

Atendida la evolución de la emergencia de salud pública ocasionada por el brote del denominado “Coronavirus”, y en razón del Plan Económico de Emergencia propuesto por el gobierno, la Dirección del Trabajo, mediante ORD. N° 1239/005 de fecha 19 de marzo de 2020 (el “Ordinario”), expone y analiza las medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones contractuales en el escenario de impedimento o dificultad de la prestación de servicios por parte de los trabajadores; se reafirma el deber general de protección del empleador y, por último, se señalan los efectos del cierre de empresas tanto por decisión de la autoridad sanitaria como por decisión voluntaria del empleador.

I. Medidas destinadas a la protección de los ingresos de las familias chilenas.

Con el fin de propender a la estabilidad del empleo y a la continuidad laboral de los trabajadores y, al mismo tiempo, instar por el distanciamiento social recomendado por las autoridades sanitarias, la Dirección del Trabajo ha sugerido las siguientes medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo:

- A) Prestación de servicios bajo la modalidad de teletrabajo, en la medida que la naturaleza de las labores convenidas así lo permitan.
- B) Celebración de pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores.
- C) Concesión de feriado colectivo.
- D) Anticipación del feriado legal, con acuerdo de cada trabajador.
- E) Acuerdo de distribución de turnos.
- F) Pacto de medidas destinadas a evitar las aglomeraciones en los lugares de trabajo, especialmente en casinos, medios de transportes proporcionados por el empleador, etc.

- G) Acuerdo de medidas tendientes a limitar la cantidad de usuarios o clientes, cuando las labores impliquen atención directa de público.

II. Obligaciones del empleador para proteger la vida y salud de los trabajadores.

La Dirección del Trabajo sostiene, reforzando pronunciamientos anteriores, que en caso de que ocurra un hecho que ponga en riesgo la salud o la vida de los trabajadores, éstos tendrán derecho a interrumpir sus labores, y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere que existe un riesgo grave inminente para su vida o salud, lo que debe comunicar a su empleador en el más breve plazo, quien a su vez debe informar de la suspensión de las labores a la Inspección del Trabajo.

Adicionalmente, al hacer uso de este derecho, los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno y, en caso contrario, podrán ejercer las acciones de tutela laboral por afectación de derechos fundamentales.

III. Cierre de empresas y otras fuentes laborales por decisión de la autoridad sanitaria.

La regla general indica que el empleador no puede eximirse de las obligaciones principales que emanan del contrato de trabajo, salvo en el evento de que exista caso fortuito o fuerza mayor. Para que esto se configure, el hecho no debe ser imputable a la empresa, y además debe ser imprevisible e irresistible.

En este sentido, la Dirección del Trabajo considera que se configuraría dicho escenario en caso de que un mandato por parte de la autoridad sanitaria ordene el cierre de la empresa, pudiendo ser calificado como fuerza mayor. Así, las partes se verían eximidas de cumplir con las obligaciones inherentes al contrato de trabajo, sin perjuicio de que la calificación de fuerza mayor debe ser analizada caso a caso.

Sin perjuicio de lo anterior, se debe tener en consideración que esto no significa necesariamente que se pueda aplicar la causal de término del artículo 159 N° 6, esto es, por caso fortuito o fuera mayor, puesto que tiene una aplicación mucho más restrictiva, suponiendo además que el cierre por parte de la autoridad sería una medida transitoria.

Por el contrario, si el cierre de la empresa, establecimiento o faena recae en una decisión voluntaria del empleador, adoptada en forma preventiva, éste no queda eximido del cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo como, por ejemplo, la de pagar la remuneración pactada.

Para mayor información, por favor contactar a:

Karlfranz Koehler

karlfranz.koehler@dentons.com