



Fija criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una Emergencia Sanitaria (Covid-19)

Dictamen N° 1116/004 de 06 de marzo 2020, de la Dirección del Trabajo

A propósito de la emergencia de salud pública de importancia internacional decretada por la Organización Mundial de la Salud y la emergencia sanitaria decretada por el Ministerio de Salud, con ocasión del brote de Coronavirus (Covid-19), el día 06 de marzo de 2020 la Dirección del Trabajo emitió Dictamen N° 1116/004, por el que fija criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria.

El dictamen en comento, determina por una parte los deberes que tiene todo empleador para con sus trabajadores en relación con la emergencia sanitaria señalada, y por otra parte, se refiere a los efectos de la ausencia laboral o imposibilidad de prestar los servicios con ocasión de encontrarse un trabajador diagnosticado con el Covid-19 o en situación de “contacto”, entendida esta como el hecho de haber compartido una persona el hogar, haber viajado en un mismo medio de transporte o haber compartido un mismo recinto, con un paciente infectado por el virus. Finalmente instruye a los empleadores en el sentido que se señalará.

1. Deberes del empleador

La Dirección del Trabajo hace presente que es un deber para los empleadores dar protección a la vida y salud de los trabajadores y adoptar las medidas tendientes a garantizar dicha protección. Lo anterior se desprende del deber general de todo empleador de **“tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores”**, consagrado en el artículo 184 inciso 1°, del Código del Trabajo y complementada por las disposiciones del artículo 183 letra E) del mismo código y del artículo 3° del DS N° 94 de 1999 del Ministerio de Salud.

De acuerdo con el acto administrativo en comento, de dicha obligación legal se desprenden dos deberes concretos para todo empleador, que a propósito de la emergencia que enfrenta el país, implican lo siguiente:

a) Deber de informar a sus dependientes de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios:

El empleador debe proporcionar de manera efectiva y oportuna a sus trabajadores, información actualizada proporcionada por la autoridad, destinada a la prevención y contención del virus.

Asimismo, debe ejercer un control eficaz al interior de la empresa de las medidas de prevención y contención ordenadas por la autoridad, a objeto de lograr una efectiva aplicación de las mismas.

b) Mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, proporcionando a los trabajadores los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

El empleador debe adoptar todas las medidas necesarias para dar cumplimiento a los protocolos y directrices que la autoridad sanitaria establezca.



En concreto, debe otorgar todos los permisos que razonablemente sean necesarios que permitan a los trabajadores concurrir a realizarse exámenes preventivos de carácter necesario, sin que ello implique para los mismos un menoscabo o perjuicio.

Asimismo, la Dirección del Trabajo sostiene que, con el objeto prevenir y cuidar de la vida y salud de los trabajadores, el empleador podrá acordar con estos la prestación de servicios a distancia, en el domicilio del trabajador u otro medio alternativo, siempre que ello sea posible de acuerdo a las condiciones del lugar y según la naturaleza del trabajo.

2. Efectos de ausencia laboral o imposibilidad de prestar servicios por diagnóstico de Covid-19 o “contacto”

Para determinar los efectos de la ausencia laboral o la imposibilidad de prestar los servicios, se debe distinguir si el trabajador adquirió el virus o se expuso a una situación de “contacto”, con motivo u ocasión de una actividad laboral o bien, con motivo u ocasión de una actividad de índole personal.

En el primer caso, corresponderá a la Mutualidad respectiva establecer el origen laboral, y en caso de calificarse en tal sentido, deberá otorgar al trabajador todas las prestaciones médicas y económicas del Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744.

En el segundo caso, las prestaciones médicas y económicas deberán ser otorgadas ya por FONASA, ya por la ISAPRE que corresponda, según se encuentre afiliado el trabajador a alguno de dichos organismos previsionales de salud.

Cabe hacer presente que, ya sea por causas laborales o no, de ser diagnosticado un trabajador con el virus, el facultativo médico deberá extender la correspondiente licencia médica, documento que servirá al trabajador para justificar su ausencia al trabajo y percibir los subsidios que correspondan, siendo un deber del empleador velar por el efectivo cumplimiento del reposo médico. También justificará la inasistencia del trabajador la licencia médica preventiva de aislamiento de una persona, emitida por la autoridad sanitaria, por sospecha de estar infectada con el virus, aun cuando esta no haya prestado síntomas.

3. Instrucciones de la Dirección del Trabajo

Finalmente, la Dirección del Trabajo instruye a todos los empleadores a implementar todas las medidas de prevención destinadas a colaborar ante una eventual emergencia sanitaria en la población trabajadora que pudiera producir la propagación del Covid-19 en los lugares de trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, dichas medidas no pueden en caso alguno importar vulneración de los derechos del trabajador ni amenazar el principio de estabilidad en el empleo.

Lo invitamos a revisar el dictamen señalado (adjuntar)