



## **AZ ALERT | Orientaciones de la Dirección del Trabajo en el periodo de pandemia**

El brote de Coronavirus ha obligado a la mayor parte de empresas y trabajadores a adecuar su forma de trabajo para prevenir la propagación del virus de acuerdo a las recomendaciones de la OMS, el Ministerio de Salud, y las diversas medidas decretadas por la autoridad.

En este contexto, la Dirección del Trabajo ha emitido 3 Dictámenes hasta la fecha (06, 09 y 26 de marzo de 2020), entregando criterios y orientaciones sobre el impacto en materia laboral del Coronavirus.

En sus dictámenes, la DT sugiere las siguientes medidas para prevenir el contagio de la enfermedad:

1. Prestación de servicios a distancia cuando la naturaleza de los servicios lo permita
2. Establecer horarios de ingreso y salida diferidos para evitar aglomeraciones en el transporte público.
3. Otorgar feriado colectivo
4. Acordar con los trabajadores la anticipación del feriado legal
5. Acordar la distribución del trabajo en turnos para limitar la cantidad de trabajadores que comparten un mismo espacio
6. Pactar medidas que eviten aglomeraciones en el lugar de trabajo, especialmente en casinos habilitados por la empresa o medios de transporte proporcionados por ésta.
7. Acordar medidas para limitar la cantidad de usuarios o clientes, respecto de los dependientes que atiendan a público.

Asimismo, la Dirección del Trabajo reitera el deber del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores, debiendo adoptar todas las medidas para garantizar dicha protección.

Se refuerza por parte de la autoridad laboral que ante la eventual medida de cierre de empresas que podría adoptar la autoridad, estas podrían ser calificadas como fuerza mayor, lo cual implica que el trabajador queda liberado de trabajar y el empleador de pagar las remuneraciones y cotizaciones previsionales. No obstante, señala la DT que el hecho de existir fuerza mayor que justifique la suspensión temporal del contrato de trabajo, no necesariamente justifica el término del contrato de trabajo por la causal de fuerza mayor, ya que para esta además debe existir un elemento permanente y no una mera transitoriedad de la contingencia.

A lo anterior, la Dirección del Trabajo, señala además:

1. Los empleadores –en el ejercicio de su potestad de mando y organización–, y en cumplimiento de su deber general de protección respecto a sus trabajadores, pueden anticipar o postergar el inicio o término de sus jornadas de trabajo en caso que dichas jornadas pongan en riesgo el incumplir –por parte de dichos trabajadores–, con las medidas sanitarias o de prohibición de circulación, en

la medida que se respete su jornada ordinaria convenida, así como las demás disposiciones legales, en cuyo caso la remuneración se devengará ya sea por las horas efectivamente trabajadas, o bien, por aquellas horas en que el trabajador estuvo a disposición del empleador, aún sin poder ejecutar labor por una causa no imputable a él (por ejemplo, cuando el empleador adelanta la hora de ingreso del trabajador para prevenir que ése quede dentro del período de ‘toque de queda’).

- Por el contrario, no se devenga remuneración durante el tiempo que los trabajadores están esperando que se levante la medida de aislamiento (por ejemplo, el ‘toque de queda’), luego de haber concluido su jornada de trabajo, salvo que se hubiere acordado el pago de remuneración durante dicho período de espera, o bien, que el trabajador hubiere permanecido trabajando sobretiempo.
- Respecto a los trabajadores que tuvieran pactada una asignación de movilización, deberá estarse siempre –en primer término–, a lo establecido en el respectivo contrato o anexo de contrato. Sin perjuicio de ello, dicha asignación deberá pagarse en la mitad que el trabajador se hubiere presentado en el lugar de trabajo, aún incluso si concurrió y posteriormente no prestó sus servicios, o bien, si tuvo que ser devuelto a su respectivo hogar antes de cumplir con la totalidad de su jornada.
- Quedan excluidos del efecto liberatorio del caso fortuito o fuerza mayor, aquellas labores que resulten ser esenciales e indispensables para el abastecimiento de zonas en cuarentena o cordones sanitarios, en la medida que existan salvoconductos o permisos.
- Asimismo, los trabajadores que se encuentren dentro de un cordón sanitario seguirán prestando los servicios acordados sin necesidad de salvoconducto, quedando sólo afectos a toque de queda o cuarentena.

Por su parte, el cierre de empresas de modo preventivo y voluntario –sin que exista orden de la autoridad de por medio–, no libera al empleador de pagar las remuneraciones de sus trabajadores.

Para mayor información, pueden contactar a nuestro equipo Laboral:



**Jorge Arredondo**  
Director del Grupo Laboral  
[jarredondo@az.cl](mailto:jarredondo@az.cl)



**Daniela Hirsch**  
Asociada Senior  
[dhirsch@az.cl](mailto:dhirsch@az.cl)



**Felipe Neira**  
Asociado  
[fneira@az.cl](mailto:fneira@az.cl)