

COVID-19 en Chile

Hoy en Chile estamos en la Fase 4 de esta enfermedad. Por ello, el presidente, decretó Estado de Catástrofe Nacional por 90 días. Dicho estado otorga al presidente facultades que le permiten afectar la libertad de locomoción y reunión; alterar el derecho de propiedad y adoptar medidas administrativas.

Dentro de aquellas medidas, primeramente, se estableció:

- 1) Cierre de todas las fronteras terrestres, marítimas y aéreas para el tránsito de personas extranjeras. Esta medida rige desde el 18 de marzo de 2020.
- 2) Los nacionales chilenos y los residentes permanentes de Chile, que provengan de lugares de alto riesgo, podrán ingresar a nuestro país sometidos a la Aduana Sanitaria y a una cuarentena obligatoria de 14 días.
- 3) Los Jefes de Servicio podrán establecer medidas especiales para adoptar horarios laborales más flexibles y para fomentar el teletrabajo.

Es necesario hacer presente que, mediante Dictamen 1116/004 de fecha 6 de marzo de 2020, se señaló que, de conformidad a los artículos 184 y 184 bis del Código del Trabajo:

- 1) El Empleador debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores y adoptar las medidas tendientes a garantizar dicha protección, lo que incluye el informar posibles riesgos asociados a los servicios, proporcionar información actualizada emanada de las autoridades competentes en relación con la prevención y contención del virus y el control eficaz al interior de la empresa; y tiene la obligación de mantener condiciones adecuadas de higiene para proteger la salud de los trabajadores y de terceros contratistas que realicen actividades para la empresa.
- 2) El Empleador está obligado a otorgar los permisos en el tiempo que sea necesario para que los trabajadores puedan acudir a los centros asistenciales de salud con la finalidad de acceder a prestaciones médicas, sin que ello le signifique un menoscabo a los trabajadores (disminución de remuneraciones).
- 3) Los trabajadores tienen derecho a interrumpir sus labores e, incluso, abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que "por motivos razonables, continuar con sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud". Siempre que aquello ocurra, el Trabajador debe dar aviso, tan pronto sea posible, al empleador.

Por otro lado, y no menos importante, es tener en consideración que respecto de las personas contagiadas con el virus o en situación de contacto o sospecha que amerite aislamiento, **“corresponderá que un facultativo debe extender la respectiva licencia médica documento que servirá para justifica la inasistencia al trabajo del afectado y a percibir el subsidio el subsidio que establece la normativa laboral vigente(página 3 del Dictamen 1116/004)”**.

Es decir, en esos casos son las instituciones de salud (MUTUAL DE SEGURIDAD (si el trabajador contrajo el virus con ocasión de la prestación de sus servicios como tal) o ISAPRE, o FONASA si no tiene origen laboral, las que se encargarán de pagar las remuneraciones de aquellos trabajadores que gocen la licencia, debiendo el empleador velar por el cumplimiento del reposo médico correspondiente.

Cabe agregar que, el día de ayer (19 de marzo de 2020) la Dirección del Trabajo emitió un nuevo Dictamen, el N° 1239/005 (que complementa el Dictamen N°1116/004, de fecha 06 de marzo de 2020), en el que se establecen medidas a implementar en torno a la evolución de la emergencia de salud pública que ha generado el brote del virus COVID-19.

Así, la referida entidad sugirió la aplicación de medidas alternativas para el cumplimiento de obligaciones que impone el contrato y, así, promover la estabilidad del empleo, a saber:

a) Teletrabajo u otras formas de trabajo vía remota. Obviamente, no todos los trabajos, atendida su naturaleza, son compatibles con esta modalidad de prestación de servicios.

b) El empleador podrá pactar con sus trabajadores, alternativas de horarios diferidos de ingreso y salida, con el propósito de ayudar a disminuir la masa de gente que hace uso de los servicios de transporte público en las horas punta.

c) Otorgar feriado colectivo. El artículo 76 del Código del Trabajo establece que, el empleador se encuentra facultado 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. La norma legal establece que en este caso **debe concederse el feriado a todos los trabajadores de la empresa o sección completa**, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho, caso en el cual se entiende que se les anticipa el beneficio.

Creemos que esta medida, puede ser cuestionada debido a que los trabajadores, no estarían pudiendo ejercer su derecho a feriado propiamente tal, sino que estarían obligados a destinarlo a permanecer en sus casas (cuarentena), lo que atenta con el fin propio de las “vacaciones”.

d) Acordar con el trabajador el uso de su feriado legal. El empleador no puede imponer esta medida o implementarla de manera unilateral, requiere del consentimiento del trabajador.

e) Pactar con los trabajadores la implementación de turnos para que sean menos personas las que estén, simultáneamente, compartiendo en un espacio o lugar de trabajo, así como en los lugares habilitados por el empleador para que los trabajadores ejerzan su derecho a colación, o en medios de transporte que proporcione la empresa para el traslado del personal.

f) Para trabajadores que atienden directamente al público, implementar medidas tendientes a que no se formen aglomeraciones, mediante ingreso controlado de clientes o usuarios.

Hacemos presente que, pese a que se decretó el Estado de Catástrofe, aún no se ha decretado que la población civil deba permanecer obligatoriamente en sus casas (cuarentena) salvo, para aquellas personas que se encuentran contagiadas, han tenido contacto con ellas, llegaron de países tales como Italia, España, etc.

Otro tema muy relevante que tocó la directora del Trabajo mediante el dictamen en cuestión, es qué ocurriría si se determina el cierre de las dependencias de la empresa. Para ello, hay que distinguir si aquella medida es impuesta por la autoridad o si sería implementada por decisión voluntaria de la Empresa:

1. **Autoridad decreta cierre de la empresa:** si la autoridad sanitaria decretara el cierre temporal de una empresa, estaríamos en un caso de fuerza mayor que implicaría la suspensión de la relación laboral, es decir, el trabajador no tendría la obligación de prestar sus servicios y empleador no tendría la obligación de pagar remuneraciones.

Sin embargo, aquello no significa que se configure la causal de término de contrato contemplada en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, es decir, "Caso fortuito o fuerza mayor".

En este sentido la mencionada Dirección sostuvo "Se deja expresa constancia que un hecho de fuerza mayor libera a las partes de la relación laboral de sus obligaciones recíprocas, no significa necesariamente que la causal de término del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo resulte válidamente aplicable, teniendo esta última facultad una aplicación mucho más restrictiva, en razón de los principios de la estabilidad del empleo y continuidad laboral".

Así, podemos distinguir:

Fuerza mayor que suspendería la relación laboral: se suspende el cumplimiento de las obligaciones recíprocas entre trabajador y empleador (no hay prestación de servicios y no hay deber de pagar la remuneración), siempre y cuando se trate de un caso de cierre decretado por la autoridad. Para este caso, y en la medida que haya acuerdo entre trabajador y empleador como se explica más adelante, el Gobierno ha anunciado un proyecto de ley que, de ser aprobado, implicaría el pago de un subsidio de cesantía.

Fuerza mayor como causal de término: puede ser difícil que un Tribunal la estime justificada, en especial atendida la interpretación restrictiva que se hace de aquellas causales que no dan lugar a indemnización, como ocurre con ésta. La Dirección del trabajo, pese a reconocer que la facultad de interpretación de la aplicación de una causal de término le compete a los Tribunales, adelantó un criterio orientador en torno a que no sería conveniente invocar esto como causal de terminación de contrato: "El hecho imprevisto debe tener e carácter irresistible, que impida indefinidamente que se retomen los servicios, lo cual no ocurriría en aquellos casos en que el cierre de una empresa adoptada por la autoridad fuese una medida esencialmente transitoria."

2. Empresa decide voluntariamente cerrar sus dependencias como medida tendiente a proteger a sus trabajadores: En esta situación, la empresa está obligada a seguir pagando las remuneraciones de sus trabajadores pese a que aquellos no presten sus servicios. Ello, debido a que la decisión de la empresa no calificaría como un hecho "de fuerza mayor o caso fortuito" que suspenda la relación laboral como en el caso anterior. Lo anterior no obsta a que las partes puedan, libremente, acordar rebajas de remuneraciones, reducción de jornada u otras medidas para hacer frente a la contingencia, de común acuerdo.

Por otro lado, en torno a esta misma materia (consecuencias laborales de las medidas para paliar efectos del COVID-19), el presidente Piñera y el Ministro de Hacienda comunicaron el día de ayer una serie de medidas a implementar, entre ellas:

Proyecto de Ley "Covid-19" de protección a los ingresos laborales. Este proyecto pretende garantizar los ingresos de quienes por motivos de la emergencia sanitaria deban permanecer en su hogar, a) cuando exista acuerdo mutuo con su empleador o b) haya un mandato de la autoridad sanitaria. Lo anterior, siempre y cuando se trate de trabajadores que no puedan seguir realizando sus funciones y prestando sus servicios mediante la modalidad de teletrabajo (a ellos no los beneficiaría).

De aprobarse el proyecto anterior, y cumplirse las condiciones mencionadas precedentemente, el trabajador tendría derecho a recibir ingresos con cargo al seguro de cesantía, de acuerdo a las reglas de uso vigente.

En esas circunstancias, el trabajador pese a recibir esos ingresos, mantendría el vínculo laboral con su empleador y todos sus derechos laborales, por lo que el empleador seguiría pagando sus cotizaciones previsionales y de salud.

Urgencia a Proyecto de Ley de Protección del Empleo. Se puso en discusión inmediata al Proyecto de Ley de protección al empleo que permitiría, de aprobarse, la reducción de la jornada laboral, compensando la disminución de la remuneración con recursos del Fondo de Solidario de Cesantía.



Av. Apoquindo 3669, Piso 13,
Las Condes, Santiago - Chile
Tel: +562 2361 8900
www.ecija.com

Bono Covid-19: Se impulsará un bono equivalente al bono de Subsidio Único Familiar (SUF), el cual beneficiaría a 2 millones de personas sin trabajo formal (independientes).

Información actualizada al 20 de marzo de 2020, a las 14:00 horas.