

DIRECCIÓN DEL TRABAJO PRECISA ASPECTOS DE LA LEY 21.342

A propósito de la [Ley Nro. 21.342](#) ya informada, la Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 1702/21](#) de 2021) se pronunció recientemente sobre importantes aspectos de esta nueva normativa que establece el teletrabajo para determinados trabajadores, la necesidad de implementar un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral y la obligación de contar con un seguro de Covid-19. En PARRAGUEZ&MARIN, presentamos los principales detalles:

• **OBLIGACIÓN DE IMPLEMENTAR TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO A DETERMINADOS TRABAJADORES.**

La Dirección del Trabajo precisó las hipótesis que establece la Ley y detalló sus principales requisitos:

- **El empleador se encuentra en la obligación de cambiar la modalidad de trabajo, desde la presencialidad al trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, cuando se reúnan los siguientes requisitos**, que:

- (i) la naturaleza de las funciones que preste el trabajador lo permita;
- (ii) se cuente con el consentimiento del trabajador; y
- (iii) el trabajador se encuentre en alguna de las hipótesis del segundo párrafo del artículo 1 de la Ley¹.

Estos trabajadores deben notificar al empleador, quien cuenta con el plazo de 10 días corridos para implementar esta modalidad. Si no cumple con esta obligación en el plazo indicado, el trabajador puede reclamar ante la Inspección del Trabajo, y a partir del día 11 no está en la obligación de concurrir presencialmente a prestar servicios debiendo el empleador pagar la remuneración respectiva.

- **Si el trabajador cumple funciones que no puedan realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador lo debe destinar a otras labores, siempre que se cumplan los siguientes requisitos**, que:

- (i) las funciones que realice el trabajador no puedan realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo;
- (ii) el trabajador se encuentre en una de las hipótesis del segundo párrafo del artículo 1 de la Ley;
- (iii) se cuente con el consentimiento del trabajador;
- (iv) sea factible destinar al trabajador a otras funciones que no requieran de atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo y,
- (v) no importe menoscabo para el trabajador.

- **ELECCIONES DE DELEGADOS DEL COMITÉ PARITARIO.** La autoridad laboral también precisó que, para la elección de estos delegados, **la Ley establece que se efectuará a través de votación presencial o por medios electrónicos o telemáticos idóneos** y que permitan manifestar inequívocamente la voluntad del trabajador, considerando para estos efectos tanto a aquellos que se encuentran con su relación laboral suspendida (Ley de Protección al Empleo) como a los que no se encuentran acogidos a dicha normativa.

- **PROTOCOLOS DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL COVID-19.** La autoridad laboral además recordó que **las empresas que no cuenten con este Protocolo, no pueden retomar o continuar sus labores de manera presencial. Las empresas que sí lo estaban haciendo a la fecha de publicación de la Ley, contaban con el plazo máximo de 10 días hábiles** siguientes para hacerlo.

Respecto a la **fiscalización** que realice la Dirección del Trabajo o la autoridad sanitaria, indicó que pueden aplicar multas y suspender inmediatamente las labores que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores, pudiendo incluso imponer clausuras.

Además, recordó que **cuando el contagio por COVID-19 se deba a culpa del empleador o de un tercero**, el trabajador puede demandar por las otras indemnizaciones a que tengan derecho, incluso el daño moral, considerándose una agravante el no contar con el Protocolo. Al respecto, la autoridad laboral precisó que la expresión "tercero" no se entiende como sinónimo de "cualquier persona", sino que se refiere sólo a aquellas que se encuentran en directa relación con el giro del negocio a que se dedica el empleador y en la medida que se encuentren vinculados con la prestación de servicios del trabajador.

- **SEGURO INDIVIDUAL OBLIGATORIO DE SALUD ASOCIADO A COVID-19.** La Dirección del Trabajo también recordó la **obligación que tiene el empleador de contratar y pagar un seguro individual obligatorio en favor de sus trabajadores sujetos al Código del Trabajo –cualquiera sea su jornada o contrato– y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19**, en la forma y condiciones que se señala la misma Ley.

También recordó que se **excluyen de esta obligatoriedad**, los trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva. Además, en caso de **subcontratación**, indicó que esta obligación debe ser cumplida por la empresa contratista o subcontratista, según corresponda.

En cuanto al **plazo para contratar el seguro**, recordó que el empleador deberá hacerlo **hasta el 04 de julio de 2021** para los trabajadores con contrato vigente al 04 de junio de 2021. Para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente con posterioridad, este plazo es de 10 días corridos al inicio de las labores. Si el empleador no cumple con la obligación de contratar este seguro, será responsable del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir el seguro, sin perjuicio de otras sanciones.

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

¹ Se refiere al trabajador que: padezca alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección; haya sido trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padezca cáncer y esté actualmente bajo tratamiento; su sistema inmunitario se encuentre disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides; tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiario de la Ley Nro. 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.