



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
SK(652)2020

DICTAMEN N°: 1239 / 005

MATERIA:

Salud y Seguridad en el Trabajo.

RESUMEN:

Complementa doctrina contenida en Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020, que fija criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por el virus Covid-19, en el sentido que indica.

ANTECEDENTES:

Necesidades del Servicio.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 184.

CONCORDANCIA:

Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020

SANTIAGO,

19 MAR 2020

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

A: SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

Atendida la evolución de la emergencia de salud pública de importancia internacional decretada con fecha 30.01.2020 por la Organización Mundial de la Salud debido al brote del denominado coronavirus Covid-19, la declaración posterior de pandemia por parte de la misma entidad y en consideración a los nuevos protocolos e instrucciones emanados de los organismos competentes, especialmente en los Ords. N°B10 N°750 de 06 de marzo de 2020, Res. Exenta N°180, de 16.03.2020, de la Subsecretaría de Salud Pública y N°1013 de 05.03.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social, complementado este último por Ords. N°s 1081 de 11.03.2020, 1124 de 16.03.2020 y 1161 de 18.03.2020 y Ord. N°B3/N°891 de 18.03.2020 del Ministerio de Salud, se ha estimado procedente complementar la doctrina contenida en Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020, que fija criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, en los términos que se indica.

Cabe recordar, que el dictamen que se complementa, precisó que, en virtud de la obligación general del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores - en el contexto de la contingencia de que se trata -, corresponderá que otorgue permisos a sus dependientes por el tiempo necesario para acudir a un centro asistencial con la finalidad de acceder a las prestaciones médicas correspondientes, sin que ello importe un menoscabo

para aquellos; deberá velar por el cumplimiento de las medidas preventivas o reparadoras que los prestadores de salud respectivos determinen, especialmente en lo que respecta a la justificación de ausencias laborales mediante la correspondiente licencia médica y, a la obligación de velar por el cumplimiento del período de reposo prescrito en dichos documentos.

De acuerdo a las conclusiones a que se arriba en el pronunciamiento aludido, las cuales se encuentran en armonía con las instrucciones emanadas de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Subsecretaría de Salud Pública, las inasistencias en que incurra el trabajador por la causal anotada serán justificadas mediante la correspondiente licencia médica emitida por un profesional habilitado, cuyo pago corresponderá a los Organismos Administradores de la ley N° 16744, o a Fonasa o Isapres, dependiendo si el origen del contagio, o la sospecha del mismo, tiene origen laboral o común.

En razón de lo anterior, corresponde referirse a los efectos de la aludida pandemia y de las medidas que se han dispuesto y que se adopten a futuro para evitar la propagación del virus Covid 19 en el ámbito propio de la competencia de este Servicio, vale decir, en el contexto de la respectiva relación laboral, específicamente, a los que se derivan de dicha contingencia y que impiden o dificultan la efectiva prestación de servicios por parte de los afectados.

1.- Medidas Alternativas de cumplimiento de las obligaciones contractuales.

En el contexto anotado y con el fin de propender a la estabilidad del empleo y a la continuidad laboral de los dependientes afectados e instar por el distanciamiento social recomendado por la Organización Mundial de Salud y la Autoridad Sanitaria Nacional, como la medida más efectiva para prevenir el contagio de la enfermedad, esta Dirección, en cumplimiento de sus facultades legales, se hace el deber de sugerir las siguientes medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo.

i) Prestación de servicios a distancia o teletrabajo en cuanto la naturaleza de las labores convenidas así lo permitan.

ii) Celebración de pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores con el objeto de evitar las altas aglomeraciones que se producen en los medios de transporte público, principalmente, en las horas punta.

iii) Concesión de feriado colectivo en los términos previstos en el artículo 76 del Código del Trabajo.

iv) Acordar con los trabajadores la anticipación del beneficio de feriado legal.

En relación con esta última alternativa, se hace presente la jurisprudencia administrativa vigente, contenida, entre otros, en Ords. N° 5894 de 23.12.2014 y 2474/57 de 30.06.2013.

v) Convenir con el personal la distribución del trabajo en turnos, con el fin de limitar la cantidad de trabajadores que compartan un mismo espacio o recinto de trabajo.

vi) Pactar medidas destinadas a evitar la aglomeración en los lugares de trabajo, especialmente, en los casinos habilitados por la empresa donde estos hacen uso de su derecho a colación, en los medios de transporte proporcionados por esta, entre otras.

vii) Acordar medidas tendientes a limitar la cantidad de usuarios o clientes, respecto de los dependientes cuyas labores impliquen la atención directa de público.

2- Obligaciones del empleador en orden a disponer de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Como ya se señaló en el dictamen N° 1116/004 de 6.03.2020, la ley, específicamente en el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo, obliga al empleador en términos suficientemente amplios a resguardar la vida y salud de los trabajadores y a adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección.

En relación con la citada disposición legal, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida específicamente en ORD. N° 4870/281 de 21.09.1999, ha establecido: *“el empleador es un deudor de seguridad frente a sus trabajadores, y en el cumplimiento de tal deber, responderá de la culpa levísima, es decir, de la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes”*.

Por su parte, el artículo 184 bis del Código del Trabajo, cuyo sentido y alcance fue fijado por dictamen N°4604/112, de 03.10.2017, reafirma el deber genérico del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores contenido en el artículo 184 antes citado, al establecer 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.

En conformidad con la misma norma, 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, conforme al mismo artículo, 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 el precepto enunciado 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.

En opinión de la infrascrita, 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.

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

Al respecto, debe señalarse, en forma previa, que el artículo 7 del Código del Trabajo, define el contrato de trabajo en los siguientes términos:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

De la disposición legal transcrita precedentemente se infiere que el contrato de trabajo es un acto bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes, las que para el empleador son principalmente las de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada y, para el trabajador, la de prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De acuerdo con lo sostenido por la jurisprudencia administrativa reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 7173/361 y 2968/117, de 24.11.1997 y 20.05.1996, respectivamente, el empleador no puede eximirse de las obligaciones principales que nacen del contrato de trabajo sino en el evento de existir caso fortuito o fuerza mayor, u otra causa eximente de responsabilidad.

Cabe expresar que el Código Civil, en su artículo 45, ha definido la fuerza mayor o caso fortuito, en los siguientes términos:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

Del tenor literal de la disposición transcrita en el acápite anterior se infiere que, para que se configure fuerza mayor o caso fortuito, es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido de que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia.

b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Analizada la eventual medida de cierre de empresas que podría adoptar la autoridad sanitaria, en el contexto de la crisis que nos afecta, posible sería sostener que tal medida podría ser calificada como fuerza mayor - según el concepto fijado por el artículo 45 del Código Civil- por reunirse los elementos que dicho precepto establece, lo cual implica que las partes estarían liberadas del cumplimiento de sus obligaciones contractuales. No obstante lo anterior, y en conformidad al Ord. N° 5661/032 de 06.12.2019, la calificación de fuerza mayor necesariamente deberá determinarse caso a caso, siendo los tribunales de justicia quienes deberán resolver las controversias asociadas a dicha calificación.

Se deja expresa constancia que un hecho de fuerza mayor libere a las partes de la relación laboral de sus obligaciones recíprocas, no significa necesariamente que la causal de término del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo resulte válidamente aplicable, teniendo esta última facultad una aplicación mucho más restrictiva, en razón de los principios de estabilidad en el empleo y continuidad laboral que existen en nuestro ordenamiento jurídico. Así, y sin perjuicio de que la ponderación de hechos que podría configurar una causal de término del contrato de trabajo constituye una facultad exclusiva de los tribunales de justicia, se hace presente que, 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.

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

Cabe señalar que, a diferencia de la situación anterior, el empleador que, por decisión propia y en forma preventiva, adopte una medida en tal sentido, no queda eximido del cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, como, por ejemplo, la de pagar la remuneración pactada. Lo anterior, teniendo presente que dicha medida sería adoptada unilateralmente por el empleador, en el marco de su deber de protección de la vida y salud de sus trabajadores que le impone la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y demás consideraciones ya expuestas, cumplo con informar a Ud. que se complementa la doctrina contenida en Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020 de esta Dirección, en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.




CAMILA JORDÁN LAPOSTOL
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

SMS/LBP/MOP

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora (S)
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo