

CONSULTAS DE INTERES COVID-19 DIRECCIÓN DEL TRABAJO

¿Cuáles son las medidas de higiene que debe tomar el empleador para resguardo de la salud de sus trabajadores?

Las medidas que ha determinado la autoridad sanitaria con motivo de la emergencia, así como las necesarias para cumplir de manera eficaz con su deber de cuidado, entre las cuales se deben considerar las siguientes:

- Fomentar entre sus trabajadores el lavado correcto de manos disponiendo de agua potable, jabón, y alcohol gel.
- Reforzar el aseo y limpieza de: baños, lugares de consumo de alimentos, escritorios, manillas de puertas, lápices y otros elementos de trabajo.
- Orientar a las personas que al toser o estornudar cubran boca y nariz con un pañuelo desechable o antebrazo.
- Prever que, en los espacios comunes, tales como comedores, transporte, oficinas o disposición de escritorios, se mantenga entre trabajadores una distancia de a lo menos un metro.

¿Existe algún protocolo que señale cuáles son las medidas que deben adoptar las empresas frente al Coronavirus?

El Dictamen N°1116/004 del 06.03.2020, que contiene el pronunciamiento del Servicio en relación al impacto laboral de la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus, señala que los empleadores deben implementar las medidas de prevención, entre ellas, las establecidas por la Autoridad Sanitaria, tendientes a colaborar en la eventual emergencia sanitaria que pudiese producir en la población trabajadora la propagación del señalado virus en los lugares de trabajo; deben 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; les corresponde controlar eficazmente la adopción de las medidas al interior de la empresa, con el objeto de lograr la real aplicación de las mismas entre los

trabajadores; deben 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.

¿El empleador debe otorgar permiso al trabajador para que pueda concurrir al médico, en caso de requerir asistencia médica?

Si, atendida su obligación de resguardar la vida y salud de sus trabajadores, debiendo otorgarle el tiempo necesario para concurrir a un centro asistencial sin que ello importe menoscabo.

El empleador puede despedir a un trabajador que no regresa de su feriado en la fecha correspondiente por encontrarse en cuarentena por el coronavirus?

En la medida en que el trabajador justifique su ausencia con la presentación de la correspondiente licencia médica, no corresponde invocar la causal de despido del artículo 160 numeral 3 del Código del Trabajo, esto es, ausencia injustificada a las labores. En el evento que pese a la licencia médica el empleador igualmente desvincule al trabajador, le asiste a este último el derecho a interponer un reclamo ante la Inspección del Trabajo e interponer la respectiva demanda ante los Tribunales de Justicia.

¿El empleador que se encuentra imposibilitado de funcionar con su empresa por el Coronavirus puede suspender en forma unilateral la relación laboral?

Conforme lo dispone el **Artículo 9 del Código del Trabajo** el contrato de trabajo es consensual, lo que significa que, para ser modificado o suspendido, requiere el consentimiento de ambas partes y por lo tanto el empleador no podría suspender sus efectos en forma unilateral.

De este modo, solamente si ambas partes están de acuerdo **podría existir un pacto de esta naturaleza, toda vez que, aunque no tengan un tratamiento específico en nuestro ordenamiento jurídico laboral, no se encuentran prohibidos y se trataría de una suspensión convencional de la relación laboral. Así, en virtud de este acuerdo, se suspenderían las**

obligaciones principales del contrato de trabajo, esto es, la obligación de prestar servicios para el trabajador y la obligación de pagar remuneración, para el empleador. La duración de la suspensión se debe determinar por ambas partes. Asimismo, si se suspendiera la relación laboral, el empleador debe informar a los organismos previsionales correspondientes.

¿El trabajador tiene derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo si considera, por motivos razonables, que continuar con sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud?

El artículo 184 bis del Código del Trabajo, cuyo sentido y alcance fue fijado por dictamen N 04604/112, de 03.10.2017 y Dictamen N°1239/005, de 19.03.2020, que reafirma el deber genérico del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores, establece de manera explícita las obligaciones que aquel debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de sus trabajadores, las cuales se encuentran analizadas en detalle en el mencionado pronunciamiento jurídico. La misma norma señala la que, en caso de ocurrencia de un hecho de tal naturaleza, 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 sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, circunstancia que deberá poner en conocimiento de su empleador en el más breve plazo y éste, a su vez, deberá informar de la suspensión de labores a la Inspección del Trabajo. Los trabajadores que ejerzan este derecho no pueden sufrir perjuicio o menoscabo alguno y, en caso contrario, podrán ejercer las acciones de tutela laboral por afectación de derechos fundamentales. El riesgo grave e inminente a que alude la norma puede derivar tanto de las características propias o inherentes a la actividad desarrollada por los trabajadores afectados, como también, de la ocurrencia de un hecho constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor, concepto que define el artículo 45 del Código Civil.

La no adopción por parte del empleador de las medidas dictadas por la autoridad sanitaria para prevenir el contagio del Covid-19 en el lugar de trabajo, podría considerarse dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores a que alude el artículo 184 bis, en los términos precedentemente expuestos (Dictamen N°1239/005, de 19.03.2020).

¿Qué medidas se pueden adoptar si un trabajador no quiere asistir a su trabajo por contagio de coronavirus?

Si un trabajador no está enfermo y no tiene licencia médica por posible contagio, pero no quiere asistir por temor a contagiarse con el coronavirus, podría convenir con el empleador trabajar en su domicilio si las condiciones y trabajo que realiza lo permiten.

En caso de no existir acuerdo para esta u otra modalidad alternativa de cumplir con las **obligaciones del contrato, el empleador podría hacer uso de las facultades disciplinarias que la ley le reconoce**. Sin embargo, lo anterior debe entenderse sin perjuicio del derecho del trabajador a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, de conformidad al artículo 184 bis del Código del Trabajo (Dictamen N°1239/005, de 19.03.2020).

Trabajadores en situación de riesgo (adultos mayores, embarazadas, inmunodeficientes) ¿existe real obligación de financiar los días no trabajados en caso de liberarlos de la obligación de trabajar?

En el evento que el empleador haya determinado de manera unilateral eximir de la obligación de prestar servicios, le correspondería, en todo caso, pagar las remuneraciones correspondientes. Ahora bien, se debe recalcar que todo trabajador que se ausente del trabajo por motivo del coronavirus debe justificar su ausencia con la respectiva licencia médica, ya sea por contagio o como medida preventiva, que sería el caso de la población de riesgo, como adultos mayores, mujeres embarazadas, trabajadores inmunodeficientes, entre otros.

En efecto, según se indica en el Dictamen 1116/004 del 06.03.2020, 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.

Por su parte, el mismo pronunciamiento señala que 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, permitirá al trabajador justificar su inasistencia. Por lo tanto, la licencia médica es el documento idóneo que se debe presentar en caso de ausencia.

¿Existe normativa escrita respecto del Trabajo a distancia?

Fue recientemente publicada la [Ley 21.220 \(descargar AQUÍ\)](#), que modifica el Código del Trabajo que regula el trabajo a distancia, la que **entrará en vigencia el 01 de abril y otorga el plazo de tres meses**, contados desde esa fecha para que las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo se ajusten a ella.

Respecto de teletrabajo, ¿es posible solicitar al trabajador que permanezca conectado permanentemente a la cámara de su computador?

Considerando que el Código del Trabajo no regula la figura del denominado "teletrabajo", se debe aplicar las normas generales y los pronunciamientos que invariablemente ha tenido la Dirección del Trabajo al respecto.

En este sentido, el dictamen 2328/130 del 19.07.2002, señala que la utilización de mecanismos de control audiovisual "únicamente como una forma de vigilancia y fiscalización de la actividad del trabajador no resulta lícita, toda vez que supone un control ilimitado, que no reconoce fronteras y que se ejerce sin solución de continuidad, lo que implica no sólo un control extremada e infinitamente más intenso que el ejercido directamente por la persona del empleador o su representante, sino que

en buenas cuentas significa el poder total y completo sobre la persona del trabajador, constituyendo una intromisión no idónea y desproporcionada en su esfera íntima, haciendo inexistente todo espacio de libertad y dignidad".

Sobre la base de lo expuesto, entonces no sería posible solicitar o exigir al trabajador que permanezca conectado permanentemente a la cámara de su computador y de ser así, se estaría incurriendo en un indicio de vulneración a los derechos fundamentales del trabajador, lo que no resulta admisible a la luz de lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, que establece que el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

Se puede aplicar la causal de fuerza mayor para poner término a los contratos de trabajo debido al coronavirus?

El hecho de fuerza mayor libera a las partes de la relación laboral de sus obligaciones recíprocas, pero no significa necesariamente que la causal de término del **Artículo 159 numeral 6 del Código del Trabajo** resulte válidamente aplicable, toda vez que esta última facultad tiene una aplicación mucho más restrictiva, debido a los principios de estabilidad en el empleo y continuidad laboral vigentes en nuestro ordenamiento jurídico.

Así, y sin perjuicio de que la ponderación de los hechos que podrían configurar una causal de término del contrato de trabajo constituye una facultad exclusiva de los tribunales de justicia, de conformidad al dictamen Ord. 1412/021 de 19.03.2010, para la válida aplicación del artículo 159 N°6 del Código del Trabajo, el hecho imprevisto debe tener un carácter de irresistible, que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador, lo cual no ocurriría en aquellos casos en que el cierre de una empresa, adoptada por la autoridad, fuese una medida de carácter esencialmente transitoria (Dictamen N°1239/005, de 19.03.2020)

Considerando que Correos de Chile u otros está cerrado ¿cómo es posible despachar la carta certificada para notificar un despido?

La carta certificada se tiene que enviar por cualquier correo que tenga el servicio de carta certificada y no necesariamente por Correos de Chile, toda vez que lo relevante es el envío de la carta y que el trabajador tome conocimiento del despido.

En efecto, conforme se señala en el dictamen 711/19 del 10.02.2019 "la importancia y fundamento de la necesidad de cumplir con el envío de la carta por parte del empleador al trabajador, radica en que el aviso permite que el trabajador tome conocimiento de los hechos en que se funda el término de su contrato y el estado de pago de las cotizaciones previsionales".

El mismo pronunciamiento además señala que el envío de la carta al trabajador se trata de una obligación "que consiste en la comunicación que la ley exige a éste, para dar a conocer al trabajador el término de la relación laboral, la cual debe efectuarse personalmente o por carta certificada al domicilio del dependiente consignado en el contrato de trabajo, dentro del plazo establecido en la ley" y por ello, también existe la posibilidad de entregarla personalmente.

A mayor abundamiento, el pronunciamiento ya citado señala que la **Dirección del Trabajo sólo tendrá por cumplida la obligación de escrituración: 1) cuando el trabajador reconozca que el empleador hizo entrega de la carta; 2) con la exhibición de una copia en el cual se deje constancia de la recepción de la carta a través de la firma del trabajador; 3) por el comprobante respectivo de la oficina de correos desde la cual se envió.**

Mas información en <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-178125.html>