

Sobre la marcha, y con un montón de interrogantes han estado durante toda la semana trabajadores, sindicatos, empresarios y abogados. “Nunca había tenido tanta pega como ahora”, revela un abogado laboral que asesora a empresas.

Y es que tras los anuncios del Gobierno de la semana pasada de un plan para proteger los salarios y los empleos en medio de la pandemia del coronavirus, esta semana se materializó la aprobación de la ley que regula el teletrabajo e ingresó el proyecto de ley que permite, en medio de la cancelación de actividades por parte de la autoridad, acordar una rebaja en la jornada de trabajo o la suspensión de la relación laboral, manteniendo el trabajador el pago de sus cotizaciones previsionales por parte de su empleador, y teniendo la posibilidad de acceder a su seguro de cesantía.

Todo eso, mientras el ministro de Hacienda, Ignacio Briones, ha dejado en claro que “aquí van a quedar empresas en el camino”, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha calculado que en el mundo se van a perder del orden de 25 millones de puestos de trabajo, más incluso que en la última crisis *subprime*.

Consultados sindicatos y abogados especialistas, concuerdan en que el plan del gobierno va en la senda correcta. Eso sí, advierten que hay sectores como la construcción o las trabajadoras de casa particular en una frágil situación. Para los independientes y cuenta propia ayudas directas hay pocas, salvo el bono Covid-19 y los alivios tributarios anunciados.

#### **El cierre de lugares de trabajo por cuarentena obligatoria, ¿es una razón para despedir por “fuerza mayor”?**

Aquí, ha sido la Dirección del Trabajo (DT) la que ha salido a aclarar el punto. “El hecho de fuerza mayor libera a las partes de la rela-

## ENFRENTANDO UNA PANDEMIA: Las dudas y certezas de trabajadores, empleadores y abogados



María José Zaldívar, ministra del Trabajo.

ción laboral de sus obligaciones recíprocas, pero no significa necesariamente que la causal de término (...) resulte válidamente aplicable, toda vez que esta última facultad tiene una aplicación mucho más restrictiva, en razón de los principios de estabilidad en el empleo y continuidad laboral vigentes en nuestro ordenamiento jurídico”, indica un dictamen de la DT. Esto, porque un hecho fortuito o de fuerza mayor debe ser permanente en el tiempo. “El hecho imprevisto debe tener un carácter de irresistible, que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador, lo cual no ocurriría en aquellos casos en que el cierre de una empresa, adoptada por la autoridad, fuese una medida de carácter esencialmente transitoria”, recaló la autoridad.

En otras palabras, en esta contingencia está claro que el acto de autoridad impedirá que muchas empresas sigan funcionando. Sin embargo, para poder desvincular en medio de la emergencia, la firma no podrá aducir la “fuerza mayor” como motivo, y ahorrándose con ello el pago de indemnización. ¿Por qué? Porque la jurisprudencia chilena ha sido tajante en que para que una empresa desvincule por fuerza mayor, el acto de autoridad debe tener un impacto permanente, lo que en el caso de una cuarentena obligatoria, no aplica.

#### **¿Qué opciones tiene un empleador para desvincular o convenir modalidades diferentes con sus trabajadores?**

En la actualidad, ante un acto de autoridad (la cuarentena obligatoria) se suspende la relación laboral, es decir, el trabajador deja de prestar los servicios y el empleador deja de

pagar, incluso las cotizaciones previsionales, explica el abogado Jorge Arredondo, director del área laboral del Estudio Albagli Zaliasnik.

Aquí es donde aparecen las opciones que ha entregado el gobierno. El proyecto de ley en trámite lo que busca es que durante esa suspensión, el empleador siga pagando las cotizaciones y el trabajador reciba parte de su sueldo desde el Seguro de Cesantía. Y además el trabajador mantendrá su antigüedad laboral y se seguirían sumando las vacaciones.

Otra opción sería negociar una rebaja de la jornada laboral de hasta 50%, con lo que el empleador pagaría solo la mitad del sueldo, y un complemento de hasta \$225 mil se le pagará al trabajador con cargo a su Seguro de Cesantía. Esto es parte del mismo proyecto de ley.

Eso sí, según el abogado Ricardo Tisi, socio de Cariola Díez Pérez-Cotapos, para poder pactar reducciones de jornada, hay un punto que por estos días tiene con dudas a los empleadores, ya que uno de los requisitos del proyecto de ley indica que la empresa debe tener una reducción de 20% en sus ventas en los últimos tres meses respecto al mismo período del año anterior. El tema es que muchas están teniendo problemas recién ahora y no suman los tres meses.

Otra opción es el teletrabajo, cuya ley fue aprobada el lunes.

Si la empresa igualmente no quiere o no puede mantener la relación laboral, puede recurrir al despido por necesidad de la empresa, “pagando la indemnización pertinente. El despido debe justificarse en una necesidad económica precisa, no solo en la emergencia de forma genérica”, explica Tisi.

Otra de las alternativas que se está utilizan-

do por estos días, y bastante, es el dar feriado colectivo a todo o una parte de la empresa. Es decir, dar vacaciones por a lo menos 15 días hábiles obligatorias a toda la empresa o a una sección o división completa de esta. Esta opción puede ser unilateral del empleador.

#### **¿Quién debe probar la razón del término de la relación laboral?**

“Siempre el peso de probar la fuerza mayor o la necesidad de la empresa va a recaer en el empleador. Por eso es muy importante el contenido de la carta de despido”, agrega Arredondo. Por ejemplo, para el terremoto de 2010, muchas empresas utilizaron el argumento de la fuerza mayor para desvincular y no pagar indemnizaciones, lo que después fue desestimado en tribunales laborales.

Desde el mundo sindical creen que cada caso debe analizarse bien, para evitar abusos. “La ley indica que (la fuerza mayor) se puede utilizar cuando hay cambios en el mercado o en las condiciones de la economía, pero deben tener un carácter permanente, algo que aquí no aplicaría porque estamos ante una emergencia puntual y, esperamos, transitoria”, apunta Josué Vega, abogado y asesor de la Central Unitaria de Trabajadores.

#### **¿Se puede pactar una rebaja de sueldo por el coronavirus y tras superarse la emergencia no volver al sueldo original?**

No. “En situaciones de crisis, se puede acordar una rebaja de sueldos, pero siempre y cuando cuente con el consentimiento de ambas partes. Una vez superada la crisis, las condiciones deben volver a la normalidad”, recalca Zaldívar.