

Relaciones laborales en tiempos de crisis sanitaria

Luis Parada H.

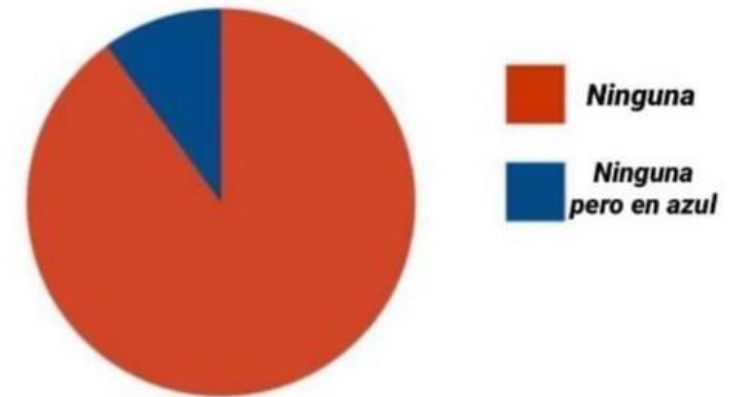
Antes de comenzar

- Por favor mantengan sus micrófonos en silencio durante toda la presentación
- Las preguntas deben efectuarse vía chat – haremos lo posible por responderlas al final del webinar
- Si tiene dificultades técnicas por favor infórmelas vía chat

Introducción

- Desafíos de la pandemia
- Seguir trabajando en estos tiempos
- ¡Nadie estaba suficientemente preparado!
- Múltiples normas y dictámenes → ponerse al día a pie forzado

**Probabilidad de que la
cuarentena termine en 15 días**



Ley de Protección de Empleo

Introducción

- El Congreso aprobó el **31 de marzo** por la noche, **proyecto de ley que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley N° 19.728, en circunstancias excepcionales**. El día 1 de abril el proyecto fue promulgado por el ejecutivo y debe ser publicado a la brevedad en el Diario Oficial.
- La ley entrará en vigencia una vez publicada en el Diario Oficial.

Régimen legal durante coronavirus

- Suspensión de pleno derecho (automática) de los contratos de trabajo
- Suspensión convencional de contratos de trabajo
- Pacto de reducción de jornada y remuneración
- Despido durante períodos de suspensión

1. Suspensión de pleno derecho de los contratos de trabajo

- ¿Cómo? → declaración de autoridad que paralice actividades, en cuanto la decisión necesariamente impida o prohíba totalmente la prestación de los servicios del trabajador
- ¿Qué autoridad? → Resolución de Subsecretarios de Hacienda y del Trabajo.
- ¿Dónde? → opera en el territorio en que se ordene la paralización de actividades (todo o parte de Chile)
- ¿Se suspenden todos los contratos? → NO
 - Solo para trabajadores que no puedan cumplir totalmente sus obligaciones derivado de la paralización
 - No operaría para trabajadores que pueden prestar servicios en teletrabajo
 - Empresas y actividades **exceptuadas** en la declaración de los subsecretarios
- ¿Duración de la suspensión? → la misma de la resolución

Suspensión de pleno derecho de los contratos de trabajo

Efectos de la suspensión

- Cesa la obligación de prestar servicios / cesa la obligación de pagar remuneraciones
- La empresa debe pagar cotizaciones previsionales del empleador y del trabajador, calculadas al 50% del promedio de últimos tres meses. No se paga seguro de accidentes del trabajo.
- El trabajador recibe beneficios de Seguro de Cesantía
 - Condición: Estar afiliado al seguro (trabajadores contratados desde 14/5/2001)
 - Registrar 3 cotizaciones seguidas en el mes anterior a la paralización o 6 cotizaciones en lapso de 12 meses anteriores (las últimas 2 deben ser con el mismo empleador)
- ¿Desde cuándo? → desde el acto de autoridad (se paga en el siguiente mes)
- La empresa debe dar aviso a la AFC de los trabajadores a quienes aplica + declaración jurada de aplicación de la ley

Suspensión de pleno derecho de los contratos de trabajo

Prestaciones

- Contrato indefinido → giros del seguro de cesantía*
- % de promedio de últimas 12 remuneraciones (indefinido)
- % de promedio de últimas 6 remuneraciones (PF / OF)

(* con cargo exclusivamente a fondos del trabajador)

Meses	Promedio remuneración
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo o superior	30%

Suspensión de pleno derecho de los contratos de trabajo

Prestaciones

- Contrato indefinido → giros del seguro de cesantía con aplicación de Fondo Solidario*

Meses	Promedio remuneración	Valor superior	Valor inferior
Primero	70%	\$ 652.956	\$ 225.000
Segundo	55%	\$ 513.038	\$ 225.000
Tercero	45%	\$ 419.757	\$ 225.000
Cuarto	40%	\$ 373.118	\$ 200.000
Quinto	30%	\$ 279.838	\$ 175.000

* Pago con cargo a los fondos individuales que tenga acumulado en el seguro de cesantía y acceso a Fondo Solidario.

Suspensión de pleno derecho de los contratos de trabajo

- Prestaciones:
- Contrato por obra o faena → giros del seguro de cesantía con aplicación del Fondo Solidario*

Meses	Promedio remuneración	Valor superior	Valor inferior
Primero	50%	\$ 466.398	\$225.000
Segundo	40%	\$ 373.118	\$ 200.000
Tercero	35%	\$ 326.478	\$ 175.000

* Pago con cargo a los fondos individuales que tenga acumulado en el seguro de cesantía y acceso a Fondo Solidario.

Suspensión de pleno derecho de los contratos de trabajo

Q&A

- Una parte de nuestros trabajadores puede trabajar a distancia, pero con menor carga de trabajo debido a la suspensión de operaciones de los campos, ¿aplica la suspensión?

RE: La ley no se refiere expresamente al caso. Sin embargo, en principio no aplicaría la suspensión porque la imposibilidad de prestación de servicios debe ser absoluta

- ¿Qué pasa si un trabajador se mantiene trabajando por pocas horas a la semana a distancia, pero conseguimos que se le pague el beneficio?

RE: Delito sancionado con presidio de 541 días a 5 años → además es delito de la empresa (multa del doble del beneficio + prohibición de contratar con el Estado por dos años).

- No se ha decretado paralización pero hay trabajadores que no han podido acceder a las empresas por cuarentena en sus comunas antes de la vigencia de la ley.

RE: Tienen derecho a los beneficios de la ley

2. Suspensión convencional de los contratos de trabajo

Suspensión convencional de los contratos de trabajo:

- ¿Qué se permite? → acordar la suspensión de los contratos de trabajo
- ¿A quiénes aplica? → Cualquier empresa con actividad “afectada total o parcialmente” por la pandemia
- ¿Qué se requiere? → consulta a los sindicatos (no su consentimiento) / suscribir anexo al contrato de trabajo con cada trabajador.
- ¿Cuándo? → en cualquier momento, pero no durante la declaración de paralización
- Si hemos firmado un pacto de suspensión y se dicta paralización de faenas, ¿cuál es el efecto? → se interrumpe la suspensión convencional / aplica la suspensión de pleno derecho (i.e. no pago de remuneración, pero sí cotizaciones previsionales).
- ¿Hay alguna obligación de pago mínimo durante la suspensión convencional, mientras no se haya dictado la paralización de faenas? → no

3. Reducción de jornada y remuneraciones

- ¿Qué se permite? → Reducir jornada y remuneración en la misma proporción, pero en tiempo y monto no inferior a 50%
- ¿A quiénes aplica?
 - (a) Contribuyentes de IVA con caída de ventas promedio de más de 20% en tres meses consecutivos cualquiera, en comparación a los mismos meses del año anterior → a partir octubre de 2019.
 - (b) Empresa en procedimiento de reorganización (insolvencia)
 - (c) Empresa en procedimiento de asesoría económica (insolvencia)
 - (d) Empresas, establecimientos o faenas excluidas de la paralización de faenas → en cuanto deba reducir o distribuir jornadas para asegurar continuidad o garantizar salud de trabajadores
- ¿Qué se requiere? → consulta a los sindicatos (no su consentimiento) / suscribir anexo al contrato de trabajo con cada trabajador.

Reducción de jornada y remuneraciones

- Plazo: Estos pactos podrán extenderse por un máximo de 5 meses continuos para trabajadores con contratos de duración indefinida, y de 3 meses para trabajadores con contratos a plazo fijo o por obra o faena → al finalizar se aplican las condiciones contractuales previas
- Trabajador: 10 cotizaciones en AFC
- No procede para trabajadores con fuero laboral
- Pagos de la empresa: la remuneración proporcional disminuida + remuneraciones extraordinarias (aguinaldos, bonos, etc) + beneficios no remuneracionales (art. 41 → colación / movilización)
- Beneficio: Complemento con cargo a seguro de cesantía de hasta \$225.000 (proporcional al tiempo de disminución, siendo la base 25% del promedio de las tres últimas remuneraciones si es que la disminución de jornada y remuneración es del 50%)
- En caso de despido → indemnización se calcula de acuerdo a anterior remuneración

Despidos

- Se prohíbe el despido por caso fortuito o fuerza mayor por 6 meses.
- Solo queda la posibilidad de despido por necesidades de la empresa → 161
- Se permite dejar sin efecto de mutuo acuerdo los términos de contrato de trabajo, ocurridos entre el 18/3/2020 y la entrada en vigencia de la ley (posiblemente el 2/4)

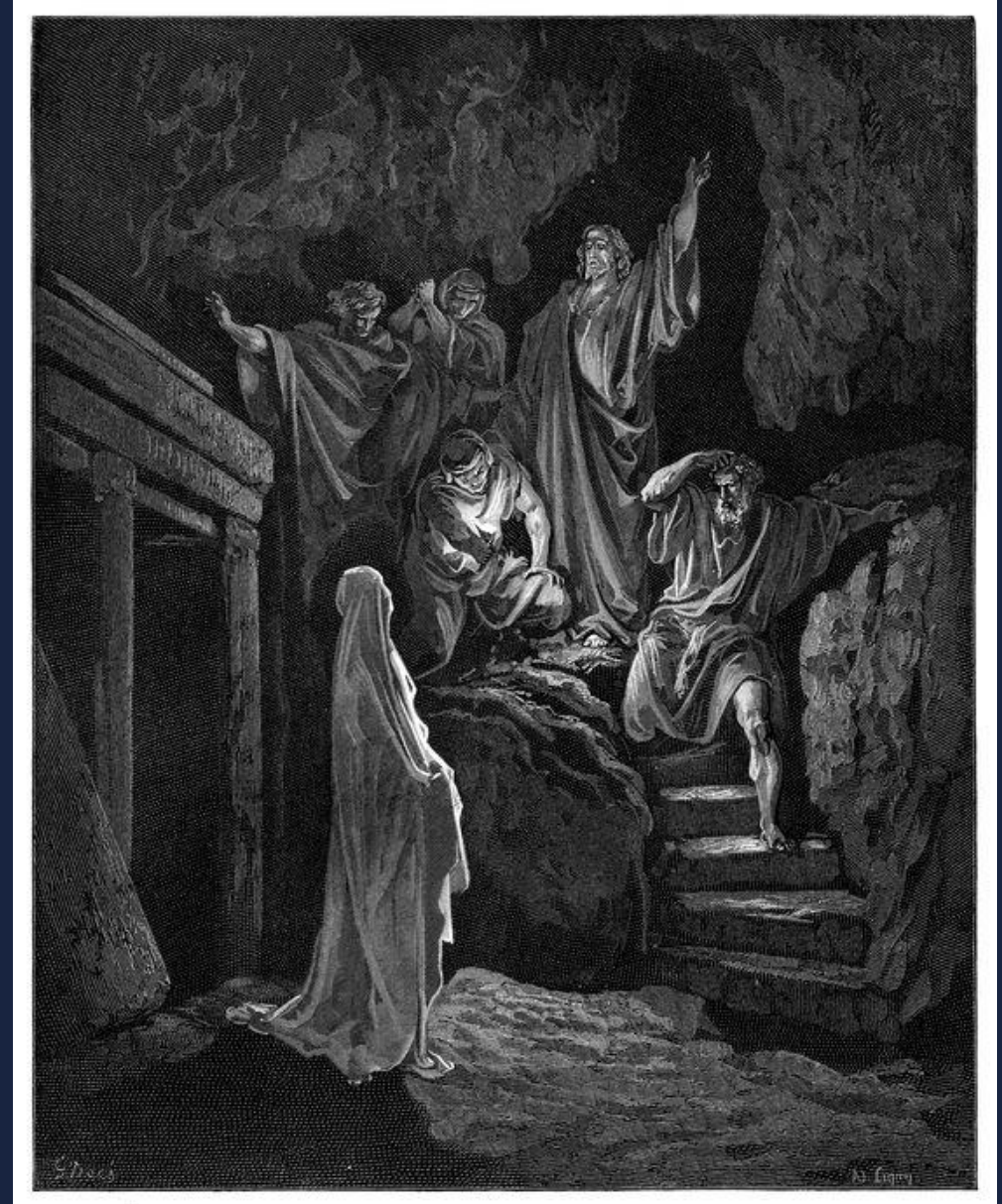
Vigencia de la Ley

- **1. Suspensión de pleno derecho de los contratos de trabajo y suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes :** La suspensión del contrato de trabajo en los casos en los que la autoridad haya declarado paralización de actividades, y la suspensión de mutuo acuerdo, será aplicable por 6 meses desde entrada en vigencia de la ley.
- **2. Reducción de la jornada laboral en un 50%:**El régimen durará 10 meses desde la entrada en vigencia de la ley, sin perjuicio de respetar los plazos máximos de duración de los pactos (5 meses continuos para trabajadores con contratos de duración indefinida y 3 meses para trabajadores con contratos a plazo fijo o por obra o faena)

Ley de teletrabajo

Introducción

- Ley 21.220
- Vigencia 1 de abril
- Nuevos artículos del Código del Trabajo



Trabajo a distancia y teletrabajo

- **Trabajo a distancia** → prestación de servicios desde el domicilio u otro lugar (no establecimiento de la empresa)
- **Teletrabajo** → servicios prestados por medios tecnológicos, informáticos o telecomunicaciones o si deben reportarse los servicios por esos medios
- Aplican los derechos usuales del Código del Trabajo
- Lugar de prestación
 - Domicilio del trabajador
 - Servicio susceptible de prestarse en diferentes lugares → puede pactarse que el trabajador elija libremente el lugar

Trabajo a distancia y teletrabajo

- **¿Cuándo se pacta?**
 - Al firmar el contrato de trabajo
 - Posteriormente → anexo al contrato de trabajo
 - Derecho a retracto **unilateral** → 30 días y por escrito / cualquiera de las partes
- Alternancia trabajo a distancia o teletrabajo + asistencia a la empresa
 - Posibilidad → alternativas de combinación → elección del trabajador con aviso a la empresa → 1 semana de antelación

Trabajo a distancia y teletrabajo

- **Jornada**

- Mismas reglas de jornada de un trabajador “presencial”
 - máx. 45 horas semanales / no más de 10 horas diarias de j.o. / no más de 2 horas extras (con el resto de las condiciones usuales)
- Puede pactarse que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades
- Registro de cumplimiento de jornada → “mecanismo fidedigno”
- Artículo 22 (exclusión de limitación)
 - Presunción de j/t → supervisión o control funcional sobre forma y oportunidad de labores

Trabajo a distancia y teletrabajo

- **Descansos**

- Los usuales a todo trabajador
- Derecho a desconexión → Art.22 y con libertad de distribución de jornada
 - Derecho a no responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos
 - 12 horas continuas en un período de 24 horas
- Ojo → Prohibición de efectuar comunicaciones / formular órdenes / requerimientos en días de descanso, permisos o vacaciones

Trabajo a distancia y teletrabajo

- **Contrato o anexo**

- Indicación de haber acordado modalidad td / tt → combinación trabajo presencial y tt/td
- Lugar(es) en que se prestarán los servicios / prestación en lugar libremente escogido por el trabajador
- Duración del acuerdo
- Mecanismos de supervisión o control que se utilizarán
- Horario → libertad de ajuste

- **Medios para el tt/td**

- Deber de la empresa de entregar equipos, herramientas y materiales + epp → costos de operación, funcionamiento y mantenimiento son de la empresa

-

Trabajo a distancia y teletrabajo

- **Seguridad y salud**

- Reglamento dictado por Ministerio del Trabajo → 30 días
- Deber de informar las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo → solo si se ha pactado en el domicilio del trabajador u otro lugar determinado → deber de velar por el cumplimiento de dichas condiciones
- ¿Y el lugar libremente escogido?
- Imposibilidad de ingreso al domicilio sin autorización → empleador / mutualidad / DT}
- Información de riesgos y método de trabajo seguro
- Deber de dar una capacitación de medidas de seguridad y salud → directamente o por medio de mutualidad
- Deber de informar la existencia o formación de sindicatos

Trabajo a distancia y teletrabajo

- **Misceláneos**

- Derecho de acceder a las instalaciones de la empresa
- Derecho a participar en actividades colectivas → de cargo de la empresa los gastos de traslado!
- Deber de registrar electrónicamente los pactos ante DT → 15 días
- Trabajadores que hasta el 31/3 prestaban servicios en tt/td → 3 meses para adaptarse a la ley
- Trabajadores contratados a partir del 1 de abril → aplica la ley
- Si vamos a pasar a modalidad td/tt → desde el 1 de abril aplica la ley

Dictámenes DT y Covid-19

Dictámenes y Covid-19

- **1116/004 (6/3/20)**
 - 184 CT → deber de resguardar vida y salud de trabajadores
 - Entregar información actualizada de las autoridades o fuentes competentes → evitar propagación del virus y control eficaz
 - Deber de cumplir protocolos y directrices de autoridad sanitaria
 - Protocolo de limpieza y desinfección de lugares (última versión 24/3) → lugares de uso público y lugares de trabajo
 - Protocolo de manejo de casos de contactos Covid-19 Fase 4 → Contacto de alto riesgo / “contacto estrecho” → haber compartido espacios con un paciente por 2 horas o más (oficina) → cuarentena obligatoria
 - Dictamen 1161/2020 Suseso (18/3/2020) → enfermedad laboral si el contacto estrecho desarrolla la enfermedad y se puede trazar su origen en el trabajo.
 - Otorgar permiso para realizar exámenes Covid-19

Dictámenes y Covid-19

- **1239/005 (19/3/20)**
 - Sugiere medidas alternativas para el cumplimiento de las labores
 - Teletrabajo
 - Pactos de horarios diferidos de ingreso y salida → evitar aglomeraciones en transporte
 - Feriado colectivo → impuesto por la empresa
 - Acordar feriado legal con trabajadores
 - Convenir trabajo en turnos
 - Evitar aglomeraciones en transporte y casino (ejemplo: fijar horarios diferidos de uso del casino)
 - Limitar número de clientes / usuarios

Dictámenes y Covid-19

- **1239/005 (19/3/20)**

- No seguir las órdenes de la autoridad para evitar contagios → riesgo inminente para los trabajadores → 184 Bis (paralización inmediata por decisión de los trabajadores)
- El cierre de empresas por orden de autoridad → caso fortuito o fuerza mayor (CF o FM), libera al trabajador de prestar servicios y a la empresa de pagar por ellos.
 - No obstante, no califica como CF o FM para imponer la causal de despido del art. 159 n° 6
- El cierre voluntario de empresas → no es caso fortuito → la empresa debe pagar remuneraciones.

Dictámenes y Covid-19

- **1283/006 (26/3/20)**

- Reitera que la orden de autoridad de prohibición de funcionamiento y cuarentena con CF o FM
- (a) Caso de trabajador que entra antes de inicio de cuarentena nocturna pero que su jornada comienza después de la entrada → jornada pasiva, derecho a remuneración
- (b) Trabajador cuyo turno termina durante la cuarentena nocturna y debe esperar en la empresa → no hay jornada pasiva, no tiene derecho a remuneración
- (c) Trabajador en cuarentena → CF o FM, no tiene derecho a remuneración

MUCHAS GRACIAS