

Jurídico



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E 40229(504)2021

1424

ORDINARIO N°: _____/

ACTUACIÓN:

Aplica doctrina.

MATERIA:

Asistente de la Educación. Establecimiento educacional particular subvencionado. Emergencia sanitaria COVID-19.

RESUMEN:

La situación en que se encuentra no la exime de dar cumplimiento a las obligaciones que emanan de su contrato individual de trabajo. Lo anterior no obsta, que se pueda formular una denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva en el evento de estimar que su empleador no ha dado cumplimiento a las medidas de higiene y seguridad que la ley le exige, circunstancia que ha puesto su salud.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 05.05.2021, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N° 303, 07.04.2021, de Jefe de Gabinete Director del Trabajo.
- 3) Memorandum INPR2021-16792 de Carlos Cruz-Coke Carvallo, Dirección de Gestión Ciudadana, Presidencia de la República.
- 4) Presentación de 28.03.2021, de Mirta Varas Correa.

SANTIAGO,

10 MAY 2021

**DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO**

**A: MIRTA VARAS CORREA
YERBAS BUENAS N° 1711, POBLACION EL LIBERTADOR
LA SERENA
kavaco7@hotmail.com**

Mediante Memorándum del antecedente 3) se deriva presentación del antecedente 4) por la que solicita se clarifique si resulta suficiente presentar a su empleador los certificados médicos que acrediten la enfermedad crónica y de base que padece, para efectos de desempeñar su trabajo, de secretaria de inspección, en su domicilio particular. Agrega que, recibe una pensión por discapacidad y sufre de fibromialgia, condición que la expone a padecer de cuadros depresivos.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

Como una cuestión previa, cabe señalar que durante el período de pandemia al Ministerio de Salud le ha correspondido emitir una serie de resoluciones exentas que disponen medidas sanitarias, aplicables a todo el territorio nacional o bien a una parte de él, lo anterior, en ejercicio de las facultades extraordinarias que se le otorgaron mediante Decreto N°4 de 05.02.2020, el que, a su vez, declaró la alerta sanitaria.

En efecto, la Resolución Exenta N°43, de 14.02.2021, del Ministerio de Salud, que *"Dispone medidas sanitarias que indica por brote de covid-19 y establece nuevo plan "paso a paso"*, señala en el numeral 34, a propósito del funcionamiento de los establecimientos educacionales, lo siguiente:

"Dispóngase, en las localidades que se encuentren en "Paso 1: Cuarentena" la suspensión presencial de las clases en todos los establecimientos de educación parvularia, sala cuna, básica y media, pudiendo continuar la prestación del servicio educacional de manera remota, conforme a los criterios que establezca el Ministerio de Educación.

En las localidades que se encuentren en los Pasos 2, 3 y 4 de los que trata el Capítulo II de esta resolución, se permite el funcionamiento de salas cuna y de establecimientos de educación parvularia, básica y media, debiendo cumplirse con la normativa, instrucciones y protocolos emitidos por el Ministerio de Salud, con el objeto de asegurar las condiciones sanitarias de los establecimientos".

De lo anterior se desprende que, las clases presenciales se encuentran suspendidas en los establecimientos educacionales ubicados en las localidades que se encuentran en cuarentena, restricción que no se aplica respecto de aquellos que se encuentran en localidades que están en transición, preparación y apertura inicial, pudiendo estos últimos retomar la actividad presencial, para cuyos efectos deben dar cumplimiento a todas las instrucciones y protocolos emitidos por el Ministerio de Salud y a aquellas elaboradas por el Ministerio de Educación.

En tal sentido, las clases se impartirán de forma remota y de acuerdo a los criterios establecidos por el Ministerio de Educación, los que suponen la implementación de turnos éticos con el objeto de atender las necesidades de la comunidad escolar.

Ahora bien, en el ámbito laboral, el Código del Trabajo en su artículo 7, define al contrato individual de trabajo como *"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 aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada"*.

De esta forma, la celebración del contrato de trabajo genera para las partes obligaciones recíprocas: para el trabajador, la de prestar servicios personales bajo subordinación o dependencia y para el empleador, la de otorgar el trabajo convenido y pagar por estos servicios una remuneración determinada.

En su caso, la condición en que se encuentra no la exime de cumplir las obligaciones que derivan de su contrato de trabajo, debiendo su empleador, en materia de higiene y seguridad arbitrar todas las medidas que le permitan desempeñar sus funciones en un ambiente seguro, cumpliendo con los protocolos e instrucciones impartidas por el Ministerio de Salud en coordinación con el Ministerio de Educación.

En ese orden de ideas, y considerando el estado de emergencia sanitaria en que se encuentra el país, circunstancia que obliga a la comunidad a cumplir las instrucciones y los protocolos que emiten las autoridades como también a mantenerse informado respecto del avance y retroceso de las medidas sanitarias que se adoptan periódicamente, este Servicio a través del Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020 fijó los criterios y las orientaciones sobre el impacto en materia laboral de una emergencia sanitaria, pronunciamiento que vino a reafirmar las obligaciones que recaen sobre el empleador en el ámbito de la salud y seguridad de sus dependientes en los lugares de trabajo como también de los derechos que asisten a estos últimos, lo anterior, con el propósito de precaver riesgos de contagio y colaborar en la adopción de medidas de contención que contribuyan a evitar la propagación del virus.

En efecto, en el artículo 184, inciso 1° del Código del Trabajo, se establece que sobre el empleador recae el “Deber de Protección del Trabajador”, lo que se traduce en la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus dependientes, informar de los posibles riesgos, mantener condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo, otorgar los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, prestar o garantizar los elementos atinentes para que los trabajadores en caso de accidentes o emergencias puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Por su parte, el artículo 187, inciso 1° del mismo cuerpo legal, dispone:

"No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad."

De esta forma, el empleador no podrá exigir ni admitir el desempeño del trabajador en faenas que puedan comprometer su salud o seguridad.

De lo expuesto se concluye que el empleador es el principal obligado a adoptar las medidas necesarias para resguardar la vida y salud de sus trabajadores.

Precisa, el Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020, que: *“las manifestaciones del deber de protección incluyen la obligación de 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 como el control eficaz de las medidas al interior de la empresa a objeto de lograr la real aplicación de las mismas entre los trabajadores.”

En el mismo orden de ideas, este Servicio en el Dictamen N°1239/5, de 19.03.2020, propuso una serie de medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, entre ellas, la prestación de servicios a distancia o teletrabajo, en tanto la naturaleza de las labores así lo permitan; la 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; 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;

Agrega el referido pronunciamiento 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 las 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.”*, lo anterior, fundado en lo dispuesto en el artículo 184 bis del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumpla con informar a Ud. que la situación en que se encuentra no la exime de dar cumplimiento a las obligaciones que emanan de su contrato individual de trabajo. Lo anterior no obsta, que se pueda formular una denuncia ante la Inspección del Trabajo respectiva en el evento de estimar que su empleador no dio cumplimiento a las medidas de higiene y seguridad que la ley le exige, circunstancia que puso en riesgo su vida y salud.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO


BPCAS
Distribución

- Jurídico
- Partes