

1.- ¿Me pueden despedir si no puedo llegar al trabajo?

Frente a los acontecimientos de los últimos días y la forma como la seguridad y el transporte se han visto afectados, no resulta admisible que se impongan sanciones a un trabajador que se ausente de su trabajo o bien que no puedan cumplir con los horarios de inicio de su jornada.

Tanto las inasistencias como los atrasos en este caso se encontrarían plenamente justificados, por lo que no corresponde despido por dichas causales.

En caso que un trabajador sea despedido por estas causales, recomendamos se dirija a la Inspección del Trabajo, donde se le asesorará sobre los pasos a seguir administrativa y judicialmente.

2.- ¿Los días que falto me los pueden descontar? ¿O las horas ausentes por llegar tarde?

La regla general, reconocida por la Dirección del Trabajo, es que el trabajador tiene derecho a percibir la remuneración en la medida en que haya cumplido, de manera recíproca, con la prestación de servicios a la que se obliga mediante el contrato de trabajo (Ord. 1223-2017 de la Dirección del Trabajo)¹.

Por tanto las inasistencias o atrasos pueden ser descontados por el empleador, siempre pensando que la jornada de trabajo se debe contabilizar de manera semanal, y no día por día. Si al final de la semana el trabajador no ha cumplido en su totalidad con la jornada de trabajo, el empleador puede descontar proporcionalmente las horas o días no trabajados. En la medida en que exista una falta de prestación de los servicios, el empleador está autorizado para no pagar las remuneraciones correspondientes, en tanto jurídicamente estaríamos frente a una remuneración que, en estricta aplicación del artículo 7° y 54° bis, al no haberse prestado los servicios, nunca se habría devengado.

1 “Acorde a ello la doctrina institucional vigente, que se contiene en dictámenes N°2088/108, de 17.04.97 y 6725/ 306 de 16.11.94, entre otros, ha precisado que el derecho del trabajador a percibir la remuneración pactada se genera por el cumplimiento de la obligación correlativa que le impone el contrato de trabajo, cual es la ejecución de los servicios convenidos, como también, que éste sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con la obligación mencionada, salvo la concurrencia de una causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.”

Descuentos en Estado de Emergencia

Sin embargo, la Dirección del Trabajo ha señalado que el empleador solo puede descontar del salario las inasistencias o atrasos que le sean imputables al trabajador, es decir, que sean consecuencia de las acciones del trabajador. En las circunstancias actuales, es posible que las inasistencias o atrasos no se deban a causas imputables al trabajador, sino que provengan de circunstancias externas (falta de movilización, manifestaciones o disturbios, etc.) y por tanto el descuento de las remuneraciones no sería aplicable.

La Dirección del Trabajo, al parecer, habría tomado como referencia la imposibilidad de terminar con un contrato de trabajo por inasistencias o atrasos que estén justificados (contenido en el artículo 160 número 3) y lo extendió a la imposibilidad de descontar en la remuneración por las mismas razones. Si un atraso no constituye causal de despido ya que está justificado por fundarse en circunstancias no imputables al trabajador, con mayor razón no podrá ser descontado de su remuneración. En otras palabras, si al empleador le está vedada una sanción mayor como el despido, del mismo modo se le prohibiría una sanción más leve como el descuento de horas o días de atraso o inasistencias en las remuneraciones.

Esto, sin embargo, solo puede inferirse de la **doctrina de la Dirección del Trabajo**, en tanto no ha hecho hasta la fecha una fundamentación jurídica de la inclusión del concepto de imputabilidad en la determinación de la procedencia de un descuento por atraso o inasistencia.

Por tanto, en la medida en que se pueda justificar que la inasistencia, atraso, o retiro anticipado del trabajador se produjo por hechos inimputables al trabajador, según la doctrina de la Dirección del Trabajo, se puede inferir que no es posible descontar dichos conceptos de su remuneración. Es muy importante recalcar que el estado de emergencia permitía calificar, de manera más sencilla, que ciertas situaciones -como inasistencias o atrasos- estaban justificadas por la situación excepcional del país. Sin embargo, en tanto el trabajador siga teniendo problemas para asistir a su trabajo debido a la intermitencia del transporte público o la ausencia de servicios de metro, las recomendaciones anteriores seguirán siendo aplicables.

Recomendamos que los trabajadores afectados dejen constancia de las circunstancias o antecedentes que provocaron la inasistencia o atraso en cada caso concreto, comunicándose de manera fluida con su empleador, y/o utilizando los canales que la Dirección del Trabajo ha dispuesto al efecto.

Los trabajadores que necesiten dejar constancia por problemas de transporte u otro para llegar a su lugar de trabajo deben hacerlo ingresando en <https://midt.dirtrab.cl/> con Clave Única del Estado. Una vez dentro de “Mi DT” deben ingresar en "Constancia Laboral" y completar la información requerida. Terminado el trámite, pueden descargar la constancia en “Mi Cartola de Actuaciones”. En caso que el trabajador no tenga clave única, debe acceder al siguiente enlace: [Constancia Alternativa](#).

3.- Si el negocio en el que trabajo fue saqueado y debemos cerrar, ¿mi empleador puede no pagarme lo trabajado?

En caso que por un incendio o saqueo el establecimiento cierre, el empleador debe pagar los días trabajados hasta el término del contrato, sin que estos eventos justifiquen que no se paguen remuneraciones u otros derechos que le correspondan al trabajador. Sin embargo, este tipo de situaciones pueden permitir que el Contrato de Trabajo termine sin derecho al pago de indemnizaciones por término de contrato, por corresponder a la causal contenida en el artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, “Fuerza Mayor”.

4.- Si me saquean o asaltan y sufro lesiones, ¿puedo recurrir al seguro del trabajo?

El seguro contenido en la Ley 16.744 sobre el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales entrega cobertura a aquellos trabajadores que sufren accidentes o enfermedades “a propósito o con ocasión del Trabajo”.

En ese sentido, si se producen incidentes en el lugar del trabajo y como consecuencia de ellos un trabajador resulta lesionado, éste se encontraría protegido por el referido seguro, pudiendo acogerse al referido seguro y recibir las atenciones correspondientes por el organismo administrador del seguro al cual se encuentre afiliado el Empleador.

5.- ¿Qué ocurre con los funcionarios públicos? (art. 72 del Estatuto Administrativo)

El funcionario público que no hubiere trabajado durante este período, deberá percibir igualmente sus remuneraciones en caso que acredite que su ausencia se ha debido a caso fortuito o fuerza mayor.

Lo mismo en caso de los atrasos. Mientras estos tengan “causa justificada” no debiesen ser objeto de descuento de remuneraciones o sanción administrativa alguna.

Cualquier sanción administrativa así como descuento en remuneraciones dará derecho al funcionario a recurrir a la Contraloría General de la República en el plazo de 10 días de acuerdo al artículo 160 del Estatuto Administrativo.

6.- ¿Qué ocurre con los trabajadores a "honorarios"?

En caso de los trabajadores a honorarios, estos no están regidos por las leyes laborales, y su relación se rige por el contrato firmado con mandante (o quien reciba los servicios). En este caso no existe subordinación ni dependencia, y las obligaciones de cada uno vienen determinadas por lo acordado en cada contrato en particular, y por las normas del Código Civil.

De tal forma, deben revisar los términos contratos en relación a las obligaciones y servicios que se deben prestar, la forma de pago de los servicios, descuentos u otras multas aplicables y la regulación de la "Fuerza Mayor", con el objeto de revisar si es posible ejecutar los servicios desde un lugar distinto o re-agendar las fechas de prestación de los servicios, etc. En este caso, la recomendación inicial es siempre que quien presta los servicios negocie con el mandante directamente la forma de adecuar la ejecución de los servicios que se ha visto afectada por la situación excepcional que vive el país, ya que la relación entre ambos se regula directamente por el contrato.

Para los casos de incendio, saqueos y otros, también aplica el caso de Fuerza Mayor, prevista en el Código Civil, y su aplicación práctica dependerá de la forma que en cada uno de los contratos se haya establecido.

7.- ¿Qué ocurre si les imponen vacaciones, y si efectivamente les pueden "imponer" vacaciones al trabajador o se deben antes acordar por las partes?

De acuerdo a las normas que regulan el feriado colectivo, contenidas en el art. 76 del Código del Trabajo, el empleador puede determinar, de manera unilateral, el cierre total o parcial de la empresa o establecimiento, para que los trabajadores hagan uso de un feriado colectivo.

Lo anterior significa que el empleador cierra la empresa para una parte o para todos sus trabajadores, de modo que usen todos su feriado legal al mismo tiempo.

Sin embargo, el uso de este derecho tiene límites establecidos en la ley:

- No puede ser inferior a 15 días. En este caso, el empleador no puede imponer vacaciones por menos tiempo, el mínimo legal es 15 días;
- No importa si los trabajadores tienen menos de 1 año de trabajo, el feriado se usa de manera anticipada;
- El empleador solo puede decretarla una vez en el año. Si ya hizo uso del feriado colectivo, entonces no puede volver a utilizarlo

Si no se cumple con estos requisitos, el empleador no puede obligar a un trabajador a que se tome vacaciones de forma unilateral, y en ese caso, deberán acordarse por las partes.

8.- ¿Qué ocurre si debo abandonar mi puesto de trabajo por los incidentes en la calle o por si se cortase el transporte? ¿Puedo decidir yo abandonar mi puesto?

El Código del Trabajo contempla reglas que permiten a los trabajadores hacer abandono de su puesto de trabajo en caso de emergencia.

El trabajador podrá interrumpir sus labores e incluso abandonar su lugar de trabajo, cuando considere que continuar en ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.

Esta norma sería aplicable, por ejemplo, en caso de disturbios o saqueos que afecten el lugar de trabajo. Por lo tanto, en esas circunstancias el trabajador podría interrumpir sus labores de manera autónoma, debiendo informar a su empleador a la brevedad.

Es importante enfatizar que la ley establece que los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo algunos por hacer uso de este derecho.

9.- ¿Puedo acudir a mi lugar de trabajo a pesar de que mi empleador haya indicado que no lo haga? ¿Perdería esas horas trabajadas?

Nada impide al trabajador acudir a su lugar de trabajo, en la medida de que resguarde su integridad física y su salud. Por otro lado, el empleador no puede impedir el ingreso del trabajador a la empresa, en la medida en que se presente dentro del horario y las condiciones pactadas en su contrato de trabajo.

Sin embargo, el empleador está autorizado, en caso de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, a tomar medidas para eliminar dicho riesgo, dentro de las cuales está la suspensión del trabajo y la evacuación de los trabajadores.

10.- ¿Qué pasa si mi turno inicia después del toque de queda? ¿ Y si mi horario de trabajo termina durante la vigencia del toque de queda?

Si el trabajo por turnos implica que el horario de trabajo empieza después del toque de queda, el trabajador no tiene obligación de asistir, y cualquier inasistencia estará justificada, por lo que tampoco podrá ser utilizada como causal de despido.

Por otro lado, si el turno empezó antes del toque de queda pero su horario se extiende hasta después que haya iniciado, lo más razonable es llegar a un acuerdo con el empleador para que permita al trabajador retirarse antes, con el tiempo adecuado para que pueda volver a su hogar. Esto es así porque los salvoconductos no se otorgan para estos casos.