

# Laboral

Efectos laborales tras el fin de la alerta sanitaria en Chile

**Pablo Gutiérrez**



**Socio**  
Laboral

**Luis Alberto Cruchaga**



**Socio**  
Laboral

**El pasado 31 de agosto de 2023 se acabó la Alerta Sanitaria decretada en Chile desde el 05 de febrero de 2020 por la enfermedad COVID-19, conforme el anuncio emitido por el Ministerio de Salud.**

Con el fin de esta alerta, también terminan varias medidas preventivas y restricciones con impacto para empleadores y trabajadores por igual. Las medidas que se verían alteradas por el fin de la alerta sanitaria serían las siguientes:

### **I. Termina la obligación del empleador de contratar el Seguro COVID**

La vigencia de la Ley 21.342 se encontraba sujeta a la vigencia de la alerta sanitaria. Por tanto, el fin de la alerta sanitaria implica el cese de la obligación para los empleadores de contratar el Seguro COVID para sus trabajadores.

### **II. Licencias médicas**

Ya no será causal para la emisión de licencias médicas en favor de trabajadores en caso de enfermedad de hijos menores de 1 año.

### **III. Elementos de protección personal**

A partir del 1 de septiembre de 2023, ya no será obligatorio mantener a disposición de los trabajadores elementos de protección tales como mascarillas, artículos de aseo, distanciamiento seguro, así como tampoco la higienización periódica de los lugares de trabajo.

## IV. Teletrabajo

Cesa la obligación del empleador de ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a las trabajadoras embarazadas y a los trabajadores/as que tuvieran bajo su cuidado a menores de edad, adultos mayores y/o personas en situación de discapacidad acreditada.

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que el Código del Trabajo señala, a raíz del teletrabajo, en su artículo 152 quáter I lo siguiente: “En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días”.

Por el contrario, “si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo (Ley 21.220), será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial”.

**Esta alerta legal fue preparada por el equipo Laboral de Bofill Mir Abogados con fines informativos generales y no debe ser considerada como asesoría legal.**

En caso de preguntas o comentarios respecto de esta información, puedes comunicarte con nuestro equipo:

**Pablo Gutiérrez**  
[pgutierrez@bofillmir.cl](mailto:pgutierrez@bofillmir.cl)

**Luis Alberto Cruchaga**  
[lcruchaga@bofillmir.cl](mailto:lcruchaga@bofillmir.cl)

# BOFILL MIR

ABOGADOS

Te. +56 22757 7600

[www.bofillmir.cl](http://www.bofillmir.cl)

Av. Andrés Bello 271, piso 8,  
Las Condes | Santiago, Chile

