



Dictamen 1283/006, de 2020 de la Dirección del Trabajo sobre pago de las remuneraciones y otras prestaciones en el marco de la Emergencia Sanitaria por brote de Coronavirus COVID-19 (Complementa la Doctrina contenida en los Dictámenes N° 1116/004 Y N°1239/005)

El día 06 de marzo de 2020 la Dirección del Trabajo, en adelante, e indistintamente, DT, emitió Dictamen N° 1116/004, complementado el 19 de marzo de 2020, por el Dictamen N° 1119/005, que fijaron criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria, los que analizamos mediante nuestros boletines N° 49 y 51, respectivamente, disponibles en nuestro sitio web.

Pues bien, el 26 del presente mes, la DT estimó pertinente emitir un nuevo dictamen, que complementa los ya antes citados, abordando los efectos laborales que derivan de las distintas medidas que ha impuesto la autoridad sanitaria, esto es cuarentena, cordón sanitario y toque de queda, así como pago de remuneraciones y otras prestaciones.

Revisaremos en esta oportunidad, aquellos aspectos más importantes del dictamen 1283/006.

Cuestiones generales

En primer término, reafirma lo establecido en los dictámenes N° 1116/004 y N° 1119/005 en el sentido de que corresponde al empleador el cumplimiento del deber general de protección, así como los correlativos derechos que le asisten a los trabajadores, con el fin de precaver los riesgos de contagio en los lugares de trabajo.

Asimismo, en el cumplimiento de este deber general de protección en el marco de esta situación de emergencia, el dictamen reitera que el empleador se encuentra obligado a respetar los protocolos o recomendaciones que emita la autoridad sanitaria.

Efectos particulares en situaciones que puedan impedir o dificultar el efectivo cumplimiento de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo.

- En caso de cuarentena, el cordón sanitario y/o toque de queda u otras medidas restrictivas decretadas por la autoridad, que responden a una situación de emergencia sanitaria, interpreta la Dirección del Trabajo que concurrirían los requisitos de una fuerza mayor, exonerando a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato de trabajo, esto es, otorgar el trabajo



convenido y pagar la remuneración, por parte de empleador y asistir a prestar los servicios por parte del trabajador.

- En todo caso, hace presente la Dirección del Trabajo, que el hecho de haber concurrido, o no, una fuerza mayor que suspenda las obligaciones del contrato de trabajo para ambas partes, es una cuestión que deberá ser determinada en última instancia, caso a caso, por los Tribunales de Justicia. Indica también que quedan excluidos de los efectos del caso fortuito o fuerza mayor, aquellas labores indispensables y esenciales para la población según determine la autoridad competente. Indica también que nada obsta a que el trabajador en acuerdo con el empleador preste sus servicios de manera remota en la medida que esto sea posible.
- Los trabajadores que se encuentren dentro de una zona con cordón sanitario seguirán prestando los servicios acordados sin necesidad de solicitar un salvoconducto o permiso, quedando afectos solamente al toque de queda nacional o a la cuarentena, según corresponda.
- Por otro lado, indica que el empleador tiene la facultad de anticipar o postergar el inicio o el término de la jornada de trabajo, en tanto se respete la jornada ordinaria convenida, caso en el cual se pagarán las horas efectivamente trabajadas o durante las cuales el trabajador estuvo a disposición del empleador, aun sin ejecutar labor, por causa no imputable al trabajador.
- En el caso que los trabajadores deban permanecer en la empresa sin ejecutar labor, a la espera del levantamiento de la medida de aislamiento, no se devenga remuneración, salvo que las partes acuerden el pago de ésta o el trabajador preste servicios personales durante dicho periodo, sin exceder el límite máximo de la jornada extraordinaria que contempla la ley.
- Respecto de los trabajadores que tuvieron pactada individual o colectivamente asignación de movilización, se estará a lo acordado en el contrato respectivo. No obstante, la DT indica que esta debe pagarse a todo trabajador que se haya presentado en el lugar de trabajo.
- Destacamos que la DT indica que no obstante la suspensión de la relación laboral con motivo de cuarentena, cordón sanitario o toque de queda, por acaecer una situación de fuerza mayor, no significa que la causal de término del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo resulte aplicable, dado que su aplicación es de carácter restrictivo, en razón de los principios de estabilidad en el empleo y continuidad de la relación laboral.

Le recomendamos revisar este dictamen junto a su equipo legal.