



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E68514(2029)2020

Jurídico

ORDINARIO: 889

MATERIA:

Emergencia sanitaria por COVID-19. Salud y seguridad en el trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Documentación recepcionada el 23.02.2021.
- 2) Ordinario N°342 de 01.02.2021 del Sr. Jefe del Departamento Jurídico y Fiscal.
- 3) Correos electrónicos de 16.12.2020 y 10.12.2020.
- 4) Pase N°1355 de 11.12.2020 del Sr. Jefe de Gabinete de la Sra. Directora del Trabajo.
- 5) Oficio Ord. N°1846 de 2020 de la Superintendencia de Casinos de Juego.

SANTIAGO, 10 MAR 2021

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

**A: SRA. NATALIA AGUILAR BRAVO
Nat.aguilar.bravo@gmail.com
PADRE MARIANO N° 87, OFIC. 504
PROVIDENCIA**

Mediante Oficio Ordinario N°1846, de 2020, la Superintendencia de Casinos de Juego señala a esta Dirección, sin adjuntarla, que Ud. ha formulado una consulta referida a la situación de su padre. Requerida dicha solicitud aparece que él se desempeña como cajero en un casino de juego y que sufre de fibrosis pulmonar, diabetes y obesidad, por lo que se encontraría en el grupo de riesgo producto del COVID-19. Solicita saber si existe algún protocolo respecto de la reapertura de los

casinos de juego para este tipo de trabajadores y si se encuentra obligado a realizar trabajo presencial.

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

La Superintendencia de Casinos de Juego informó a Ud. respecto de su inquietud en relación a la existencia de un protocolo para la reapertura de este tipo de recintos.

Efectuada esta precisión, en relación a su otra inquietud, referida a la concurrencia a trabajo presencial de un trabajador que se encontraría en el grupo de riesgo, cabe señalar que, dado que no se informa el lugar específico de desempeño de las labores es importante tener presente que en el contexto de la emergencia sanitaria por la que atraviesa el país producto del COVID-19, si las comunas donde se reside y donde se prestan los servicios no se encuentran en cuarentena ello significa que el trabajador, por regla general, debe concurrir a prestar sus servicios.

De esta manera, respecto de un trabajador en situación de riesgo respecto del COVID-19, como podría ser el caso de su padre, si el empleador no lo ha eximido de la obligación de prestar servicios, él se encuentra obligado, en principio, a concurrir a sus labores y sólo podría ausentarse del trabajo con motivo del coronavirus en el caso de licencia médica, ya sea por contagio o como medida preventiva.

Sin embargo también se debe tener en consideración que esta Dirección, en el contexto de la pandemia producto del COVID-19 ha emitido el Ordinario N°2249, de 03.08.2020, en el cual se señala que en virtud de lo dispuesto por el inciso 1°, del artículo 184 del Código del Trabajo, el empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Sobre este particular esta Dirección ha señalado mediante Dictamen N° 4870/281, de 21.09.99, que: *"El empleador, pues, 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 mismo cuerpo legal reafirma el deber de protección del empleador de resguardar la vida y salud de los trabajadores consagrado en el ya citado artículo 184, al establecer de manera explícita las obligaciones que aquel debe asumir ante situaciones de riesgo grave o inminente para la vida o salud de sus trabajadores, tal como se ha señalado mediante Dictamen N°4604/112, de 03.10.2017.

De estas normas se deriva que el empleador está obligado, en términos amplios, a resguardar la vida y salud de los trabajadores y adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección en el ejercicio de sus actividades.

Ahora bien, conforme a la normativa citada, en caso de ocurrencia de un hecho de tal naturaleza, como sería la pandemia producida por el COVID-19, este Servicio en Dictamen N°1239/5, de 19.03.2020, ha resuelto que: *"En el contexto anotado y con el fin de propender a la estabilidad en el empleo y a la continuidad laboral de los dependientes afectados e instar por el distanciamiento social recomendado por la Organización Mundial de la 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 de que emanan del contrato de trabajo.*

i) Prestación de servicios a distancia o teletrabajo en cuanto la naturaleza de las labores 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 ésta, 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."

Asimismo, el dictamen antes citado se refiere a la obligación del empleador en orden a disponer de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, señalando 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 sus labores implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud, circunstancia que deberá ser puesta en conocimiento de su empleador en el más breve plazo y éste, a su vez, debe informar de la suspensión de labores a la Inspección del Trabajo.

Respecto de lo que debe entenderse por riesgo grave o inminente este Servicio ha resuelto mediante Dictamen N°4604/112, ya citado que el riesgo grave o inminente puede derivar tanto de las características propias o inherentes a la actividad desarrollada por los trabajadores afectados como también a causa de la ocurrencia de un hecho constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor, como un terremoto, tsunami, etc.

El mismo pronunciamiento sostiene también que el trabajador que haga uso de este derecho tendiente a proteger su vida y salud no sufrirá menoscabo o

detrimento alguno, de lo que se sigue que a su respecto el empleador no podrá ejercer represalias ni efectuar descuento de sus remuneraciones por tal causa.

Por consiguiente, atendida la situación de emergencia sanitaria que afecta al país producto de la pandemia por COVID-19, a juicio del suscrito, la permanencia de su padre en su lugar de trabajo podría considerarse como una situación de riesgo lo que haría procedente, en caso que su empleador lo estime conveniente, la adopción de alguna de las alternativas de cumplimiento de su obligación de prestar servicios señaladas en el referido dictamen N°1239/5 de 19.03.2020.

En consecuencia, en mérito de las consideraciones antes expuestas, doctrina administrativa y disposiciones legales citadas, cumpla con informar a Ud. que en el evento que el empleador de su padre no cumpliera con la obligación de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud del mismo, la asistencia a su lugar de trabajo podría considerarse dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente para su vida y salud, que autorizarían el derecho del trabajador a requerir del empleador las medidas de protección necesarias, las que de no ser adoptadas lo facultarían para efectuar denuncia ante la Inspección, sin perjuicio de que pueda interrumpir sus labores, situación que deberá ser puesta en conocimiento del empleador en el más breve plazo como de la Inspección del Trabajo respectiva.



LBP/MSGC/msgc

Distribución:

- Jurídico
- Partes


JUAN DAVID TERRAZAS PONCE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL


Deposito x scanne
12.03.2020. 13:07 H03