

Minuta

Nuevo dictamen Dirección del Trabajo

26 de marzo de 2020

Antecedentes

La Dirección del Trabajo emitió hoy el dictamen N° 1283/006, con el objeto de complementar dictámenes anteriores emitidos sobre la materia¹, fijando nuevos criterios y orientaciones sobre el impacto en materia laboral de la emergencia sanitaria provocada por el virus Covid-19. Lo anterior, con ocasión de las medidas adoptadas por la autoridad sanitaria el 22 de marzo pasado, vale decir, la cuarentena para la ciudad de Puerto Williams, el cordón sanitario en torno a las comunas de Chillán y Chillán Viejo, y la medida de aislamiento o toque de queda para todo el territorio nacional entre las 22:00 y 05:00 horas.²

Contenido

- El empleador tiene el deber de respetar los protocolos o recomendaciones de la autoridad sanitaria, especialmente los relacionados con la consideración de los grupos de riesgo y medidas de distanciamiento social.
- Las medidas adoptadas por la autoridad sanitaria (cuarentena, cordón sanitario o toque de queda) constituyen caso fortuito o fuerza mayor, por lo que ambas partes están exoneradas de cumplir con sus obligaciones respectivas: el trabajador no está obligado a asistir a prestar los servicios convenidos y el empleador no está obligado a pagar la remuneración³. Cualquier controversia sobre este punto deberá ser analizada por los tribunales de justicia.
- Sin embargo, las labores indispensables y esenciales para la población, determinadas por la autoridad competente, igualmente deberán realizarse, sin configurarse en este caso la causal de caso fortuito o fuerza mayor. En estos casos, será necesario un salvoconducto o permiso que permita al trabajador ingresar a la zona y cumplir la jornada pactada. De no existir este permiso, el trabajador puede acordar con su empleador la prestación de sus servicios en forma remota. En el caso de los cordones sanitarios, los trabajadores podrán seguir prestando servicios sin solicitar un salvoconducto, quedando afectos solamente al toque de queda nacional o cuarentena, según corresponda.
- En todo caso, la suspensión de la relación laboral con motivo de la cuarentena, cordón sanitario o toque de queda, por ser hechos de fuerza mayor, no necesariamente dan lugar al término del contrato de trabajo.
- Los empleadores pueden anticipar o postergar el inicio o término de la jornada de trabajo, siempre que se respete la jornada ordinaria convenida. En este caso, la remuneración considerará las horas efectivamente trabajadas o durante las cuales se estuvo a disposición del empleador, aún sin ejecutar labor.
- Así, por ejemplo, sobre el caso específico del toque de queda, se pueden dar los siguientes casos:

¹ Dictámenes N°1116/004, del 6 de marzo, y N°1239/005, del 19 de marzo.

² Contenidas en la Resolución Exenta N° 202, de 22 de marzo, del Ministerio de Salud.

³ Dado que esta situación coloca al trabajador en una evidente desventaja, se encuentra en tramitación un proyecto de ley presentado por el Gobierno que pretende asegurar la continuidad en el pago de las remuneraciones (Boletín 13352).

- *Trabajadores cuyo turno comienza con posterioridad al inicio del toque de queda:* aquí, el empleador puede exigir al trabajador ingresar antes de la hora de inicio regular, pero este tiempo se considerará como jornada de trabajo y, por lo tanto, será remunerado.
 - *Trabajadores que permanecen en la empresa sin ejecutar labores a la espera del levantamiento del toque de queda, una vez concluida su jornada diaria:* en este caso, la jornada diaria del trabajador se encuentra concluida, de manera que no se encuentra a disposición del empleador. Por lo tanto, el empleador no está obligado a remunerar el tiempo que permanece hasta el término del toque de queda, a menos que le encomiende al trabajador alguna tarea.
 - *Trabajadores que, con ocasión de la orden de autoridad, no ingresaron al lugar de trabajo:* bajo esta hipótesis, el trabajador nunca estuvo a disposición del empleador, por lo que este último no se encuentra obligado al pago de las respectivas remuneraciones, dado que la fuerza mayor libera al empleador de su responsabilidad.
- Las asignaciones de colación y movilización se regirán por lo acordado entre las partes. Sin embargo, dado que la asignación de movilización busca compensar a los trabajadores los gastos en que incurran para trasladarse a desempeñar sus funciones, esta debería pagarse a todo trabajador que se haya presentado en su lugar de trabajo.
 - El empleador siempre podrá alterar el tipo de servicios prestados y el sitio en que estos puedan realizarse, cumpliendo, en cada caso, con las obligaciones legales respectivas.
 - En caso de que la autoridad sanitaria ampliase la aplicación de alguna de las medidas previamente analizadas a otras ciudades o comunas (como de hecho ocurrió la jornada de ayer, ampliándose a siete comunas de Santiago), igualmente resultarán aplicables, en lo pertinente, las consideraciones del presente dictamen.