

EMERGENCIA SANITARIA COVID-19

- OBLIGACION DE EMPLEADOR DE RESGUARDO DE VIDA Y SALUD DE SUS TRABAJADORES
- QUÉ SE ENTIENDE POR RIESGO GRAVE E INMINENTE.
- CIERRE DE EMPRESA POR DECRETO DE AUTORIDAD SANITARIA.
- CIERRE DE EMPRESA POR DECISIÓN UNILATERAL DE EMPLEADOR.

Santiago, 20 de marzo de 2020

En atención a las diversas directrices o normas que se irán implementando a raíz de la situación excepcional en la que nos encontramos y con la finalidad de transmitir información respecto de implicancias laborales que lo anterior pueda traer como consecuencia, hemos generado el presente informe esperando sea de utilidad, quedando a su disposición para aclarar dudas o comentarios.

- **Metodología:**

- Dictamen N°1239/005 de la Dirección del Trabajo, de fecha 19 de marzo de 2020.

I. **Empleador deberá:**

- Otorgar permisos a sus dependientes por el tiempo necesario para acudir a un centro asistencial con objeto de acceder a las prestaciones médicas correspondientes.
- Velar por cumplimiento de medidas preventivas o reparadoras que los prestadores de salud respectivos determinen, es decir:
 - Si se les otorga tienen licencia médica será justificación suficiente de ausencia laboral.
 - Además se refiere a velar por el cumplimiento del período de reposo que prescriba dicha licencia.

II. Inasistencias en que incurra trabajador

El pago de dichas licencias emitidas por profesional habilitado corresponderá a Isapres, Fonasa u Organismos Administradores de Ley N°16.744 (Mutualidades), dependiendo si la enfermedad es de origen común o laboral. (esto en concordancia con lo que ha determinado Superintendencia de Seguridad Social y Subsecretaría de Salud Pública)

III. Efectos De La Pandemia En La Relación Laboral

Efectos de la pandemia y medidas que se han dispuesto y que se adopten a futuro para evitar propagación de Covid 19, en el ámbito de la relación laboral y que signifique dificultad efectiva de prestación de servicios por parte de los afectados.

1. Adoptar medidas alternativas de cumplimiento. Para evitar despidos masivos y resaltar la estabilidad del empleo, la Dirección del Trabajo sugiere:

- a) Teletrabajo para aquellos trabajadores que puedan, dependiendo de la naturaleza de sus funciones.
- b) Pactos de horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores para disminuir presencia de número de trabajadores en la empresa en un mismo espacio y tiempo.
- c) Otorgar Feriado Colectivo: Se podría implementar por el empleador unilateralmente, conforme a artículo 76 del Código del Trabajo. Esto serviría para cerrar temporalmente la empresa e imputar esos días a vacaciones.

"Art. 76. Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva. En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa."

- Se concede a todos o a una sección de la empresa.
 - El empleador lo determina unilateralmente.
 - Se puede anticipar incluso a aquellos que no cumplen aún con el período para hacer uso de vacaciones.
- d) Acordar Anticipación de Feriado Legal: Este debe ser mutuo acuerdo, no se puede imponer.
- e) Distribución del Trabajo en turnos, para limitar la cantidad de trabajadores que compartan un mismo espacio o recinto de trabajo.
- f) Pactar medidas para evitar aglomeraciones en lugares de trabajo (esto se refiere por ejemplo, al área de transportes público que reciben gran cantidad de gente)
- g) Trabajadores que deban atender directamente a público: tomar medidas para limitar cantidad de clientes.

2. Obligaciones del empleador de disponer de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores:

El artículo 184 del Código del Trabajo, obliga al empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de sus trabajadores (Obligación amplia).

Luego **artículo 184 bis del Código del Trabajo** se refiere expresamente a este deber de protección en caso de situaciones **de riesgo inminente para la vida y salud de sus trabajadores.**

Se establece en el mencionado artículo que en caso de ocurrencia de un hecho de tal naturaleza, el trabajador tiene derecho a:

1. interrumpir sus labores,
2. Incluso abandonar el lugar de trabajo

Si POR MOTIVOS RAZONABLES continuar con labores implica un RIESGO INMINENTE para su vida o salud

Trabajador lo debe poner en conocimiento de su empleador, en más breve plazo. Empleador debe informar suspensión de laboral a la Inspección del Trabajo.

- **RIESGO GRAVE O INMINENTE: Se entiende que:**
 - Se debe referir a las características propias o inherentes a la actividad desarrollada por los trabajadores afectados.
 - O por la ocurrencia de un caso fortuito o fuerza mayor (establecido en artículo 45 del Código Civil).

- **DIRECCIÓN DEL TRABAJO INTERPRETA RESPECTO A RIESGO GRAVE O INMINENTE LO SIGUIENTE:**

Si empleador no adopta medidas que dicte autoridad sanitaria para prevenir contagio del Covid 19 en el lugar de trabajo.

Podría considerarse como situación de Riesgo grave e Inminente para la vida y salud de los trabajadores.
De todas formas esto es interpretativo y deberá verse caso a caso.

3. Cierre de empresas y otras fuentes laborales por decisión de la autoridad:

En un contrato de trabajo existen dos partes, a saber, empleador y trabajador que se obligan recíprocamente.

TRABAJADOR: se obliga a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación a su empleador.

EMPLEADOR: Se obliga para con el trabajador a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

El empleador entonces tiene como obligación: otorgar trabajo convenido y pagar remuneración acordada. Se entiende que no puede eximirse de las obligaciones principales que nacen del contrato, de trabajo SALVO, CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

Artículo 45 Código Civil: *“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*

Elementos Caso Fortuito o Fuerza Mayor:

Se requiere 3 elementos (copulativos):

1. Que el hecho sea inimputable, que provenga de una causa ajena a su voluntad.
2. Que el hecho sea imprevisible, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios.
3. Que el hecho sea irresistible, que no se haya podido evitar.

OPINIÓN DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO RESPECTO A CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR POR CIERRE DE AUTORIDAD.

En caso de cerrarse las empresas por medida decretada por autoridad sanitaria, en el contexto de crisis que nos afecta, la medida podría ser interpretada como fuerza mayor, reuniéndose los elementos señalados anteriormente.

LAS PARTES (TRABAJADOR Y EMPLEADOR) ESTARÍAN LIBERADAS DEL CUMPLIMIENTO DE SUS OBLIGACIONES CONTRACTUALES.

(Trabajador: deja prestar servicios. Empleador: deja de remunerar)
Igualmente será determinado por Tribunales caso a caso.

Caso Fotuito o Fuerza Mayor para invocar Término de Contrato de Trabajo:

Cabe hacer presente que dentro de las causales de término de contrato de trabajo se encuentra la establecida en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo: “El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: (...) 6.- Caso fortuito o fuerza mayor”

Al respecto la Dirección del Trabajo ha estimado que este Caso Fortuito o Fuerza Mayor si bien puede implementarse para suspender la relación laboral (mientras dure el acto de autoridad), no sería igualmente aplicable para poner término al contrato, porque esto requiere una interpretación mucho más restrictiva en atención a los



Principios de Estabilidad en el empleo y Continuidad laboral que rigen nuestra legislación.

Por otra parte se estima que el hecho de que la autoridad pueda tomar una medida de carácter esencialmente transitoria, hace que deje de ser “Irresistible”, ya que los servicios se retomarán en algún momento.

Por tanto, como abogados laborales, sugerimos evaluar caso a caso despidos cuando se quiera utilizar la causal establecida en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo.

4. Cierre de empresas, establecimientos, faenas u otras fuentes de trabajo efectuadas de modo preventivo por el empleador.

Tener presente que si es el empleador, quien por decisión propia y en forma preventiva, adopte medida de cierre, **NO QUEDARÁ EXIMIDO DEL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES QUE IMPONE EL CONTRATO DE TRABAJO.** Es decir deberá continuar pagando la remuneración que acordó.

Saluda atentamente.

Abogados Laboralegal.



VANESSA SÁEZ MILLAR

Abogada

+56 9 93009725

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,
Providencia, Santiago.

laboralegal.cl



CARLA LORCA LABBÉ

Abogada

+56 9 99916931

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,
Providencia, Santiago.

laboralegal.cl