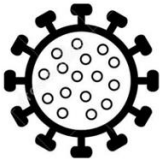
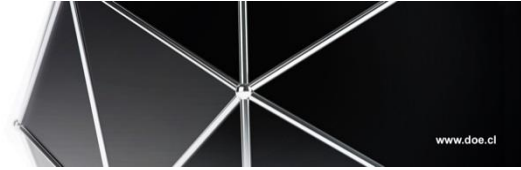




DOE  
EL BANCO DE  
INFORMACIÓN  
DE CHILE



TAPIA&CÍA.  
DERECHO DEL TRABAJO

## **CORONAVIRUS:** **GUÍA PRÁCTICA CON PAUTAS PARA LAS EMPRESAS (13 de marzo de 2020)**

Mediante este resumen informativo aclaramos las principales dudas respecto a las medidas que el empleador puede y debe adoptar ante el brote de la enfermedad denominada coronavirus (COVID-2019).

### **¿Debe el empleador tomar medidas preventivas?:**

Efectivamente, es importante que el empleador adopte medidas concretas de prevención e informe a los trabajadores.

El artículo 184 del CdT dispone de forma amplia el deber del empleador de proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores y a adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección, por lo mismo es aconsejable:

- Adoptar medidas tendientes a evitar el contagio recomendadas por la autoridad sanitaria.
- Comunicar a los trabajadores la información de la entidad competente que diga relación con la prevención y contención del virus.
- Además, se recomienda diseñar un protocolo con el procedimiento a seguir en el caso que algún trabajador presente síntomas de la enfermedad y capacitar sobre el mismo a los trabajadores responsables del tema al interior de la empresa.

Para todo ello, se sugiere utilizar los mecanismos generales de comunicación, como también las charlas de seguridad de 5 minutos.

### **¿Debe otorgar permisos a los trabajadores?**

Según ha señalado la Dirección del Trabajo mediante dictamen, [1116/004 de 06.03.2020](#) , el empleador deberá cumplir las directrices que disponga autoridad sanitaria, y, en consecuencia, debe 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 éstos.

### **¿Qué debe hacer el empleador si un trabajador presenta síntomas?**

Como medida de protección para el resto de los trabajadores, el empleador debe realizar los pasos establecidos en los protocolos confeccionados por la autoridad sanitaria. (<https://www.minsal.cl/nuevo-coronavirus-2019-ncov/material-de-descarga/> )

Cuidando en todo momento el respeto de los derechos fundamentales del trabajador supuestamente contagiado.

### **¿Puede el empleador exigir al trabajador que labore desde su hogar?**

Trabajador con licencia médica: Si un trabajador es diagnosticado con COVID-19 y por ello el profesional correspondiente le extiende licencia médica, el trabajador no podrá ejercer funciones desde el hogar, por cuanto, la licencia médica es el documento que acredita que se encuentra incapacitado temporalmente para trabajar, y por el que se prescribe reposo total o parcial, por un lapso determinado.

Trabajador sin licencia médica: Si la persona se encuentra en observación por un eventual contagio, la Dirección del Trabajo ha señalado que con el objeto de prevención, nada obsta a que las partes acuerden la prestación de servicios a distancia en el hogar u otra alternativa, en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realiza y siempre que no se hubiese otorgado licencia médica al trabajador.

### **¿Es posible descontar los días no laborados por el trabajador que presenta síntomas, pero que aún no cuenta con licencia médica?**

En caso de presentar el trabajador síntomas de la enfermedad, el empleador se encuentra obligado a tomar medidas preventivas, entre otras, otorgar los permisos razonablemente necesarios para la realización de exámenes o adoptar medidas más extremas como autorizar que el trabajador se ausente transitoriamente de sus labores, por lo que en tales situaciones no procedería el descuento de remuneraciones.

**En caso de sospechas de presencia de Coronavirus el lugar de trabajo ¿puede el trabajador ausentarse o abandonar sus funciones?**

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.” Con todo, tal decisión debe fundarse en circunstancias y hechos objetivos que permitan acreditar la inminencia y gravedad del riesgo.

**¿Procede el despido por inasistencias de un trabajador presuntamente contagiado, pero no diagnosticado?**

En el contexto actual, atendido que estamos en presencia de una emergencia y alerta sanitaria, es altamente probable que las ausencias del trabajador sean justificadas, sin que sea necesario que cuente con licencia médica para justificar sus inasistencias.

Entonces, ante la circunstancia que un trabajador no asista a prestar servicios en las hipótesis establecidas en el artículo 160 N°3 del Código del Trabajo (dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo), el empleador debe tomar las medidas tendientes a averiguar el motivo de las ausencias, antes de sancionar al trabajador.

**¿Qué institución debe otorgar las prestaciones si el origen del contagio del trabajador fue con motivo u ocasión de una actividad laboral?**

Según lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social mediante [Ord.: 1013 de 05.03.2020](#) si el origen del posible contagio es de carácter laboral, los Organismos Administradores del Seguro de Accidentes y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744 deberán otorgar las prestaciones médicas y económicas correspondientes.

Si el afectado se expuso al contagio por causas ajenas al trabajo, las prestaciones deberán ser otorgadas por el organismo previsional de salud al que se encuentre afiliado el afectado, esto es ISAPRE o FONASA.

Contáctenos:

[contacto@tapiaycia.cl](mailto:contacto@tapiaycia.cl) - fono +56 232459961

**ÁREAS DE ASESORÍA: ESTRÁTEGICA E INTEGRAL EN RELACIONES DEL TRABAJO –  
NEGOCIACIONES COLECTIVAS. LITIGACIÓN EN JUICIOS DEL TRABAJO - AUDITORÍA LABORAL**