

## MINUTA CONTINGENCIA LABORAL

Estimados clientes:

En tiempos de contingencia sanitaria han surgido dudas de varios clientes en orden a qué es lo que pueden hacer con el pago de remuneraciones de sus trabajadores. Pues bien, al día de hoy, 24 de marzo de 2020, existen las siguientes opciones:

### **1. VACACIONES A TODOS LOS TRABAJADORES.**

Utilizar la facultad establecida en el artículo 76 del Código del Trabajo, el que dispone que *“Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en 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.*

*En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa”.*

Es importante recalcar que esta facultad se utiliza respecto de **todos los trabajadores** de la empresa o sección de la misma, y es una **decisión unilateral del empleador**, que no requiere autorización del trabajador.

Asimismo, esta facultad puede disponerse por un **mínimo de 15 días hábiles** (lunes a viernes), y se debe confeccionar comprobante de feriado de aquellos trabajadores afectados por la medida, en el que se debe indicar la cantidad de días que va a durar el feriado.

En este caso, se debe **pagar la remuneración íntegra** al trabajador, así como enterar las cotizaciones previsionales que correspondan.

Les recuerdo que en este caso la expresión “feriado” hace referencia a las “vacaciones” a las que tienen derecho los trabajadores.

### **2. VACACIONES A ALGUNOS TRABAJADORES.**

Si no puede aplicarse la medida señalada en el punto anterior, el empleador siempre podrá adelantar vacaciones negociando con cada trabajador, lo que **requiere un acuerdo con cada trabajador** y señalar específicamente la cantidad de días hábiles que durará el feriado.

En este caso, se debe **pagar la remuneración íntegra** al trabajador, así como enterar las cotizaciones previsionales que correspondan.

### **3. PERMISOS CON O SIN DE REMUNERACIÓN.**

El empleador siempre acordar con el trabajador un determinado período de tiempo en el que se suspenderá la relación laboral, con o sin goce de remuneración, manteniendo la relación laboral vigente. En otras palabras, se **requiere un acuerdo con cada trabajador**. En caso que se opte la opción “con goce de remuneración” se debe pagar la remuneración íntegra al trabajador, incluyendo sus cotizaciones previsionales. Si por el contrario, se opta por la opción “sin goce de remuneración”, no se paga remuneración ni cotizaciones previsionales.

### **4. DISMINUIR CARGA DE TRABAJO.**

El empleador puede acordar con el trabajador, mediante un **anexo de contrato, por un determinado periodo de tiempo o indefinidamente**, rebajar la cantidad de horas trabajadas, pagando el proporcional de la remuneración que paga actualmente. Incluso, puede acordarse rebajar la jornada a una menor a 30 horas, lo que transforma la jornada de trabajo a una “jornada parcial”.

**Para aquellos empleadores que pagan el sueldo mínimo a los trabajadores**, si es que hacen el cambio de jornada, puede pagarse el sueldo mínimo proporcional al sueldo mínimo **(el que actualmente es de \$320.500)**, pues este rige solamente para aquellos casos en que el trabajador trabaja con jornada ordinaria de trabajo. Cabe recordar que los tribunales han dicho, en todo caso, que los trabajadores sujetos a jornada parcial tienen los mismos derechos laborales que aquellos contratados con jornada ordinaria, como derecho a colación, vacaciones, respeto a su dignidad como trabajadores, etc.

### **5. LICENCIA MÉDICA.**

En caso de que ninguna opción pueda llevarse a cabo, es recomendable pedirle al trabajador que pida licencia médica a fin de no pagar por el periodo de tiempo que dure la licencia la remuneración del trabajador. En cuanto a las cotizaciones previsionales, **debe pagarse únicamente el AFC (seguro de cesantía) y el SIS (seguro de invalidez y sobrevivencia)**.

Les recuerdo que si vence el plazo del contrato durante la vigencia de la licencia médica, el contrato termina igualmente, a excepción de mujeres embarazadas, que adquieren fuero laboral desde el momento del embarazo.

## **6. DESPIDO.**

En caso de que ninguna de las opciones anteriores pueda aplicarse, podrá despedirse al trabajador contratado indefinidamente, por la causal de **necesidades de la empresa**, que es la causal que calza en estos tiempos de contingencia nacional, la que genera el pago de las indemnizaciones legales. Les recuerdo que, en caso de utilizar esta causal, **la carta de despido debe necesariamente redactarse por un abogado laboral.**

En mi opinión, al día de hoy **no es aplicable la causal de término de contrato de fuerza mayor**, toda vez que no existe un acto de autoridad que implique una cuarentena nacional, el que es el primer requisito de dicha causal. En todo caso, si es que llegare a decretarse igualmente sería difícil aplicarla, toda vez que los tribunales han sido muy restrictivos al momento de interpretar esta causal de término.

Por último, el gobierno ha anunciado la tramitación de dos proyectos de ley que servirán para ayudar a las pymes en la relación con sus trabajadores, pero todavía no son leyes que podamos aplicar. Entiendo que la voluntad del gobierno es que se aprueben durante el próximo mes de abril.

Cualquier duda adicional, estoy a su disposición.

Julio Salinas Palma  
Abogado