

COVID-19 (CORONAVIRUS) Y LAS RELACIONES LABORALES

PREGUNTAS Y RESPUESTAS

A raíz de la emergencia sanitaria que está afrontando Chile actualmente a causa del Covid-19 o Coronavirus, han surgido muchas preguntas por parte de nuestros clientes en relación a las distintas situaciones que se deben afrontar en el lugar de trabajo, las facultades del empleador y los derechos que tienen los trabajadores frente a esta emergencia, entre otros.

Por lo anterior, y a fin de resolver las principales preguntas que hemos recibido a la fecha y las futuras que creemos puedan surgir como consecuencia de las posibles situaciones que se vivan a nivel país y región en las próximas semanas, hemos preparado la siguiente minuta de preguntas y respuestas sobre esta materia.

Hacemos presente que esta minuta se estará actualizando permanentemente, para incluir los últimos criterios de la autoridad administrativa laboral y nuevas leyes que se aprueben y modifiquen o complementen las respuestas que se encuentran en esta minuta.

PREGUNTAS GENERALES EN RELACIÓN CON EL CORONAVIRUS EN EL LUGAR DE TRABAJO

1. ¿Qué debe hacer el empleador si uno o más de los trabajadores informa que tiene sospechas de tener Coronavirus?

En el marco del deber general de seguridad que tiene el empleador respecto de sus trabajadores, y de acuerdo a los lineamientos que ha entregado la Dirección del Trabajo, el empleador debiera:

- a. Ponerse en contacto con el supuesto afectado, solicitándole que se ponga en contacto con la autoridad de salud y siga las instrucciones y recomendaciones que se le den.
- b. Hacer seguimiento y determinar aquellos trabajadores que hayan tenido contacto con el afectado (en lo posible, sin revelar su nombre). Conforme lo dispone la autoridad, se entenderá por casos de contacto, el de aquellas personas que hayan compartido el hogar, viajado en un mismo medio de transporte, o compartido un mismo recinto con paciente afectado por el virus Covid-19.
- c. Decretar el asilamiento provisorio o teletrabajo del trabajador afectado y quienes hubieran estado en contacto con éste.
- d. En todo momento hacer seguimiento de los diversos casos.
- e. Tomar cualquier otra medida que permita que otros trabajadores no sean contagiados.

2. ¿Qué pasa si uno o más de los trabajadores confirma tener Coronavirus?

El empleador deberá tomar todas las medidas necesarias para proteger la salud de los demás trabajadores, evitando el contagio del virus, por ejemplo, las señaladas en las letras b) a e) del numeral anterior.

Por su parte, el trabajador contará con una licencia médica, por lo que se ausentará justificadamente de su trabajo, debiendo la Institución de Salud a la que esté afiliado pagar sus remuneraciones, con los respectivos topes legales.

3. ¿Puede un trabajador que tiene sospechas de tener Coronavirus faltar al trabajo sin consentimiento del empleador?

En principio un trabajador sólo podría ausentarse justificadamente de su trabajo si cuenta con una licencia médica válidamente otorgada por padecer Coronavirus. Sin embargo, dado que los tribunales generalmente tienen una interpretación bastante laxa respecto de la justificación de las inasistencias, es posible que una inasistencia basada en una sospecha fundada de tener Coronavirus sea considerada como suficiente justificación para no asistir a trabajar en un juicio por despido injustificado.

De todas formas, como ya se señaló, frente a una sospecha fundada de un trabajador de tener Covid-19, es esperable que el empleador, en el marco de su deber de protección de la vida y salud de sus trabajadores, permita y disponga el aislamiento de dicha persona, preferentemente en su domicilio, para evitar un eventual contagio al resto de los trabajadores.

4. ¿Puede un trabajador ausentarse del trabajo sin antecedentes de contagio sólo a fin de prevenir el contagio?

En principio, no. Si un trabajador quisiera no presentarse en las dependencias de la empresa para trabajar a fin de prevenir un contagio con Coronavirus, podrían acordar con el empleador trabajar a distancia. Si ello no fuera posible o no se llegara a acuerdo, el trabajador debiera presentarse a trabajar, pudiendo el empleador ejercer las medidas disciplinarias que la ley y el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad le otorgan.

Lo anterior, salvo que la empresa no hubiere tomado las medidas de seguridad necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, lo que se traduce en tomar medidas para evitar el contagio del Covid-19.

5. ¿Está obligado el empleador a otorgar los permisos necesarios a sus trabajadores para ir a realizarse el examen para la detección de Coronavirus en caso que uno o más trabajadores tengan síntomas o sospechen de su padecimiento?

Sí, el empleador debe otorgar los permisos necesarios para ausentarse para realizarse el correspondiente examen a los trabajadores que tengan sospechas de tener Coronavirus.

OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR DE PROTEGER LA SALUD Y SEGURIDAD DE SUS TRABAJADORES

6. ¿Qué medidas estoy obligado a tomar como empresa para prevenir el contagio de los trabajadores con Coronavirus?

El artículo 184 del Código del Trabajo establece un deber general de seguridad del empleador respecto de sus trabajadores obligándolo a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores.

La Dirección del Trabajo a la fecha ha emitido dos dictámenes que fijan criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por el virus Covid-19, el Dictamen N°1116/004 de fecha 6 de marzo de 2020, y el Dictamen N°1239-005 de fecha 19 de marzo de 2020.

A través de estos dictámenes la autoridad laboral señaló que los empleadores, en virtud del deber general de protección que le asiste respecto de sus trabajadores, deben, a lo menos:

- i. Proporcionar efectiva y oportunamente a los trabajadores información actualizada que emane de la autoridad sanitaria u otra competente que diga relación con la prevención y contención del virus, lo cual podrán realizar, por ejemplo, mediante difusión electrónica y/o física de circulares, instructivos, afiches u otros con contenido relacionado.
- ii. Ejercer un control eficaz de las medidas al interior de la empresa a objeto de lograr la real aplicación de las medidas sanitarias dispuestas por la autoridad sanitaria entre los trabajadores. Si bien la autoridad laboral no señala medidas específicas, éstas podrían consistir, por ejemplo, en las siguientes:
 - suspender cualquier viaje programado a lugares potenciales de contagio,
 - suspender el uso de toallas de tela en los baños,
 - poner a alcohol gel en los lugares de trabajo,
 - recomendar evitar saludos de mano y beso entre los trabajadores,
 - aplicar desinfectante diariamente en las zonas de mayor contacto (manillas, salas de reuniones, baños, cocina, etc.),
 - promover políticas de lavado de manos e higiene en general,
 - evitar aglomeraciones mayores a 50 trabajadores
 - promover el distanciamiento de al menos 1 mt. En líneas de producción atención a público.
- iii. Otorgar los permisos razonablemente necesarios para que los trabajadores se hagan los exámenes preventivos, sin que les signifique un menoscabo o perjuicio.

Además, atendida la evolución que ha tenido el brote de Covid-19 y los pronósticos respecto a su extensión en el tiempo, y a fin de instar por el distanciamiento social recomendado por la OMS y la Autoridad Sanitaria Nacional como la medida más efectiva para prevenir el contagio, y en consideración al deber general de protección que tienen los empleadores

respecto de sus trabajadores (Art. 184 del Código del Trabajo), la Dirección del Trabajo sugiere que los empleadores adopten las siguientes medidas:

- i. Prevenir a los trabajadores con políticas de autocuidado, e implementar la obligación de dar aviso inmediato a RRHH en caso de contagio o de sospecha (trabajadores que hayan viajado a alguno de los países de riesgo, o que hayan estado con alguien que haya viajado a esos lugares, o con alguien diagnosticado con el virus).
- ii. Al ser notificados de una situación de contagio, ponerse en contacto con el supuesto afectado, solicitándole que se ponga en contacto con la autoridad de salud y siga las instrucciones y recomendaciones que se le den..
- iii. Hacer seguimiento y determinar aquellos trabajadores que hayan tenido contacto con el afectado (en lo posible, sin revelar su nombre). Conforme los dispone la autoridad, se entenderá por casos de contacto, el de aquellas personas que hayan compartido el hogar, viajado en un mismo medio de transporte, o compartido un mismo recinto con paciente afectado por el virus Covid-19.
- iv. Decretar el asilamiento provisorio o teletrabajo, si se estimara necesario para resguardar la salud de los demás trabajadores.
- v. En todo momento hacer seguimiento de los diversos casos, ya sea de contagio o contacto.
- vi. Al momento de reintegrarse un trabajador que haya padecido el virus, asegurarse de haber sido “egresado” del listado de seguimiento de la autoridad sanitaria o, en su defecto, haber sido dado de alta por el facultativo médico.

7. ¿Qué medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones del contrato ha sugerido la Dirección del Trabajo?

- i. Prestación de servicios a distancia o teletrabajo en cuanto la naturaleza de las labores convenidas así lo permitan.
- ii. 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.
- iii. Concesión de feriado colectivo en los términos previstos en el artículo 76 del Código del Trabajo.
- iv. Acordar con los trabajadores la anticipación del beneficio de feriado legal.
- v. Convenir con el personal la distribución del trabajo en turnos, con el fin de limitar la cantidad de trabajadores que compartan un mismo espacio o recinto de trabajo.
- vi. Pactar medidas destinadas a evitar la aglomeración en los lugares de trabajo, especialmente, en los casinos habilitados por la empresa donde los trabajadores hacen uso de su derecho a colación, en los medios de transporte proporcionados por ésta, entre otras.

- vii. Acordar medidas tendientes a limitar la cantidad de usuarios o clientes, respecto de los dependientes cuyas labores impliquen la atención directa de público.

Algunas de estas medidas se analizan en detalle más adelante en esta minuta

8. ¿Puede el Coronavirus calificarse como enfermedad profesional?

La Superintendencia de Seguridad Social “SUSESO” ha emitido a la fecha dos dictámenes tendientes a regular la cobertura del seguro de la Ley 16.744 ante la contingencia provocada por el Coronavirus (Ord. N° 1.124, de 16 de marzo de 2020 y N°1161-2020 de fecha 18 de marzo de 2020)

En resumen, la autoridad ha señalado, en relación a esta materia, que en ningún caso se deberá descartar la posibilidad de que el contagio sea de origen laboral, especialmente en una primera etapa de la propagación de la enfermedad.

A modo de ejemplo, señala los siguientes casos de contagio de trabajadores que podrían ser calificados como de origen laboral, cuando se ha determinado la presencia de factores de riesgo en el trabajo:

- Trabajadores del área de la salud que en atención a sus labores ha tenido contacto con pacientes contagiados.
- Trabajadores que realicen viajes al extranjero por motivos laborales y se determina que el contagio se produjo en dicha circunstancia.
- Trabajadores que se desempeñan en puertos, aeropuertos y pasos fronterizos terrestres.

Luego, dada la entrada en fase 4 de la situación de contagio del país, las denuncias de enfermedades no podrán ser calificadas como de origen laboral, salvo en las situaciones en que la trazabilidad puede establecerse como de origen del trabajo, en cuyo caso se otorgará la cobertura de la Ley 16.744.

Consecuentemente, los trabajadores con diagnóstico de Covid 19 confirmado, que tuvieron contacto estrecho, de acuerdo a las definiciones establecidas por el Ministerio de Salud, con personas por situaciones laborales cuyo diagnóstico también ha sido confirmado (sea este último de origen laboral o común) estarán cubiertos por las prestaciones de la Ley N° 16.744, en la medida que sea posible establecer la trazabilidad de origen laboral del contagio. Lo anterior, a efecto de cumplir con lo establecido en el artículo 7 de la Ley N° 16.744, respecto que es enfermedad profesional la causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona.

Para poder establecer la trazabilidad de origen laboral de esta enfermedad se debe poder determinar en qué circunstancias se dio el contagio, es decir, poder definir el cómo, cuándo y dónde se produjo el contagio. Dado estos antecedentes, se podrá determinar su origen laboral.

9. ¿Pueden los trabajadores invocar el artículo 184 bis del Código del Trabajo para ausentarse del trabajo? ¿En qué circunstancias?

El artículo 184 bis del Código del Trabajo dispone que cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador debe tomar ciertas medidas específicas tales como informar la existencia del riesgo y adoptar las medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Esta norma otorga a los trabajadores el derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, debiendo dar aviso a su empleador y éste, a su vez, a la Inspección del Trabajo.

A este respecto, la Dirección del Trabajo señaló en relación a la emergencia sanitaria por Covid-19 que la no adopción por parte del empleador de las medidas dictadas por la autoridad sanitaria para prevenir el contagio de este virus en el lugar de trabajo, podría considerarse dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente a que hace referencia el artículo 184 bis.

En consecuencia, los trabajadores no podrían hacer uso del derecho que les otorga esta norma por el solo temor al contagio, si no existen elementos objetivos que permitan considerar que existe un riesgo grave e inminente para su salud, como lo sería que el empleador no adopte medida alguna tendiente a prevenir el contagio del Coronavirus.

10. ¿Puede el empleador modificar la jornada de los trabajadores para permitir el trabajo por turnos para que eviten viajar en horarios de mayor congestión?

En esta materia no se alteran las normas generales sobre jornada, por lo que el empleador deberá contar con el acuerdo de los trabajadores para alterar la jornada o turnos.

TELETRABAJO

Con fecha 23 de marzo de 2020, la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo. Las preguntas sobre esta materia se basan en esta nueva normativa. Sin perjuicio de lo anterior, hacemos presente que en los casos en que se haya pactado la modalidad de teletrabajo con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley, que será posiblemente el 1° de abril, las empresas tendrán 3 meses para ajustarse a esta normativa.

11. ¿Qué es el teletrabajo? ¿es lo mismo teletrabajo que trabajo a distancia?

La Ley distingue el trabajo a distancia y el teletrabajo. Define como trabajo a distancia aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios son reportados mediante esos medios, se denomina teletrabajo.

12. ¿Puede el empleador determinar como medida preventiva de distanciamiento social que los trabajadores comiencen a prestar servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a pesar de no haberlo hecho antes?

Sí, de hecho, tanto la Dirección del Trabajo como la Autoridad Sanitaria recomiendan que las empresas que puedan funcionar bajo esta modalidad lo hagan, para evitar el contagio del Coronavirus.

13. ¿Quiénes pueden realizar trabajo a distancia o teletrabajo?

Se podrá pactar un régimen de trabajo a distancia o teletrabajo con todos los trabajadores que, según la naturaleza de sus funciones, puedan prestar sus servicios desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

14. ¿Debo suscribir un anexo de contrato de trabajo que regule el trabajo a distancia o teletrabajo?

Sí. Tanto la modalidad de trabajo a distancia como el teletrabajo pueden ser pactados al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en un anexo al mismo, los que deberán contener ciertas cláusulas especiales, como el lugar donde el trabajador deberá prestar los servicios, que podrá ser su domicilio u otro sitio determinado, indicar si se acordó la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, período de duración del acuerdo, mecanismos de supervisión y control que se utilizarán, tiempo de desconexión, etc.

El empleador deberá registrar electrónicamente ante la Dirección del Trabajo el pacto en que conste el acuerdo de adoptar estas modalidades de trabajo. Lo anterior se deberá realizar dentro de los quince días siguientes en que las partes pactaron la nueva modalidad de trabajo.

Atendida la emergencia sanitaria actual en caso que los trabajadores ya estén realizando teletrabajo, para facilitar la firma o consentimiento del anexo, se podría, por ejemplo, enviar el anexo vía correo electrónico a los trabajadores y que éstos lo devuelvan firmado y escaneado o que manifiesten su consentimiento por escrito vía email si no fuera posible enviar una copia firmada escaneada, suscribiéndose en original el mismo cuando los trabajadores vuelvan a prestar servicios a las dependencias de la empresa.

15. ¿Puede el empleador o el trabajador dejar sin efecto la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y volver al trabajo presencial?

Si la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acordó con posterioridad al inicio de la relación laboral, tanto el empleador como el trabajador podrán, unilateralmente, volver a

las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso a la otra parte con una anticipación mínima de 30 días.

En cambio, si la relación laboral inició con alguna de estas modalidades, se requerirá el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

16. ¿Es considerado como teletrabajo o trabajo a distancia las labores que se prestan fuera de las dependencias principales de la empresa en un lugar designado y habilitado por el propio empleador?

No, el artículo 152 quáter H del Código del Trabajo señala que no será considerado como teletrabajo o trabajo a distancia las labores prestadas en un lugar designado y habilitado por el empleador, aún cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

17. ¿Qué normas sobre jornada laboral deben aplicarse a los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo?

A los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia se le aplicarán las reglas generales sobre jornada de trabajo estipuladas en la ley. Así, cuando corresponda, el empleador deberá implementar un mecanismo de registro de cumplimiento de jornada a distancia.

En caso de que la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permita, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.

En el caso del teletrabajo, se permite a las partes acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo, conforme al artículo 22 inciso 4° del Código del Trabajo.

18. ¿Qué es el derecho a desconexión?

Consiste en el derecho que tienen los trabajadores que han pactado una distribución libre de su horario o que se encuentran excluidos de la jornada laboral, a no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador por un mínimo de al menos 12 horas continuas en un período de 24 horas. Este derecho también aplica en días de descanso, permisos o feriado anual del trabajador.

El tiempo de desconexión deberá quedar estipulado en el contrato de trabajo o anexo correspondiente.

19. ¿Debe el empleador proporcionar las herramientas y hacerse cargo de los costos en que deban incurrir los trabajadores con el fin de poder desempeñar sus funciones bajo esta modalidad?

Sí, el empleador deberá proporcionar los equipos, herramientas y materiales necesarios para la prestación de los servicios, y soportar además los costos asociados a su operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación. Además, el empleador no puede obligar al trabajador a utilizar elementos de su propiedad para ejercer las labores a distancia.

Si bien la ley no lo especifica, estimamos que dentro de los costos de operación y funcionamiento se deberán considerar todos los gastos que tengan directa relación con la prestación de los servicios por parte del trabajador en su domicilio, pudiéndose considerar como tales los gastos de internet, electricidad, teléfono, entre otros.

20. ¿Debe el empleador seguir pagando las sumas que pagaba por concepto de movilización y colación mientras se realiza teletrabajo?

Si bien la nueva normativa señala que el cambio a modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo no debe significar menoscabo alguno para el trabajador, estimamos que, atendido que el trabajador no deberá movilizarse a las dependencias de la empresa, es perfectamente posible pactar en el anexo de teletrabajo, que mientras dure esta modalidad, el trabajador no tendrá derecho a recibir dicho monto.

En relación a la prestación de colación, consideramos que no existe un fundamento real para descontarla, ya que el trabajador deberá incurrir en gastos de alimentación igualmente, a pesar de trabajar desde su domicilio.

21. ¿Se mantiene el deber de seguridad del empleador si los trabajadores prestan servicios a través de teletrabajo desde sus domicilios?

Sí, el empleador deberá adoptar y tomar las medidas de higiene y seguridad que sean necesarias para dar cumplimiento a su deber de protección (art. 184 del Código del Trabajo) cuando el trabajador preste servicios en su domicilio. Así, deberá garantizar condiciones mínimas de habitabilidad, seguridad y ergonomía en el espacio en que el trabajador preste sus servicios. Es decir, el hecho de que el trabajador no trabaje físicamente en la empresa no a exonera de este cuidado y obligación, por lo que deben aplicar los medios y mecanismos de prevención idóneos y compatibles con la naturaleza de las funciones.

Previo al inicio de la labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá realizar una capacitación al trabajador sobre las principales medidas de seguridad y salud para desempeñar sus funciones.

Además, el empleador deberá informar por escrito al trabajador sobre los riesgos de sus labores, medidas preventivas y medios de trabajo correcto.

La nueva ley establece que el Ministerio del Trabajo deberá dictar un reglamento que regule las condiciones específicas de seguridad y salud a que deban sujetarse los trabajadores sujetos a esta modalidad.

22. ¿Debe el empleador informar al trabajador que presta servicios de trabajo a distancia o teletrabajo sobre la existencia de un sindicato en la empresa?

Si, el empleador deberá informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa. Además, si en la empresa se constituye un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar a todos los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad sobre la constitución de un nuevo sindicato, lo anterior se deberá realizar dentro de un plazo de diez días contados desde que el empleador recibió la comunicación de la celebración de asamblea de constitución del sindicato.

23. ¿Qué debe hacer el empleador si un trabajador informa que en su domicilio no tiene las condiciones apropiadas para realizar teletrabajo?

El Dictamen 1116/004 de la Dirección del Trabajo señala que es posible acordar la prestación de servicios a distancia en el domicilio del trabajador u otro medio alternativo, “en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realiza”. Por lo tanto, si el trabajador informa que en su domicilio no se cumplen las condiciones mínimas para prestar servicios a distancia, no podrá acordarse dicha modalidad.

En este caso el empleador podrá facilitar al trabajador los elementos o herramientas que permitan otorgar las condiciones de habitabilidad, seguridad y ergonomía necesarias para poder cumplir con sus labores desde su domicilio, como, por ejemplo, una silla y escritorio adecuado para las labores encomendadas.

24. ¿Qué puede hacer un empleador si tiene trabajadores que por la naturaleza de sus labores no pueden trabajar a distancia en el contexto de la emergencia sanitaria de Covid-19?

Una alternativa es que esos trabajadores sigan prestando servicios en las dependencias de la empresa. Si así fuera, el empleador deberá tomar todas las medidas tendientes a proteger su salud y vida.

Si, por el contrario, el empleador quiere cerrar sus instalaciones, podría, con el consentimiento de dichos trabajadores, acordar que hagan uso o anticipen el beneficio de feriado legal o suspender sus contratos de trabajo.

25. Si una persona se encuentra trabajando a distancia y tiene sospechas de padecer Coronavirus o es diagnosticada con éste, ¿puede seguir prestando servicios mediante teletrabajo?

El trabajador sólo podrá ausentarse justificadamente de su trabajo si cuenta con una licencia médica válidamente otorgada. En el caso de trabajadores que estén trabajando a distancia o con teletrabajo, se aplica la misma regla por lo que debieran seguir prestando servicios. En caso que la sospecha sea confirmada, el servicios de salud correspondiente emitirá la correspondiente licencia médica, que le permitirá no prestar servicios .

26. ¿Puede el empleador solicitar al trabajador que permanezca conectado permanentemente a la cámara de su computador mientras trabaja a distancia o teletrabajo?

En este sentido, la Dirección del Trabajo ha señalado uniformemente que la utilización de mecanismos de control audiovisual “únicamente como una forma de vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador no resulta lícita, toda vez que supone un control ilimitado, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad, lo que implica no sólo un control extremada e infinitamente más intenso que el ejercido directamente por la persona del empleador o su representante, sino que en buenas cuentas significa el poder total y completo sobre la persona del trabajador, constituyendo una intromisión no idónea y desproporcionada en su esfera íntima, haciendo inexistente todo espacio de libertad y dignidad”.

En consecuencia, si se le exigiera al trabajador permanecer conectado permanentemente a la cámara de su computador podría ser considerado como un indicio de vulneración a los derechos fundamentales del trabajador.

27. ¿Qué ocurre si un Trabajador tiene un accidente mientras trabaja en su casa?

El Trabajador deberá concurrir a la mutualidad correspondiente, a fin de que se determine si el accidente fue de origen laboral o común, para efecto de la entrega de prestaciones.

Los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo mantendrán la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744. El Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744 señala que los accidentes domésticos que sufra un trabajador bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo corresponden a siniestros de origen común y no gozan de la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744.

La Superintendencia de Seguridad Social (“SUSESO”) precisa que debe entenderse como accidente doméstico, aquel que no se produzca a causa o con ocasión del trabajo, es decir, que no ocurra de forma directa (expresión "a causa"), o bien, indirecta o mediata (expresión "con ocasión"), pero en todo caso indubitable. Así, por ejemplo, aquellos siniestros que ocurran mientras el trabajador efectúa los quehaceres del hogar, como labores de limpieza, cocina, reparaciones, u otros de similar índole, podrían estimarse como accidentes domésticos que no gozan de la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744.

28. ¿Qué plazo tienen los empleadores para adoptar las medidas indicadas en la nueva ley de trabajo a distancia o teletrabajo en el caso de trabajadores que ya se encuentran prestando servicios bajo estas modalidades de trabajo?

La Ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, ante lo cual, y dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo, deberán ajustarse y aplicar los términos indicados por la ley para estas modalidades de trabajo.

MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONTRACTUALES

29. ¿Puede el empleador obligar a los trabajadores a hacer uso de su feriado legal?

No. No es posible obligarlos, sino que se debe contar con su consentimiento.

30. ¿Puede el empleador decretar el feriado colectivo unilateralmente?

Sí. Precisamente la ley otorga al empleador la facultad exclusiva de 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, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho, caso en el cual se entiende que se les anticipa el beneficio con derecho a la remuneración íntegra.

En consecuencia, cualquier empresa, salvo que ya hubiere hecho uso de esta facultad durante el presente año, puede hacer uso de esta facultad, cerrando las instalaciones por al menos 15 días hábiles.

31. Si un empleador decreta feriado colectivo en su empresa, ¿Debe seguir pagando las remuneraciones de sus trabajadores mientras dure el feriado colectivo?

Sí. Rigen las mismas normas del feriado individual para efectos de la remuneración que debe percibir el trabajador durante dicho periodo.

32. Si mientras se está ejecutando el feriado colectivo de una empresa la autoridad sanitaria decreta cuarentena obligatoria o el cierre de la empresa, ¿qué pasa con el feriado colectivo?

Si bien esta materia no está resuelta por la ley ni la autoridad laboral se ha pronunciado al respecto, consideramos que es posible que la autoridad laboral considere que, desde ese momento, el feriado colectivo se suspende.

33. ¿Puede el empleador suspender el contrato de uno o más trabajadores fundado en la emergencia sanitaria?

La suspensión del contrato de trabajo es una alternativa que tienen las empresas para hacer frente al cierre de sus empresas a causa del Coronavirus. Sin embargo, la suspensión debe ser de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador, salvo que la autoridad sanitaria haya decretado cuarentena obligatoria o el cierre de la empresa (ver respuesta N°27).

**El Gobierno anunció que ingresará al Congreso un Proyecto de Ley “Covid-19” de protección a los ingresos laborales. Esta ley establecerá que cuando un trabajador en el marco de esta emergencia y por mandato de la autoridad sanitaria deba permanecer en su hogar sin posibilidad de realizar labores a distancia (teletrabajo), se permitirá la suspensión temporal de las funciones en la empresa, así como el pago de las remuneraciones por parte de su empleador. En estos casos, se mantendrá el vínculo contractual y todos los derechos laborales correspondientes, pero el trabajador pasará a recibir ingresos desde el seguro de cesantía. Por su parte, mientras se mantenga esta situación excepcional, el empleador mantendrá la obligación de pagar cotizaciones previsionales y de salud del trabajador.*

Todavía no se conoce el texto de la ley, por lo que no tenemos mayores detalles.

34. ¿Puede el empleador disminuir temporalmente las remuneraciones de sus trabajadores fundado en la emergencia sanitaria?

La disminución de las remuneraciones de los trabajadores es una alternativa que tienen las empresas para hacer frente al cierre de sus empresas a causa del Coronavirus. Sin embargo, dicha disminución transitoria debe ser de mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador.

**El Gobierno anunció con fecha 19 de marzo de 2020 que pondrá discusión inmediata al Proyecto de ley de protección al empleo que permite a algunas empresas la reducción de la jornada laboral de los trabajadores, de común acuerdo, hasta en un 50%, compensando la disminución de la remuneración con recursos del Fondo de Cesantía Solidario.*

CIERRE DE EMPRESA POR ODEN DE LA AUTORIDAD / DESVINCULACIONES

35. ¿Debe el empleador seguir pagando remuneraciones si la empresa debe cerrar por orden de la autoridad? ¿Cuáles son las alternativas que tiene el empleador?

En caso que la autoridad sanitaria decreta una cuarentena obligatoria o el cierre de la empresa, el empleador tiene varias alternativas., según la legislación actual.

Por una parte, puede acordar la suspensión del contrato de trabajo de común acuerdo con los trabajadores. Las condiciones de dicha suspensión pueden ser variadas y deben acordarse en el respectivo anexo de contrato de trabajo en que se regule la suspensión. Por ejemplo, puede pactarse el pago de un porcentaje de la remuneración o el no pago de la misma, el pago o no de cotizaciones previsionales, etc.

Otra alternativa que podría existir sería alegar la existencia de “caso fortuito o fuerza mayor”, en cuya virtud las partes del contrato de trabajo estarían liberadas de sus obligaciones recíprocas mientras la orden de la autoridad se mantenga.

La Dirección del Trabajo, en el Dictamen N°1239/005 establece que un acto de autoridad que determine el cierre de empresas podría ser considerado como fuera mayor, por lo que las partes del contrato de trabajo se verían liberadas de cumplir sus obligaciones contractuales mientras dicha orden se mantenga. Es decir, el empleador no se vería obligado a pagar la remuneración y demás prestaciones a los trabajadores y a su vez, estos últimos no tendrían que prestar servicios para el empleador.

En cualquier caso, serán los tribunales de justicia quienes determinen si en el caso en concreto era aplicable la institución de “caso fortuito o fuerza mayor”.

36. ¿Cómo se implementa en la práctica el cese de pago de remuneraciones fundado en la existencia de un “caso fortuito o fuerza mayor” si la empresa debe cerrar por orden de la autoridad sanitaria?

La legislación no regula las formalidades que se requieren en este caso. Nuestra recomendación es enviar una carta al trabajador indicando el cese en el pago de sus remuneraciones hasta la reapertura de la empresa y las razones en que se funda.

37. ¿Puede el empleador despedir a uno o más trabajadores fundado en la causal de “caso fortuito o fuerza mayor” si la autoridad sanitaria decreta el cierre de la empresa?

La aplicación de esta causal en un caso como éste es discutible. La Dirección del Trabajo en el Dictamen N°1239/005 se pronunció preliminarmente sobre esta posibilidad, señalando que frente a un cierre de empresas decretado por la autoridad sanitaria no procedería esta causal, ya que uno de los requisitos para que opere esta causal es que el hecho imprevisto sea irresistible, lo que implicaría necesariamente que el trabajador no pueda retomar sus funciones indefinidamente, lo que no ocurriría con una medida transitoria como la que decretaría la autoridad sanitaria.

Hay que tener presente que los requisitos para que opere esta causal son, en resumen: a) que el hecho que se invoca como caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable al empleador, es decir, que provenga completamente de una causa ajena a él; b) que el hecho haya sido imprevisible, es decir, imposible de prever, y c) que el hecho sea irresistible, es decir, que no se haya podido evitar.

Por otra parte, hay que tener presente que son los tribunales en última instancia quienes deciden la procedencia o no de esta causal en los casos específicos.

38. ¿Puede el empleador que debe cerrar su empresa a causa del Covid-19 despedir a sus trabajadores por la causal de “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”?

Si la empresa se ve afectada permanentemente por el cierre obligatorio de las faenas, sería posible desvincular a uno o más trabajadores por la causal de “necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”. Sin embargo, hacemos presente que para justificar esta causal

no es suficiente el hecho de que la empresa deba cerrar, sino que es necesario contar con antecedentes objetivos que hagan necesaria la desvinculación de uno o más trabajadores.

En este escenario en particular, y considerando la transitoriedad de la emergencia, consideramos que, para poder justificar adecuadamente el despido, los antecedentes que fundan la necesidad de la empresa de desvincular trabajadores deben ser permanentes o al menos no deben ser reversibles una vez terminada la emergencia. Lo anterior, sobre todo considerando que se está tramitando una ley especialmente a raíz de esta emergencia sanitaria, que busca evitar los despidos a raíz del cierre obligatorio de empresas.

39. Si un empleador decide cerrar la empresa preventivamente ¿debe seguir pagando las remuneraciones de sus trabajadores?

Dado que se trata de una decisión propia del empleador, sin estar compelido a hacerlo por alguna autoridad, éste debe seguir pagando las remuneraciones de sus trabajadores, aún cuando éstos no presten servicios. Lo anterior, salvo que exista un acuerdo en contrario con los trabajadores.

40. ¿Cómo se realiza la firma de finiquitos si las notarías están cerradas?

Si no es posible acudir u obtener presencialmente la ratificación de alguno de los ministros de fe que establece el artículo 177 del Código del Trabajo (Ej., presidente del sindicato, Notario Público, Oficial del Registro Civil, Secretario Municipal Inspector 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, entre otros requisitos.

LICENCIAS MÉDICAS

41. ¿Cómo se tramitan las licencias médicas a propósito de la pandemia por Coronavirus?

El procedimiento de otorgamiento de licencias médicas no ha sufrido mayores modificaciones a raíz de la pandemia de Coronavirus, salvo algunas excepciones en las cuales la Superintendencia de Seguridad Social ha optado por establecer las siguientes modificaciones y/o facilidades para tramitar dichas licencias:

- Se otorgará flexibilidad para los efectos del cumplimiento de los plazos de presentación del respectivo formulario de la licencia médica, por el trabajador o el empleador, debiéndose entender que la eventual tramitación extemporánea de la licencia se encuentra justificada, en razón de la situación de fuerza mayor que supone la alerta sanitaria vigente.

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

- Se ha modificado el procedimiento de tramitación de las licencias médicas otorgadas en formularios de papel a trabajadores afiliados a FONASA, estableciéndose lo siguiente procedimiento:

a) Trabajador: emisión, digitalización y envío

Una vez que el profesional médico emite y firma el formulario de licencia, el trabajador también deberá firmarlo y enviar una copia de ambos lados de dicho formulario a su empleador, mediante correo electrónico. Ello, permitirá al trabajador informar el reposo prescrito y justificar su ausencia.

Al respecto, el trabajador podrá digitalizar el formulario en formato PDF, imagen fotográfica u otro programa, sin que sea exigible uno en particular.

Hacemos presente que, el trabajador no deberá abrir el sello del formulario, puesto que el diagnóstico y demás antecedentes relativos a su estado de salud son considerados datos sensibles, conforme a la ley N°19.628 sobre protección de la vida privada (artículo 2 letra g)

b) Empleador: recepción y devolución

Al recibir la copia digitalizada de la licencia, el empleador deberá completar el formulario con los datos requeridos en la zona "C" del mismo y, adicionalmente, incluir en él un correo electrónico y número de contacto para ser localizado por la entidad pagadora del subsidio.

Posteriormente, vía correo electrónico, se deberá devolver al trabajador lo siguiente:

- Formulario de la licencia (recordar incluir correo y número de contacto)
- Antecedentes laborales exigidos en la zona "C" del formulario
- Comprobante de recepción del formulario

c) Trabajador: remisión a las entidades previsionales

Es en este punto donde se ve una de las diferencias principales respecto a la tramitación presencial, toda vez que el empleador se libera de la responsabilidad de entregar el formulario ante la COMPIN o Caja de Compensación de Asignación Familiar ("C.C.A.F") correspondiente.

En efecto, conforme al pronunciamiento de la SUSESO, es el trabajador quien deberá remitir a la entidad pagadora del subsidio el formulario de licencia abierto, de modo que se pueda visualizar el diagnóstico y la zona "C" del formulario. Lo anterior, se hará de manera digitalizada y por correo electrónico.

BARROS SILVA VARELA & VIGIL

Ahora bien, tratándose de empleadores afiliados a una C.C.A.F, para poder aplicar este procedimiento, el trabajador debe consentir en que la C.C.A.F acceda a los datos sensibles que figuran en el formulario de la licencia (artículo 10 de la ley N°19.628 sobre protección de la vida privada). Dicho consentimiento deberá manifestarse conforme a alguna de las siguientes alternativas:

- El trabajador expresamente en el correo electrónico indicado en el párrafo anterior o,
- De no ser ello posible, el tercero que gestione la licencia deberá adjuntar al correo una copia digitalizada de la cédula de identidad del trabajador (por ambos lados) y su huella dactilar.

No podrán sujetarse al procedimiento antes descrito y, por ende, la licencia deberá tramitarse en forma presencial, si fuera posible, cuando:

- El trabajador no consienta en otorgar la autorización para acceder a sus datos sensibles, según lo indicado en la letra c. del número anterior.
- No se cumpla con el envío de la copia digitalizada de la licencia abierta, junto con los antecedentes exigidos.