Modifica el Código del Trabajo para especificar que las medidas de emergencia o prevención, dictadas por la autoridad competente durante la vigencia de un estado de excepción constitucional, que limiten la movilidad de los trabajadores, no constituyen fuerza mayor ni afectan el tiempo que estos se entienden encontrarse a disposición del empleador

Boletín N° 13377-13

CONSIDERANDO QUE:

El mundo ha sido fuertemente impactado por la aparición de la enfermedad del Covid-19, cuyo inicio fue en diciembre en una localidad China, pero que ha logrado un vertiginoso aumento exponencial de contagios y de muertes alrededor del Globo.

Chile no ha quedado exento de esta enfermedad, y a día de hoy alcanza a más de mil compatriotas contagiados, lamentando el fallecimiento de 2 personas de riesgo, lo que ha obligado a tomar importantes medidas para evitar la propagación, como el decreto de estado de excepción constitucional de catástrofe, medidas de cuarentena, barreras sanitarias y toques de queda, entre otros como las recomendaciones de distanciamiento social y lavado constante de manos.

Sin embargo, y a medida que ha avanzado la enfermedad, se ha hecho evidente la necesidad de establecer nuevas medidas de prevención y cuidados para la población, sobretodo para la población de riesgo, lo que ha significado una importante alteración en la vida diaria de las personas, entre otras materias, en lo referido a la realización normal de sus trabajos, sea en empresas, locales comerciales, faenas industriales, entre muchas otras fuentes de trabajo.

Entre dichas alteraciones, algunas empresas han podido convenir con sus trabajadores la posibilidad de realizar sus labores mediante teletrabajo o trabajo a distancia, evitando así la necesidad de que los trabajadores deban concurrir a un lugar físico en donde pueden correr serios riesgos de contagio. En estos casos, la relación laboral se ha mantenido inalterada, realizando el trabajador labores a distancia para su empleador, y este manteniendo su obligación de pago de las remuneraciones como está estipulado.

Sin embargo, respecto de otros trabajadores que por diversas razones no han podido convenir trabajo a distancia, se encuentran en una dificultad importante, toda vez que las restricciones que puede imponer la autoridad, como toques de queda y cuarentenas estrictas, hacen en la práctica físicamente imposible la concurrencia de los trabajadores a sus lugares de trabajo.

Esta situación genera clara incertidumbre en los trabajadores y sus familias, que en esta situación podrían verse perjudicados al considerarse esta situación como de “fuerza mayor”, en las que el empleador podría suspender o poner término al contrato de trabajo y sus obligaciones de remuneración por dichas razones.

La legislación debe evitar son los abusos de los empleadores. Esta crisis No la pueden pagar los más vulnerables como son los trabajadores.

Debemos proteger a los trabajadores y no crear espacios para la precarización, este proyecto viene a solucionar el gran problema provocado por los últimos dictámenes de la Dirección del Trabajo, todos coronados por el dictamen evacuado el día de ayer, donde se señala que los trabajadores y trabajadoras afectados por una cuarentena, y que no puedan acudir a sus lugares de trabajo, el empleador no les debe cancelar su sueldo. Esto es obligar a los trabajadores a elegir, o se contagian de coronavirus o cobran sus sueldos, es inaceptable, y por eso es que vengo a presentar el siguiente:

Proyecto de Ley

Artículo Único: Modifiquese el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N°1 de 2002 del Ministerio del Trabajo, en el siguiente sentido:

1. Para agregar el siguiente nuevo artículo 6° BIS del siguiente tenor:

Artículo 6° Bis: Para efectos de la aplicación de este Código, no se considerará “fuerza mayor” a las decisiones de la autoridad en el contexto de la declaración de cualquiera de los estados de excepción constitucional regulados en los artículos 40, 41, 42 y 43 de la Constitución Política de la República, que limiten la movilidad de los trabajadores, tales como toques de queda y cuarentenas sanitarias preventivas, entre otras.

2. En el artículo 21, para agregar un nuevo inciso tercero del siguiente tenor:

“En los casos en que se declare por las autoridades medidas de emergencia o prevención ante situaciones de riesgo para la población, como cuarentenas, toques de queda u otros similares, se entenderá que el trabajador se encuentra a disposición del empleador en los términos del inciso anterior, aun cuando el trabajador no se encuentre físicamente en el lugar de trabajo, pudiendo pactarse modalidades alternativas de trabajo durante el tiempo que se mantenga la medida dictada por la autoridad respectiva.”.

GABRIEL ASCENCIO MANSILLA

DIPUTADO DE LA REPÚBLICA