

## ALERTA LEGAL

### EXTENSIÓN DE ALERTA SANITARIA POR COVID-19

El Ministerio de Salud, mediante Decreto N° 10 de fecha 15 de marzo de 2023 prorrogó la vigencia de la alerta sanitaria por Coronavirus Covid-19, hasta el próximo día 31 de agosto de 2023. Originalmente, la alerta sanitaria finalizaba el día 31 de marzo de 2023.

La extensión comunicada por el Ministerio de Salud tiene importantes consecuencias laborales, entre las que se encuentran:

- 1) Extensión de la vigencia de la Ley de Retorno Seguro: La extensión de la Alerta Sanitaria por el Coronavirus Covid-19 implica la extensión de la vigencia de las disposiciones de la Ley de Retorno Seguro, lo que supone:
  - 1.1. Obligación del empleador de ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a los siguientes trabajadores: (i) aquellos que acrediten padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección<sup>1</sup>, y/o (ii) que tengan bajo su cuidado a un menor de edad, adulto mayor, personas con discapacidad o hayan sido beneficiarios de la N°21.247. Lo anterior, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y el trabajador consienta en ello.
  - 1.2. **Aplicar un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral Covid-19:** Durante el período en que se extienda la Alerta Sanitaria por Covid-19, las empresas continuarán estando obligadas a implementar un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral, para lo cual, la Superintendencia de Seguridad Social ("SUSESO"), cuenta con un Protocolo Tipo, cuyas principales estipulaciones son:
    - A. **Mascarillas:** El empleador deberá poner a disposición de los trabajadores mascarillas para los que deseen utilizarlas dentro del establecimiento.
    - B. **Testeo diario de la temperatura:** se deberá mantener dispositivos para el testeo de la temperatura al ingreso al lugar de trabajo.
    - C. **Higienización periódica de los espacios de trabajo.**
  - 1.3. **Seguro Covid-19:** La obligación del empleador de contratar el Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19 que establece la Ley de Retorno Seguro, perdurará respecto de los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad presencial o híbrida que tenga contratados hasta la fecha de término de la Alerta Sanitaria por Covid-19, debiendo entregar comprobante de su contratación al trabajador.

---

<sup>1</sup> De acuerdo al artículo 1 de la Ley N°21.342, son personas con riesgo de presentar cuadro grave de infección, por ejemplo, ser una persona 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 trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides.

- 2) Aplicación de los artículos 202 y 206 bis del Código del Trabajo que establecen la obligación de ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia a trabajadoras embarazadas y trabajadores con hijos en edad preescolar.

Durante las alertas sanitarias, sea por la enfermedad COVID -19 o por la enfermedad Viruela Símica, el empleador debe aplicar las disposiciones contenidas en los artículos 202 y 206 bis del Código del Trabajo<sup>2</sup>, que establecen la obligación de ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores que tengan el cuidado personal de uno o más niños en etapa preescolar, siempre que la naturaleza de sus funciones sea compatible con dicha modalidad de trabajo. **En consecuencia, es una obligación del empleador ofrecer a quienes se encuentran en aquellas situaciones la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.**

Tratándose de trabajadoras embarazadas, si la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia no es compatible con la naturaleza de sus funciones, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la deberá destinar a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

Por su parte, tratándose de trabajadores que tenga el cuidado personal de uno o más niños en etapa preescolar, en caso de que ambos padres sean trabajadores y tengan el cuidado personal del o los niños, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

En virtud de lo anterior, recordamos que los empleadores deberán mantener las condiciones actuales relacionadas con la prevención del contagio del Coronavirus Covid-19 durante toda la vigencia de la alerta sanitaria prorrogada.

## AVANZA TRAMITACIÓN DE PROYECTO DE LEY QUE REBAJA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO A UN MÁXIMO DE 40 HORAS SEMANALES.

El día martes 21 de marzo de 2023, el H. Senado de Chile aprobó en Sala el proyecto de ley que rebaja la jornada ordinaria semanal a un máximo de 40 horas.

El proyecto de ley contempla una reducción progresiva de la jornada ordinaria, disminuyendo a 44 horas el primer año de entrada en vigencia de la norma, 42 horas al tercer año y, finalmente, 40 horas al quinto año.

- 1) Entre otras materias reguladas, se encuentran modificaciones relacionadas a los trabajadores exentos de jornada ordinaria de trabajo, nuevas reglas especiales sobre compensación de horas extraordinarias y flexibilidad para madres y padres.

---

<sup>2</sup> Respecto a la aplicación del artículo 206 bis del Código del Trabajo con ocasión de la alerta sanitaria por la enfermedad Viruela Símica, la Dirección del Trabajo estableció en Ordinario N°2212 del año 2022, que dicha disposición era aplicable no solo durante la alerta sanitaria por Covid-19 sino que también, durante la alerta sanitaria por Viruela Símica. Mismo criterio debiese ser aplicable respecto del artículo 202 inciso final del Código del Trabajo.

- 2) Adicionalmente, se permitirá que en aquellas empresas que se acojan voluntariamente al límite máximo de 40 horas semanales, en cualquier momento desde publicada la ley, puedan adoptar una distribución semanal de jornada de trabajo de cuatro días y tres de descanso (denominado "sistema 4x3"). Para mayores detalles acerca de lo contenido en este proyecto de ley de "40 horas", pueden revisar nuestro [Boletín N° 17](#).

Para la total tramitación del proyecto de ley, dentro de las próximas semanas éste pasará a Tercer Trámite, debiendo ser aprobado en la H. Cámara de Diputados y posteriormente publicado en el Diario Oficial, todo lo cual se espera que ocurra antes del 01 de mayo de 2023.

---

Fernando Arab V.  
Socio  
[farab@arababogados.cl](mailto:farab@arababogados.cl)

Daniela Oyarzún R.  
Socia  
[doyarzun@arababogados.cl](mailto:doyarzun@arababogados.cl)