

ULTIMAS NOVEDADES LABORALES EN RELACIÓN CON EL COVID-19 Y EL TELETRABAJO (OCTUBRE 2020)

Durante los últimos días han surgido algunas novedades importantes que comunicar, especialmente a propósito de la emergencia sanitaria derivada del Covid-19 y de la implementación de la Ley de trabajo a distancia y teletrabajo. En **PARRAGUEZ&MARIN** le explicamos los principales aspectos que debe conocer:

1) ENTRA EN VIGENCIA REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.

Tal como fue informado previamente en el Boletín Nro. 136, este Reglamento entró en vigencia el día 02 de octubre de 2020, el cual fue dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social a través del [Decreto Supremo Nro. 18](#).

Este Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley Nro. 16.744.

En términos generales, este Reglamento contempla: el principio de igualdad de derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo; la obligación principal y esencial del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y seguridad; las obligaciones específicas del empleador y el trabajador; la inspección, fiscalización y sanciones, y; la asistencia técnica del organismo administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

2) ORDINARIO NRO. 3049 DE LA SUSESO, RELATIVO AL TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABJO

El [Ordinario Nro. 3049](#) de la Superintendencia de Seguridad Social, complementa las instrucciones de la Circular N°3.532, de 4 de septiembre, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo.

En términos generales, este Ordinario aborda las siguientes temáticas: instrumento de autoevaluación; matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y programa preventivo; diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo; asistencia técnica del organismo administrador; inicio del proceso de identificación y evaluación de los riesgos por parte del empleador; pactos registrados en la DT antes de la entrada en vigencia del reglamento; obligación de informar los riesgos laborales; capacitaciones; implementación de medidas prescritas en base a la revisión de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

3) RESOLUCIÓN NRO. 1434, QUE CONCRETA ALGUNOS ASPECTOS DE LA LEY NRO. 21.263.

La [Resolución Nro. 1434](#) del Ministerio de Hacienda -publicada el 25 de septiembre en el Diario Oficial- concreta algunos aspectos de la Ley Nro. 21.263 -informada en Boletín Nro. 145-, que flexibiliza transitoriamente los requisitos de acceso e incrementa el monto de las prestaciones al seguro de desempleo de la Ley Nro. 19.728, con motivo de la pandemia originada por el Covid-19, y perfecciona los beneficios de la Ley Nro. 21.227 o Ley de Protección al Empleo.

En términos generales, en esta Resolución se establecen parámetros sobre los cuáles se otorgan y mejoran las prestaciones de las leyes antes mencionadas.

4) CIRCULAR NRO. 073 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO, SOBRE INSTRUCCIONES DE FISCALIZACIÓN EN EL CONTEXTO DEL COVID-19.

En la [Circular Nro. 073](#), de septiembre de 2020, de la Dirección del Trabajo se imparten instrucciones de fiscalización en materia de seguridad y salud por enfermedad Covid-19 y deja sin efecto la Circular Nro. 42 del 26 de mayo de 2020.

En términos generales, esta Circular entrega instrucciones específicas que deben aplicarse en todos los procesos de fiscalización, independiente que su origen sea a petición de parte o de oficio, lo cual incluye desde la activación, asignación, modalidad de fiscalización, materias a fiscalizar, suspensión de labores, situación de verificar casos confirmados, contactos estrechos, casos probables y sospechosos por Covid-19, así como los exámenes preventivos, y aspectos de difusión y responsabilidad.

5) DICTAMEN NRO. 2590.021 DE LA DIRECCIÓN DE TRABAJO, SOBRE LA SITUACIÓN DE LOS INTEGRANTES Y ELECCIONES DE LOS COMITÉS PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD.

Según fue informado en el Boletín Nro. 148, en el [Dictamen Nro. 2590/021](#), de septiembre de 2020, la Dirección del Trabajo estableció que los representantes del empleador en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyas funciones cesen durante el periodo de la emergencia sanitaria, pueden permanecer y continuar en sus cargos.

Además, también interpretó que la elección de los representantes de los trabajadores en los mismos Comités, cuyas funciones cesen durante el periodo de la emergencia sanitaria, pueden realizarse mediante un sistema de votación electrónica.

Si la empresa no dispone de un sistema de votación electrónica, o bien, las condiciones a que se encuentren afectos los trabajadores impidan realizar la elección de sus representantes, los miembros en ejercicio deben permanecer en sus cargos, entendiéndose, por ende, en tal caso, prorrogada la vigencia del Comité hasta que las condiciones sanitarias permitan efectuar la votación correspondiente.

6) RESOLUCIÓN NRO. 625, SOBRE LA LÍNEA EMERGENCIA LABORAL COVID-19 DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN EN EL PUESTO DE TRABAJO.

La [Resolución Nro. 625](#) del Ministerio del Trabajo y Previsión Social califica la situación de emergencia laboral y activa la implementación de la línea de emergencia laboral Covid-19 del programa de formación en el puesto de trabajo, conforme a lo dispuesto en el Decreto Nro. 28, de 2011, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior, para generar acciones para facilitar la inserción laboral de las personas desempleadas, o la conservación de la fuente laboral de los trabajadores ya contratados, a través del desarrollo de iniciativas de capacitación y/o de entrega de beneficios a empleadores, de acuerdo con sus líneas de acción.

7) RESOLUCIÓN NRO. 120, SOBRE LAS EMPRESAS CUYOS TRABAJADORES NO PODRÁN EJERCER EL DERECHO A HUELGA.

La [Resolución Nro. 120](#) del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo -publicada el 30 de septiembre en el Diario Oficial- califica y determina las empresas o corporaciones cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a huelga, conforme a lo dispuesto por el artículo 362 del Código del Trabajo.

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