

COVID-19

Últimas novedades laborales

PwC Chile – Servicios Laborales

Estado de catástrofe en todo el territorio del país por 90 días



Permite al Presidente de la República tomar medidas, tales como: toque de queda, limitaciones del derecho de reunión, limitación del derecho de locomoción, limitaciones al derecho de propiedad, ordenar acopios y formación de reserva de alimentos.

Efectos laborales:

- Ni la autoridad sanitaria ni la laboral tienen atribuciones para ordenar la suspensión o terminación de contratos de trabajo, ni aún en este caso excepcional. Tampoco las tiene el Presidente
- Sin perjuicio de lo anterior, las medidas tomadas por la autoridad, tales como cuarenta, cierre de comercios, etc., pueden traducirse en una imposibilidad fáctica para concretar las obligaciones de la relación laboral
- En dichos casos, la procedencia de la suspensión de los contratos de trabajo (incluyendo el pago de remuneraciones) así como también la terminación de la relación laboral (basada en algunas de las causales del Código del Trabajo) podrá estar siempre sujeto a revisión por los Tribunales de Justicia en caso de reclamo del trabajador afectado. Se recomienda entonces tomar medidas que se encuentren debidamente justificadas y proporcionales a la realidad de la empresa



Actualización de medidas preventivas en el sector privado



Ord. N° 1239-005 de la Dirección del Trabajo (19-03-2020)

- Como complemento del Dictamen N° 1116/004 del 6 de marzo de 2020, la Dirección del Trabajo sugiere a las empresas implementar (**previo acuerdo con el trabajador**) una serie de medidas alternativas, entre otros: (i) prestación de servicios a distancia o teletrabajo en caso de ser compatible con las funciones del trabajador, (ii) concesión de feriado colectivo, (iii) anticipación del beneficio de feriado legal, (iv) distribución del trabajo en turnos
- El trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y abandonar su lugar de trabajo cuando considere por motivos razonables que su vida o salud se encuentran en grave e inminente riesgo, lo cual deberá informar a su empleador a la brevedad posible, y este a su vez deberá informarlo a la Inspección del Trabajo
- En opinión de la Dirección del Trabajo, si la autoridad sanitaria ordenase el cierre de empresas y de otras fuentes laborales, se estaría ante casos de “fuerza mayor”, lo cual habilitaría la suspensión de los contratos de trabajo y el pago de remuneraciones. Asimismo, se podría recurrir a la causal de término del contrato del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo. No obstante, la autoridad reitera el carácter restrictivo de la interpretación de la fuerza mayor y la adopción de éstas medidas, y que su análisis en caso de conflicto será caso a caso, teniendo la última palabra los tribunales de justicia
- Si el empleador voluntariamente decidiera el cierre de su empresa, faena u otra fuente de trabajo como medida preventiva no quedará eximido de cumplir con sus obligaciones laborales





Anuncio del Gobierno para proteger el empleo y los ingresos de los trabajadores (19.03.2020)

Ante la propagación del Coronavirus, se anunció un plan de emergencia económica para proteger la salud, empleos e ingresos de los trabajadores, el cual contempla un paquete de medidas extraordinarias, dentro de las que destacan las siguientes:

- Se enviará un proyecto de ley de protección a los ingresos laborales que permitirá la suspensión temporal de las funciones de un trabajador en este contexto, manteniéndose el vínculo contractual y todos los derechos laborales siempre que: (i) no haya posibilidad de realizar teletrabajo, (ii) exista acuerdo mutuo con su empleador; y (iii) haya un mandato de la autoridad sanitaria. El trabajador percibirá sus ingresos desde el Seguro de Cesantía, mientras
- que el empleador deberá seguir pagando sus cotizaciones previsionales
- Impulso del proyecto de ley de protección del empleo que permitirá la reducción de la jornada laboral, compensando la disminución de la remuneración del trabajador con un suplemento equivalente al 25% de su salario con recursos del Fondo de Cesantía Solidario
- Impulso del proyecto de ley del trabajo a distancia (teletrabajo), el cual se encuentra en tercer trámite constitucional en la Cámara de Diputados, lo cual nos hace suponer su pronta promulgación



Proyectos de leyes laborales relevantes

1. Proyecto de ley de trabajo a distancia (boletín N° 12008-13)

Entre las principales iniciativas que se recogen en este Proyecto:

- El trabajo a distancia deberá ser acordado entre el empleador y el trabajador
- El contrato de trabajo a distancia deberá contemplar, entre otros: (i) lugar desde donde se prestarán los servicios, (ii) tiempo de duración del acuerdo de trabajo a distancia, (iii) sistemas de supervisión y control que utilizará el empleador, (iv) tiempo de desconexión
- En caso se implemente esta modalidad de trabajo, luego de iniciada la relación laboral, las partes podría decidir regresar a las condiciones laborales originalmente pactadas, previo aviso a la otra con una anticipación mínima de 30 días
- Las herramientas de trabajo (incluidos los elementos de protección personal) serán de cargo del empleador
- Si la prestación de los servicios se efectúa desde el domicilio del trabajador, o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a cualesquiera de ellos sin previa autorización
- El empleador deberá ofrecer los mismos derechos en materia de seguridad social tanto a los trabajadores presenciales como a los remotos

2. Proyecto de ley que establece causal de suspensión del contrato de trabajo (boletín N° 13.314-13)

Entre las principales iniciativas que se recogen en este Proyecto, tenemos:

- Posibilidad de suspensión del contrato de trabajo en micro, pequeña y mediana empresa
- La suspensión podrá extenderse como máximo por 60 días y hasta por un máximo del 60% de la remuneración líquida del trabajador
- Requisitos: contrato de trabajo con al menos 3 meses de antigüedad y renta líquida menor a \$1.200.000
- Durante el período de suspensión, el trabajador podrá hacer retiros desde su cuenta individual del Seguro de Cesantía hasta el importe del 60% de su remuneración correspondiente a 2 meses de trabajo

¿Qué propone PwC?



Auditoría interna sobre el cumplimiento de la normativa laboral y nuevos lineamientos de la Dirección del Trabajo y otras autoridades

01

02



Implementación del teletrabajo y otras medidas alternativas (feriado colectivo, viabilidad de la suspensión contractual, licencias con y sin goce de remuneraciones, creación de turnos de trabajo, entre otros) que aseguren la continuidad laboral de los trabajadores y del negocio



Diseño de procedimientos y/o políticas para personal propio o de terceros (proveedores y/o contratistas) que recoja las medidas preventivas tomadas por la empresa

03

04



Sensibilización y capacitaciones al personal (informar a los trabajadores de los riesgos del COVID-19 y cómo prevenirlos, importancia de cumplir las medidas preventivas señaladas por el Gobierno y la empresa, entre otros)



Roberto Carlos Rivas
Socio
Tax and Legal, PwC Chile
roberto.carlos.rivas@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +569 9 699 3379



Francisca Álvarez
Abogado
Servicios Laborales, PwC Chile
francisca.alvarez@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +56 9 7976 9958



Gloria Droguett
Gerente
Servicios Laborales, PwC Chile
gloria.droguett@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +56 9 753 90594



Gabriel Halpern
Abogado
Servicios Laborales, PwC Chile
gabriel.halpern@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +56 9 8233 0790



© 2020, PricewaterhouseCoopers Consultores, Auditores SpA. Todos los derechos reservados. Prohibida su reproducción total o parcial. "PwC" se refiere a la red de firmas miembros de PricewaterhouseCoopers International Limited, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente.



/pwc.cl



@PwC__Chile



/pwcchile



/pwc_chile



/company/pwc-chile