

Estimados Clientes,

En razón que la emergencia sanitaria producto del COVID-19 está impactando enormemente el normal funcionamiento de las empresas, nuestro equipo de Derecho Laboral ha desarrollado el siguiente **cuestionario de preguntas y respuestas frecuentes** en el marco de la crisis sanitaria:

**1. ¿Qué ocurre si la autoridad sanitaria adopta la medida de cierre de empresas y otras fuentes laborales?**

En Ordinario N° 1239-05 de fecha 19 de marzo del 2020 de la Dirección del Trabajo, se señaló que ésta medida podría ser calificada como fuerza mayor, según el concepto fijado en el artículo 45 del Código Civil. Lo anterior implica que se suspende la relación laboral y tanto el empleador como el trabajador estarían liberados del cumplimiento de las obligaciones contractuales, vale decir, el trabajador estaría eximido de prestar el servicio contratado y el empleador de pagar las remuneraciones asociadas a dicha prestación de servicios.

En todo caso, la calificación de fuerza mayor necesariamente deberá determinarse, caso a caso, siendo los tribunales de justicia quienes deberán resolver la controversia asociada a dicha calificación, a requerimiento del trabajador o parte interesada.

**2. ¿Qué ocurre si el empleador por razones preventivas cierra la empresa u otras fuentes de trabajo?**

De acuerdo al Ordinario N° 1239-05 citado con anterioridad, el empleador que por decisión propia y forma preventiva adopte una medida en tal sentido no queda eximido del cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, como por ejemplo, la de pagar la remuneración pactada.

**3. ¿Qué medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones contractuales puede adoptar la Empresa?**

En el contexto de la emergencia sanitaria, la Dirección del Trabajo sugiere las siguientes medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo:

- a) Prestación de servicios a distancia o teletrabajo, en cuanto la naturaleza de las labores convenidas así lo permitan.
- b) Celebración de pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores con el objeto de evitar las altas aglomeraciones que se producen en los medios de transporte público, principalmente, en las horas punta.
- c) Concesión de feriado colectivo en los términos previstos del artículo 76 del Código del Trabajo.
- d) Acordar con los trabajadores la anticipación del beneficio del feriado legal.
- e) Convenir con el personal la distribución del trabajo en turnos, con el fin de limitar la cantidad de trabajadores que comparten un mismo espacio o recinto de trabajo.

- f) Pactar medidas destinadas a evitar la aglomeración en los lugares de trabajo, especialmente, en los casinos habilitados por la empresa donde estos hacen uso de su derecho a colación, en los medios de transporte proporcionados por ésta, entre otras.
- g) Acordar medidas tendientes a limitar la cantidad de usuarios o clientes, respecto de los dependientes cuyas labores impliquen la atención directa de público.

#### **4. ¿Qué es el feriado colectivo?**

La facultad unilateral que tiene el empleador para determinar que en su empresa o en parte de ella, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de 15 días hábiles para que los trabajadores respectivos hagan uso del feriado en forma colectiva. En este caso debe concederse el feriado a todos los trabajadores de la empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho al feriado, caso en el cual se entiende que se les anticipa el beneficio con derecho a la remuneración íntegra.

#### **5. ¿Qué debo hacer para permitir el teletrabajo con los trabajadores de mi empresa?**

El trabajo a distancia no puede ser impuesto de forma unilateral, por lo que requiere de un acuerdo entre el empleador y el trabajador. Si existe acuerdo, se deberá suscribir un anexo de contrato de trabajo en que quede reflejado el cambio de modalidad de trabajo, en relación al lugar de prestación de los servicios y a la jornada de trabajo.

Lo anterior, no es necesario para aquellos trabajadores excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, ya que ellos no tienen obligación de asistencia y de cumplimiento de jornada.

#### **6. ¿Que ocurre con la remuneración del trabajador que presta servicios en modalidad de teletrabajo?**

En el evento que se determine que la prestación de servicios se hará en la modalidad de teletrabajo, el empleador deberá seguir pagando las remuneraciones y cotizaciones previsionales en los términos y condiciones pactados en el contrato de trabajo original. Lo anterior, sin perjuicio de que las partes de común acuerdo y mediante un anexo escrito pueden modificar la remuneración u otra materia.

#### **7. ¿Los trabajadores prestando servicios de forma remota deben registrar su asistencia?**

El artículo 22 del Código del Trabajo señala que quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo y no deben registrar asistencia aquellos trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

**8. Ante la situación de contingencia, ¿puede el empleador acordar otorgar un permiso con o sin goce de remuneraciones a todo o parte del personal?**

El empleador y el trabajador pueden de mutuo acuerdo suscribir un permiso con o sin goce de remuneraciones.

Nuestra legislación laboral no regula este tipo de permisos, sin embargo, la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo ha establecido que el permiso sin goce de remuneración produce un cese parcial de los efectos del contrato durante un período determinado pero no afecta la vigencia del mismo.

Esto significa que durante el periodo de suspensión el trabajador no estará obligado a realizar las labores convenidas en el contrato, ni el empleador estará obligado a proporcionar trabajo ni pagar por él. Sin embargo, la suspensión no afecta el nacimiento, ni la exigibilidad del derecho a feriado legal, ni el derecho a la indemnización por años de servicios.

**9. ¿Qué pasa con el pago de las cotizaciones previsionales si las partes pactan un permiso sin goce de remuneraciones?**

Con el permiso sin goce de remuneraciones, al trabajador no se le enteraran cotizaciones previsionales por el período en que dure el permiso sin goce de remuneraciones. Por ello, es importante que en la planilla de cotizaciones correspondientes se deje constancia de ello, con el cambio de “Código”, a fin de que el trabajador no figure con cotizaciones previsionales impagas.

**10. ¿Qué medidas económicas, con impacto en materia laboral, ha propuesto el gobierno?**

El 19 de Marzo del 2020, el Ministerio de Hacienda anunció una serie de medidas, que han sido propuestas y deberá esperarse su aprobación, respecto a:

I. Proyecto de Ley de Protección a los Ingresos Laborales.

Durante el tiempo que dure la emergencia sanitaria se garantizará el pago de ingresos de los trabajadores que deben permanecer en su hogar y no pueden realizar sus labores a distancia (teletrabajo).

A. Aplica para los casos en que:

- i. Existe acuerdo mutuo entre el trabajador y su empleador.
- ii. Exista un mandato de la autoridad sanitaria que ordena la cuarentena obligatoria.

B. Cumplidas las condiciones señaladas concurren los siguientes efectos:

- i. El empleador no tendrá la obligación de pagar la remuneración al trabajador.
- ii. El trabajador podrá recibir ingresos desde el seguro de cesantía, de acuerdo a la reglas generales.
- iii. El contrato de trabajo seguirá vigente y el empleador deberá seguir pagando las cotizaciones del trabajador.

## II. Proyecto de Ley de Protección del Empleo.

Este proyecto tiene por objetivo desincentivar la desvinculación de un trabajador, permitiendo al empleador deducir hasta en un 50% la jornada de trabajo y la respectiva remuneración, pagando el Seguro de Cesantía hasta el 25% del resto de la remuneración del trabajador.

### 11. ¿Puede el empleador desvincular a un trabajador?

La existencia de una situación excepcional en el país, no restringe la aplicación de las causales de despido que establece la legislación vigente, por lo que, en caso de que proceda, son aplicables todas las causales de término de relación laboral contenidas en los artículos 159, 160, 161 y 163 bis del Código del Trabajo.

Ahora bien, respecto de la causal de despido señalada en el artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, “*caso fortuito o fuerza mayor*”, hacemos presente que si bien la misma podría ser procedente, se sugiere utilizar la suspensión de la relación laboral, de acuerdo a lo señalado en la respuesta a la pregunta N° 1, precedente. Lo anterior, en atención a que la eventual calificación de procedencia de la causal de despido queda entregada a los Juzgados de Letras del Trabajo, quienes podrían calificar la utilización de dicha causal como injustificada o improcedente, si existiera la posibilidad de suspender la relación laboral por el periodo que dura la contingencia nacional.

Por otra parte, se recomienda esperar la aprobación de los proyectos de ley ingresados al efecto.

Por último, la Dirección del Trabajo en Ordinario N° 1239-05 emitido el día 19 de marzo del 2020, ha señalado que “*un hecho de fuerza mayor libere a las partes de la relación laboral de sus obligaciones recíprocas, no significa necesariamente que la causal de término del artículo 159 N° 6 el Código del Trabajo resulte válidamente aplicable, teniendo esta facultad una aplicación mucho más restrictiva, en razón de los principios de estabilidad en el empleo y la continuidad laboral que existen en nuestro ordenamientos jurídico.*” Sin perjuicio de lo anterior, la ponderación de los hechos que podría configurar una causal de término del contrato de trabajo constituye una facultad exclusiva de los tribunales de justicia.

\*\*\*\*\*

En caso de requerir más información contactar a **José Ignacio Arteaga** [jiarteaga@abdala.cl](mailto:jiarteaga@abdala.cl) o **Andrea Abdala** [andrea@abdala.cl](mailto:andrea@abdala.cl) de nuestra área laboral.

