

BARROS & ERRÁZURIZ

Marzo 2020

COVID - 19 EN CHILE ¿QUIÉN PAGA LA CUENTA?

Ante el estado actual de avance que ha tenido el Covid - 19, el que ha hecho que el 16 de marzo de 2020 la autoridad decretara que estamos actualmente en Fase 4, han surgido una serie de preguntas ante las distintas medidas que se han adoptado en las empresas.

En lo concreto, la autoridad ha instado a que la mayor cantidad de personas puedan mantenerse en sus casas, disminuyendo así la circulación en el transporte público y las concentraciones de personas en los lugares de trabajo. Lo anterior, obviamente tendrá un impacto en materia económica y laboral, lo que ha hecho cada vez más recurrente las preguntas en relación con quién debe soportar los costos económicos de estas medidas. Concretamente, nos preguntamos ¿quién deberá pagar la cuenta?

Para responder lo anterior, es necesario distinguir las distintas situaciones que pueden verificarse, entre estas:

- **Trabajador que ha sido diagnosticado con Covid-19**

En estos casos la autoridad ha señalado que se extenderá la respectiva licencia médica por lo que el trabajador, durante el tiempo que se encuentre aquejado de la enfermedad se mantendrá en su domicilio, haciendo uso de un reposo médico y por ende no sufrirá un detrimento económico ya que durante ese período recibirá el subsidio por incapacidad laboral.

Adicionalmente, y hasta la Fase 3 de la enfermedad, la autoridad había anunciado que en los casos en que el contagio se haya debido a causa o con ocasión del trabajo, la enfermedad sería calificada de origen laboral y por ende el trabajador debía recurrir a la mutualidad correspondiente y, en esos casos, quien pagaría el subsidio por incapacidad laboral sería el seguro de la ley 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, con fecha 16 de marzo de 2020 y a propósito de la declaración de Fase 4 de la enfermedad, la Superintendencia de Seguridad Social mediante dictamen N°1124, ha señalado que en esta nueva etapa no se podrá tener suficiente seguridad respecto a la trazabilidad del contagio, razón por la que las denuncias de enfermedad profesional (DIEP) ya no podrán ser calificadas como de origen laboral y por ende no contarán con la consecuente cobertura de las prestaciones del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

BARROS & ERRÁZURIZ

- **Trabajador ha sido puesto en cuarentena por la autoridad**

Conforme a lo que se nos ha indicado, en los casos en que la autoridad de salud dispone una cuarentena obligatoria, ya sea porque la persona estuvo en países considerados de riesgo o bien porque ha estado en contacto con una persona contagiada de Covid-19, igualmente se están entregando licencias médicas, ya sea por las Isapres o Fonasa o bien por las mutualidades administradoras del seguro de accidentes y enfermedades profesionales.

- **Casos en los que como medida preventiva se ha adoptado la decisión de no concurrencia del Trabajador al establecimiento de la Empresa**

Estos casos pueden derivar tanto de la voluntad del empleador, quien como medida preventiva decide la no concurrencia de uno o más trabajadores o bien; del trabajador en caso que, por razones personales, ya sea de salud o de protección a alguno de sus familiares opte por mantenerse en su domicilio.

En este tipo de casos, la primera recomendación es pactar un teletrabajo o trabajo a distancia, en cuyo caso no existiría un detrimento para el trabajador, ya que al seguir prestando sus servicios el empleador deberá mantener el pago de sus remuneraciones.

Ahora bien, si por el tipo de funciones que presta el trabajador no es posible pactar teletrabajo, en esos casos se podrá recurrir a alguna de las siguientes opciones:

- Pactar una suspensión del contrato de trabajo. Dicha suspensión puede ser pactada con goce de remuneraciones o sin goce de remuneraciones, por ende, la obligación del empleador de pagar las mismas dependerá de cuál modalidad se haya pactado.

En el caso de pactarse un permiso sin goce de remuneraciones, no habría obligación de pagar remuneraciones, así como tampoco de las cotizaciones previsionales. Ahora bien, para que dicha suspensión tenga efectos, el empleador debe dar aviso a las autoridades previsionales correspondientes, para lo cual se requiere haber suscrito un anexo de contrato de trabajo en donde conste la suspensión.

- Eventualmente, y solo si el Trabajador manifiesta su voluntad y posee vacaciones acumuladas, podría pactarse el uso de dichas vacaciones en estos períodos. En este

BARROS & ERRÁZURIZ

caso, el empleador sí estaría obligado al pago de remuneraciones y a suscribir con el trabajador el correspondiente comprobante de uso de feriado.

- **Suspensión de labores por parte de un Inspector del Trabajo**

Finalmente, destacamos que en el artículo 28 del DFL N°2 del Ministerio del Trabajo, se establece que: *“En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.*

En el caso del inciso anterior, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, a comisión o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales”

Así las cosas, si un Inspector del Trabajo determina que el establecimiento constituye un peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores, en ese caso la suspensión será de cargo del empleador, el que deberá mantener el pago de las remuneraciones del trabajador.

- **Trabajador que invoca el art.184 bis del Código del Trabajo para ausentarse de sus funciones.**

La norma en cuestión permite a los trabajadores interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, **que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud**. La norma indica, además, que los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de dichas medidas.

Así las cosas, siempre y cuando se pueda sostener que el lugar de trabajo pone en riesgo grave e inminente la salud de los trabajadores, por ejemplo, si la autoridad de salud constata que existe un brote de Covid-19 al interior de la empresa, el trabajador podría negarse a concurrir y el empleador por su parte tendría que mantener el pago de sus remuneraciones.

BARROS & ERRÁZURIZ

- **Prohibición de abrir o funcionar para determinados establecimientos por orden de la autoridad**

En caso que la autoridad decretara la prohibición absoluta de operar o abrir para determinados establecimientos (por ejemplo: cines, restaurantes, etc.), deberá estarse a lo que el mismo decreto u orden indique respecto al pago de remuneraciones de los trabajadores durante el periodo que rija la prohibición. En caso que nada se diga respecto al pago de remuneraciones, podría estimarse como una situación de fuerza mayor, considerando lo dispuesto en el artículo 45 del Código Civil que señala que *“Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible de resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*. En caso de estimarse que se trata de un caso de fuerza mayor, se suspenderían las principales obligaciones que emanan del contrato de trabajo, por encontrarse impedidas las partes de cumplirlas. Esto es, para el empleador se suspende la obligación de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada y para el trabajador se suspende la obligación de prestar los servicios para los que fue contratado. Sin perjuicio de lo anterior, en esta hipótesis se requerirá especialmente de un análisis caso a caso para determinar las circunstancias y efectos legales.

Finalmente, destacamos que todas las recomendaciones dadas por la contingencia del Covid-19 se encuentra en desarrollo y en constante revisión, por lo mismo cualquier información al respecto se las haremos llegar a la brevedad.

Quedamos a su disposición por cualquier duda o solicitud de mayor información, le saluda atentamente,

Barros & Errázuriz