

INFORMATIVO SOBRE PROYECTOS DE LEY ANUNCIADOS POR EL GOBIERNO EN MATERIA LABORAL

1. Proyectos de Ley:

Hasta el momento, son 4 los proyectos de ley en tramitación en el Congreso:

- **Proyecto de Ley “Covid-19” de protección a los ingresos laborales:** Se garantizará el pago de ingresos de quienes, por motivos de la emergencia, deban permanecer en su hogar sin posibilidad de realizar las labores a distancia (teletrabajo). Esta garantía se permitirá cuando:

- (a) exista acuerdo mutuo con su empleador;
- (b) haya un mandato de la autoridad sanitaria.

Cumplidas estas condiciones, el trabajador pasará a recibir ingresos desde el seguro de cesantía, de acuerdo a las reglas de uso vigente, pero manteniendo el vínculo laboral y todos sus derechos laborales, por lo que el empleador seguirá pagando sus cotizaciones.

- **Urgencia a Proyecto de Ley de Protección del Empleo:** Se pone discusión inmediata al PDL de protección al empleo que permite la reducción de la jornada laboral, compensando la disminución de la remuneración con recursos del Fondo de Cesantía Solidario.
- **Bono Covid-19:** Se impulsará un bono equivalente al bono de Subsidio Único Familiar (SUF), el cual beneficiará a 2 millones de personas sin trabajo formal. Este esfuerzo considera recursos por US\$ 130 millones de dólares.
- **Fondo Solidario para enfrentar la crisis:** Creación de un Fondo Solidario de US\$100 millones de dólares destinado a atender emergencias sociales derivadas de las caídas de ventas del micro comercio local. Fondos que serán canalizados a través de los municipios.

2. ¿Qué nos permite la ley vigente, frente a las situaciones que estamos viviendo?

- ¿Si el empleador decide cerrar el lugar de trabajo como medida de prevención, se ve afectada la remuneración con algún descuento?

Si la empresa estuvo cerrada por determinación unilateral del empleador, existirá obligación de remunerar dicho tiempo al trabajador.

En caso de que la remuneración considere el pago de comisiones u otra forma de remuneración variable, para el pago deberá calcularse el promedio de los últimos 3 meses de la parte variable. Lo anterior, toda vez que dicho cierre preventivo tiene su origen en la obligación del empleador de proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, conforme así lo establece el artículo 184 del Código del Trabajo.

- **¿El empleador puede efectuar descuento en las remuneraciones si un trabajador no puede asistir a trabajar porque no tiene con quien dejar cuidando a sus hijos por la suspensión de clases decretada como medida preventiva por el coronavirus?**

En la medida que no haya prestación de servicios por parte del trabajador, no corresponde el pago por los servicios no prestados y podría el empleador efectuar el descuento por los días no trabajados, salvo acuerdo en contrario.

Sin embargo, de conformidad a lo dispuesto en el Dictamen N° 1116/004 del 06.03.2020, que contiene el pronunciamiento del Servicio en relación al impacto laboral de la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus, se señala expresamente que las partes de la relación laboral podrán acordar un medio alternativo para el cumplimiento de la prestación de servicios y poder abordar una situación como la planteada, al señalar que "nada obsta a que las partes de la relación laboral acuerden 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".

- **¿El empleador puede obligar a los trabajadores a tomar vacaciones por el coronavirus?**

Conforme lo dispone el artículo 76 del Código del Trabajo, el empleador tiene siempre el derecho de decretar feriado colectivo respecto de todos los trabajadores de la empresa, de uno o más de sus establecimientos o de parte de ellos, siempre que no lo haga más de una vez en cada año. En tal caso, debe otorgar el feriado colectivo a todos, aun cuando existan trabajadores que no cumplan los requisitos para tener derecho a vacaciones y se debe conceder por un mínimo de 15 días hábiles.

Por su parte, si se trata del feriado de trabajadores considerados individualmente, no se puede obligar a los trabajadores a hacer uso de sus vacaciones, requiriéndose siempre del mutuo acuerdo de las partes.

- **¿El empleador que se encuentra imposibilitado de funcionar con su empresa por el coronavirus ¿puede suspender en forma unilateral la relación laboral?**

Conforme lo dispone el artículo 9 del Código del Trabajo, el contrato de trabajo es consensual, lo que significa que, para ser modificado o suspendido, requiere el consentimiento de ambas partes y, por lo tanto, el empleador no podría suspender sus efectos en forma unilateral.

De este modo, solamente si ambas partes están de acuerdo, podría existir un pacto de esta naturaleza, toda vez que, aunque no tengan un tratamiento específico en nuestro ordenamiento jurídico laboral, no se encuentran prohibidos y se trataría de una suspensión convencional de la relación laboral. Así, en virtud de este acuerdo, se suspenderían las obligaciones principales del contrato de trabajo, esto es, la obligación de prestar servicios para el trabajador y la obligación de pagar remuneración, para el empleador.

La duración de la suspensión se debe determinar por ambas partes. Asimismo, si se suspendiera la relación laboral, el empleador debe informar a los organismos previsionales correspondientes.

- **¿Se puede aplicar la causal de fuerza mayor para poner término a los contratos de trabajo debido al coronavirus?**

El hecho de fuerza mayor libera a las partes de la relación laboral de sus obligaciones recíprocas, pero no significa necesariamente que la causal de término del artículo 159 numeral 6 del Código del Trabajo resulte válidamente aplicable, toda vez que esta última facultad tiene una aplicación mucho más restrictiva, en razón de los principios de estabilidad en el empleo y continuidad laboral vigentes en nuestro ordenamiento jurídico.

Así, y sin perjuicio de que la ponderación de los hechos que podrían configurar una causal de término del contrato de trabajo constituye una facultad exclusiva de los tribunales de justicia, de conformidad al dictamen Ord. N°1412/021 de 19.03.2010, para la válida aplicación del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, el hecho imprevisto debe tener un carácter de irresistible, que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador, lo cual no ocurriría en aquellos casos en que el cierre de una empresa, adoptada por la autoridad, fuese una medida de carácter esencialmente transitoria (Dictamen N° 1239/005, de 19.03.2020).

- **¿Pueden el empleador y el trabajador pactar horarios diferidos de ingreso y salida como medida de prevención en relación con el Coronavirus?**

Con el objeto de prevención y cuidado, las partes de la relación laboral pueden celebrar pactos sobre horarios de ingreso y salida de los trabajadores con el objetivo de evitar altas aglomeraciones que se producen en los medios de transporte público, principalmente, en las horas punta u otro medio alternativo, en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realiza.

- **¿Puede el empleador conceder feriado colectivo (vacaciones) como medida de prevención en relación al Coronavirus?**

Sí, el empleador podrá conceder feriado colectivo por un mínimo de 15 días hábiles. 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.

- **¿Puede el empleador y el trabajador acordar la anticipación del beneficio de feriado legal (vacaciones), como medida de prevención en relación con el Coronavirus)?**

Con el objeto de prevención y cuidado, las partes de la relación laboral pueden acordar anticipar parte o la totalidad del feriado anual (vacaciones) u otro medio alternativo, en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realiza. No resulta jurídicamente procedente que el empleador obligue a un dependiente a hacer uso de su descanso anual en el período que aquél determine.

- **¿Se tiene que pagar indemnización sustitutiva del aviso previo cuando se invoca la causal de despido del artículo 152 (enfermedad contagiosa clínicamente comprobada)?**

No se requiere dar aviso previo de 30 días para aplicar la causal del inciso segundo del artículo 152 del Código del Trabajo, esto es, por haber contraído una de las partes una enfermedad contagiosa clínicamente comprobada. En efecto, lo señalado anteriormente resulta lógico, toda vez que si la norma protege a las partes de un inminente riesgo de contagio de una enfermedad, no sería consecuente avisar el término del contrato con treinta días de anticipación, o tener que verse obligado en tal caso el empleador para evitar el plazo al pago de la indemnización sustitutiva del aviso previo, por cuanto en este evento esta indemnización dejaría de ser una obligación alternativa que consagra la ley, y pasaría a ser el único medio de cumplir con el aviso de desahucio, contrariándose el texto expreso legal (Dictamen 5067/0295, de 04.10.1999).

Estamos atentos al avance en la tramitación de estos proyectos para informar una vez que sean promulgados y publicados en el Diario Oficial, respecto de la entrada en vigencia y la forma en que se deben implementar.

Mena Alessandri & Asociados