



Regulación Laboral

Gonzalo Bustos
Subgerente de Asuntos
Regulatorios CChC

26 marzo 2020



OBLIGACIÓN GENERAL DE LOS EMPLEADORES

El artículo N°184 del Código del Trabajo obliga al empleador a resguardar la vida y salud de sus trabajadores y a adoptar **todas** las medidas tendientes a garantizar dicha protección.

- Deber de informar a sus dependientes de los riesgos asociados a la prestación de los servicios
- Mantener permanentemente condiciones de higiene y seguridad adecuadas
- Proporcionar los implementos necesarios para prevenir accidentes laborales y enfermedades profesionales

El empleador deberá proporcionar permanente y oportunamente a los trabajadores, toda la información que respecto de esta emergencia sanitaria emane desde la autoridad sanitaria o cualquier otra competente.

La empresa está obligada a realizar las acciones ya señaladas respecto de ***todos los trabajadores que se desempeñen al interior de la empresa o faena, independientemente de que se trate de trabajadores directos o de terceros contratistas o subcontratistas.***



MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO LABORAL

El Dictamen 1239/005 de 19 de marzo de 2020 contempla algunas medidas alternativas posibles de ser tomadas al interior de la empresa, con el objeto de dar continuidad a las labores, cumpliendo con el marco legal:

En los casos en que sea posible, las partes pueden pactar el **trabajo a distancia o teletrabajo**, de modo que el trabajador, en lo posible, no salga de su casa



MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO LABORAL

En los casos en que el teletrabajo no sea posible, algunas medidas alternativas son:

- Celebración de pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores con el objeto de evitar aglomeraciones tanto en el lugar de trabajo como en el transporte público
- Convenir con el personal la distribución de la jornada en diversos turnos, con el mismo fin de evitar aglomeraciones y limitar la cantidad de trabajadores que Comparten un mismo espacio
- Adelantar el feriado legal de los trabajadores
- Otorgar feriado colectivo en los términos que establece el artículo 76 del Código del Trabajo, esto es, que los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o una parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.



MEDIDAS ALTERNATIVAS DE CUMPLIMIENTO LABORAL

También será posible pactar con los trabajadores:

- La suspensión de las labores
- La reducción de la jornada de trabajo

En ambos casos debe ser pactada de común acuerdo con los trabajadores y puede pactarse:

- Con goce de remuneración
- Con una remuneración disminuida acorde a las horas efectivamente trabajadas o la que se acuerde
- Sin goce de remuneración.



LICENCIAS MÉDICAS

El trabajador contagiado podrá hacer uso de licencia médica hasta su total recuperación

En caso de licencia preventiva o cuarentena por sospecha el Oficio 891 de la Subsecretaría de Salud Pública señala que, a partir de la fecha de su emisión, 18 de marzo de 2020, las licencias médicas sólo podrán entregarse sólo en caso de contagios efectivos, y no por situaciones de sospecha o cuarentenas preventivas.

Por resolución 940 de la subsecretaría de salud de 24 de marzo, se permite que, en caso que la autoridad sanitaria decreta “contactos estrechos”, procederá la emisión de la licencia preventiva



OTROS TEMAS RELEVANTES

- ✓ **Uso del artículo 184 bis por parte de los trabajadores**
- ✓ **Fuerza mayor como causal de despido**
- ✓ **Anillos sanitarios o cuarentenas como fuerza mayor:**
Dictamen DT 1283 de 26 de marzo señala que la determinación de la autoridad de decretar anillos sanitarios o cuarentenas que obligan a paralizar faenas es constitutivo de fuerza mayor, a efectos de suspender las obligaciones del contrato de trabajo mientras dure esa restricción.





Regulación Laboral

Gonzalo Bustos
Subgerente de Asuntos
Regulatorios CChC

26 marzo 2020

