9 de septiembre de 2020.

Trabajo en tiempos de Covid-19

**Informes explicativos sobre las leyes de Protección al Empleo y Teletrabajo**

*Miguel Chávez Gac, asociado de Magasich y Cía.*

Desde el 18 de marzo de 2020, nuestro país se encuentra en un estado de excepción constitucional, como consecuencia de la pandemia de enfermedad por coronavirus. Esta grave contingencia ha impactado fuertemente la sociedad, la economía y, por cierto, la estabilidad laboral. Es en este contexto que se dictaron las leyes 21.227 sobre protección al empleo, y las que la modifican, así como la ley 21.220 sobre trabajo a distancia y teletrabajo.

La primera de ellas, entró en vigencia el 6 de abril de 2020. Para su más fácil entendimiento y difusión, el Departamento de Derecho Laboral de nuestro Estudio preparó un informe explicativo de los contenidos de la ley 21.227, detallando el concepto, los requisitos de procedencia, el procedimiento de acceso y la forma de cálculo de los beneficios económicos establecidos con cargo al seguro de cesantía. Nos referimos al denominado beneficio por suspensión del contrato -sea pactado o como consecuencia de un acto de autoridad- y al obtenido por celebración de un pacto de reducción de jornada.

Dado que su contenido recibió una aplicación extensiva e inmediata, se tuvo que aprobar la ley 21.232, de fecha 1 de junio de 2020, a fin de corregir aspectos problemáticos del texto original e introducir limitaciones al retiro y funcionamiento de las sociedades anónimas acogidas a los pactos de suspensión o reducción, antes dicho. Finalmente, el pasado 4 de septiembre de 2020, por la ley 21.263, se reforzó el contenido de la ley 21.227, extendiendo además su vigencia, en principio, hasta el 31 de octubre de 2020. Para mejor entendimiento de estas modificaciones, preparamos una nueva versión del informe, en relación con las modificaciones de la ley 21.227 y la ley 21.263.

A su turno, a través de la ley 21.220 se introdujo un nuevo sistema de contratación al Código del Trabajo, materializado el articulado 152 quáter y siguientes. A través de dicha normativa, se regula todo tipo de trabajo a distancia, sea teletrabajo o no, así como los requisitos especiales para pactarlo. Para saber más de esta nueva modalidad de relación laboral y conocer el contenido del Reglamento publicado el 3 de julio de 2020, lo invitamos a leer nuestro informe preparado.

De forma complementaria a todo lo anterior, preparamos un documento de preguntas frecuentes sobre la materia relacionada al COVID-19 y teletrabajo.