

PROTOCOLO PRO EMPLEO ANTE CRISIS SANITARIA

Cámara Chilena de la Construcción

1 de abril de 2020

Es evidente que **nuestro país está viviendo una situación extremadamente compleja** por efecto de la crisis sanitaria, cuyo impacto negativo se suma a los de la crisis social y de seguridad pública que se inició a partir del 18 de octubre pasado. Tenemos plena conciencia de que **nos encontramos en un momento muy delicado para nuestra industria** y estamos trabajando en distintos ámbitos para hacerle frente.

Sin embargo, es precisamente en momentos como estos en que debe salir a relucir la sensibilidad social que históricamente nos ha caracterizado y por la cual les pedimos que, así como estamos trabajando juntos para velar por la supervivencia de nuestras empresas, también **hagamos nuestros mejores esfuerzos para que esta crisis afecte lo menos posible a nuestros trabajadores y sus familias.**

HERRAMIENTAS CONTENIDAS ACTUALMENTE EN EL CÓDIGO DEL TRABAJO:

Dado lo anterior, instamos a nuestras empresas socias a que, en tanto lo permita su situación particular, **privilegien algunas de las siguientes medidas que, así como ayudarían a cuidar la salud de las personas ante la pandemia de covid-19, también ofrecen alternativas para mantener y proteger la relación laboral** en este contexto excepcional de emergencia sanitaria.

- **Pacto sobre teletrabajo o trabajo a distancia** en los casos en que sea factible. El primero implica que el trabajador desarrolla su trabajo haciendo uso de herramientas tecnológicas que debe proveer el empleador; el segundo, que presta el servicio para el que está contratado en un lugar distinto al habitual. Si se acuerda para contratos vigentes, se debe firmar un anexo de contrato y el empleador mantiene todas las obligaciones acordadas en el contrato original.
- **Pacto sobre horarios diferidos de ingreso y salida** de los trabajadores, con el objeto de evitar aglomeraciones y facilitar que se cumpla con el distanciamiento social recomendado por las autoridades, tanto en el lugar de trabajo como en el transporte público.
- **Pacto para distribuir la jornada en diversos turnos**, siempre con el objetivo de evitar aglomeraciones y limitar la cantidad de trabajadores que comparten un mismo espacio.
- **Pacto para adelantamiento del feriado legal.** En este caso, el empleador mantiene la obligación de pagar la remuneración completa del trabajador y las cotizaciones previsionales correspondientes.

- **Otorgamiento de feriado colectivo.** Los empleadores pueden determinar que toda o una parte de sus empresas o establecimientos cierren por un mínimo de 15 días hábiles para que los trabajadores hagan uso del feriado en forma colectiva.
- **Pacto para reducir la jornada laboral,** con lo cual el trabajador pasaría a recibir una remuneración proporcional a las horas trabajadas.
- **Pacto para suspender las obligaciones emanadas del contrato de trabajo.** Los trabajadores no prestan servicios y pactan con el empleador si esto es con goce de remuneraciones, con una remuneración disminuida o sin derecho a remuneración. En los dos primeros casos el empleador debe pagar la remuneración y las cotizaciones previsionales correspondientes.

DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Tal como ha ocurrido en otras ocasiones en que una situación completamente ajena al control de las empresas ha impedido el desarrollo de sus actividades productivas –como fue el terremoto del 27 de febrero de 2010, el terremoto de 2014 en Iquique y el aluvión de 2017 en la zona centro norte del país–, en esta oportunidad la Dirección del Trabajo también emitió un **dictamen relativo a la suspensión del contrato de trabajo ante un caso fortuito o fuerza mayor**, como es una cuarentena o los anillos sanitarios, el cual tiene implicancias sobre la relación empleador-trabajador.

Es así que el pasado jueves 26 de marzo la Dirección del Trabajo emitió el dictamen 1283 que señala que, **en caso de que una resolución de la autoridad competente genere la imposibilidad de continuar con las faenas en todo o parte del territorio, las partes podrían liberarse de sus responsabilidades contractuales** (el trabajador, de cumplir el servicio para el que fue contratado y, la empresa, de pagar las remuneraciones correspondientes), **pero esto no se configuraría como causal de término del contrato de trabajo.**

Cabe señalar que lo anterior no impide una **revisión caso a caso por parte de los tribunales laborales**, únicos órganos competentes para calificar la fuerza mayor

HERRAMIENTAS CONTENIDAS EN LA LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO

Por otra parte, el Congreso aprobó una ley presentada por el gobierno como parte de su **plan de emergencia económica** que establece una serie de **medidas excepcionales y de efecto retroactivo que buscan proteger el vínculo laboral** entre empresas y trabajadores ante los efectos de esta crisis, pero también considerando el mal momento por el que atraviesa la economía nacional desde el estallido de la crisis social y de seguridad pública.

En esencia, la iniciativa contribuiría a la supervivencia de las empresas, liberándolas del pago de remuneraciones (parcial o totalmente) y a resguardar los ingresos de los trabajadores, complementándolos por un tiempo determinado con los fondos disponibles en el seguro de cesantía.

- **Pactos de reducción temporal de las jornadas de trabajo:** Los empleadores que estén atravesando un período de dificultad financiera, según los requisitos que establece la misma ley, **podrán pactar con los trabajadores afiliados al seguro de desempleo una reducción temporal de la jornada laboral** (no superior al 50% de la jornada de trabajo originalmente convenida).

El empleador deberá seguir pagando las **remuneraciones –equivalentes a la jornada reducida– y las cotizaciones previsionales y de seguridad social proporcionales a la renta pactada**, mientras que el trabajador recibirá un complemento con cargo al seguro de cesantía.

Podrán suscribir este pacto los trabajadores con contrato a plazo indefinido o con contrato a plazo fijo o por una obra, servicio o trabajo determinado que registren **diez o cinco cotizaciones mensuales**, continuas o discontinuas, en el Fondo de Cesantía, respectivamente.

El pacto tendría una **duración máxima de cinco meses continuos**, para trabajadores con contrato indefinido, y de **tres meses continuos** para trabajadores a plazo fijo, por una obra, trabajo o servicio determinado. En ambos casos, la **duración mínima del pacto sería de un mes**.

- **Pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo:** Los **empleadores cuya actividad se vea “total o parcialmente” afectada** por las medidas tomadas por la autoridad para hacer frente al coronavirus podrán **suscribir con los trabajadores afiliados al seguro de cesantía un pacto de suspensión temporal del contrato de trabajo**.

Por efecto de este pacto, los **empleadores** deben pagar las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, quedando liberados del pago de remuneraciones, mientras que los **trabajadores** recibirán un porcentaje de sus remuneraciones a cuenta del seguro de cesantía.

- **Suspensión del contrato de trabajo por declaración o acto de la autoridad que disponga la paralización total de las actividades:** En el evento de un **acto o declaración de la autoridad** que establezca medidas sanitarias o de seguridad para el control del covid-19 que impliquen **paralización de actividades en todo o parte del territorio del país e impidan o prohíban totalmente la prestación de servicios**, podrá darse una **suspensión del contrato de trabajo** y los **trabajadores afiliados al seguro de desempleo, cumpliendo con requisitos mínimos de acceso, podrán acceder excepcionalmente a las prestaciones de este seguro**. Es decir, durante este período el trabajador no recibe su remuneración, pero sí recursos provenientes del seguro de cesantía, tal como si hubiese

sido finiquitado, mientras que el empleador tiene la obligación de pagar las cotizaciones previsionales de los trabajadores, con excepción del seguro de accidentes laborales.

No podrán acceder a esta prestación trabajadores que, al dictarse el acto o declaración de la autoridad, hayan suscrito un pacto de continuidad laboral durante los eventos de emergencia. Es decir, nada impide que la empresa pacte medidas distintas sobre continuidad laboral con sus trabajadores. En tanto, los pactos de suspensión temporal del contrato de trabajo solo podrán celebrarse fuera del período de vigencia del acto o declaración de autoridad que disponga la paralización total de actividades y se suspenden de pleno derecho ante una declaración de paralización de la autoridad.

Tampoco podrán acogerse las empresas que habiendo contratado o celebrado convenios que se financien íntegramente con cargo a la ley de presupuestos del sector público, **reciban de los servicios o instituciones los pagos correspondientes.**

Los empleadores cuyas empresas o establecimientos que durante la vigencia de las normas de la ley deban continuar funcionando para garantizar la prestación de servicios de utilidad pública, la atención de necesidades básicas de la población y para garantizar la prevención de daños ambientales y sanitarios, **podrán alterar la naturaleza de las funciones que deberán desempeñar sus trabajadores durante dicho periodo, resguardando siempre los derechos fundamentales de estos.**

CUADRO RESUMEN – HERRAMIENTAS
HERRAMIENTAS LEGALES VIGENTES DISPUESTAS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO
Teletrabajo o trabajo a distancia: Requiere acuerdo con los trabajadores y se mantienen las condiciones del contrato de trabajo, incluyendo remuneración completa de los trabajadores.
Horarios diferidos de ingreso y salida: Requiere acuerdo con los trabajadores. En estas circunstancias ayuda al distanciamiento social recomendado y, junto con las medidas de higiene, a la continuidad de las actividades.
Distribución de la jornada laboral: Requiere acuerdo con los trabajadores. En estas circunstancias ayuda al distanciamiento social recomendado y, junto con las medidas de higiene, a la continuidad de las actividades.
Adelantamiento del feriado legal: Requiere acuerdo con los trabajadores y se mantienen las condiciones del contrato de trabajo, incluyendo remuneración completa de los trabajadores.
Otorgamiento de feriado colectivo: No requiere acuerdo con los trabajadores. El período mínimo es de 15 días hábiles y se mantiene la remuneración completa de los trabajadores.
Reducción de la jornada laboral: Requiere acuerdo con los trabajadores, los que reciben una remuneración proporcional a las horas trabajadas.
Suspensión de las obligaciones contractuales: Requiere acuerdo con los trabajadores, los que quedan justificados de no prestar servicios y pueden recibir la totalidad o un porcentaje de sus remuneraciones

(además del pago de sus cotizaciones) o no tener derechos a remuneración (ni al pago de cotizaciones), según se acuerde.
DICTAMEN DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO
Suspensión de las obligaciones contractuales por resolución de la autoridad que impida continuar con el trabajo: No requiere acuerdo con los trabajadores, los que quedan liberados de prestar sus servicios y, la empresa, de pagar remuneraciones. No constituiría causal de término del contrato de trabajo.
HERRAMIENTAS EXCEPCIONALES POR CRISIS SANITARIA COVID-19
Reducción temporal de la jornada de trabajo por dificultadores financieras: Requiere acuerdo con los trabajadores. Los trabajadores reciben una remuneración proporcional a las horas trabajadas y un complemento desde el fondo de cesantía.
Suspensión temporal del contrato del trabajo por afectación total o parcial de la actividad: Requiere acuerdo con los trabajadores. Los trabajadores pueden acceder al seguro de cesantía y que sus cotizaciones sigan siendo pagadas por su empleador.
Suspensión de las obligaciones contractuales por declaración o acto de la autoridad que disponga la paralización total de actividades: No requiere acuerdo con los trabajadores. Los trabajadores pueden acceder al seguro de cesantía y que sus cotizaciones sigan siendo pagadas por su empleador.