

## LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO DA NUEVAS DIRECTRICES SOBRE EL IMPACTO LABORAL DE UNA EMERGENCIA SANITARIA (CORONAVIRUS)

La Dirección del Trabajo emitió el día de ayer, jueves 19 de marzo de 2020, un nuevo pronunciamiento ([Ord. Nro. 1239/005](#)), en que fija nuevos criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de la emergencia sanitaria derivada de la pandemia provocada por el coronavirus COVID-19, que complementa el [Ord. Nro. 1116/004](#), de fecha 06 de marzo de 2020, que ya fue informado previamente. En PARRAGUEZ&MARIN le presentamos los principales aspectos a tener en cuenta:

### 1) MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES:

- La autoridad laboral sugirió las siguientes **medidas para propender a la estabilidad en el empleo y a la continuidad laboral de los trabajadores:** (i) prestación de servicios a distancia o teletrabajo cuando las labores así lo permitan; (ii) celebración de pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores, con el objeto de evitar las altas aglomeraciones que se producen en los medios de transporte público; (iii) concesión de feriado colectivo, en los términos previstos en el artículo 76 del Código del Trabajo; (iv) acordar con los trabajadores la anticipación del beneficio de feriado legal; (v) convenir con el personal la distribución del trabajo en turnos; (vi) pactar medidas destinadas a evitar la aglomeración en los lugares de trabajo; (vii) acordar medidas tendientes a limitar la cantidad de usuarios o clientes, respecto de los trabajadores cuyas labores implique la atención directa al público.

### 2) OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR DE TOMAR LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PROTEGER EFICAZMENTE LA VIDA Y SALUD DE SUS TRABAJADORES:

- Se refirió nuevamente al **cumplimiento del deber de seguridad del empleador respecto de sus trabajadores**, en relación con la acción preventiva que debe ejercer y a las acciones que debe realizar en caso de un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad de sus trabajadores.
- Asimismo, señaló que el **trabajador tiene derecho a interrumpir sus labores, y de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo, cuando considere que continuar con sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud**, debiendo cumplir con los requisitos que la ley imponga.
- Además, indicó que **la no adopción por parte del empleador de las medidas dictadas por la autoridad sanitaria en el lugar de trabajo podría considerarse dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y seguridad de los trabajadores.**

### 3) CIERRE DE EMPRESAS Y OTRAS FUENTES LABORALES POR DECISIÓN DE LA AUTORIDAD SANITARIA:

- Indicó que, **los hechos derivados de esta pandemia pueden reunir las condiciones para considerarse como caso fortuito o fuerza mayor**. Así, en caso de una eventual medida de cierre de empresas adoptada por la autoridad sanitaria, originaría la suspensión temporal de las principales obligaciones que emanan del contrato de trabajo: por parte del trabajador, la obligación de prestar servicios, y por parte del empleador, la obligación de proporcionar el trabajo convenido y de pagar la remuneración acordada. En caso de controversia, indicó que corresponde su resolución a los tribunales de justicia.
- Aclaró también que lo anterior **no implica que proceda la causal de despido del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo**, la que debe ser aplicada de forma mucho más restrictiva, pues no procede ante imprevistos transitorios o temporales.

### 4) CIERRE DE EMPRESAS U OTRAS FUENTES DE TRABAJO DE MODO PREVENTIVO POR EL EMPLEADOR:

- A diferencia de la situación anterior, **al ser una medida voluntaria del empleador, indicó que subsiste la obligación del empleador de pagar las remuneraciones.**

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo [rmarin@parraguezymarin.cl](mailto:rmarin@parraguezymarin.cl)