**CUARENTENA, TOQUE DE QUEDA Y CORDÓN SANITARIO: EFECTOS LABORALES.**

Este documento se basa en el Dictamen Ord. N°1283/006 de 26 de marzo de 2020, donde la Dirección del Trabajo entrega directrices referentes a las medidas adoptadas por el Gobierno para enfrentar la crisis sanitaria como son el toque de queda, la cuarentena y los cordones sanitarios.

* **CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR:**

Es relevante el impacto de estas medidas en el mundo del trabajo debido a que todas ellas son consideradas “actos de autoridad” lo cual configuraría el denominado caso fortuito o fuerza mayor. En diversos dictámenes la Dirección del Trabajo ha establecido que la existencia de un caso fortuito o fuerza mayor además de poder constituir una causal de termino de contrato de trabajo, es una justificación que exime a las partes de la relación laboral del cumplimiento de sus obligaciones (empleador: pagar remuneración; trabajador: prestar servicios), no obstante debe ser el juez laboral el que resuelva la controversia sobre la aplicación de esta causal ya sea para eximirse del pago de la remuneración o para terminar el contrato de trabajo.

En este sentido el Dictamen analizado señala:

*“Las medidas de cuarentena obligatoria, cordón sanitario, así como a medida de aislamiento o de permanencia en las respectivas residencias entre las 22:00 y las 05:00 horas o también denominado toque de queda, al ser actos de autoridad que responden a una situación de emergencia sanitaria, y concurriendo a su respecto los requisitos señalados recedentemente para configurar el caso fortuito o la fuerza mayor[[1]](#footnote-1), resulta necesario concluir que exoneran a las partes de las obligaciones recíprocas que les impone el contrato de trabajo. A saber, otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración de parte del empleador, y asistir a prestar los servicios convenidos por parte del trabajador. Sin perjuicio de lo anterior, la configuración de estos elementos, en el caso concreto, debe necesariamente ser analizada por los tribunales ordinarios de justicia quienes, en definitiva, son los encargados de dirimir cualquier controversia a este respecto.”*

No obstante lo anterior, también se establece que **no aplican el caso fortuito o fuerza mayor en aquellos trabajos considerados indispensables como son supermercados, servicios de salud, etc**. En estos casos los trabajadores para concurrir a sus labores deben contar con un salvoconducto o permiso otorgado por la autoridad para ingresar a los lugares con cordón sanitario, en caso que viva dentro del territorio delimitado no necesitará permiso ya que se mantendrá dentro de los límites del cordón sanitario.

* **TOQUE DE QUEDA**

En cuanto a los efectos del toque de queda, tenemos que distinguir tres tipos de situaciones:

1. **Trabajadores cuyo turno comienza con posterioridad al inicio del toque de queda de modo que para salvar la restricción ambulatoria y cumplir con el horario de trabajo ingresan a la empresa, por disposición del empleador, antes de la hora de inicio regular.**

\*En este caso los trabajadores se encuentran a disposición del empleador sin prestar servicios por una causa ajena a ellos por o que se entiende que ese tiempo es trabajado para todos los efectos legales y debe ser remunerado como tal. Esta postura sostiene la Dirección del Trabajo en el dictamen Ord. N°4495 del 1 de septiembre de 2015 que señala que si los trabajadores son obligados a presentarse en un lugar y horario determinado por la empresa se entiende están a disposición del empleador.

1. **Trabajadores que permanecen en la empresa sin ejecutar labor a la espera del término del toque de queda, una vez concluida su jornada diaria.**

\*En este caso los trabajadores no se encuentran a disposición del empleador de la misma forma que el caso anterior por el solo hecho de estar en la empresa aplicándose la causal de caso fortuito o fuerza mayor que exime al empleador de pagar remuneración y al trabajador de prestar servicios en ese periodo de tiempo en que no está en su jornada pero no puede retirarse por orden de autoridad. Lo importante en este caso es que efectivamente los trabajadores que estén “atrapados” en el lugar de trabajo no presten servicios más allá de su horario normal ya que no será pagado salvo acuerdo expreso con el empleador.

1. **Trabajadores que, con ocasión del toque de queda, no ingresaron al lugar de prestación de servicios.**

\*En esta situación tenemos que se aplica la causal de caso fortuito o fuerza mayor ya que el trabajador se vio impedido de concurrir a sus labores por lo que el empleador está liberado de la obligación de pagar la remuneración respectiva. No obstante lo anterior, las apartes pueden pactar métodos de recuperación del turno o tiempo no trabajado de manera que el trabajador no se vea menoscabado en sus remuneraciones.

🡪**Asignación de movilización**: Respecto de este asunto la Dirección del Trabajo señaló que su criterio es que al tener esta asignación la finalidad de compensar a los trabajadores los gastos de traslado desde su residencia al trabajo, debería pagarse a todo trabajador que se haya presentado en el lugar de trabajo. Esto debido a que incurrirían en este gasto y, por ende, les correspondería el pago de la movilización, todos los trabajadores que habiendo concurrido al lugar de trabajo, posteriormente no prestan sus servicios o no cumplen la totalidad de su jornada por ser devueltos a sus hogares por decisión de la autoridad. Así, no es necesario que el trabajador haya completado su jornada diaria ya que bastaría el hecho de asistir al lugar de trabajo puesto que esto le significa al trabajador el gasto de locomoción que se busca compensar.

Este criterio general de la Dirección del Trabajo se aplica en aquellas situaciones donde no exista un pacto claro al respecto entre las partes. Los casos en que esta asignación esté regulada en Contratos o Convenios Colectivos debe aplicarse lo acordado en éstos.

**🡪Facultades de organización y administración del empleador:**

De acuerdo al artículo 12° del Código del Trabajo el empleador cuenta con facultades para modificar el horario y lugar de prestación de los servicios del trabajador siempre que ello no signifique un menoscabo para éste. De esta manera el empleador unilateralmente puede adelantar o retrasar en el inicio y término de la jornada de trabajo de manera que el trabajador pueda cumplir con la orden de autoridad, siempre que se respeten los límites legales de jornada de trabajo y demás disposiciones legales. Con esto el trabajador recibirá remuneración durante el tiempo de trabajo efectivo y respecto del cual estuvo a disposición del empleador a pesar de no realizar labores por causa no le fuere imputable.

* **CONCLUSIONES:**

Debido a que la Ley no se pone en estos casos excepcionales sino que busca regir situaciones normales, la interpretación que hagan los órganos técnicos, como la Dirección del Trabajo, respecto de esas leyes es de vital importancia para la aplicación práctica de nuestra legislación.

Sabemos que nuestras normas laborales son precarias y benefician a los empleadores por lo que la interpretación de la Dirección del Trabajo debiese ir en el sentido de proteger a los trabajadores, sin embargo, hemos visto como el criterio es liberar de antemano al empleador de su obligación contractual asumiendo la calificación de caso fortuito o fuerza mayor, a pesar de que es el juez el que debe resolver cada caso particular. Con esto los trabajadores asumen que no tienen chance de rebatir esta postura y se resignan a esta realidad creada por la Dirección del Trabajo con sus interpretaciones que hemos demostrado equivocadas en múltiples ocasiones.

1. Requisitos para configurar un hecho como caso fortuito o fuerza mayor:

   Inimputable: causa ajena a las partes.

   Imprevisible: dentro de cálculos ordinarios.

   Irresistible: que no se haya podido evitar. [↑](#footnote-ref-1)