

NEWSLETTER LABORAL

Sobre los efectos de la pandemia y las medidas dispuestas para evitar propagación del COVID-19 en el contexto de la relación laboral

Dictámenes N° 1116/004 y 1239/005 - Dirección del Trabajo

Con fechas 6 y 19 de marzo de 2020, la Dirección del Trabajo ha emitidos dos dictámenes fijando los **criterios y orientaciones en materia laboral asociados a la emergencia sanitaria** provocada por el virus **Covid-19**.

A continuación, les entregamos un resumen de las principales materias tratadas en ambos dictámenes.

En general, ambos dictámenes reafirman las obligaciones del empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo y los derechos que le asisten a los trabajadores en esta materia, enfatizando en la necesidad de colaboración que le asiste a los organismos y entidades públicas y privadas en virtud de las exigencias que pudiera formular la autoridad de salud en virtud de la actual alerta sanitaria.

En su primer dictamen (6 de marzo), la Dirección del Trabajo reafirmó el deber general de los empleadores de proteger la vida y salud de sus trabajadores, describiendo algunas de las obligaciones que deben seguir los empleadores:

- a) **Proporcionar a sus trabajadores información actualizada** emanada de la respectiva autoridad respecto de los riesgos asociados a la prestación de servicios, especialmente sobre la prevención y contención del virus.
- b) **Mantener los lugares de trabajo en condiciones sanitarias y ambientales óptimas**, protegiendo eficazmente la vida y salud de los trabajadores.
- c) **Proporcionar implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales**.
- d) Adoptar las **medidas necesarias para cumplir con los protocolos y directrices** de la autoridad sanitaria.
- e) **Otorgar a los trabajadores permisos para acudir a centros asistenciales** para efectuar exámenes preventivos o acceder a prestaciones médicas.

Conjuntamente con instar a que empleadores y trabajadores acuerden la prestación de servicios a distancia, la Dirección del Trabajo se pronunció acerca de los efectos de la ausencia laboral o imposibilidad de prestar los servicios ante casos de contagio con el virus o en situación de contacto con un contagiado, respecto de lo cual señaló lo siguiente:

- a) **Origen del Contagio.** Es necesario distinguir si el trabajador se encuentra en dicha situación de contagio o contacto debido a una actividad laboral o por una actividad de índole personal.
 - i. **Origen Laboral.** Cuando el origen de la afectación es de índole laboral, otorgará las prestaciones médicas y económicas el organismo administrador del seguro de accidentes y enfermedades profesionales.
 - ii. **Origen Personal.** Cuando el origen de la afectación es de índole personal, será la institución de salud previsional a la que se encuentre afiliado el trabajador la que otorgará las prestaciones médicas y económicas.
- b) **Inasistencias Justificadas.** Las inasistencias en que incurra un trabajador serán justificadas mediante licencia médica, y el pago de estas las efectuará el organismo que corresponda, dependiendo del origen del contagio o la sospecha, es decir, si tiene origen laboral o común.
- c) **Cumplimiento de Licencias.** En el caso de licencia médica, cualquiera sea su origen, el empleador estará obligado a velar por el cumplimiento del reposo médico del trabajador.

Posteriormente, con fecha 19 de marzo, la Dirección del Trabajo emitió un nuevo dictamen complementando los criterios y orientaciones anteriores, en el siguiente sentido:

- a) **Medidas alternativas de cumplimiento de obligaciones contractuales.** Conjuntamente con incentivar el **teletrabajo**, la Dirección del Trabajo hizo un nuevo llamado a empleadores y trabajadores en orden a adoptar las siguientes medidas:
 - i. **Pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de la jornada**, de modo de evitar aglomeraciones durante el transporte de los trabajadores.
 - ii. **Concesión de feriado colectivo**, el cual debe extenderse por un mínimo 15 días hábiles y puede afectar a la empresa completa o a una parte de ella.
 - iii. **Anticipación del feriado legal.**
 - iv. **Otras medidas**, tales como acordar la distribución del trabajo en **turnos**, pactar medidas para **evitar aglomeraciones** en lugares de trabajo y la **limitación a la cantidad de clientes** atendidos por parte de trabajadores que atienden público.
- b) **Facultad de los trabajadores de abandonar faenas ante riesgos graves e inminentes.** La Dirección del Trabajo ha hecho presente que en caso de ocurrencia de un **riesgo grave e inminente** para la vida y salud de los trabajadores (ya sea inherente a la actividad o derivado de caso fortuito o fuerza mayor), estos tienen el **derecho a interrumpir sus labores** y de ser necesario, **abandonar el lugar de trabajo** cuando consideren por motivos razonables que continuar sus labores implica un riesgo grave a su vida y salud. Los trabajadores **no pueden sufrir perjuicio o menoscabo alguno por ejercer este derecho** (no siendo factible descontar de la remuneración el tiempo no trabajado).

- c) **No adopción de medidas preventivas.** A este respecto, la Dirección del Trabajo ha señalado que la **no adopción por parte del empleador de las medidas preventivas** contra el Covid-19 dictadas por la autoridad sanitaria **podría ser considerada como una situación de riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores.**
- d) **Cierre de empresas por decisión de la autoridad sanitaria.** Ante casos de cierre de empresas por decisión de la autoridad sanitaria (cuarentena obligatoria u otras medidas similares), la Dirección del Trabajo enfatizó lo siguiente:
- i. El **contrato de trabajo** es un contrato que impone **obligaciones recíprocas**, tanto para el empleador (proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración) como para el trabajador (prestar los servicios).
 - ii. El **empleador no puede eximirse de sus obligaciones sino en el evento de existir caso fortuito, fuerza mayor u otro eximente de responsabilidad.**
 - iii. Para que exista **caso fortuito** debe tratarse de un hecho **inimputable** a alguna de las partes, **imprevisible e irresistible.**
 - iv. En caso de que la autoridad sanitaria adopte la medida de cierre de empresas, tal medida podría considerarse como un supuesto de fuerza mayor, **lo que implicaría que las partes estarían liberadas del cumplimiento de sus obligaciones contractuales.**
 - v. **En consecuencia, el empleador no podría proporcionar trabajo ni remunerarlo, ni el trabajador prestar los servicios.**
 - vi. Con todo, la Dirección del Trabajo señala que tal calificación jurídica debe determinarse caso a caso, resolviendo al efecto los **Tribunales de Justicia.**
 - vii. Asimismo, la Dirección del Trabajo recalcó que un **cierre temporal** por orden de autoridad sanitaria **no significa que las empresas puedan poner término a los contratos de trabajo aduciendo caso fortuito** o fuerza mayor (y, en consecuencia, evitando el pago de indemnización por años de servicio y sustitutiva de aviso previo).
 - viii. La causal de término de contrato por “**caso fortuito o fuerza mayor**” tiene una aplicación mucho restrictiva en virtud del **principio de estabilidad del empleo y continuidad laboral**, y que además implica que el caso fortuito **debe impedir retomar los servicios de forma indefinida**, lo que no se cumpliría en los casos de cierre temporal de empresas.
- e) **Cierre de empresas efectuado de modo preventivo por el empleador.** Si es el **empleador quien decide voluntariamente cerrar la empresa**, éste no estará eximido del cumplimiento de las obligaciones laborales

(como el pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales), por cuanto adoptar medidas preventivas significa un **cumplimiento de su deber de protección**.

Para más información respecto a alguna de estas materias, por favor contactar a Gonzalo Aravena al correo electrónico garavena@baraona.cl