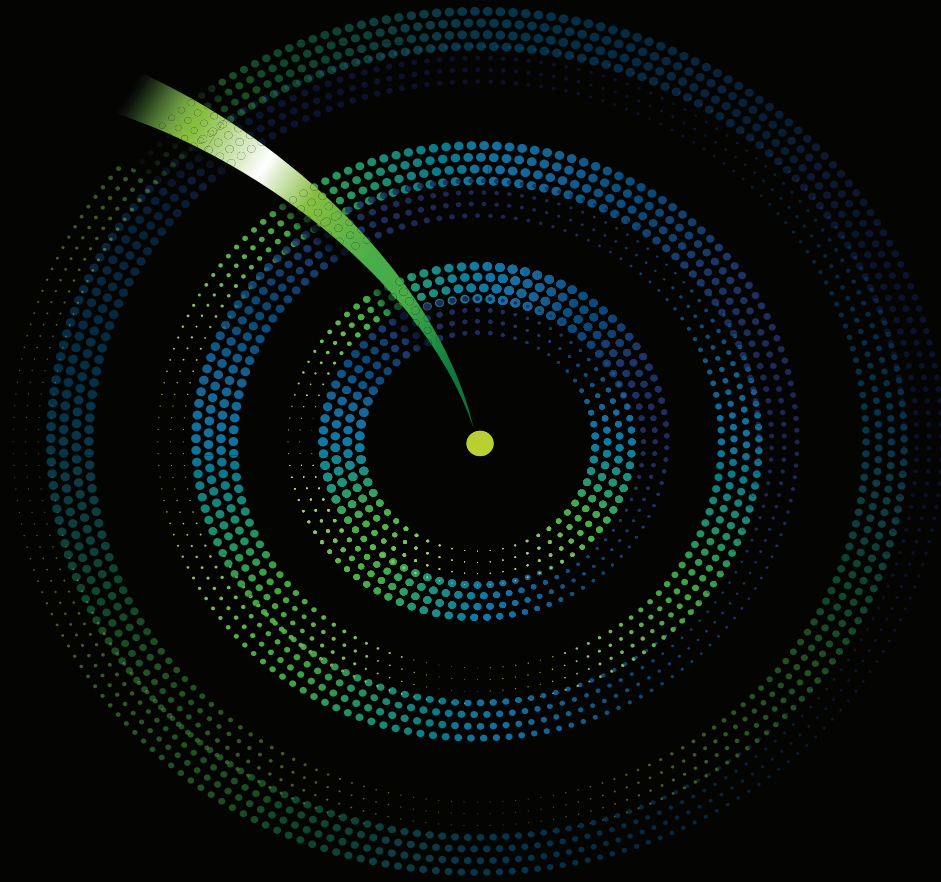


Deloitte.



Extensión Estado de Excepción Constitucional y sus efectos en materias laborales

NOTICIA LABORAL JULIO 2021

Extensión Estado de Excepción Constitucional y sus efectos en materias laborales

Hoy 30 de junio de 2021 se publicó en el Diario Oficial el Decreto Supremo N. 153 del Ministerio del Interior que prorroga el estado de excepción constitucional que regía en Chile desde el 18 de marzo de 2020, en razón de la pandemia del Covid-19, renovándolo hasta el 30 de septiembre del 2021.

En materia laboral la renovación del estado de excepción constitucional implica la extensión de la vigencia de las normas laborales contenidas en leyes temporales y extraordinarias siguientes:

1. Ley 21.277:

Ley de protección al empleo: Se extiende el periodo que permite la suspensión de contratos y el acceso a las prestaciones del Seguro de Desempleo en circunstancias excepcionales.

2. Ley 21.235:

Elección de dirigentes sindicales: Se suspenden las elecciones de directivas y delegados sindicales y se prorroga la vigencia de sus mandatos.

3. Ley 21.260:

Extensión Fuero Maternal

- **Fuero Maternal:** Se prorroga el fuero maternal para todas las personas cuyos fueros maternales terminaban posteriormente al 18 de marzo 2020.
- **Teletrabajo para embarazadas:** Se extiende la obligación de ofrecer la modalidad de teletrabajo a las trabajadoras embarazadas.

4. Ley 21.247: Crianza Protegida

- **Licencia médica preventiva:** Se extiende el derecho a gozar de una licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19 para efectos del cuidado del niño o niña y le otorga fuero a los trabajadores que hagan uso de esta licencia médica preventiva.
- **Suspensión de contratos de trabajo por deberes de cuidado:** Se extiende el derecho al trabajador que tenga el cuidado personal de uno o más niños o niñas nacidos a partir del año 2013, tiene derecho a suspender los efectos de su contrato de trabajo mientras permanezca suspendido el funcionamiento del establecimiento educacional, jardín infantil o sala cuna.
- **Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:** Dictamen 2590/21 de la Dirección del Trabajo. Estableció que los representantes del empleador en el Comité Paritario pueden extender sus periodos de elección por la duración del estado excepcional y que los representantes de los trabajadores pueden realizar las elecciones por vía electrónica o, ante la ausencia de sistemas de votación electrónica, extender también sus cargos hasta que las condiciones sanitarias lo permitan.

5. Comités Paritarios de Higiene y Seguridad:

Dictamen 2590/21 de la Dirección del Trabajo. Estableció que los representantes del empleador en el Comité Paritario pueden extender sus periodos de elección por la duración del estado excepcional y que los representantes de los trabajadores pueden realizar las elecciones por vía electrónica o, ante la ausencia de sistemas de votación electrónica, extender también sus cargos hasta que las condiciones sanitarias lo permitan.

CONTACTO:



- **Nancy Ibaceta Muñoz**
Director
Labor Area
Deloitte
Email: nibacetam@deloitte.com



www.deloitte.cl

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2021 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID 19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.

Oficina central

Rosario Norte 407
Las Condes, Santiago
Chile
Fono: (56) 227 297 000
Fax: (56) 223 749 177
deloittechile@deloitte.com

Regiones

Av. Grecia 860
Piso 3
Antofagasta
Chile
Fono: (56) 552 449 660
Fax: (56) 552 449 662
antofagasta@deloitte.com

Alvares 646
Oficina 906
Viña del Mar
Chile
Fono: (56) 322 882 026
Fax: (56) 322 975 625
vregionchile@deloitte.com

Chacabuco 485
Piso 7
Concepción
Chile
Fono: (56) 412 914 055
Fax: (56) 412 914 066
concepcionchile@deloitte.com

Quillota 175
Oficina 1107
Puerto Montt
Chile
Fono: (56) 652 268 600
Fax: (56) 652 288 600
puertomontt@deloitte.com