

> PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LEGISLACIÓN LABORAL EN TIEMPOS DE COVID-19

I. *Pago de remuneraciones por parte del Empleador a trabajadores que no estén prestando servicios*

1. **Trabajadores sujetos a licencia médica:** Normalmente, el empleador no requiere pagar remuneración. El trabajador recibirá el subsidio de parte de organismo de salud pertinente.
2. **Decisión unilateral de la empresa de suspender servicios:** Normalmente, el empleador debiera pagar la remuneración, sin embargo, es altamente aconsejable un análisis caso a caso.
3. **Cierre de colegios y jardines infantiles:** Normalmente, el empleador no debiera estar obligado a pagar remuneración, pero la ausencia del trabajador pudiese estar justificada.
4. **Cierre de sala cuna ofrecida por el empleador:** En principio, el empleador debe ofrecer/organizar que otra sala cuna preste el servicio o, alternativamente, pagar un bono en su reemplazo. Si el empleador no resuelve el problema, normalmente se le exige pagar la remuneración durante la ausencia.
5. **Cierre de lugares de trabajo y empresas por decisión de la autoridad laboral:** El empleador no estaría legalmente obligado a pagar remuneraciones. No obstante, la decisión definitiva respecto de un evento de fuerza mayor la deberán tomar caso a caso los tribunales. El análisis caso a caso es clave.
6. **Suspensión del contrato laboral sin pago o con pago parcial:** Esta alternativa podría ser implementada solo con el acuerdo del trabajador y deberá quedar documentada. Además, debiera informarse a las entidades previsionales pertinentes.
7. **Suspensión del contrato laboral con pago:** Esta alternativa podría implementarse unilateralmente por parte del empleador en las presentes circunstancias.
8. Un proyecto de ley de protección al empleo se está discutiendo en estos momentos en el Congreso. Las características clave serían que a un trabajador que, por orden de la autoridad de salud, deba mantenerse en su hogar sin posibilidad de trabajo remoto, se le suspenderá su contrato laboral sin pago de remuneraciones. Se exigirá al empleador pagar solamente las cotizaciones previsionales y de seguridad social y el trabajador podrá recibir su renta desde el seguro de desempleo.



Si tiene consultas respecto de los temas comentados en esta alerta, puede contactar a los siguientes abogados o a su contacto regular en Carey.

Oscar Aitken

Socio

+56 2 2928 2223

oaitken@carey.cl

Francisca Corti

Socia

+56 2 2928 2212

fcorti@carey.cl

La información contenida en esta alerta fue preparada por Carey y Cía. Ltda. sólo para fines educativos e informativos y no constituye asesoría legal.

Carey y Cía. Ltda.

Isidora Goyenechea 2800, Piso 43.

Las Condes, Santiago, Chile.

www.carey.cl

II. Herramientas disponibles para los empleadores

- 1. Teletrabajo:** Podrá implementarse unilateralmente por parte del empleador bajo las circunstancias. Debiera quedar documentado. Las remuneraciones debieran mantenerse. Los trabajadores estarán cubiertos por el seguro obligatorio para accidentes laborales y enfermedades profesionales, pero el administrador del seguro deberá ser informado acerca del cambio.
El 26 de marzo se aprobó la nueva Ley de Teletrabajo. Entrará en vigencia el 01 de abril. Los empleadores que actualmente se encuentren operando bajo acuerdos de teletrabajo tendrá 3 meses para adaptarse a y cumplir la nueva ley.
- 2. Vacaciones colectivas:** Un empleador podrá ordenar el cierre total o parcial de la empresa o sus instalaciones, una vez al año, por un mínimo de 15 días hábiles, de manera que los trabajadores puedan tomar vacaciones en esos días. El tiempo destinado a vacaciones se paga por el empleador.
- 3. Vacaciones adelantadas:** Se podrá implementar con el acuerdo del trabajador.
- 4. Suspensión de servicios, con salario, sueldo parcial o sin sueldo:** Ver el I anterior.
- 5. Adelantos de remuneraciones:** El empleador podrá adelantar el pago de futuras remuneraciones a los trabajadores que no puedan trabajar en forma remota. Los adelantos se descontarán de futuras remuneraciones, en cuotas, cuando se retorne a la normalidad.

III. Origen de la enfermedad y sistema de cobertura de salud aplicable

El organismo administrador del seguro obligatorio de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales o el sistema de salud público privado (FONASA/ISAPRE) asumirá el pago de los beneficios médicos y económicos que deriven de la enfermedad.

La Superintendencia de Seguridad Social ha declarado que si la infección se hubiese originado en el lugar de trabajo, la Mutual debe asumir el pago de los costos de asistencia médica y el subsidio a la renta que se active ante la enfermedad. Por el contrario, si la infección no se hubiera originado en el lugar de trabajo, o si no puede determinarse dónde se originó, la cobertura de los costos de la enfermedad la otorgará Fonasa/Isapre. Bajo la Fase 4 de la pandemia, esta distinción está desapareciendo.

IV. *Herramientas disponibles para los empleadores*

Incluso si el cierre del lugar de trabajo o de la empresa por decisión de las autoridades pudiera eventualmente considerarse fuerza mayor para excusar de la prestación del servicio y del pago de remuneraciones, el estándar para que un evento de fuerza mayor califique como causal de término de contrato de trabajo (sin pago de indemnización) es considerablemente más alto.

El proyecto para la protección de la renta mencionado en (I) (h) contempla algunas restricciones expresas al uso de esto como causal para terminación durante la pandemia.

V. *¿Es posible que el trabajador se niegue a prestar servicios?*

Si el empleador no adopta las medidas indicadas u ordenadas por las autoridades de salud para evitar la propagación de Covid-19 en el lugar de trabajo, ello podría considerarse entre las situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de sus trabajadores, permitiendo al trabajador ejercer su derecho a negarse a trabajar, en virtud del Artículo 184 bis del Código del Trabajo.