



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales

DICTAMEN N°: 1283 / 006

MATERIA:

Emite pronunciamiento sobre los efectos de las medidas dispuestas por la resolución exenta N° 202 del Ministerio de Salud, de fecha 22.03.2020; específicamente, 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 dispuestas por la autoridad en el marco de la emergencia sanitaria por brote del coronavirus Covid-2019, en el pago de las remuneraciones y otras prestaciones.

RESUMEN:

Complementa doctrina contenida en dictámenes N°1116/004 de 06.03.2020 y N° 1239/005 de 19.03.2020, que fija criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por el virus Covid-19, en el sentido que indica.

ANTECEDENTES:

Necesidades del Servicio.

FUENTES:

Código del Trabajo artículos 7 y 21 inciso 2°; Código Civil artículos 45 y 1515.

CONCORDANCIAS:

Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020; Dictamen N° 1239/005 de 19.03.2020.

SANTIAGO, 26 MAR 2020

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

A: SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

Atendida las diversas consultas de nuestros usuarios relacionadas con la situación de emergencia motivada por el brote del denominado coronavirus Covid-19, se hace necesario precisar los efectos laborales que derivan de la aplicación de las medidas dispuestas por la resolución exenta N° 202 del Ministerio de Salud, de fecha 22.03.2020, específicamente, 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, ordenada para todos los habitantes de la República, entre las 22:00 y las 05:00 horas, a contar del 22 de marzo del presente año.

Un primer elemento para considerar es que, mediante Dictámenes N°s. 1116/004 y 1239/005, de 06.03.2020 y 19.03.2020, este Servicio reafirmó las obligaciones que corresponden al empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo, 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 y colaborar con las medidas de contención destinadas a evitar su propagación.

A su turno, cabe en este ámbito tener presente que el empleador, en el cumplimiento de este deber general de protección en el marco de la ya referida emergencia, se encuentra obligado a respetar los protocolos o recomendaciones que la autoridad sanitaria ha emitido para precaver la propagación del virus, dentro de las cuales, especial relevancia adquieren para la organización del trabajo, las relacionadas con la consideración de los grupos de riesgo y las medidas de distanciamiento social.

Precisado lo anterior, es del caso señalar que el artículo 7º del Código del Trabajo estipula:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Del precepto legal transcrito se desprende que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes. Así, para el empleador, sus obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por dichos servicios la remuneración acordada y, tratándose del trabajador, su principal obligación consiste en efectuar la labor o servicio para el cual fue contratado.

En relación con lo anterior cabe precisar que la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio ha sostenido que las partes pueden liberarse del cumplimiento de sus obligaciones contractuales en el evento de que exista fuerza mayor o caso fortuito, concepto éste que aparece definido en el artículo 45 del Código Civil en los términos siguientes:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

De la disposición anotada se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesario la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido de que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su producción.

b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes y

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerse las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

De esta manera, concurriendo los requisitos antes mencionados, un determinado hecho o suceso podrá ser calificado como fuerza mayor o caso fortuito. Ahora bien, respecto de determinadas medidas decretadas por la autoridad, como respuesta a la situación sanitaria del país, es menester precisar lo siguiente:

Las medidas de cuarentena obligatoria, cordón sanitario, así como la medida de aislamiento o de permanencia en las respectivas residencias entre las 22:00 y las 05:00 horas o también denominado toque de queda, al ser actos de autoridad que responden a una situación de emergencia sanitaria, y concurriendo a su respecto los requisitos señalados precedentemente para configurar el caso fortuito o la fuerza mayor, resulta necesario concluir que exoneran a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato de trabajo. A saber, otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración de parte del empleador, y asistir a prestar los servicios convenidos por parte del trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, la configuración de estos elementos, en el caso concreto, debe necesariamente ser analizada por los tribunales ordinarios de justicia quienes, en definitiva, son los encargados de dirimir cualquier controversia a este respecto.

Sin perjuicio de aquello, para todos los casos anteriores quedan excluidos de los efectos del caso fortuito o fuerza mayor, aquellas labores indispensables y esenciales para

la población, según determine la autoridad competente. En dichos casos, será necesario un salvoconducto o permiso, expedido por la autoridad, que permita al trabajador ingresar a la zona —en el caso de los cordones sanitarios— y cumplir la jornada pactada. De no existir salvoconducto o permiso, nada obsta a que el trabajador acuerde con su empleador la prestación de sus servicios de manera remota en la medida que aquello sea posible.

Asimismo, y para mayor claridad, los trabajadores que se encuentran dentro del cordón sanitario seguirán prestando los servicios acordados sin necesidad de solicitar salvoconducto alguno, quedando afectos solamente al toque de queda nacional o, en su defecto, a la situación de cuarentena, según corresponda.

Se deja expresa constancia que, no obstante la suspensión de la relación laboral con motivo de la cuarentena, cordón sanitario o toque de queda, por ser considerados hechos de fuerza mayor, lo anterior no significa, necesariamente, que la causal de término del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo resulte válidamente aplicable, teniendo esta última facultad una aplicación mucho más restrictiva en nuestro ordenamiento jurídico, en razón de los principios de estabilidad en el empleo y continuidad de la relación laboral que nos rige.

Ahora bien, y en relación específica a los efectos que produce la orden de autoridad de toque de queda, es necesario hacer la siguiente distinción:

- a) Trabajadores cuyo turno comienza con posterioridad al inicio del toque de queda de modo que para salvar la restricción ambulatoria y cumplir con el horario de trabajo ingresan a la empresa, por disposición del empleador, antes de la hora de inicio regular.
- b) Trabajadores que permanecen en la empresa sin ejecutar labor a la espera del levantamiento de la orden de autoridad o toque de queda, una vez concluida su jornada diaria, y
- c) Trabajadores que, con ocasión de dicha orden de autoridad o toque de queda, no ingresaron al lugar de trabajo o a sus faenas.

Tratándose de los trabajadores que se encuentren en el caso de la letra a), a saber, aquellos cuyo turno comienza con posterioridad al inicio del toque de queda, ingresando a la empresa, por disposición del empleador, antes de la hora de inicio regular, por ejemplo, el turno se inicia a las 23:00 horas y el trabajador ingresa a las 21:30 horas para salvar la restricción ambulatoria, permaneciendo en la empresa sin ejecutar labor, a la espera del inicio del turno en que le corresponde hacerlo. De acuerdo con el artículo 21 inciso segundo del Código del Trabajo, el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, sin realizar labor, por causas que no le sean imputable, debe considerarse como jornada de trabajo, al tenor del Ord. 4495, de 01.09.2015, que dispone que, si los trabajadores se encuentran obligados a presentarse en determinados horarios y puntos dispuestos por la empresa, se entiende que se encuentran a disposición del empleador.

De esta suerte, cabe concluir que el tiempo que los trabajadores permanecen a disposición del empleador, en el lugar de trabajo, por disposición del empleador y a la espera del inicio del turno, se considera también como jornada de trabajo, vale decir, como el período de tiempo durante el cual, por ficción legal, se entiende que prestaron efectivamente sus servicios, generándose, por tanto, derecho a la remuneración respectiva.

Distinto es el caso de los trabajadores de la letra b), que permanecen en la empresa sin ejecutar labor a la espera del levantamiento de la orden de autoridad o toque de queda, una vez concluida su jornada diaria, toda vez que, concluida la jornada de trabajo, esos dependientes, no se encuentran a disposición de su empleador, por el sólo hecho de mantenerse en la empresa, a la espera del levantamiento de la orden de autoridad o toque de queda. En este caso, el caso fortuito o fuerza mayor, manifestada por la orden de autoridad o toque de queda, produce todos los efectos liberatorios señalados precedentemente, de modo que los dependientes carecen de derecho a la remuneración por el tiempo en que permanecen en el lugar de trabajo, sin realizar labor alguna, salvo que, excepcionalmente, el empleador les encomiende durante ese tiempo alguna tarea, sin exceder el límite máximo de jornada extraordinaria que contempla la ley.

Ahora bien, en el caso c), respecto de los trabajadores que, con ocasión de dicha orden de autoridad o toque de queda, no ingresaron a prestar servicios, corresponde concluir que no habiendo estado a disposición del empleador, éste no se encuentra obligado al pago de las respectivas remuneraciones, por cuanto la circunstancia de la fuerza mayor ha impedido los efectos normales del contrato de trabajo según lo expresado precedentemente, lo que no obsta a que las partes pacten, de común acuerdo, la recuperación del turno o tiempo no laborado.

En relación con la asignación de movilización y colación que se haya acordado individual o colectivamente, se estará al pacto respectivo. No obstante, en el caso de la movilización, es del caso precisar que, esta asignación tiene por finalidad compensar a los dependientes los gastos en que incurren para trasladarse desde sus respectivas residencias hasta el lugar de trabajo, por lo que en ese entendido, incurrirían en este desembolso los trabajadores que, habiendo concurrido al lugar de trabajo, posteriormente no prestan sus servicios efectivos o no cumplen la totalidad de su jornada por ser devueltos a sus respectivos hogares por decisión de la autoridad, y, en consecuencia, en opinión de la suscrita, la asignación de movilización debería pagarse a todo trabajador que se haya presentado en el lugar de trabajo.

Finalmente, es del caso tener presente que, en conformidad al artículo 12 del Código del Trabajo, el empleador en ejercicio de sus facultades de organización y dirección puede alterar las condiciones contractuales relativas a la naturaleza de los servicios y/o el sitio o recinto en que éstos deban prestarse, cuando ha cumplido, en cada caso, con las exigencias legales respectivas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y las consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

1.- Ante actuaciones de la autoridad que decreten medidas restrictivas, como son la cuarentena, el cordón sanitario o el toque de queda, al ser actos de autoridad que responden a una situación de emergencia sanitaria, y concurriendo a su respecto los requisitos señalados precedentemente para configurar la fuerza mayor, es necesario concluir que exoneran a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato de trabajo. A saber, otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración de parte del empleador, y asistir a prestar los servicios pactados por parte del trabajador. Sin perjuicio de aquello, la configuración de estos elementos, en el caso concreto, debe necesariamente ser analizada por los tribunales ordinarios de justicia quienes, en definitiva, son los encargados de dirimir cualquier controversia a este respecto.

2.- Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos de los efectos del caso fortuito o fuerza mayor, aquellas labores indispensables y esenciales para la población, según determine la autoridad competente. En dichos casos, será necesario un salvoconducto o permiso que permita al trabajador ingresar a la zona - en el caso de los cordones sanitarios - y cumplir la jornada pactada. De no existir salvoconducto o permiso, nada obsta a que el trabajador acuerde con su empleador la prestación de sus servicios de manera remota en la medida que aquello sea posible.

3.- Adicional a lo anterior, los empleadores, en ejercicio de sus facultades de organización y en cumplimiento del deber general de protección, pueden anticipar o postergar el inicio o el término de la jornada de trabajo, en caso de que ésta ponga en riesgo al trabajador de incumplir con las medidas antedichas, en tanto respete la jornada ordinaria convenida y las demás disposiciones legales, caso en el cual la remuneración se devengará por las horas efectivamente trabajadas o durante las cuales el trabajador estuvo a disposición del empleador, aún sin ejecutar labor, por causa no imputable al trabajador.

4.- No devenga remuneración el tiempo que permanecen los trabajadores en la empresa sin ejecutar labor a la espera del levantamiento de la medida de aislamiento, luego de haber terminado la jornada diaria, salvo que las partes acuerden el pago de remuneración o el trabajador preste servicios personales durante tal período sin exceder el límite máximo de jornada extraordinaria que contempla la ley.

5.- Respecto de los trabajadores que tuvieran pactada individual o colectivamente asignación de movilización, se estará a lo acordado en el contrato respectivo. No obstante,

en opinión de la suscrita, la asignación de movilización debe pagarse a todo trabajador que se haya presentado en el lugar de trabajo, aun cuando se les haya hecho llegar antes del inicio del turno y permanezcan a disposición del empleador, sin ejecutar labor, como también a aquellos que habiendo concurrido al lugar de trabajo, posteriormente no prestan sus servicios efectivos o no cumplen la totalidad de su jornada por ser devueltos a sus respectivos hogares por decisión de la autoridad.

6.- Se excluyen de los efectos liberatorios del caso fortuito o fuerza mayor, aquellas labores indispensables para el abastecimiento de las zonas en cuarentena o en cordón sanitario conforme a Resolución Exenta 202, de 22.03.20, del Ministerio de Salud, y otras que dicte la autoridad, en la medida en que exista un salvoconducto o permiso que permita al trabajador ingresar a la zona y cumplir la jornada ordinaria pactada. De no existir salvoconducto o permiso, nada obsta a que el trabajador acuerde con su empleador la prestación de sus servicios de manera remota en la medida que aquello sea posible. Asimismo, los trabajadores que se encuentran dentro del cordón sanitario seguirán prestando los servicios acordados sin necesidad de solicitar un salvoconducto para ello, quedando afectos solamente al toque de queda nacional o cuarentena, según corresponda.

Finalmente, se deja expresa constancia de que, en caso de que la autoridad sanitaria amplíe la aplicación de alguna de las medidas previamente analizadas a otras ciudades o comunas, o determinase el aumento del número de horas que las personas deben estar obligatoriamente en sus residencias como medida de aislamiento, resultarán aplicables, en dicho caso, las consideraciones expuestas en lo medular de este pronunciamiento, no siendo necesario la emisión de un nuevo dictamen que aborde específicamente las modificaciones a las medidas ya analizadas.



[Firma manuscrita]
CAMILA JORDÁN LAPOSTOL
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

CJL/SMS/MEC

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora (S)
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo

