

CORONAVIRUS EN CHILE Y LOS LUGARES DE TRABAJO: FACULTADES DEL EMPLEADOR

A propósito de la expansión que ha experimentado el Coronavirus (COVID-19) en los últimos meses a nivel mundial y su reciente llegada a nuestro país, han surgido una serie de preguntas en relación con las medidas que pueden adoptar los empleadores y/o trabajadores ante la sospecha o confirmación de casos de Coronavirus en sus establecimientos laborales, así como también a las eventuales decisiones y/o medidas que puede adoptar la autoridad sanitaria y que pueden tener repercusiones en el ámbito laboral.

Hacemos presente que las disposiciones normativas existentes a la fecha sobre la materia son: el Decreto de Alerta Sanitaria N°4 emitido por el Ministerio de Salud publicado en el Diario Oficial con fecha 8 de febrero de 2020; el Decreto de Alerta Sanitaria N°6 del Ministerio de Salud, que modifica el Decreto anterior ampliando las facultades de las Secretarías Regionales Ministeriales publicado en el Diario Oficial el 7 de marzo de 2020, el Dictamen de la Dirección del Trabajo N°1116/004 del 6 de marzo de 2020 y el Ordinario N°1013 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) de fecha 5 de marzo de 2020.

Teniendo en cuenta lo anterior, hemos preparado la siguiente minuta de preguntas y respuestas con el fin de atender las principales preocupaciones que hasta el momento hemos detectado, así como las eventuales futuras situaciones que se pueden generar en caso de que la enfermedad se siga propagando en nuestro país.

1. ¿Qué ocurre si el trabajador informa al empleador que padece de síntomas relacionados con el Coronavirus?

En virtud del Artículo 184 del Código del Trabajo, el Empleador está obligado a adoptar todas aquellas medidas necesarias para proteger eficazmente la salud de sus trabajadores, en este caso, para evitar el contagio entre trabajadores.

En el caso del COVID-19 cabe señalar que en el Ord. B51 N°276 del 30 de enero de 2020 del Ministerio de Salud, se definen algunos conceptos relacionados con la vigilancia epistemológica entre ellos, la expresión **contacto**, indicándose que deberá entenderse por tal hecho el 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 Coronavirus.

De esta forma, en el caso de trabajadores afectados por Coronavirus o bien que hayan estado en una situación de *contacto*, el Empleador deberá adoptar medidas específicas y concordantes con los resguardos sanitarios que ha adoptado la autoridad normativa. En virtud

BARROS & ERRÁZURIZ

de lo anterior, si el trabajador ha estado en alguna situación de contacto -conforme a lo previamente definido- o bien tiene sospechas fundadas de padecer COVID -19, el empleador debe dar las facilidades para que el trabajador se realice los exámenes preventivos necesarios para confirmar la enfermedad o episodio que lo afecta, o a fin de descartar un padecimiento de Coronavirus.

En estos casos, si el trabajador ha sido diagnosticado con la enfermedad, deberá presentar la licencia médica respectiva y dar cumplimiento al descanso que se haya ordenado. En este caso, el trabajador tendrá derecho al pago de las remuneraciones mediante los subsidios correspondientes.

Lo mismo ocurrirá en caso que el trabajador habiendo dado negativo al Coronavirus haya estado en una situación de *contacto*, en cuyo caso la autoridad dispondrá igualmente su cuarentena y se emitirá la correspondiente licencia médica. Ahora bien, podría ocurrir que, en caso de resultado negativo al virus, y a pesar de las situaciones de contacto que el trabajador haya tenido, la autoridad no entregue la correspondiente licencia médica, en esos casos no hay existe inconveniente para que la empresa y el trabajador acuerden la realización de las labores en forma remota.

De todas formas, la medida que se adopte deberá siempre estar justificada y respetar los derechos fundamentales del trabajador. Respecto a esto último, recomendamos que toda medida que se adopte se haga con estricta reserva y confidencialidad del nombre del trabajador afectado, de acuerdo con los lineamientos del Artículo 154 bis del Código del Trabajo.

2. ¿Qué ocurre si la autoridad sanitaria ordena al trabajador mantenerse en cuarentena (14 días) ya sea por haber estado en lugares riesgosos o bien en contacto con algún contagiado?

De acuerdo a lo que ha informado la autoridad sanitaria, a aquellas personas a las que se les solicita mantener cuarentena, se les están otorgando licencias médicas, razón por la cual no solo las inasistencias estarían justificadas sin que además estos trabajadores tendrían derecho a percibir el subsidio por incapacidad laboral, con lo cual la medida no revestiría un perjuicio para ellos.

No obstante, lo anterior, en caso que no exista una licencia, tal como antes se señaló podrá pactarse la prestación de servicios de forma remota.

3. ¿Qué ocurre si no es el trabajador quien puede haberse contagiado sino algún pariente o persona con quien vive o mantiene contacto?

BARROS & ERRÁZURIZ

En estos casos, a la fecha no existe aún un pronunciamiento de la autoridad. Sin perjuicio de lo anterior, y en base a principios lógicos y razonables, estimamos que se podría adoptar alguna de las siguientes soluciones:

- En el evento que las funciones puedan ser realizadas bajo la modalidad de teletrabajo, pactarla con el trabajador.
- Firmar pactos de compensación de permisos por horas extraordinarias.
- De no ser posible lo anterior, se pueden pactar permisos con goce o sin goce de sueldo.

Cualquiera de estas opciones debe ser debidamente acordada con el trabajador, debiendo instarse a la firma de documentos que luego permitan acreditar que el trabajador ha dado su consentimiento a la medida.

4. ¿Es posible suspender la relación laboral entre trabajador y empleador cuando existen sospechas de contagio al interior del establecimiento?

Si bien la figura de la suspensión de la relación laboral no se encuentra regulada en nuestra legislación laboral, es posible pactar esta modalidad a través de acuerdo en que el trabajador manifieste expresamente su consentimiento en suspender la relación laboral por un tiempo determinado.

Las condiciones, pactos, duración, remuneraciones y demás características deberán constar por escrito y con la firma de ambas partes para hacerlo aplicable.

5. Si hay sospechas de Coronavirus en el lugar de trabajo ¿es obligación del trabajador asistir?

Como contrapartida a la obligación del empleador de mantener un lugar de trabajo seguro y de proteger eficazmente la vida, salud y seguridad de sus trabajadores (Art. 184 del Código del Trabajo y Artículo 3 del Decreto N° 594 del Ministerio de Salud), el trabajador, en caso de que interprete razonable y fundadamente que el lugar de trabajo no es seguro, puesto que podría contagiarse de Coronavirus, efectivamente podría ausentarse por dicha razón.

En efecto, el inciso segundo del Artículo 184 bis, señala que *“el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud.”* Por lo mismo, por analogía, sería posible aplicar el presente artículo para aquellos casos en que los trabajadores decidan ausentarse de sus labores.

Ahora bien, la justificación de tal ausencia o abandono del lugar de trabajo deberá ser acreditada en atención a que no estarían las condiciones ambientales suficientes que le garantice un ambiente de trabajo seguro. Idealmente, dicha decisión del trabajador debiera

fundarse en algún hecho objetivo, siendo lo ideal contar con algún pronunciamiento de la autoridad que sustente la decisión del trabajador.

6. ¿Existe alguna posibilidad de que el Coronavirus pueda calificarse como enfermedad profesional?

Tanto el Dictamen N°1116 de la DT y el Ord. N°1013 de la SUSESO, establecen la posibilidad de que el COVID- 19 tenga origen en una actividad laboral, como lo sería, por ejemplo, un viaje o comisión de servicios en una región de riesgo. Lo anterior, es relevante ya que si el origen es laboral son las mutuales que administran el Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales las que deben otorgar las prestaciones médicas y económicas correspondientes, incluidos los subsidios de incapacidad laboral pertinentes.

7. En caso de que un trabajador decida no concurrir a su lugar de trabajo sin que exista ningún antecedente de eventual contagio al interior de la empresa o del círculo cercano del propio trabajador ¿debe el Empleador pagar dichos días, considerándolos como trabajados para todos los efectos?

En caso de no existir ningún hecho, circunstancia o antecedente que permita al menos tener sospechas de un eventual contagio al interior de la empresa o de una situación de contacto de uno o más trabajadores creemos que las inasistencias “preventivas” no estarían justificadas por lo que, en principio el empleador no estaría obligado a pagar las remuneraciones de esos días y, en caso de configurarse algún causal incumplimiento podría además sancionar al trabajador por dichas inasistencias.

Por el contrario, si fuese el empleador quien voluntaria y preventivamente decide que los trabajadores no concurren a prestar servicios, estimamos que debiera proceder el pago de las remuneraciones a sus trabajadores.

8. ¿Qué medidas puede adoptar el empleador a propósito del Coronavirus?

En concordancia con el Plan de Acción por Coronavirus COVID-19 implementado por el Ministerio de Salud, y a los Decretos de Alerta Sanitaria que a la fecha se han publicado, estimamos que el empleador en virtud del Decreto N° 594 del Ministerio de Salud, así como con el Artículo 184 y 184 bis del Código del Trabajo debe implementar aquellas medidas necesarias para proteger la salud, vida y seguridad de sus trabajadores. Entre ellas:

- El Empleador, dentro de sus facultades de control y dirección de sus factores productivos, puede enviar informativos, emails, información en papel mural u otros, implementar protocolos de seguridad y salud indicando cómo detectar Coronavirus, síntomas más comunes, qué hacer en caso de sospecha de Coronavirus, centros de atención preferencial, entre otros.
- Implementar Políticas de Teletrabajo o trabajo remoto por plazos definidos.

BARROS & ERRÁZURIZ

- Suspensión de la relación laboral.
- Permiso con o sin goce de sueldo.
- Para el caso que en una determinada faena o lugar de trabajo se desarrolle una epidemia o un alto contagio de Coronavirus, de conformidad con el Artículo 184 bis del Código del Trabajo, “*cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores*” el Empleador deberá:
 - a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo, y
 - b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Estas medidas, son sin perjuicio de aquellas que determine tomar la autoridad sanitaria en la oportunidad respectiva.

9. ¿Qué medidas podría adoptar la autoridad sanitaria?

De conformidad con los Decretos de Alerta Sanitaria publicados por el Ministerio de Salud el 8 de febrero y el 7 de marzo de 2020 en el Diario Oficial, en los que se decreta Alerta Sanitaria por emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII) por brote del nuevo Coronavirus por el plazo de 1 año a partir de su publicación, las autoridades sanitarias, en especial las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud del país (SEREMI), tendrán las una serie de facultades extraordinarias, entre las que existen algunas que pueden tener efectos desde la perspectiva laboral:

- Disponer de la prohibición de funcionamiento de los establecimientos y lugares de trabajo que pongan en peligro a las personas que trabajan o asisten a ellos;
- Disponer el aislamiento de las personas que estén infectadas con Coronavirus, o bien, bajo sospecha de estar infectadas, de tal forma que se procure la contención de la propagación de dicho virus, ello siempre y cuando la medida involucre a trabajadores de la empresa.
- Localizar a quienes hayan estado en contacto con personas sospechosas o afectadas por el nuevo Coronavirus y,
- Denegar la entrada al país de ciudadanos extranjeros no residentes en Chile, sospechosos o afectados por Coronavirus, lo que puede generar algún impacto si a la empresa habitualmente concurren trabajadores de otros países.
- Disponer la prohibición temporal de desembarco de pasajeros de naves y aeronaves.

BARROS & ERRÁZURIZ

- Prohibir el funcionamiento de fuentes fijas comunitarias e industriales que emitan material particulado, así como el funcionamiento de las fuentes fijas particulares que utilicen leña o dendroenergéticos sólidos u otro material sólido combustible, durante los estados de Preemergencia o Emergencia Ambiental, definidos en el artículo 5° del decreto supremo N° 12, de 2011, del Ministerio del Medio Ambiente, que Establece Norma Ambiental para Material Particulado Fino Respirable MP-2.5, en los lugares que sea pertinente. Tratándose de la paralización de fuentes fijas industriales, ésta se realizará considerando la magnitud de las emisiones de contaminantes atmosféricos del Ministerio de Salud, de acuerdo al decreto supremo N° 138, de 2005, de este mismo Ministerio, que establece la Obligación de Declarar Emisiones que indica, o de acuerdo con el sistema establecido por un Plan de Prevención y Descontaminación Atmosférica, cuando corresponda.
- Ordenar la utilización de mascarillas y otros dispositivos médicos afines en el transporte público, salas de clases, lugares de trabajos y, en general, en cualquier otro lugar de acceso público o donde exista aglomeración de personas.

Finalmente, destacamos que todas las medidas y recomendaciones dadas por la contingencia del Coronavirus se encuentra en desarrollo y en constante revisión, por lo mismo cualquier información al respecto se las haremos llegar a la brevedad.

Quedamos a su disposición por cualquier duda o solicitud de mayor información, le saluda atentamente,

Barros & Errázuriz
Abogados