

Permisos sin goce de sueldo y baja de salarios: las medidas en que piensan las empresas para afrontar la crisis

El impacto del coronavirus en la economía chilena está generando que las empresas comiencen a implementar una serie de acciones de carácter extraordinario para paliar los efectos de la crisis sanitaria no sólo en su actividad sino que también en sus estados financieros. Lo primero ha sido el teletrabajo, que las personas puedan cumplir con su labor desde su hogar; aunque no para todos los sectores -como el comercio- es una opción muy obvia. Ahora, están entrando a escena otras fórmulas más vinculadas con asegurar liquidez ante el complejo escenario. Así, se comienzan a escuchar alternativas relacionadas con permisos sin goce de sueldo, reducción de salarios y vacaciones adelantadas. Pero ¿qué implicancias trae consigo la implementación de estas opciones? ¿qué derechos se mantienen? ¿son legales? son algunas de las dudas que buscan aclarar los expertos. **POR CAROLINA LEÓN Y JOSÉ TRONCOSO**



Despidos ¿aplica causa mayor o hecho fortuito?

● Un temor que se ha instalado entre los trabajadores es la posibilidad de ser despedidos en escenarios como actual, principalmente si para su desvinculación se apela a la causal de despido por causa mayor o hecho fortuito establecida en el Código del Trabajo, la cual dentro de sus implicancias significa no tener derecho a indemnización alguna. De acuerdo a Luis Parada, abogado de DLA Piper Chile, si una empresa se ve en la imposibilidad absoluta y permanente "no temporal, de entregar el trabajo acordado derivado directamente de la pandemia mundial (un hecho imprevisible e imposible de resistir)", podría invocar válidamente el caso fortuito o fuerza mayor para poner término a los contratos de trabajo con su personal". Sin embargo, Parada pone énfasis en que esta es una decisión riesgosa, ya que las probabilidades de que el despido sea considerado injustificado por un tribunal son altas. "Esto, pues el despido por caso fortuito o fuerza mayor, requiere entre otras condiciones, que el hecho generador de la imposibilidad de dar trabajo para la empresa sea absoluto, lo que ya es una valla difícil de sortear en juicio, y además debe ser imprevisible, lo que podría ser cuestionable en el presente escenario", sostuvo.

Los alcances de los permisos sin goce de sueldo

● Ante la situación actual se requiere actuar con responsabilidad y con colaboración tanto de la empresa como de los trabajadores, sostiene Jorge Arredondo, director del grupo laboral de Albagli Zaliansnik (AZ). Por esta razón, el abogado estima que "la posibilidad de pactar suspensiones temporales sin goce de sueldo es efectivamente una alternativa legal, pero que requiere acuerdo tanto del empleador como trabajador", bajo una lógica de libre consentimiento. Jaime Salinas, socio del estudio de abogados Salinas Toledo, recalca en el punto de que sí o sí se requiere que sea con acuerdo entre las partes. "No es legal imponer a los trabajadores permisos sin goce de sueldo ni obligarlos a tomarse vacaciones", agregó. Para Wendoling Silva, exjefa del departamento de relaciones laborales de la DT, es clave diferenciar entre los permisos sin goce de sueldo y la decisión de adelantar vacaciones. "Si son vacaciones, claramente corresponde remuneración. Pero si son permisos sin goce de remuneraciones es diferente, porque este último significa que hay una suspensión de la relación laboral. Hay una diferencia, si son vacaciones claramente el empleador las debe pagar", dijo.

Cierre del comercio ¿qué ocurre con las remuneraciones?

● Ante la decisión del Ministerio de Economía de cerrar los centros comerciales para evitar más espacios de propagación del virus, Salinas explica que legítimamente las empresas podrían dejar de pagar las remuneraciones de sus trabajadores por fuerza mayor. "Desde otra perspectiva, si por una cuarentena obligatoria, por toque de queda, la empresa no puede abrir sus puertas, el empleador no está obligado a pagar las remuneraciones de los trabajadores; y si lo hace, es un acto voluntario, y que no es dable esperar que se mantenga en el tiempo, pues es financieramente insostenible", dice. Parada, de DLA Piper Chile, agrega que "no existiría obligación de las empresas de pagar remuneraciones, ya que por un hecho no imputable e imposible de resistir, éstas no podrán otorgar el trabajo convenido". Una opinión similar entrega Arredondo de AZ, aunque puntualiza que "sería antojadizo pensar que, por ejemplo, si la empresa tiene contratados seguros, decida aplicar la existencia de fuerza mayor dejando de pagar remuneraciones, pero por otro lado obtenga algún tipo de reembolso por esta paralización. Por tanto, la fuerza mayor debe ser mirada de manera restrictiva y para casos puntuales".

Reducciones de salarios: la medida que toma fuerza

● Latam Airlines fue una de las primeras firmas que sinceró que ante esta crisis sanitaria negociará una baja de sueldos de sus trabajadores. "Pueden acordarse reducciones de sueldo, de comisiones, siendo las partes las que, conforme la situación particular de cada empresa, mejor pueden entender el impacto que la crisis tiene en sus negocios", dice Salinas. Misma opinión dio Arredondo, quien añade que esta es una de las mejores opciones para proteger los empleos. "Puede y lo que uno recomendaría, es que estos sean pactos ojalá no individuales, sino que pactos acordados entre la organización empresarial y los sindicatos. Creo que esta pudiese ser una medida recomendable de adoptar". En la misma línea, la exjefa del departamento laboral de la Dirección del Trabajo, Wendoling Silva, señala que esto se puede acordar, pero siempre de mutuo acuerdo. "Los trabajadores por mantener la fuente laboral y tener algún ingreso, pueden acordar con el empleador establecer una reducción de salario, una reducción de jornada, una suspensión del contrato de trabajo por un tiempo determinado, y luego volver a la normalidad", dice y recalca que debe ser una opción que no debe imponerse.



El caso español: suspensión de relaciones laborales

En España, grandes empresas del sector automovilístico, la moda y los restaurantes ya anunciaron Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) ante el impacto económico de la crisis sanitaria.

Sobre la base de esta figura legal, los empresarios pueden suspender los contratos de trabajo o, bien, reducir la jornada de sus trabajadores temporalmente. Eso sí, cuando existan para ello causas justificadas.

Así, el trabajador legalmente se encontrará desempleado y recibirá un subsidio de parte del Estado. No hay finiquito, porque no hay despido, se suspende el trabajo. No hay indemnización por ello.

Esta figura no existe en Chile, pero abogados laboralistas plantean que se requiere legislar una norma de estas características para la subsistencia de las empresas y los puestos de trabajo, dado que no hay certeza de cuánto durará la crisis sanitaria.

"Urge que haya una regulación legal de este tipo, que el Congreso regule", afirma el abogado Luis Lizama, de Lizama y Cia. Salinas agrega que en Chile "podría aplicarse el criterio español, o una fórmula mixta, como podría ser que las empresas solo deban pagar las cotizaciones previsionales y que sea el seguro de cesantía el que asuma el pago de las remuneraciones en este período".

"Los trabajadores por mantener la fuente laboral y tener algún ingreso, pueden acordar con el empleador establecer una reducción de salario o de jornada", sostiene Wendolín Silva.

AYER SE REUNIÓ EL CONSEJO SUPERIOR LABORAL, UNA INSTANCIA TRIPARTITA

Ministra Zaldívar: "Lo más importante es proteger a los trabajadores y sus ingresos"

Representantes de la CUT y de los empresarios dialogaron con la autoridad.

Consenso para avanzar y trabajar en forma coordinada para la protección del mundo laboral ante los efectos del coronavirus se alcanzó ayer en la reunión que sostuvieron la ministra del Trabajo y Previsión Social, María José Zaldívar, y el subsecretario de la cartera, Fernando Arab, con el Consejo Superior Laboral (CSL), entidad que integran representantes de los trabajadores, empleadores y Gobierno.

La secretaria de Estado señaló que es necesario tomar "las medidas más eficientes para proteger a toda la ciudadanía", por lo que llamó a trabajar en forma "unida y coordinada". "Lo primero y más importante es proteger a los trabajadores, junto con su familia, en su seguridad y salud, pero también en



A la cita del consejo asistieron representantes de la CUT, de los empleadores y del Ejecutivo.

sus ingresos", sostuvo.

Dijo que es necesario acelerar la tramitación del proyecto de ley de trabajo a distancia (teletrabajo) y adecuar a la situación actual al proyecto de protección al empleo.

También hizo un llamado a los empleadores a planificar y diferenciar el ingreso y salida de los trabajadores, flexibilizar turnos y extremar las medidas de higiene y seguridad.

Respecto al estado de catástrofe, la ministra explicó que en materia laboral, "las medidas concretas de lo que se va a aplicar las tenemos que ir viendo día a día".

ANEF BUSCA EVITAR CONTAGIOS EN LAS DISTINTAS REPARTICIONES

Empleados fiscales solicitan al Gobierno suspender atención a público en servicios estatales



También piden que enfermedad por coronavirus sea considerada laboral.

Una carta dirigida al Presidente de la República, Sebastián Piñera, envió ayer la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) pidiendo medidas efectivas para enfrentar la crisis sanitaria por el brote de Covid-19 en el país.

"No se trata sólo de proteger

la salud de los/as funcionarios/as públicos/as y sus familias, que es una obligación irrenunciable del rol empleador que le cabe al gobierno, sino de la necesidad de evitar que nuestros espacios de atención a la ciudadanía se conviertan en lugares de contagio de la pandemia que hoy intentamos combatir", dice la misiva.

A juicio de la ANEF, varios jefes de servicios han asumido una actitud "irresponsable" al dilatar acciones de los grupos de riesgo.

Ante esto, desde la entidad so-

licitaron suspender la atención de público en los servicios que no cumplan labores críticas para la emergencia y reducir a "dotaciones mínimas" el personal en aquellos donde la atención sea exclusiva para trámites que no se puedan realizar por las plataformas web.

Otro requerimiento contemplado en el documento es "liberar" de sus funciones a aquellos trabajadores que sean parte de los grupos de riesgo, incluyendo a los mayores de 60 años, o aquellos que estén al cuidado de niños, adultos mayores o enfermos crónicos.

Además, la organización hizo un llamado para que el Ejecutivo deje sin efecto el oficio ordinario que emitió el pasado lunes el superintendente de Seguridad Social, en el que se estipula que el contagio por coronavirus no puede ser catalogado como enfermedad laboral. Esto, a juicio de la agrupación busca evitar que las mutuales paguen el costo de las licencias médicas.

A este listado sumaron el que se garantice el abastecimiento y se congelen los precios de artículos de primera necesidad.