

**Término del estado de excepción constitucional y
prórroga de la alerta sanitaria**

Stgo, 30 de septiembre de 2021.

Atendido el Término del estado de Excepción Constitucional y con la finalidad de transmitir información al respecto, hemos generado el presente informe esperando sea de utilidad, quedando a su disposición para aclarar dudas o comentarios.

Metodología:

Análisis de las normativas que a continuación se expresan:

- **ALGUNAS SITUACIONES A TENER EN CUENTA**
 - Término del Estado de excepción: 30.09.2021
 - Término de la Alerta Sanitaria: 31.12.2021

- **NORMAS QUE SE VEN AFECTADAS POR EL TERMINO DEL ESTADO DE EXCEPCIÓN CONSTITUCIONAL:**

I. LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO (21.227)

1. Suspensión del Contrato de Trabajo:

A. Fuese por acto de autoridad o por pacto, la suspensión del contrato de trabajo termina como máximo el 06.10.2021, es decir:

- Los trabajadores deben retornar a sus labores el día jueves 07.10.2021;
- El dinero que reciben por la AFC se paga con desfase pero solo contemplará hasta el día 06.10.2021 (decreto supremo 1492 de 03.09.2021 del Ministerio de Hacienda).
- Si el pacto contemplaba una fecha anterior de término anterior al 06.10.2021, termina en la fecha señalada, a menos que se renovara hasta el 06.10.2021.
- Luego del 06.10.2021 no se podrán suscribir pactos de suspensión del contrato de trabajo para fechas futuras, pero si podrían realizarse con efecto retroactivo.
- Respecto de la reincorporación al trabajo, tener presente que continúa vigente la ley de retorno seguro (Ley 21.342), la cual se rige por la alerta sanitaria (prorrogada hoy hasta el 31.12.2021 Decreto N° 39 de

15.09.2021 Ministerio de Salud). Mirar más adelante como alternativa para teletrabajar.

2. Pacto de Reducción de Jornada de Trabajo:

- Pueden renovarse con una vigencia máxima al 31.12.2021

II. CRIANZA PROTEGIDA Y NUEVA CRIANZA PROTEGIDA:

1. Licencia Médica Preventiva Parental Covid (Ley 21.247)

- Solo puede ser requerida por quienes su postnatal parental haya terminado durante la vigencia del estado de excepción (es decir postnatales parentales que terminaban entre el 18/03/2020 y 30/09/2021).
- Solo puede ser requerida hasta el 30.09.2021 porque la ley señala que debe ser solicitada mientras esté vigente el estado de excepción.
- Todas las licencias médicas preventivas parental covid terminarán el 30.09.2021, incluso aquellas que tenían una extensión mayor a dicho día, ya que finalizan por el solo ministerio de la ley junto con el estado de excepción.

2. Postnatal extendido nueva crianza protegida (Ley 21.351)

- Puede ser solicitado por quienes hayan gozado a lo menos de una licencia preventiva parental covid 19.
- Para solicitarlo no puede estar vigente la licencia médica preventiva parental covid.
- Puede solicitarse hasta el 30.09.2021 por el término del estado de excepción. Pero es importante destacar que si la solicitud se hizo dentro de este plazo, podrá el beneficio extenderse hasta por 90 días, incluso en forma posterior al término del estado de excepción.
- Se solicita en AFC por trabajadores dependientes, y en IPS por trabajadores independientes.

3. Suspensión del Contrato de Trabajo por cuidado de menor (Crianza protegida hipótesis 2da)

- Termina máximo el 06.10.2021, debiendo los trabajadores retornar a sus labores el día 07.10.2021.

- También aplica ley de retorno seguro (MIRAR MÁS ADELANTE COMO ALTERNATIVA PARA TELETRABAJAR).

III. EXTENSIONES DEL FUERO MATERNAL:

1. **Licencia Médica Preventiva Parental Covid:** Extiende el fuero maternal común por el MISMO PERIODO DE DURACIÓN DE ESTA LICENCIA MEDICA.
2. **Nueva Crianza Protegida:** extiende el fuero por el tiempo que use la suspensión o permiso (hasta 90 días) contados luego del fuero otorgado por la LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL COVID.
3. **Ley Nº 21.260:** SI EL FUERO MATERNAL COMÚN TERMINABA A CONTAR DEL 18.03.2020 se extiende hasta el término del estado de catástrofe (hoy 30.09.2021).

***Será necesario analizar caso a caso para determinar cual fuero está rigiendo a las trabajadoras**

IV. TRABAJADORAS EMBARAZADAS.

1. **Nuevo Art. 202 CT (Ley 21.260):**

Desde el 01.10.2021 ya no será una obligación para el empleador ofrecer el teletrabajo o trabajo a distancia para la trabajadora embarazada, como tampoco el destinarla a labores sin contacto con público o terceros ajenos al lugar de trabajo, ya que dicha obligación está sujeta estado de catástrofe.

V. PRORROGA MANDATOS DIRIGENTES Y DELEGADOS SINDICALES Y DE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS (LEY Nº 21.235)

- Con el término del estado de excepción, comienza el cómputo de los plazos para término de los mandatos prorrogados por la ley 21.235.
- La ley 21.235 refiere que aquellos dirigentes que se encontraban en proceso electoral sin finalizar antes del estado de catástrofe, o les correspondía elecciones desde que se decretó el estado de excepción constitucional, el mandato de la directiva se prorroga por a lo menos 15 días hábiles, o por el número mayor de días que haya restado para el término del mandato original al momento de decretarse el estado de excepción

VI. PRORROGA EN ACCIONES JUDICIALES (LEY 21.226):

- a. La ley 21.226 prorroga los plazos de prescripción y de caducidad hasta 50 días hábiles contados desde la fecha de cese del estado de excepción constitucional de catástrofe. Es decir:
 - i. A contar del 30.11.2021 comienzan a contarse los plazos de prescripción y de caducidad de las acciones judiciales
 1. 60 días (sin intervención DT): 11.02.2022
 2. 90 días (con intervención DT): 18.03.2022
- b. Desde el 01/10/2021 vuelve a ser obligatoria para la presentación de la demanda en procedimiento monitorio el cumplimiento previo de la reclamación y conciliación ante la Dirección del Trabajo (Art. 497 CT).

VII. PRORROGA CEDULAS DE IDENTIDAD.

- a) **Cédula chilenos:** aquellas que vencieren en 2020 o 2021, se extienden al 31.12.2021
- b) **Cédula Extranjeros:**
 - Vencida o por vencer en los años 2019, 2020 o 2021: se extiende hasta el 28.02.2022 siempre que cuenten con permiso de residencia vigente.
 - Vencida 2019 y 2020: se extiende hasta el 28.02.2022 siempre que cuenten con solicitud de ingreso a trámite de cambio o prorroga de visación de residente o permanencia definitiva.
 -

⇒ **PRÓRROGA DOCUMENTOS VENEZOLANOS (R.E. 2087 DEM):** los pasaportes y cédulas de Venezuela expedidos desde 2013 y que estén vencidos, serán considerados como vigentes hasta el 22 de abril de 2023.

*** no existen normas especiales de extensión de cédulas extranjeras de países distintos a Venezuela.

VIII. LEY DE RETORNO SEGURO (LEY 21.324)

- **La vigencia de esta Ley se rige por la alerta sanitaria, hoy prorrogada hasta el 31.12.2021**
- **Requisitos Copulativos para solicitar el Teletrabajo o Trabajo a distancia por esta Ley:**
 1. Que la naturaleza de las funciones del trabajador lo permita: el empleador lo determina conforme al contrato de trabajo vigente al

01.06.2021; se entiende que son compatibles aquellas que no requieren de manera indispensable su presencia física.

2. Que el trabajador consienta en ello: solo el trabajador es el que puede requerir el cambio de modalidad y debe hacerlo por escrito acompañando documentos del siguiente requisito.
3. Que el trabajador se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
 - a. Padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección como ser mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona transplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunodepresores o corticoides → certificado de nacimiento// certificado de nacimiento.
 - b. Trabajador que tenga bajo su cuidado a un menor de edad: “CUIDADO PERSONAL” certificado de nacimiento// resolución judicial // escritura pública// acta registro civil.
 - c. Trabajador que tenga bajo su cuidado a adulto mayor: (60 años o más) → “CUIDADO PERSONAL” resolución judicial o administrativa.
 - d. Trabajador que haya sido beneficiario de la ley de crianza protegida
 - e. Trabajador que tenga a su cuidado a personas con discapacidad: certificado, credencial o inscripción de discapacidad emitido por autoridad competente.

*** EL CAMBIO DE MODALIDAD NO PUEDE IMPORTAR MENOSCABO PARA EL TRABAJADOR DE NINGUNA ESPECIE.

- **POSIBLES SITUACIONES ANTE EL REQUERIMIENTO DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA DEL TRABAJADOR:**

1. **Empleador es notificado y está de acuerdo con el cambio de modalidad de trabajo:**



- En 10 días corridos desde que fue notificado debe implementar la nueva modalidad.
 - Si no cumple en 10 días corridos: trabajador podrá reclamar ante Inspector del trabajo respectivo, y a partir del día 11 no tiene obligación de concurrir presencialmente
 - Empleador debe pagar igualmente la remuneración.
 - Sin perjuicio de lo señalado, empleador tiene 10 días corridos para comunicar –por escrito- factibilidad o no con nueva modalidad.
- 2. Empleador es notificado y no está de acuerdo con el cambio de modalidad de trabajo:**
- 10 días corridos para manifestar la no factibilidad
 - Trabajador puede reclamar antes inspección del trabajo respectiva para que ésta resuelva.
 - Mientras inspector no resuelva, trabajador debe seguir concurriendo presencialmente a sus labores.
 - Si inspector resuelve que si procede, deberá implementarse la nueva modalidad inmediatamente
- 3. Empleador no se pronuncia dentro de plazo de 10 días corridos respecto del cambio de modalidad:**
- Transcurridos 10 días corridos desde el requerimiento del trabajador éste puede ausentarse del lugar donde presta servicios.
 - Empleador debe pagar remuneración
 - Esto se mantiene mientras no haya manifestación de parte del empleador.
- 4. Empleador se pronuncia luego de los 10 días corridos respecto del cambio de modalidad:**
- Si está de acuerdo: deberá implementarse la nueva modalidad inmediatamente
 - Si no está de acuerdo: trabajador deberá volver a prestar servicios presencialmente y podrá hacer reclamo ante inspector respectivo.
- **Situación del trabajador cuyas labores no son compatibles con teletrabajo o trabajo a distancia**



- Empleador, con acuerdo del trabajador, podrá destinar a este último a labores que no requieran atención de público o en las que se evite contacto permanente con terceros que no se desempeñen en dicho lugar, siempre que sea compatible y sin menoscabo.
- Debe suscribirse anexo de contrato de trabajo con nueva modalidad, manifestando expresamente en él que el cambio se debe a la ley 21.342
- La labor puede ocasionalmente atender público o tener contacto con terceros.
- Las controversias que surjan de la aplicación de esta normativa serán resueltas por el inspector del trabajo respectivo; y en el intertanto que éste se pronuncie, el trabajador deberá prestar servicios presenciales en su puesto original de trabajo.

Saludos cordiales.
Equipo Laboralegal.



CARLA LORCA LABBÉ

Abogada

+56 9 99916931

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,
Providencia, Santiago.

laboralegal.cl



VANESSA SÁEZ MILLAR

Abogada

+56 9 93009725

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,
Providencia, Santiago.

laboralegal.cl