



INFORMATIVO SOBRE TEMÁTICAS RELACIONADAS CON COVID-19

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

06 de abril de 2020



ÍNDICE

A. TEMAS GENERALES

- 1) ¿Qué es el COVID-19?
- 2) ¿Qué síntomas debo tener en consideración?
- 3) ¿Qué es el Estado de Catástrofe?
- 4) ¿Qué medidas se pueden adoptar a propósito del Estado de Catástrofe?
- 5) ¿Puede la declaración de Estado de Catástrofe afectar las relaciones laborales?

B. DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR Y SUS OBLIGACIONES A PROPÓSITO DE LA EMERGENCIA SANITARIA

- 6) ¿Qué obligaciones tienen los empleadores a propósito del COVID-19?
- 7) ¿Qué medidas debe tomar el empleador a propósito del deber de seguridad?
- 8) En relación a esas medidas, ¿puede el empleador tomar la temperatura de sus trabajadores para prevenir de que no se encuentren contagiados?
- 9) ¿Puede el empleador prohibir el ingreso a un trabajador por estar con temperatura?
- 10) ¿Puede el trabajador ejercer el deber de seguridad como un derecho?
- 11) ¿Qué significa un riesgo grave e inminente?
- 12) ¿Qué otras medidas puede adoptar el empleador para evitar un despido o cese de las funciones, y a la vez, para proteger a sus trabajadores?
- 13) ¿Qué medidas de higiene puede adoptar el empleador para resguardar la salud de sus trabajadores?
- 14) ¿Puede la empresa determinar que los trabajadores no concurran a trabajar, de manera preventiva?

C. SOBRE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y LA ENFERMEDAD PROFESIONAL

- 15) Si un trabajador se encuentra contagiado, ¿tiene derecho a licencia remunerada?
- 16) ¿Qué obligaciones tiene el empleador frente a la presentación de una licencia médica?
- 17) ¿Puede el empleador tramitar la licencia médica de forma electrónica, para evitar arriesgarse a un contagio?
- 18) ¿Se puede calificar un contagio como de origen laboral?
- 19) Si el contagio se llega a calificar como de origen laboral, ¿influye en la determinación de la tasa de siniestralidad?
- 20) ¿Puede faltar a su trabajo un trabajador que tenga un familiar en cuarentena por COVID-19?

D. MODALIDAD 1: TELETRABAJO

- 21) ¿Qué es el teletrabajo?
- 22) Los trabajadores que prestan funciones bajo la modalidad de teletrabajo, ¿están obligados a estar permanentemente conectados?
- 23) ¿Qué deber de seguridad tiene el empleador a propósito del teletrabajo?
- 24) En caso de acordarse la modalidad de teletrabajo, ¿el empleador debe dar aviso a la mutualidad?



25) ¿Debe el empleador proporcionar las herramientas necesarias al trabajador para realizar el teletrabajo?

E. MODALIDAD 2: SUSPENSIÓN DE LAS OBLIGACIONES QUE EMANAN DE LA RELACIÓN LABORAL

26) ¿Qué implica la suspensión de las obligaciones laborales?

27) ¿Qué obligaciones se pueden suspender?

F. LEY N° 21.227 SOBRE ACCESO A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO

28) ¿Cuándo puede existir una suspensión de la relación laboral sin acuerdo entre el trabajador y el empleador?

29) ¿Qué efectos tiene la suspensión temporal?

30) ¿El trabajador puede ser despedido mientras dura la suspensión temporal?

31) Si suspendo la relación laboral de mutuo acuerdo con el trabajador, ¿puede este acogerse a los beneficios de la Ley de Protección al Empleo?

32) ¿Puede el trabajador solicitar una licencia médica mientras está en suspensión temporal?

33) ¿Qué beneficios de remuneraciones tienen los trabajadores en el caso de suspensión temporal?

34) ¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores para acceder al beneficio?

35) ¿Qué debe hacer el empleador para que sus trabajadores reciban el beneficio?

G. PACTO DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

36) ¿Qué otros pactos habilita la Ley?

37) ¿Qué requisitos se deben cumplir para celebrar un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo?

38) ¿En qué porcentaje y por cuánto tiempo se puede pactar reducir la jornada?

39) ¿Cómo se celebra el pacto?

40) ¿Qué pasa si el trabajador es despedido durante la vigencia del pacto de reducción de jornada?

H. CIERRE DE LA EMPRESA, ESTABLECIMIENTO, OBRA O FAENA

41) ¿Debe el empleador pagar la remuneración de sus trabajadores, si por decisión propia decide cerrar la empresa o lugar de trabajo por temor al COVID-19?

42) ¿Debe el empleador pagar la remuneración a sus trabajadores en casos de cierre de la empresa por decisión de la autoridad sanitaria o establecimiento del toque de queda?

43) ¿Puede un fiscalizador de la Dirección del Trabajo suspender la faena respectiva?

I. FERIADO LEGAL Y FERIADO COLECTIVO

44) ¿Se puede cerrar la empresa y dar vacaciones a los trabajadores?

45) ¿Qué es el feriado colectivo y cómo puede ejercerse a propósito del COVID-19?



J. AUSENCIA DEL TRABAJADOR A PRESTAR SERVICIOS

- 46) ¿Qué medidas se pueden adoptar si un trabajador no quiere asistir a su trabajo por miedo a contagiarse?
- 47) ¿Las trabajadoras embarazadas y otros trabajadores en situación de riesgo (adultos mayores, inmunodeficientes) pueden ausentarse productora del COVID-19 y la emergencia sanitaria?

K. DESPIDOS

- 48) ¿Es posible despedir a un trabajador por caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo), a propósito de la emergencia sanitaria?

L. FUENTES



A. TEMAS GENERALES

1) ¿Qué es el COVID-19?

El COVID-19 es una cepa de la familia de “coronavirus” que no se había identificado previamente en humanos, y ha sido denominado de esa manera por la Organización Mundial de la Salud.

Los coronavirus son causantes de enfermedades que van desde un resfriado común, hasta enfermedades respiratorias más graves, como una Insuficiencia Respiratoria Aguda Grave.

Su peligrosidad radica en que es un virus de rápida propagación y alto contagio, pues se transmite de persona a persona mediante el contacto cercano, probablemente por secreciones respiratorias, como la tos o la saliva.

Asimismo, se ha establecido que puede permanecer horas en distintas superficies contaminadas, haciendo importante el lavado de manos frecuente y el evitar tocarse la cara con ellas cuando se ha estado en lugares públicos.

2) ¿Qué síntomas debo tener en consideración?

Los síntomas son similares a los de una gripe común en un inicio, como el malestar general, la fatiga, dolores de cabeza y/o musculares, a los que se puede agregar fiebre sobre los 38° C., tos seca, y en ocasiones más graves, dificultad para respirar.

Se estima que los síntomas pueden aparecer entre 1 a 15 días desde la exposición al virus, razón por la cuál en caso de sospecha, se hace un llamado general a una cuarentena preventiva.

3) ¿Qué es el Estado de Catástrofe?

Dentro de las facultades otorgadas al Presidente de la República en la Constitución Política de la República, existe la posibilidad de que este declare alguno de los Estados de Excepción Constitucional que la misma Constitución establece.

Estos Estados son mecanismos a través de los cuales se altera la situación de normalidad y regularidad de los derechos y libertades de las personas que se encuentran garantizados en la Constitución, debido a razones graves y extraordinarias, y con la finalidad de proteger otro bien mayor, por un tiempo determinado.

Hoy en día, y en razón de la emergencia sanitaria que vive el país a propósito del COVID-19 (o “Coronavirus”), se decretó Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por un plazo de 90 días.

4) ¿Qué medidas se pueden adoptar a propósito del Estado de Catástrofe?

La dictación de un Estado de Catástrofe permite al Presidente de la República, tomar las siguientes medidas:



- a. Suspender o restringir la circulación de las personas y el transporte de mercadería;
- b. Suspender o restringir las libertades de trabajo, información, opinión y de reunión;
- c. Disponer requisiciones de bienes y establecer limitaciones al ejercicio del derecho de propiedad;
- d. Adoptar todas las medidas extraordinarias de carácter administrativo que estime necesarias

5) **¿Puede la declaración de Estado de Catástrofe afectar las relaciones laborales?**

Sí, pues en relación a las medidas que permite tomar y la restricción de los derechos y libertades, las relaciones laborales podrían verse afectadas, restringidas o modificadas.

De esta manera, y a propósito de la emergencia sanitaria en general, las autoridades toman medidas como el establecimiento de toques de queda, cierre de locales, restricción de actividades, entre otras, que obligan a empleadores y trabajadores a tener ciertas consideraciones especiales, y que ha conllevado que las autoridades administrativas se hayan pronunciado sobre distintos aspectos.

B. DEBER DE SEGURIDAD DEL EMPLEADOR Y SUS OBLIGACIONES A PROPÓSITO DE LA EMERGENCIA SANITARIA

6) **¿Qué obligaciones tienen los empleadores a propósito del COVID-19?**

En primer lugar, y en toda circunstancia, el empleador tiene el deber de **resguardar la vida y salud de sus trabajadores y adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección**, de acuerdo a lo que establece el artículo 184 del Código del Trabajo.

Al respecto, la Dirección del Trabajo ha establecido, en su Ord. N° 1116/004 del 06 de marzo de 2020, y en el Ord. N° 1239/005, que a propósito de la emergencia sanitaria por el COVID-19, que este deber adquiere especial relevancia, debiendo adoptar, entre otras medidas, aquellas sugeridas u ordenadas por la autoridad sanitaria u otra competente al efecto.

Asimismo, es importante indicar que el deber de seguridad no sólo compete a los trabajadores directos de la empresa, sino también aquellos que se desempeñan en sus faenas o al interior de la empresa como terceros contratistas o subcontratistas.

7) **¿Qué medidas debe tomar el empleador a propósito del deber de seguridad?**

El propio artículo 184 establece los siguientes aspectos como de responsabilidad del empleador:

1. Deber de informar a sus trabajadores de los riesgos asociados a la prestación de los servicios.
2. Mantener de forma permanente las condiciones de higiene y seguridad adecuadas



3. Proporcionar los implementos necesarios para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Asimismo, y en relación a la emergencia sanitaria reciente, la Dirección del Trabajo ha establecido que debe proporcionar permanente y oportunamente toda la información al respecto que emane desde la autoridad sanitaria o cualquier otra competente al efecto. De la misma manera, les compete controlar eficazmente la adopción de las medidas al interior de la empresa, con el objeto de lograr la real aplicación de las mismas entre los trabajadores, y deben otorgar los permisos que razonablemente sean necesarios para realizarse los exámenes preventivos que correspondan, sin que ello importe un menoscabo o un perjuicio para los trabajadores.

8) En relación a esas medidas, ¿puede el empleador tomar la temperatura de sus trabajadores para prevenir de que no se encuentren contagiados?

Considerando que el deber de seguridad contemplado en el artículo 184 del Código del Trabajo, menciona que el empleador debe tomar todas las medidas necesarias, y que además estas deben ser eficaces, se considera válido practicar exámenes rápidos a los trabajadores como el controlar su temperatura.

Sin embargo, es importante recordar que esta medida debe ser realizada respetando los derechos fundamentales de los trabajadores, y además, evitando el contacto físico lo más posible, para reducir los riesgos de contagio. Asimismo, es recomendable agregar dicha medida al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, de forma oportuna.

9) ¿Puede el empleador prohibir el ingreso a un trabajador por estar con temperatura?

Como medida preventiva para todos los trabajadores, y en atención a la actual emergencia sanitaria, la Dirección del Trabajo en su Dictamen Ord. N° 1164/004 del 06 de marzo del 2020, corresponde que le dé permiso para acudir al centro de salud o derivarlo en su caso a la mutualidad a la que se encuentra afiliada el empleador, con el objeto de que pueda realizarse los exámenes preventivos, y si correspondiere, se le otorgue la respectiva licencia médica.

10) ¿Puede el trabajador ejercer el deber de seguridad como un derecho?

En virtud de lo contenido en el artículo 184 del Código del Trabajo, el trabajador tiene derecho a interrumpir sus labores, y de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, debiendo informar a su empleador a la brevedad posible, y cumplir con los demás requisitos que la misma norma establece.

Es importante recordar que los trabajadores que ejerzan este derecho no pueden sufrir perjuicio o menoscabo alguno y, en caso contrario, podrán ejercer las acciones de tutela de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales que correspondan, de acuerdo a la normativa laboral vigente.

11) ¿Qué significa un riesgo grave e inminente?



Es aquel que puede derivar tanto de las características propias o inherentes a la actividad desarrollada por los trabajadores afectados, como también, de la ocurrencia de un hecho constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor, concepto que define el artículo 45 del Código Civil como *“imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*

La no adopción por parte del empleador de las medidas dictadas por la autoridad sanitaria en el lugar de trabajo podría considerarse dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y seguridad de los trabajadores, según lo ha establecido la Dirección del Trabajo recientemente.

12) ¿Qué otras medidas puede adoptar el empleador para evitar un despido o cese de las funciones, y a la vez, proteger a sus trabajadores?

A través de los dictámenes al efecto (Ord. N° 1116/004 del 06 de marzo de 2020 y N° 1239/005 del 19 de marzo de 2020), la Dirección del Trabajo ha sugerido las siguientes medidas para propender a la estabilidad en el empleo y a la continuidad laboral de los trabajadores:

- a) Que se establezca la prestación de servicios a distancia o teletrabajo cuando las labores así lo permitan
- b) Celebrar pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores, con el objeto de evitar las altas aglomeraciones que se producen en los medios de transporte público
- c) Que se decrete feriado colectivo, en los términos previstos en el artículo 76 del Código del Trabajo
- d) Acordar con los trabajadores la anticipación del beneficio de feriado legal
- e) Convenir con los trabajadores la distribución del trabajo en turnos
- f) Pactar y establecer medidas para evitar la aglomeración en los lugares de trabajo, como la separación en los espacios de comida y descanso
- g) Acordar medidas tendientes a limitar la cantidad de usuarios o clientes, respecto de los trabajadores cuyas labores impliquen la atención directa al público

13) ¿Qué medidas de higiene puede adoptar el empleador para resguardar la salud de sus trabajadores?

En cuanto a la higiene del lugar de trabajo, y de acuerdo a lo establecido por la autoridad sanitaria con motivo de la emergencia, se pueden considerar las siguientes medidas:

- a. Generar instructivos visibles sobre el correcto lavado de manos, disponiendo además de agua potable, jabón y alcohol gel.
- b. Reforzar el aseo y limpieza de las faenas, y en especial, de áreas comunes, como el baño, lugares de consumo de alimentos, áreas de descanso y de elementos de trabajo como lápices, escritorios, manillas de puertas y otros relacionados.
- c. Instruir a que tanto trabajadores como personas relacionadas deben toser o estornudar cubriendo su boca o nariz con un pañuelo desechable o el antebrazo.



- d. Prever que, en los espacios comunes, tales como comedores, transporte, oficinas o disposición de escritorios, se mantenga entre los trabajadores y personas relacionadas una distancia de a lo menos, un metro por persona.

14) ¿Puede la empresa determinar que los trabajadores no concurran a trabajar, de manera preventiva?

Sí, puede hacerlo, pero se trata de un caso voluntario del empleador. De esta manera, el empleador deberá seguir pagando las remuneraciones y cotizaciones previsionales, es decir, es una carga para el empleador. Sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que las partes acuerden la prestación de los servicios a distancia (teletrabajo), en tanto la naturaleza de las funciones así lo permita, o incluso, que se pacte una suspensión de la relación laboral, en que se suspende la obligación del trabajador de prestar servicios y la del empleador de pagar la remuneración, por un plazo determinado, o se pacte una reducción temporal de la jornada de trabajo.

Es importante recordar, que se debe extender el correspondiente anexo de contrato de trabajo, estableciendo la modalidad adoptada en cada caso, y la duración de la misma.

C. SOBRE LAS LICENCIAS MÉDICAS Y LA ENFERMEDAD PROFESIONAL

15) Si un trabajador se encuentra contagiado, ¿tiene derecho a licencia remunerada?

Sí, tiene derecho a una licencia remunerada, pues se trata de un padecimiento médico, no importando si el origen del contagio es laboral o no. La licencia médica involucra la cobertura médica necesaria, el pago del subsidio correspondiente y la justificación para no asistir a realizar sus labores habituales.

La cobertura dependerá del sistema de salud que el trabajador tenga (FONASA o ISAPRE), y a quién además le corresponderá realizar el pago del subsidio según las reglas generales.

16) ¿Qué obligaciones tiene el empleador frente a la presentación de una licencia médica?

El empleador debe velar porque se cumplan las medidas preventivas o reparadoras que el médico tratante haya establecido en la respectiva licencia médica, para lo cual debe verificar, por ejemplo, que el trabajador no asista al trabajo durante el respectivo período señalado en la licencia, y permanezca en reposo, si así se establece.

17) ¿Puede el empleador tramitar la licencia médica de forma electrónica, para evitar arriesgarse a un contagio?

Actualmente, y de forma anterior a la emergencia sanitaria, existe la posibilidad de que la empresa se encuentre afiliada al beneficio de tramitación electrónica de las licencias médicas. Sin embargo, la autoridad de salud ha estimado que aún así, existe a lo menos un 20% de licencias médicas que aún deben tramitarse de manera presencial, lo que pone en



peligro de contagio tanto a trabajadores como empleadores, que deban concurrir de forma personal a las entidades previsionales respectivas con objeto de tramitar la licencia médica.

De esta manera, en el Dictamen 1203-2020 del 23 de marzo de 2020, la Superintendencia de Seguridad Social, estableció las siguientes medidas a propósito de las licencias médicas otorgadas en formularios de papel:

- a) El profesional médico emite el formulario de licencia, lo firma y lo entrega al trabajador.
- b) El trabajador firma la licencia médica, pudiendo enviar copia del formulario, por ambos lados, a su empleador, a través de un correo electrónico.
- c) El empleador recepcionará copia de la licencia médica digitalizada, por correo electrónico, debiendo completar el formulario con los datos requeridos en la zona "C" del mismo. Además, deberá incluir en el respectivo formulario de licencia médica, un correo electrónico con un número de contacto para su localización por parte de la entidad pagadora del subsidio.
- d) Hecho lo anterior, el empleador devolverá al trabajador vía correo electrónico el formulario digitalizado de la licencia médica, consignando en el mismo, los antecedentes laborales exigidos por la zona "C" junto al respectivo comprobante de su recepción.
- e) Posteriormente, corresponderá al trabajador remitir de manera digitalizada a la entidad pagadora que corresponda (COMPIN o C.C.A.F.), el formulario de licencia médica, abierto, de manera que sea posible visualizar el respectivo diagnóstico y la zona "C" del mismo.

Para los efectos de aplicar el procedimiento de tramitación antes descrito, el trabajador debe brindar su consentimiento a la C.C.A.F. que corresponda, de manera que dicha entidad pueda acceder a los datos sensibles que figuran en la copia digitalizada de su licencia médica. Lo anterior, de conformidad con lo previsto en la Ley N° 19.628, sobre datos personales y de carácter sensible.

Al remitir por correo electrónico la copia digitalizada de la licencia médica, el trabajador debe consentir expresamente en el acceso a sus datos personales y sensibles y en su caso, de no ser ello posible, (por ejemplo: situación de trabajadores hospitalizados) el tercero que gestione la licencia médica por correo electrónico deberá adjuntar, junto a la copia digitalizada de la licencia médica abierta, una copia de la cédula de identidad por ambos lados y de la huella dactilar del trabajador, entendiendo con estas acciones el trabajador acepta el acceso a los datos personales que se contienen en esa licencia médica digitalizada.

Los trabajadores que no consientan en otorgar la autorización antes citada o en su caso, no cumplan con el envío de la copia digitalizada abierta de su licencia médica, junto a los antecedentes anexos, exigidos precedentemente, no podrán utilizar el procedimiento de tramitación en comento, debiendo tramitar su licencia médica de modo presencial si este está disponible.



f) El formulario original de papel deberá quedar bajo custodia del trabajador quien será responsable de mantenerlo por un plazo de 5 años contados desde el inicio de su reposo. Lo anterior, para eventuales peritajes que se requieran por parte de las entidades fiscalizadoras.

18) ¿Se puede calificar un contagio como de origen laboral?

Con la entrada en Fase 4 de la situación de contagio, se ha establecido que las denuncias de enfermedad no podrán ser calificadas como de origen laboral, pues la trazabilidad del contagio podría ser dudosa.

Sin embargo, si la trazabilidad es segura, y esta es de origen laboral, como en los casos en que el trabajador tuvo contacto estrecho, con personas que por situaciones laborales su diagnóstico se encuentre confirmado (sea de origen laboral o común), sí se encontrarán cubiertos por las prestaciones de la Ley N° 16.744 (sobre accidentes laborales y enfermedades profesionales), cumpliendo de esa manera con lo establecido en el artículo 7 de la misma Ley, respecto a que se trata de una enfermedad profesional causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona, de acuerdo a lo establecido en el Dictamen N° 1161-2020 del 18 de marzo de 2020, emitido por la Superintendencia de Seguridad Social.

La trazabilidad de origen laboral de la enfermedad significa que se debe poder determinar en qué circunstancias se dio el contagio, es decir, poder definir el cómo, cuándo y dónde se produjo el contagio. Dado estos antecedentes, se podrá determinar su origen laboral, según lo ha establecido la misma institución anterior.

19) Si el contagio se llega a calificar como de origen laboral, ¿influye en la determinación de la tasa de siniestralidad?

Si de acuerdo a lo establecido por la autoridad, es posible establecer la trazabilidad como de origen laboral, y se activa la cobertura y prestaciones de la Ley de Accidentes del Trabajo, los casos confirmados del virus no deberán ser computados en los índices. De igual modo, tampoco serán considerados para dicho efecto, los días de Subsidio por Incapacidad Laboral pagados al trabajador contagiado.

20) ¿Puede faltar a su trabajo un trabajador que tenga un familiar en cuarentena por COVID-19?

Sí, puede ausentarse, pero debe justificar su ausencia con la respectiva licencia médica, la que puede ser emitida como medida preventiva de aislamiento de una persona por sospecha de estar infectado con la enfermedad. La licencia médica es el único documento idóneo para presentar en caso de ausencia.

D. MODALIDAD 1: TELETRABAJO

21) ¿Qué es el teletrabajo?



La nueva Ley 21.220, que entró en vigencia el pasado 01 de abril de 2020, define al **trabajo a distancia** como *“aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”*.

Por su parte, menciona que se considera **teletrabajo** *“si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”*.

Por último, considera que **no es trabajo a distancia** si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Esta modalidad de trabajo puede pactarse **tanto al inicio de la relación laboral como durante su vigencia**, para lo cual debe dejarse constancia en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo, según corresponda.

Asimismo, si la modalidad se acordó durante la vigencia de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá, unilateralmente, decidir volver a las condiciones originalmente pactadas, previo aviso por escrito a la otra parte, con una anticipación de 30 días.

Por el contrario, si la modalidad se pactó al inicio de la relación laboral, se requiere el acuerdo de ambas partes para modificarlo, y adoptar la modalidad de trabajo presencial.

En ambos casos, los contratos deberán contener ciertas cláusulas especiales, y que son adicionales a las contenidas en el artículo 10 del Código del Trabajo:

- I. La indicación expresa de acordarse la modalidad de trabajo a distancia
- II. El lugar o lugares donde se prestarán los servicios, salvo que se pacte que el trabajador lo elegirá libremente
- III. La duración del acuerdo, o si es indefinido
- IV. Los mecanismos de supervisión o control respecto de los servicios realizados
- V. La circunstancia de que el trabajador distribuirá su horario dentro de la jornada o estará exento de esta, y
- VI. El tiempo de desconexión

22) Los trabajadores que prestan funciones bajo la modalidad de teletrabajo, ¿están obligados a estar permanentemente conectados?

No, la Ley 21.220 contempla que los trabajadores tengan la posibilidad de desconectarse de sus obligaciones laborales, estableciendo que **debe ser, a lo menos, de 12 horas continuas en un período de 24 horas**.

Para ello, es importante tener en cuenta la jornada de trabajo del trabajador que prestará servicios bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.



Así, la modalidad de teletrabajo **se rige por las reglas generales de la jornada de trabajo**, pudiendo abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo presencial y a distancia.

Cuando corresponda, el empleador debe implementar un mecanismo fidedigno de **control de cumplimiento de jornada a distancia**.

De la misma manera, se permite que el trabajador y el empleador acuerden que el primero distribuirá de manera libre su jornada laboral, en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, así como que quede **excluido de la limitación de jornada de trabajo**.

23) ¿Qué deber de seguridad tiene el empleador a propósito del teletrabajo?

El empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo (para más detalles, revisar la pregunta N° 6 y siguientes de este informativo).

Además, el empleador debe informar al trabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos, según sea el caso.

Por su parte, la Ley N° 21.220 contempla que el empleador deberá capacitar al trabajador, antes de que inicie su trabajo a distancia, sobre las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente el trabajador para desempeñar sus labores.

Asimismo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo. En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no puede ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

24) En caso de acordarse la modalidad de teletrabajo, ¿el empleador debe dar aviso a la mutualidad?

Sí, debe hacerlo, y de hecho, podrá requerir al respectivo organismo, previa autorización del trabajador, a que acceda al domicilio de éste e informe si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud.

25) ¿Debe el empleador proporcionar las herramientas necesarias al trabajador para realizar el teletrabajo?



Los equipos, herramientas y materiales de trabajo para desempeñarse en esta modalidad, incluidos los elementos de protección personal, deben ser proporcionados por el empleador, quién además debe pagar su operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación.

De esta manera, si es necesario acondicionar el lugar de trabajo para realizar el teletrabajo, será de cargo del empleador, no pudiendo el trabajador ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

E. MODALIDAD 2: SUSPENSIÓN DE LAS OBLIGACIONES QUE EMANAN DE LA RELACIÓN LABORAL

26) ¿Qué implica la suspensión de las obligaciones laborales?

Se trata de un acuerdo entre el empleador y el trabajador en que estos deciden suspender una o más obligaciones emanadas de la relación laboral.

Esta modalidad no se puede establecer si no existe acuerdo por escrito con los trabajadores, debido a su importancia y trascendencia.

Sin embargo, con la aprobación de la llamada “Ley de acceso a las prestaciones del Seguro de Desempleo” o Ley N° 21.227, existe la posibilidad de que la suspensión de la relación laboral se produzca por el sólo mérito de la ley, cuando se den las circunstancias al respecto, caso en que se denomina **suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo** (para más detalle, revisar las preguntas 28 y siguientes de este informativo).

27) ¿Qué obligaciones se pueden suspender?

Respecto al trabajador, se puede suspender la obligación de prestar los servicios. Por su parte, respecto al empleador, se puede pactar la suspensión de la obligación de pagar la remuneración, ya sea de forma total o solo una parte.

Si se pacta la suspensión de los servicios, pero no de la remuneración, el empleador deberá pagar la remuneración y las cotizaciones previsionales correspondientes, como lo hace comúnmente.

En caso contrario, es decir, si se suspende tanto la obligación del trabajador como la del empleador de pagar la remuneración, no existirá entonces obligación de pagar las remuneraciones, ni tampoco de enterar las cotizaciones previsionales. En tal caso, el empleador debe dar aviso a las entidades previsionales correspondientes, enviando copia del anexo de contrato de trabajo donde conste la suspensión.

Sin embargo, en los nuevos casos que contempla la Ley N° 21.227, se contempla la posibilidad de que el empleador pague igualmente las cotizaciones previsionales, pero la remuneración se pague por medio de los fondos que el trabajador posee en el Seguro de Cesantía (AFC) o con cargo al Seguro de Cesantía Solidario, según corresponda.



F. LEY N° 21.227 SOBRE ACCESO A LAS PRESTACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO

28) ¿Cuándo puede existir una suspensión de la relación laboral sin acuerdo entre el trabajador y el empleador?

La nueva Ley N° 21.227 contempla que las relaciones laborales **suspenderán temporalmente sus efectos**, en el caso de que exista un **acto o declaración de la autoridad competente**, que establezca medidas sanitarias o de seguridad interior para el control de la enfermedad denominada COVID-19 (Coronavirus), y 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**.

La suspensión opera de pleno derecho, bastando el acto o declaración de la autoridad competente, **excepto que las partes hayan acordado por escrito la continuidad de la relación laboral**. Tendrá la misma vigencia que el acto que la origina.

29) ¿Qué efectos tiene la suspensión temporal?

Al igual que en el caso que las partes lo acuerden de forma voluntaria, la suspensión temporal de los efectos del contrato de trabajo procede respecto de la obligación del trabajador de prestar servicios y del empleador de pagar las remuneraciones y asignaciones no remuneracionales.

Sin embargo, a diferencia del pacto voluntario, en esta modalidad el **empleador está obligado a pagar todas las cotizaciones previsionales y de salud de los trabajadores**, tanto de su cargo como aquellas de cargo del trabajador, con excepción de aquellas contempladas en la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Para el pago de las cotizaciones, se deben calcular sobre el 50% de las remuneraciones que sirven de base para el cálculo de las prestaciones que contempla la nueva Ley.

30) ¿El trabajador puede ser despedido mientras dure la suspensión temporal?

No, con excepción del despido fundado en la causal contemplada en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, las “Necesidades de la Empresa”.

Expresamente, se prohíbe el despido de los trabajadores por la causal de **“Caso Fortuito o Fuerza Mayor”**, contemplada en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, cuando esté fundada en hechos que tienen relación con la emergencia sanitaria del COVID-19. Esta prohibición tendrá una vigencia de 6 meses, o bien, mientras subsista el Estado de Catástrofe decretado por el Presidente de la República.

31) Si suspendo la relación laboral de mutuo acuerdo con el trabajador, ¿puede este acogerse a los beneficios de la Ley de Protección al Empleo?



Los empleadores cuya actividad se vea **afectada, total o parcialmente por la declaración o acto de autoridad**, podrán suscribir con el o los trabajadores afectados, ya sea personalmente o previa consulta a la organización sindical a la que se encuentra afiliado, un **pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo**.

A diferencia de la suspensión temporal por acto de autoridad, esta es de mutuo acuerdo, pues como lo dice su propio nombre, se trata de un **pacto**, y por tanto, requiere de la voluntad espontánea, libre de presiones y debidamente manifestada de ambas partes de la relación laboral: el trabajador y el empleador.

Este pacto es restrictivo, pues sólo puede celebrarse **fuera de los períodos comprendidos en el acto o declaración de 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 servicios, durante un período de **seis meses contados desde la entrada en vigencia de la Ley**.

De esta manera, si durante la vigencia del pacto **se decreta un acto o declaración de autoridad, se interrumpe su vigencia**, y sólo continuará -automáticamente- una vez finalizado el mandato de la autoridad.

Asimismo, las partes **no pueden pactar la ejecución diferida de la suspensión**, sino que todos sus efectos deben ejecutarse, a lo menos, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración del pacto respectivo.

32) ¿Puede el trabajador solicitar una licencia médica mientras está en suspensión temporal?

Sí, pues sigue manteniendo su derecho de obtener una licencia médica o subsidio por incapacidad laboral, cualquiera sea el motivo, es decir, no necesariamente debe tener relación con la emergencia sanitaria por el COVID-19.

En estos casos, y si el trabajador ya se encuentra recibiendo las prestaciones derivadas del Seguro de Desempleo, se interrumpirá dicho beneficio hasta que finalice el período de licencia médica.

33) ¿Qué beneficios de remuneraciones tienen los trabajadores en el caso de suspensión temporal?

El beneficio creado por la Ley es aquel que tiene relación con la posibilidad de acceder, de manera extraordinaria, a las **prestaciones que otorga el Seguro de Desempleo**, es decir, no es necesario que el trabajador se encuentre cesante para acceder a él.

La prestación a pagar se calculará sobre el promedio de las remuneraciones imponibles devengadas en los últimos 3 meses anteriores al inicio del acto o declaración de autoridad (entendiendo que serán los meses que efectivamente registren cotizaciones), y se pagará por mensualidades vencidas.



En principio, los fondos provendrán de los recursos de la Cuenta Individual por Cesantía del Trabajador y, cuando éstos fueren insuficientes, se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

34) ¿Qué requisitos deben cumplir los trabajadores para acceder al beneficio?

Los trabajadores podrán acceder a las prestaciones del Seguro de Desempleo, siempre y cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que el empleador **no esté excluido** del acto o declaración de autoridad que establezca la prohibición o paralización de actividades, como en el caso de trabajadores de supermercados o farmacias, entre otros establecimientos exceptuados.
- b) Que **no exista un pacto de continuidad de los servicios**, entre los cuáles se incluye los pactos de reducción temporal de jornadas de trabajo, y aquellos que impliquen que los trabajadores continuarán recibiendo todo o parte de su remuneración.
- c) Que el trabajador se encuentre **afiliado al Seguro de Desempleo**
- d) Que el trabajador tenga, a lo menos, **tres cotizaciones continuas en los últimos tres meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad, o registrar un mínimo de seis cotizaciones mensuales -continuas o discontinuas- durante los últimos doce meses**, siempre que a lo menos registre las últimas dos cotizaciones con el mismo empleador en los dos meses inmediatamente anteriores al acto o declaración de autoridad
- e) Que el trabajador **no se encuentre recibiendo un subsidio por incapacidad laboral o presente licencia médica**, en cuyo caso sólo podrá recibir el beneficio una vez cese el período de licencia o incapacidad.

35) ¿Qué debe hacer el empleador para que sus trabajadores reciban el beneficio?

El empleador debe realizar una serie de gestiones para que sus trabajadores accedan a las prestaciones, como:

- a) Solicitar a la AFC -preferentemente de forma electrónica- la prestación que le corresponde a uno o más trabajadores, a través de una declaración jurada simple. En el caso del pacto de suspensión temporal alcanzado entre trabajador y empleador (ver pregunta N° 31 de este informativo), la declaración deberá ir suscrita por ambas partes.
- b) La solicitud debe indicar, además, que los trabajadores por los cuáles se solicita no se encuentran en alguna de las situaciones que impiden recibir el beneficio.
- c) Remitir la nómina de trabajadores a la Dirección del Trabajo, de forma mensual y por medios electrónicos, quién deberá fiscalizar y determinar si se incumple alguno de los requisitos establecidos y aplicar las sanciones que corresponda.



Si respecto a algún trabajador, no se ha solicitado el beneficio por parte del empleador, puede requerir por su propia cuenta, o de forma colectiva el beneficio, a través de una declaración jurada simple.

G. PACTO DE REDUCCIÓN TEMPORAL DE LA JORNADA DE TRABAJO

36) ¿Qué otros pactos habilita la Ley?

Además de la suspensión de la relación laboral o de sus efectos, ya se en el caso obligatorio o cuando existe un pacto entre las partes, la nueva Ley 21.227 contempla el **pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo**.

Este pacto puede ser suscrito entre el empleador y el trabajador, este último personalmente o por medio de la organización sindical a la que esté afiliado, y contempla la posibilidad de acordar una **reducción temporal de la jornada de trabajo**, conservándose el derecho del trabajador a percibir la remuneración de cargo del empleador, **pero ahora de forma equivalente a la jornada reducida, y siendo complementada con cargo a su Cuenta Individual del Seguro de Desempleo**.

Si la Cuenta Individual del trabajador se agota, podrá complementarse la remuneración con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Asimismo, el empleador conserva la obligación de pagar y enterar las cotizaciones previsionales y de seguridad social, correspondientes a la remuneración imponible **convenida en el pacto**.

37) ¿Qué requisitos se deben cumplir para celebrar un pacto de reducción temporal de la jornada de trabajo?

- a) Que se **celebre el pacto y este conste por escrito**
- b) Que el trabajador se encuentre **afiliado al Seguro de Desempleo**
- c) Que el trabajador con contrato indefinido, **dentro de los últimos 24 meses, registre 10 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía**, sean continuas o discontinuas. Si el trabajador tiene contrato a plazo fijo o por obra o faena, el requisito disminuye a **5 cotizaciones mensuales**, continuas o discontinuas. Igualmente, en ambos casos, el trabajador debe registrar **sus últimas 3 cotizaciones continuas con el empleador con quién firma el pacto**.
- d) No se puede pactar con aquellos trabajadores que se encuentren gozando de **fuero laboral**
- e) El empleador debe acreditar que **se encuentra en una de las situaciones descritas en el artículo 8 de la Ley**, esto es, que presente una situación socioeconómica que lo haga procedente.
- f) La empresa no puede ser de aquellas **exceptuadas del acto o declaración de autoridad** para reducir o redistribuir la jornada ordinaria de sus trabajadores, para mantener la continuidad operacional o proteger eficazmente su vida y salud.

38) ¿En qué porcentaje y por cuanto tiempo se puede pactar reducir la jornada?



El pacto tiene ciertas restricciones al respecto:

- a) No puede contemplar **una reducción temporal superior al 50% de la jornada de trabajo original**
- b) Debe tener una **duración mínima de un mes, y como máximo, puede tener una vigencia de 5 meses continuos** para trabajadores con contrato indefinido. En el caso de los trabajadores con contrato a plazo o fijo o por obra o faena, el pacto **no puede superar los 4 meses continuos**.
- c) El pacto **sólo puede celebrarse durante el período de vigencia de la Ley**, y una vez finalizado el plazo, se reestablecerán automáticamente las condiciones contractuales originalmente acordadas.
- d) Los efectos del pacto no pueden ser diferidos en el tiempo, sino que **se ejecutarán a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de celebración** del pacto respectivo
- e) Los empleadores que pacten esta reducción de jornada, **no pueden realizar nuevas contrataciones en iguales o similares funciones** que aquellos trabajadores con quienes suscribió el pacto.

39) ¿Cómo se celebra el pacto?

El pacto se debe suscribir, preferentemente, de forma electrónica, a través de la plataforma en línea que habilitará para ello la Dirección del Trabajo, considerándose como un anexo de contrato de trabajo.

Asimismo, debe contener ciertas menciones especiales:

- a) Individualización de las partes, incluyendo el RUT del trabajador y la empresa, y toda la información necesaria para materializar el pago complementario por la AFC
- b) Duración y fecha de entrada en vigencia del pacto
- c) Promedio de las remuneraciones imponibles fijas y variables devengadas por el trabajador en los últimos 3 meses anteriores completos a la celebración del pacto
- d) Jornada de trabajo reducida, porcentaje de reducción de la jornada y remuneración correspondiente por la misma
- e) Declaración jurada del empleador de cumplir con los requisitos dispuestos en la Ley

40) ¿Qué pasa si el trabajador es despedido durante la vigencia del pacto de reducción de jornada?

Si alguna de las partes decide poner término a la relación laboral durante la vigencia del pacto, o incluso una vez que este haya concluido, las indemnizaciones legales o convencionales a las que el trabajador tenga derecho se deberán calcular conforme a las remuneraciones y condiciones contractuales vigentes **con anterioridad a la suscripción del pacto**, evitando así un perjuicio para el trabajador.



Asimismo, la comunicación del término de la relación laboral (artículo 162 del Código del Trabajo), finiquito, renuncia y mutuo acuerdo (artículo 177 del Código del Trabajo), deberán informarse a la Dirección del Trabajo, preferentemente de forma electrónica. Con la información, dicha autoridad administrativa deberá informarlo a la AFC, en el más breve plazo.

H. CIERRE DE LA EMPRESA, ESTABLECIMIENTO, OBRA O FAENA

41) ¿Debe el empleador pagar la remuneración de sus trabajadores, si por decisión propia decide cerrar la empresa o lugar de trabajo por temor al COVID-19?

Siendo una decisión voluntaria y unilateral del empleador, como medida preventiva y ante el temor de contagio, no puede eximirse del cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, entre las que se encuentra, el pago de las remuneraciones convenidas.

42) ¿Debe el empleador pagar la remuneración a sus trabajadores en casos de cierre de la empresa por decisión de la autoridad sanitaria o establecimiento del toque de queda?

En este caso, opera lo contemplado en la Nueva Ley 21.227, sobre acceso a las prestaciones del Seguro de Desempleo, específicamente, se trataría de una suspensión temporal de la relación laboral, por el sólo mérito de la ley, debiendo el empleador realizar las gestiones necesarias para que el trabajador perciba los beneficios de las prestaciones del Seguro de Desempleo, o el trabajador, por su cuenta, en el caso de que el primero no lo haya realizado (para más información, revisar las preguntas N° 28 y siguientes, de este informativo).

43) ¿Puede un fiscalizador de la Dirección del Trabajo suspender la faena respectiva?

Sí, puede ocurrir que un fiscalizador de la Inspección del Trabajo respectiva o la autoridad sanitaria, decidan suspender la faena, al considerar que existe un peligro inminente para la salud y seguridad de los trabajadores, y que el empleador no ha tomado las medidas necesarias.

En este caso, y por ser una negligencia imputable al empleador, éste se encuentra obligado a continuar pagando las remuneraciones y cotizaciones de seguridad social a sus trabajadores afectados.

La suspensión, generalmente, se extenderá hasta que el empleador demuestre haber subsanado las causas que motivaron la misma, y reciba la autorización para retomar las faenas por parte de la autoridad competente.

I. FERIADO LEGAL Y FERIADO COLECTIVO

44) ¿Se puede cerrar la empresa y dar vacaciones a los trabajadores?



Sí, es posible que el empleador, como medida preventiva ante la emergencia sanitaria, convenga con sus trabajadores que estos ejerzan su derecho a feriado legal, permaneciendo la obligación del empleador de pagar la remuneración íntegra y las respectivas cotizaciones de seguridad social.

Como se trata de un derecho individual del trabajador, siempre se debe contar con el acuerdo de este, y no puede ser una decisión unilateral.

Lo anterior, es sin perjuicio de la facultad que tiene el empleador de decretar feriado colectivo.

45) ¿Qué es el feriado colectivo y cómo puede ejercerse a propósito del COVID-19?

El feriado colectivo se encuentra establecido en el artículo 76 del Código del Trabajo, y se refiere a la determinación del empleador de que, en sus empresas o establecimientos, o en una parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles, para que el personal haga uso de sus feriados legales, de forma colectiva.

La Dirección del Trabajo ha establecido en su Dictamen N° 1239/0005, que la emergencia sanitaria en la que se encuentra el país a propósito del COVID-19, permite que el empleador ejerza esta facultad.

A diferencia del feriado legal normal, esta medida no requiere del acuerdo de los trabajadores, pero al igual que en ese caso, la remuneración es de cargo del empleador, quién deberá pagarla de forma íntegra, y asimismo, las cotizaciones de seguridad social correspondientes.

Este feriado deberá concederse a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.

J. AUSENCIA DEL TRABAJADOR A PRESTAR SERVICIOS

46) ¿Qué medidas se pueden adoptar si un trabajador no quiere asistir a su trabajo por miedo a contagiarse?

Si un trabajador no está enfermo y tampoco tiene una licencia médica que justifique una ausencia, pero manifiesta temor de asistir a sus labores por un posible contagio, podría convenirse una modalidad como el teletrabajo, si la naturaleza de las funciones así lo permite, o una suspensión de las obligaciones laborales, si así lo consiente.

Si no existe acuerdo, el empleador podría hacer uso de las facultades disciplinarias que la ley le reconoce, y que se encuentren también establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, vigente, como las amonestaciones verbales y/o escritas, las multas o los descuentos de remuneraciones, pudiendo incluso llegar al despido.



Sin perjuicio de lo anterior, se debe recordar el derecho del trabajador a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo habiendo comenzado su jornada, cuando considere, por motivos razonables, que continuar con sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, de conformidad a lo establecido en el artículo 184 bis del Código del Trabajo (véase la pregunta N° 10 de este informativo)

47) ¿Las trabajadoras embarazadas y otros trabajadores en situación de riesgo (adultos mayores, inmunodeficientes) pueden ausentarse productor del COVID-19 y la emergencia sanitaria?

Todo trabajador que se ausente del trabajo por motivo del virus COVID-19, debe justificar su ausencia con la respectiva licencia médica, caso en que se encuentra facultado para no concurrir a prestar los servicios para los que fue contratado, y su remuneración será pagada por el subsidio respectivo.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador puede determinar, de forma preventiva y voluntaria, que sus trabajadores de riesgo que no cuenten con la licencia médica respectiva puedan ser eximidos de la obligación de prestar servicios, caso en que le correspondería continuar pagando las remuneraciones, pues se trata de una medida voluntaria y no impuesta.

De esta manera, y mientras no exista una decisión de la autoridad sanitaria u otra competente, o el trabajador no tenga una licencia médica, la posibilidad de ausentarse del trabajo queda a voluntad del empleador como medida preventiva, sin perjuicios de las otras medidas que puedan acordar las partes, como el teletrabajo o la suspensión de las obligaciones de la relación laboral, siempre y cuando se escriture en el correspondiente anexo de contrato de trabajo.

K. DESPIDOS

48) ¿Es posible despedir a un trabajador por caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo), a propósito de la emergencia sanitaria?

La Dirección del Trabajo en su Ord. N° 1239/005, del pasado 19 de marzo de 2020, ha mencionado que el cierre de la empresa por decisión de la autoridad sanitaria no implica que proceda la causal de despido del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo.

Lo anterior, debido a que la emergencia sanitaria se trataría de un imprevisto transitorio o temporal, y que permite tomar otras acciones, como la suspensión de las obligaciones de la relación laboral.

A lo anterior se suma que, con la entrada en vigencia de la nueva Ley de acceso a las prestaciones del Seguro de Desempleo (Ley N° 21.227), se **prohíbe el despido especialmente por la causal contemplada en el artículo 159 N° 6 del Código del**



Trabajo, fundado en situaciones que tengan relación con la emergencia sanitaria del COVID-19.

Esta norma contempla, además, la posibilidad de que el empleador que a partir del 18 de marzo, **despidió a sus trabajadores por dicha causal**, deje sin efecto dicho despido y se acojan a las opciones contempladas en la Ley antes mencionada.

L. FUENTES

1. Ord. N° 116/004 del 06 de marzo de 2020, emitido por la Dirección del Trabajo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-118384.html>
2. Ord. N° 1239/005 del 19 de marzo de 2020, emitido por la Dirección del Trabajo. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-118427_recurso_1.pdf
3. Dictamen N° 1203-2020 del 23 de marzo de 2020, emitido por la Superintendencia de Seguridad Social. Disponible en: <https://www.suseso.cl/612/w3-article-586934.html>
4. Ord. B1 N° 940 del 24 de marzo de 2020, emitido por la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud.
5. Ord. N° 6484 del 10 de diciembre de 2015, emitido por la Dirección del Trabajo. Disponible en: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-108366.html>
6. Ley N° 21.220 que “Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia”.
7. Código del Trabajo
8. Código Civil
9. Ley N° 16.744 sobre Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales
10. Ley N° 21.227 que “Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la Ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales”