

PREGUNTAS FRECUENTES POR EMERGENCIA COVID-19

Debido a la emergencia sanitaria producida por Covid-19, surgen una serie de preguntas que hemos agrupado en 6 tópicos, a saber:

- 1. PROTECCION EFICAZ DE LOS TRABAJADORES**
- 2. JORNADA DE TRABAJO**
- 3. REMUNERACIONES**
- 4. FERIADO**
- 5. TÉRMINO DE CONTRATO**
- 6. LICENCIAS**

Santiago, 24 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 en modalidad preguntas y respuestas, esperando sea de utilidad, quedando a su disposición para aclarar dudas o comentarios.

1. PROTECCION EFICAZ DE LOS TRABAJADORES

1.1 ¿Qué acciones debe tomar el Empleador respecto de la salud de sus Trabajadores?

El Empleador tiene la obligación de proteger eficazmente la vida, salud y seguridad de sus Trabajadores, por que lo que si su empresa continúa en funcionamiento es necesario seguir ciertas directrices para dar cumplimiento efectivo a este deber.

Para esto puede adoptar distintas medidas. A modo ejemplar:

- a) Registrar a distancia la temperatura de los Trabajadores, al ingresar a trabajar.

- b) Mantener alcohol gel, guantes, mascarilla y todo implemento necesario para resguardar la salud. Recomendamos firmar un recibo de estos elementos de protección personal.
- c) Evitar, en la medida de lo posible, que los Trabajadores trabajen en proximidad física. Se recomienda a lo menos 1 metro de distancia.
- d) Optar por el teletrabajo, en los casos que sea posible.
- e) Otorgar las facilidades para la realización de exámenes que permitan identificar la enfermedad, así como disponer de un ambiente laboral seguro.
- f) En casos de puestos operativos, donde no es posible cumplir funciones mediante modalidad de teletrabajo, implementar sistema de turnos, ingresos diferidos en el ingreso a las instalaciones de la empresa u otros. Dichos anexos deben constar por escrito.
- g) Generar cuadrillas o grupos de trabajo, evitando en lo posible, que unos se topen con otros.
- h) Entregar información respecto a medidas de prevención, síntomas y procedimientos para el caso de la emergencia sanitaria.

2. JORNADA DE TRABAJO

2.1 ¿En qué condiciones se puede pactar el trabajo desde el domicilio (teletrabajo)?

En el escenario actual, se puede modificar el domicilio donde se prestarán los servicios e incluso el sistema de jornada, de ser necesario.

2.2 ¿Es posible extender la jornada o modificarla a un sistema de turnos para prestar servicios?

La ley confiere al Empleador dos facultades sobre esta materia:

- Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la Empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades, el Empleador podrá alterar la distribución de la jornada hasta en 1 hora, anticipando o postergando la hora de ingreso, Para esto debe dar aviso al Trabajador con 30 días de anticipación, a lo menos. En la situación de emergencia actual este aviso de 30 días no sería necesario.

- Podrá exceder la jornada ordinaria solo en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga una fuerza mayor, deba impedirse un accidente o se requiera afectar reparaciones impostergables a las maquinarias o instalaciones

Cualquier otra modificación (cambio del tipo de jornada o sistema de turnos) requiere acuerdo con el Trabajador.

3. REMUNERACIONES

3.1 ¿Se debe pagar las remuneraciones en periodos en que no se trabaje por decisión de la autoridad?

La semana anterior se anunciaron medidas económicas por parte del Gobierno, que suponen apoyar a las empresas en los en los costos laborales, en las siguientes condiciones:

- A quienes beneficiaría:
Trabajadores que no puedan prestar servicios presenciales y que tampoco puedan realizarlo por teletrabajo.
- Requisitos:
 - Mandato de la autoridad sanitaria que impida la prestación de servicios; y
 - Mutuo acuerdo entre empleador y trabajador.
- En que consistiría:
 - Pago del seguro de cesantía, en las mismas reglas que existe hoy para el pago. de ese beneficio, pero con la relación laboral vigente.
 - El empleador mantiene la obligación de pago de las cotizaciones.

Esta medida evitaría, en algún margen, la discusión de que las decisiones de autoridad importan una situación de fuerza mayor y que no obligan al empleador a pagar remuneraciones.

Sin embargo, el problema de la pregunta se mantendrá respecto de 2 grupos de trabajadores:

- Aquellos que no cotizan en una Administradora de Fondos de Cesantía (“AFC”); y,
- Aquellos cuya remuneración excede el tope de lo que paga el sistema.

De todas formas, se debe prevenir una posibilidad de colapso inicial en el sistema de pago de la AFC, por lo que se podrían generar políticas de anticipos o prestamos de emergencia que permitan enfrentar la demora.

Se hace presente además, que estas medidas fueron un anuncio del gobierno respecto de una ley que aún no es ingresada al Congreso, por lo que aún no es aplicable y puede sufrir modificaciones en el transcurso de la discusión parlamentaria, motivo por el cual, al respecto, iremos actualizando la información.

3.2 ¿Deben pagarse comisiones en periodos no trabajados?

Si la decisión de no trabajar se adopta por el Empleador, debe mantenerse la remuneración íntegra del Trabajador (salvo que se pacte algo distinto). En este sentido, se deberá pagar el promedio de las remuneraciones variables de los últimos tres meses, tal como se hace para pagar los períodos de feriado.

Si no se trabaja por decisión de la autoridad, respecto de aquellos trabajadores que no pueden prestar servicios por teletrabajo, se aplicará la medida de pago propuesta por el gobierno, subsistiendo solo el deber de pagar cotizaciones (de ser aprobada la ley).

3.3 ¿Se puede rebajar la remuneración o suspender su pago en periodos de crisis?

Sí, esta permitido hacerlo; sin embargo, se requiere un acuerdo con los Trabajadores que conste en un anexo del contrato de trabajo.

Las condiciones de trabajo siempre pueden modificarse, respetando los límites legales (por ejemplo, la jornada máxima o el ingreso mínimo).

4. FERIADO

4.1 ¿Se puede otorgar a los Trabajadores el uso de las vacaciones que tengan acumuladas?

El Trabajador que tenga acumulados dos periodos de vacaciones debe tomar a lo menos el primero de ellos antes de completar un nuevo período. En este caso, el Trabajador debe tomar el exceso de feriado.

4.2 ¿Es posible de establecer “feriados colectivos”?

Sí. El Empleador puede otorgar “feriado colectivo” a toda la Empresa o a una unidad o sección de esta. El mínimo de días será 15 hábiles y los Trabajadores están obligados a hacer uso de él.

Respecto de aquellos Trabajadores que aun no cumplan el tiempo para devengar feriado anual, se les entenderá anticipado un periodo de feriado. Si el feriado fuese mayor a 15 días, solo se les entenderá anticipado hasta un periodo anual de vacaciones.

En todo caso, el feriado colectivo solo puede otorgarse una vez al año.

5. TÉRMINO DE CONTRATO

5.1 ¿Se puede invocar como causal de despido las “Necesidades de la Empresa”, por los hechos relacionados a la contingencia del Covid-19?

El artículo 161 del Código del Trabajo permite terminar los contratos de trabajo cuando concurren necesidades de la Empresa. Debe tratarse de razones económicas que obliguen a la Empresa a tomar estas decisiones, pues nuestra legislación esta inspirada en que se debe velar siempre por mantener el empleo.

La ley prohíbe expresamente aplicar la causal de necesidades de la Empresa a Trabajadores que estén gozando de una licencia médica.

5.2 ¿Se puede invocar como causal de despido el “Caso fortuito o fuerza mayor”, por hechos relacionados a la contingencia del Covid-19?

Se debe considerar que la fuerza mayor responde a un imprevisto imposible de resistir. Con el plan de medidas económicas anunciada la semana anterior para apoyar

a las empresas frente a la contingencia sanitaria, será mas compleja de comprobar la “imposibilidad de resistir” que exige la fuerza mayor porque se podría argumentar que las empresas cuenta con un apoyo económico del gobierno.

5.3 ¿Cómo se realiza la firma y pagos de finiquitos si las notarías están cerradas?

Si no es posible acudir a la notaria o Inspección del Trabajo, la Dirección del Trabajo ha implementado la posibilidad de firmar finiquitos online a través de su portal del Ministerio del Trabajo (<https://midt.dirtrab.cl/>).

En ese portal podrán firmar el finiquito, el Empleador con su clave del SII y el Trabajador con su clave única.

5.4 ¿Qué ocurre con los contratos a plazo fijo que terminen durante una cuarentena obligatoria?

Los contratos celebrados por plazo fijo u obra no sufrirán variaciones en su tratamiento. En este aspecto es importante aclarar que una licencia médica solo difiere la fecha de término, pero no lo anula.

6. LICENCIAS

6.1 ¿Puede ser considerado el Covid-19 como una enfermedad laboral?

Aun cuando la regla general es que no es una enfermedad de origen laboral, excepcionalmente podrá ser calificado como de este origen, sí se pudiera comprobar dicha trazabilidad como de origen del trabajo (ejemplo. Un viaje)

Saludan atentamente.



CARLA LORCA LABBÉ

Abogada

+56 9 99916931

Doctor Manuel Barros Borgoño 71, Of. 1101,

Providencia, Santiago.

laboralegal.cl