

Protocolos laborales¹ y de higiene² Covid-19

24 de marzo de 2020

Obligación general del empleador

El empleador está obligado a tomar todas las medidas para proteger la salud de los trabajadores, informando los riesgos y manteniendo las condiciones de higiene y seguridad, con el fin de evitar la propagación del virus. Además, el empleador y el trabajador podrán acordar mutuamente trabajar a distancia o por otro medio alternativo. **Al tener conocimiento o sospecha el empleador de que alguno de los trabajadores esté o pueda estar contagiado con el virus, se recomienda dar aviso inmediato a la autoridad sanitaria correspondiente, idealmente a la Seremi de Salud.**

Los artículos 183 E del Código del Trabajo y 3 del DS 594 de 1999 del Ministerio de Salud señalan que las empresas están obligadas a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales que permitan proteger la vida y la salud.

Prevención general

Cubrirse con pañuelo desechable o con el antebrazo (nunca con la mano) la nariz y la boca al estornudar o toser.

- Lavarse las manos frecuentemente con jabón o un desinfectante a base de alcohol por más de 20 segundos.
- Mantener una distancia mínima de 1 metro ante cualquier persona que tosa o estornude.
- Evitar tocarse los ojos, la nariz y la boca.
- No compartir bombilla, vaso o cubiertos con otras personas.
- Evitar saludar con la mano o dar besos.
- Permanecer en casa si no se encuentra bien. Si tiene fiebre, tos y dificultad para respirar, busque atención médica.

Obligación de otorgamiento de licencias médicas

Los trabajadores diagnosticados con Covid-19 tendrán derecho a licencia y a todos los derechos que eso significa³. Sin embargo, se deberá evaluar si el contagio se dio en una situación laboral o externa. De ser externa, la institución previsional responsable de salud será Isapre o Fonasa. De ser laboral, los administradores de seguros y accidentes profesionales deberán hacerse cargo. Mayor información para los trabajadores en: www.direcciondeltrabajo.cl o llamando al 600 450 4000.

¹ La información corresponde a los protocolos oficiales establecidos por el Gobierno de Chile, ya sea directamente por sus vocerías como a través de los dictámenes y aclaraciones de la Dirección del Trabajo. Asimismo, las normas legales actuales que regulan una relación laboral.

² Para consultas relacionadas a la higiene:

<https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2020/03/PROTOCOLO-DE-LIMPIEZA-Y-DESINFECTACION-DE-AMBIENTES-COVID-19.pdf>

³ El ministro de Salud ha anunciado el día de hoy, martes 24 de marzo, la ampliación de la licencia a las personas que han tenido contacto estrecho con el diagnosticado, lo que probablemente se materializará a través de una instrucción de la Superintendencia de Salud.

Lo anterior, debido a que los trabajadores con diagnóstico de Covid-19 que tuvieron contacto estrecho en su trabajo con personas con diagnóstico comprobado de la enfermedad, estarán cubiertos por la Ley 16.744 de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales.

Según ha aclarado el mismo Ministerio de Salud, las licencias médicas solo se emitirán por parte del médico tratante cuando se trata de un caso confirmado de Covid-19. Asimismo, el contagio puede ser considerado como de origen laboral cuando sea posible trazar el contagio como originado en el mismo trabajo.

Ausencia laboral por diagnóstico o sospecha de contagio

Ante la situación de que un colaborador se niegue a permanecer en su domicilio o a realizar teletrabajo, pese a encontrarse contagiado o haber estado en contacto de manera directa con una persona contagiada, el empleador tiene el deber de señalar al trabajador que dicha actitud temeraria podría constituir un incumplimiento a las obligaciones que impone el contrato de trabajo, ya que el trabajador tiene el deber de no afectar la seguridad y funcionamiento de la empresa ni la seguridad y actividad de los trabajadores, o la salud de estos, como se señala específicamente en el numeral 5 del artículo 160. En consecuencia, un trabajador contagiado o sospechoso de encontrarse contagiado no podría actuar en forma temeraria asistiendo al trabajo sin faltar gravemente a las obligaciones del contrato.

Disminución de la remuneración

De acuerdo a las normas generales del Derecho Laboral, no procede la disminución de la remuneración de manera unilateral por parte del empleador. Esto, salvo que exista acuerdo entre empleador y trabajador.

Datos personales y coronavirus

El estado de salud física de una persona es un dato personal sensible, por eso se debe manejar de manera cuidadosa por parte del empleador, utilizando esa información solo para el objetivo de cumplir con el deber general de protección de sus trabajadores. Esta información no debe ser tratada o compartida con terceros ajenos a la empresa, exceptuando la autoridad sanitaria.

Cierre de una planta

Si la empresa tiene espacios diferenciados donde no exista peligro de contagio, esta podrá seguir funcionando en la medida que tenga la certeza absoluta de la independencia entre el grupo del trabajador contagiado y aquellos que continuarán prestando servicios.

Acciones inmediatas que debe adoptar la empresa ante un caso confirmado

Activar los protocolos post confirmación descritos en este documento. Por lo mismo, **se recomienda que al tener el conocimiento de que alguno de los trabajadores haya dado positivo al test, dar aviso inmediato a la autoridad sanitaria correspondiente, idealmente a la Seremi de Salud.** Asimismo, es obligación proceder a cerrar la planta de funcionamiento diferenciada o el lugar de trabajo en su totalidad si es que no pueden ser separadas o segregadas y aisladas. Por último, también es obligación proceder a identificar a todos aquellos trabajadores que hayan tenido contacto con el contagiado y dar las facilidades para cumplir cuarentena domiciliaria.

Dictamen de la Dirección del Trabajo que fija criterios sobre el impacto en materia laboral de la emergencia Covid-19

El segundo dictamen de la Dirección del Trabajo emitido el 19 de marzo de 2020 viene a complementar lo señalado por el dictamen de fecha 6 de marzo de 2020. En este nuevo dictamen, la Dirección del Trabajo se refiere a los efectos de esta pandemia en la relación laboral que impidan o dificulten la prestación de los servicios.

1. Medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones contractuales para evitar contagios.

- Prestación de servicios a distancia o teletrabajo.
- Horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores para evitar aglomeraciones.
- Concesión de feriado colectivo.
- Anticipación del feriado legal.
- Distribución del trabajo en turnos, con el fin de limitar la cantidad de trabajadores en un mismo espacio de trabajo.
- Dictar medidas para evitar las aglomeraciones en lugares de trabajo, especialmente en casinos y medios de transporte proporcionados por la empresa.
- Limitar la cantidad de usuarios o clientes que deban atender los trabajadores, cuando sus labores impliquen atención directa de público.

2. Obligaciones del empleador para proteger la vida y salud de los trabajadores.

El empleador tiene la obligación general de resguardar la vida y salud de sus trabajadores, lo que implica que, en caso de verse expuesto el trabajador a una situación de riesgo grave e inminente, este podrá interrumpir sus labores y abandonar el lugar de trabajo, sin que esto pueda significar un perjuicio económico para el trabajador. En este sentido, la Dirección del Trabajo precisa que la no adopción por parte del empleador de las medidas ordenadas por la autoridad sanitaria para prevenir el contagio del Covid-19 se considera como situación de riesgo grave e inminente, para los efectos ya señalados⁴.

3. Cierre de empresas y otras fuentes laborales por decisión de la autoridad sanitaria.

La Dirección del Trabajo señala que el cierre de empresas por parte de la autoridad sanitaria, en el contexto de la actual crisis, puede constituir fuerza mayor y, en consecuencia, puede liberar -durante la fuerza mayor- a las partes del contrato de trabajo (empleador y trabajador) de sus obligaciones laborales, en la medida que un tribunal así lo declare. Sin embargo, esto no implica necesariamente que pueda invocarse esta situación como causal de despido, ya que en este caso es necesario que la fuerza mayor impida la realización de los servicios de manera indefinida, cosa que no ocurre cuando la decisión de la autoridad sanitaria es de carácter transitorio.

4. Cierre de empresas, establecimientos, faenas u otras fuentes de trabajo de modo preventivo por el empleador.

A diferencia de la situación anterior, cuando el cierre de empresas proviene de una decisión propia del empleador, este no queda liberado del cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, como, por ejemplo, la de pagar la remuneración pactada.

⁴ Sobre esta materia es importante conocer los protocolos elaborados por la autoridad y que se encuentran disponibles: <https://www.gob.cl/coronavirus/protocolos/>