

Esperamos que el presente informativo sea de utilidad para Uds., y quedamos a su disposición para aclarar y/o complementar cualquier aspecto del mismo.

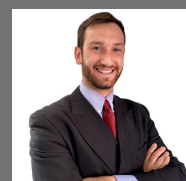
Morales & Besa Ltda.



Angelina Migliorelli
Asociada | Laboral
amigliorelli@moralesybesa.cl



Cristián Cornejo
Asociado | Laboral
ccornejo@moralesybesa.cl



Raimundo Hurtado
Asociado | Laboral
rhurtado@moralesybesa.cl