Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
s/k(413)2020

DICTAMEN N°: 1116 / 004

MATERIA:
Salud y Seguridad en el Trabajo.

RESUMEN:
Fija criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria (Covid-19)

ANTECEDENTE:
Necesidades del Servicio.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículo 184

CONCORDANCIA: Ord. Nº 6208 de 21.12.2017, Dictamen N° 4604/112 de 03.10.2017.

SANTIAGO, 06 MAR 2020

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

A: SR. SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

Por necesidades del Servicio y atendida la emergencia de salud pública de importancia internacional decretada con fecha 30.01.2020 por la Organización Mundial de la Salud debido al brote del denominado coronavirus Covid-19 así como lo establecido en el decreto N°4 del Ministerio de Salud, de 05.01.2020, publicado en el Diario Oficial de 08.02.2020, que dispuso alerta sanitaria por tal causa, se ha estimado procedente reafirmar las obligaciones que corresponden al empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo respecto de sus dependientes y los derechos que asisten a estos en dicho ámbito, con el fin de precaver los riesgos de contagio en los lugares de trabajo y colaborar con las medidas de contención destinadas a evitar su propagación.

En el mencionado decreto de alerta sanitaria se expresa que resulta indispensable obtener de otras instancias y entidades públicas, la colaboración que las autoridades de salud puedan requerir para el cumplimiento de la función de resguardo de la salud pública.

Es así como en el mismo decreto se establece que los servicios públicos y demás organismos de la Administración del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias, y otras entidades públicas o privadas deberán proporcionar colaboración y ejecutar

acciones que les sean requeridas para el cumplimiento de las facultades extraordinarias que se han dispuesto en dicho acto y las demás acciones que dichas autoridades estimen necesarias para enfrentar la emergencia.

Cumpliendo el llamado de colaboración para atender la emergencia de salud pública señalada, esta Dirección estima necesario pronunciarse, en el actual estado de la contingencia, respecto de los siguientes aspectos:

En cuanto al deber general de protección del empleador, es del caso indicar que el artículo 184 inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. (...) Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica".

Del análisis del precepto transcrito se deprende que la ley obliga al empleador, en términos suficientemente amplios, a resguardar la vida y salud de sus trabajadores y a adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección. Dentro de ese contexto, la norma recalca el deber de informar a sus dependientes de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Cabe sostener, considerando las especiales circunstancias del caso que nos convoca, que estas manifestaciones del deber general de protección incluyen tanto la obligación de proporcionar efectiva y oportunamente a los trabajadores información actualizada que emane de la autoridad sanitaria u otra competente que diga relación con la prevención y contención del virus como el control eficaz de las medidas al interior de la empresa a objeto de lograr la real aplicación de las mismas entre los trabajadores.

A su turno, es necesario destacar que, conforme al artículo 183 E del mismo Código y al artículo 3 del DS 594 de 1999 del Ministerio de Salud, la empresa estará obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos, o de terceros contratistas que realizan actividades para aquella.

Sobre la base de la normativa mencionada resulta necesario sostener que, respecto de la contingencia que nos ocupa, el empleador deberá tomar las medidas que sean necesarias para cumplir con los protocolos y directrices que la autoridad sanitaria establezca, y, en consecuencia, otorgar los permisos que razonablemente sean necesarios para que los trabajadores puedan concurrir a realizarse los exámenes preventivos que correspondan sin que ello importe un menoscabo o un perjuicio para estos.

Con el mismo objeto de prevención y cuidado, nada obsta a que las partes de la relación laboral acuerden la prestación de servicios a distancia, en el domicilio del trabajador u otro medio alternativo, en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realiza.

A su vez, y en relación con el origen de la enfermedad, cabe señalar que, en Ord. B51 N°276, de 30.01.2020 de del Ministerio de Salud, se definen algunos conceptos relacionados con la vigilancia *epidemiológica* de que se trata, entre ellos, la expresión *"contacto"* que allí se utiliza estableciendo que deberá entenderse por tal el hecho de que una persona haya compartido el hogar; haya viajado en un mismo medio de transporte, o compartido un mismo recinto con un paciente afectado por el virus COVID-19.

Precisado lo anterior, corresponde señalar que respecto de los trabajadores que se encuentren diagnosticados con el virus COVID-19 o en situación de contacto que ha definido la autoridad sanitaria, no sólo corresponde atender a lo expuesto en relación al deber general de protección del empleador, si no, además, a los efectos de la ausencia laboral o imposibilidad de prestar los servicios contractuales por dicho motivo.

En este particular, es necesario distinguir si el trabajador se encuentra afectado - sea en calidad de caso de COVID-19, sea en situación de contacto - con motivo u ocasión de una actividad laboral (una comisión de servicios en una región de riesgo) o con motivo u ocasión de una actividad de índole personal (un viaje de turismo).

En relación con lo anterior cabe informar que mediante Ord. N°1013, de 5.03.2020 el Superintendente de Seguridad Social instruyó a los Organismos Administradores del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la ley N°16.744 establecer si el origen del posible contagio es de carácter laboral, en cuyo caso procederá que estos otorguen las prestaciones médicas y económicas correspondientes.

Ahora bien, en caso de determinarse que el afectado se expuso al contagio por causas ajenas al trabajo, las respectivas prestaciones deberán ser otorgadas por el organismo previsional de salud al que se encuentre afiliado el afectado, esto es, el Fondo Nacional de Salud o la Institución de Salud previsional.

Cabe agregar que tratándose de trabajadores que hayan sido diagnosticados con la enfermedad, corresponderá que un facultativo extienda la respectiva licencia médica, documento que servirá para justificar la inasistencia al trabajo del afectado y a percibir, en caso de corresponderle, el subsidio que establece la normativa laboral vigente, contenida en el D.S. N°3 de 1984 del Ministerio de Salud y DFL 44 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. De acuerdo con el artículo 51 del referido D.S. N°3 el empleador estará obligado a velar por el cumplimiento del reposo médico, correspondiendo a este Servicio la aplicación de las sanciones a que alude el artículo 57 del mismo cuerpo legal.

De ello se sigue entonces, que cualquiera sea el origen del contagio, existiendo licencia médica otorgada por un facultativo médico, permitirá al trabajador afectado ausentarse justificadamente de conformidad con lo establecido en el inciso 1º del artículo 1 del D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud y recibir el subsidio en caso de que así proceda.

Asimismo, en aquellos casos en que la autoridad sanitaria ha emitido una licencia médica como medida preventiva de aislamiento de una persona por sospecha de estar infectada por la enfermedad, aunque no haya presentado síntomas, al igual que el caso anterior, permitirá al trabajador justificar su inasistencia.

Finalmente, serán las correspondientes autoridades en materia de seguridad social quienes resolverán sobre la cobertura de los respectivos subsidios o pagos de seguridad social, pero, en cualquier circunstancia, los casos en que puede encontrarse la persona trabajadora y la situación de contacto descrita precedentemente constituyen, a juicio de este Servicio, una causal justificada para ausentarse del trabajo.

Por último, acorde con todo lo expuesto, cabe informar que los empleadores, en virtud de la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, deberán implementar todas las medidas de prevención tendientes a colaborar en la eventual emergencia sanitaria que pudiere producir en la población trabajadora la propagación del señalado virus en los lugares de trabajo, las cuales no podrán importar una vulneración de los derechos que le garantiza la ley, así como tampoco amenazar el principio de estabilidad en el empleo que inspira el orden público laboral.

Saluda atentamente

DIRECCIÓN DEL TRABAJO
06 MAR 2020
OFICINA DE PARTES

DIRECCION DEL TRABAJO
DIRECTORA(S)
CHILE

CAMILA JORDÁN LAPOSTOL
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

MECB/SMS/MOP
Distribución
-Jurídico
-Partes
-Boletín Oficial
-Departamentos y Oficinas del Nivel Central
-Subdirectora (S)
-XVI Regiones
-Inspecciones Provinciales y Comunales
-Ministra del Trabajo y Previsión Social
-Subsecretario del Trabajo