

**INFORME N° 056/2021**

**DE :** ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA  
**FECHA :** 25 de junio de 2021  
**REF. :** Dictamen N° 1702/21 de 23 de junio de 2021, Dirección del Trabajo.

- 1) *La vigencia de la ley 21.342 se prolongará en el tiempo mientras se mantenga vigente la alerta sanitaria a que hace referencia el Decreto N° 4 de 08.02.2020, del Ministerio de Salud, situación que es de exclusiva y privativa facultad de dicha repartición definir.*
- 2) *El empleador se encuentra en la obligación de implementar el teletrabajo cuando se reúnan los siguientes requisitos copulativos (i) que la naturaleza de las funciones que preste el o la trabajadora lo permita; (ii) que él o la trabajadora consienta en ello, y (iii) que él o la trabajadora se encuentre en alguna de las hipótesis señaladas en el artículo 1° inciso 2° de la ley N°21.242.*
- 3) *Respecto de los trabajadores o trabajadoras que cumplan los requisitos para cambiar de modalidad de trabajo desde la presencialidad al trabajo a distancia o teletrabajo, les asiste la obligación de notificar al empleador, quien contará con el plazo de 10 días corridos para implementar dicha modalidad. Si no cumple en el plazo indicado el trabajador podrá reclamar ante el respectivo inspector del trabajo, y a partir del undécimo día no estará en la obligación de concurrir presencialmente al lugar donde presta los servicios, debiendo el empleador pagar la remuneración que corresponda.*
- 4) *Si el trabajador o la trabajadora cumplen funciones que no puedan realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador lo o la destinará a otras labores, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativos (i) que las funciones que realice el o la trabajadora no puedan realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo; (ii) que él o la trabajadora se encuentre en una de las hipótesis señaladas en la misma norma; (iii) que se cuente con el consentimiento de él o la trabajadora; (iv) que sea factible destinar al o la trabajadora 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 dicho lugar de trabajo y, (v) que no importe menoscabo para él o la trabajadora.*

# ASESORIAS PIMENTEL

## ABOGADOS

- 5) *En conformidad a lo dispuesto en el artículo 6° del Decreto Supremo N° 64 de 11.03.69, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la referencia que hace el artículo 3° de la ley N°21.242 a los "delegados" corresponde a los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Para la elección de dichos delegados, la ley N°21.342 establece que ésta se efectuará a través de votación presencial o por medios electrónicos o telemáticos idóneos y que permitan manifestar en forma inequívoca la voluntad de él o la trabajadora, considerando para estos efectos tanto aquellos que se encuentren con su relación laboral suspendida en virtud de la ley N° 21.227, como los que no se encuentren acogidos a dicha normativa.*
- 6) *Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, no pueden retomar o continuar sus labores de manera presencial. Las empresas que así lo están haciendo a la fecha de la publicación de la ley N° 21.242, contarán con un plazo máximo de diez días hábiles a partir de la fecha antes referida, para confeccionar el protocolo en cuestión y tomar las medidas preventivas en él.*
- 7) *La fiscalización del mencionado protocolo corresponde a la Dirección del Trabajo y a la autoridad sanitaria, quienes podrán aplicar las multas respectivas y disponer la suspensión inmediata de las labores que impliquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores. Si la empresa reinicia o continúa labores sin contar con el referido protocolo, quedará sujeta a la sanción del inciso final del artículo 68 de la Ley N° 16.744, norma que ordena la clausura de las fábricas y talleres y minas y cualquier sitio de trabajo que signifique un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad, atribución que se radica exclusivamente en el Servicio Nacional de Salud.*
- 8) *La expresión "tercero" incluida en el inciso final del artículo 8° de la ley N°21.242, no se entiende como "cualquier persona". En este caso su alcance incluye solo a aquellas que se encuentran en íntima relación con el giro del negocio a que se dedica el empleador y en la medida que se encuentren vinculados con la prestación del trabajador. Así se descarta la responsabilidad del empleador por hechos que le resultan totalmente ajenos y no tienen relación con aquellos ámbitos que se encuentran bajo su control directo, como podría ocurrir en caso de contagio producidos en lugares distintos y por causas ajenas a la prestación de servicios del trabajador.*
- 9) *Se deberá contratar el seguro a que se refiere la ley N° 21.242, respecto de todos los trabajadores que presten servicios en el sector privado y en la medida que sus contratos estén regulados por el Código del Trabajo. En consecuencia, la contratación de este seguro es obligatoria tanto respecto de aquellos trabajadores con contrato ordinario de trabajo, como también a los contratos especiales, como ocurre con el contrato de aprendizaje, de trabajadores agrícolas, de trabajadores de casa particular, de trabajadores de empresas de servicios transitorios, alumnos que estén desarrollando su práctica profesional (siempre que en su relación laboral estén sujetos al Código del Trabajo), entre otros. En el caso de trabajadores en régimen de subcontratación, será el contratista o subcontratista, según corresponda, el*

# ASESORIAS PIMENTEL

## ABOGADOS

*que deberá contratar el seguro a que nos hemos venido refiriendo.*

*Adicionalmente, en caso que él o la trabajadora tenga más de un empleador, la obligación referida tendrá el carácter de simplemente conjunta para todos ellos.*

*La obligación del empleador de contratar el seguro individual obligatorio de salud individual asociado al COVID-19, debe cumplirse dentro de los siguientes plazos: a) trabajadores contratados antes de la incorporación de la póliza en el depósito de la CMF, el plazo es de 30 días corridos desde que la póliza es incorporada en el depósito antes mencionado y, b) trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente, después de incorporada la póliza en el depósito de la CMF, el plazo es de 10 días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador.*

**10) El empleador que no cumpla con la obligación de contratar el seguro mencionado, será responsable de las obligaciones que le habría correspondido asumir al asegurador. Lo anterior sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 505 y siguientes del Código del Trabajo, normas que se encuentran en el Título Final "De la fiscalización, de las sanciones y la prescripción," del Libro V del Código del Trabajo.**

---

La Dirección del Trabajo con fecha 23 de junio del año en curso, emitió el dictamen N° 1702/21, en el que se interpreta la normativa contenida en la ley N° 21.342, que "Establece *protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de covid-19 en el país y otras materias que indica.*", cuyas conclusiones se transcribieron en la referencia.

Al respecto cabe recordar que mediante **Informe N°46 de 1° de junio de 2021**, fecha de publicación y entrada en vigencia de la ley N° 21.342, se analizaron los principales aspectos de la nueva normativa, cuyas conclusiones son coincidentes con las contenidas en el dictamen N° 1702/21 las que se dan por íntegramente reproducidas en esta ocasión.

Sin perjuicio de lo anterior cabe destacar que el dictamen clarifica varias interrogantes al interpretar disposiciones de la citada ley en términos armónicos con aquellas pertinentes del ordenamiento jurídico vigente, o bien determina la forma práctica de su cumplimiento, respecto a las materias que a continuación se indican:

**1) Obligación del empleador de implementar el trabajo a distancia o teletrabajo: Conclusiones N°2 y N°3.**

En relación con las personas respecto de las cuales el empleador se encuentra obligado a implementar el trabajo a distancia o teletrabajo a que se refiere el artículo 1° inciso 2° de la ley en referencia, cabe destacar que el organismo fiscalizador indica lo siguiente:

- a) El requisito relativo a las funciones que permiten la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, debe cumplirse respecto de las labores que señale el respectivo contrato de trabajo, al 1° de junio de 2021. Con todo se entiende que se cumple ese requisito cuando las funciones que realiza el trabajador no requieren de manera indispensable de su presencia física.
- b) El trabajador debe notificar al empleador que se encuentra en alguna de las situaciones en que el empleador debe implementar trabajo a distancia o teletrabajo, debiendo acompañar documentos que acrediten fehacientemente tal circunstancia.
- c) Por lo que concierne al trabajador o trabajadora que se encuentre al cuidado de un menor, se indica que para determinar tal situación debe considerarse lo dispuesto en los artículos 224, 225 y 226 del Código Civil, haciendo un análisis exhaustivo de las situaciones que se contemplan en dichos preceptos, con el objeto de determinar quién es la persona que se encuentra al cuidado del menor.

**2) Situación del trabajador cuyas labores no son compatibles con el trabajo a distancia o teletrabajo (conclusión 4)**

En relación a los requisitos que deben concurrir para que el trabajador que se encuentra en alguna de las hipótesis del artículo 1° inciso 2° de la ley, solicite al empleador implementar el trabajo a distancia teletrabajo, modalidad que a juicio del empleador no puede establecerse dado que las labores que éste ejecuta son incompatibles con esta modalidad de trabajo, el dictamen aclara lo siguiente:

- a) Si el trabajador que estima se encuentra habilitado para notificar al empleador para cambiar el trabajo presencial a trabajo a distancia o teletrabajo, si el empleador dentro del plazo de 10 días corridos de la notificación no implementa esta modalidad, el trabajador puede recurrir a la Inspección del Trabajo y a partir del undécimo día no está obligado a concurrir presencialmente al lugar donde presta los servicios y el empleador debe pagar la remuneración correspondiente.
- b) Si el empleador manifiesta que está imposibilitado de implementar trabajo a distancia o teletrabajo, el trabajador puede reclamar en la Inspección del Trabajo y mientras ésta no resuelva la controversia, el trabajador debe prestar servicios presencialmente.

# ASESORIAS PIMENTEL

## ABOGADOS

Para mayor comprensión se adjunta texto íntegro del dictamen N°1702/21 de 23 de junio de 2021, de la Dirección del Trabajo.

### **Comentario:**

El dictamen objeto de este informe se ajusta a las normas de la ley N° 21.234, las complementa con otras disposiciones pertinentes del ordenamiento jurídico vigente, resolviendo acertadamente diversas situaciones que pueden presentarse en la práctica, permitiendo de esta forma que las empresas puedan dar efectivo cumplimiento a sus disposiciones.

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro  
Abogado  
Asesorías Pimentel Ltda.