



CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE "ASEMUCH"

NORMATIVAS APOYO POR COVID-19 PARA TRABAJADORES

El artículo 184 bis del Código del Trabajo, cuyo sentido y alcance fue fijado por dictamen N.º 04604/112, de 03.10.2017 y Dictamen N.º 1239/005, de 19.03.2020, que reafirma el deber genérico del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores, establece 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.

La misma norma señala 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 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 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 la norma 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.

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 (Dictamen N.º 1239/005, de 19.03.2020).

Conforme lo dispone el artículo 203 del Código del Trabajo es el empleador el que tiene la obligación de proporcionar la sala cuna. El beneficio de sala cuna, al igual que todos aquellos derechos establecidos por las leyes laborales son, por aplicación del inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, de carácter irrenunciable. Es del caso señalar que el empleador, en ningún caso se encuentra liberado de otorgar el beneficio de sala cuna, sino que atendido que tiene la opción de escoger la modalidad para cumplir su obligación, si una de esas modalidades se torna imposible, subsistirá la posibilidad de solucionarla de acuerdo a otra, persistiendo, por tanto, la obligación de



CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE "ASEMUCH"

otorgar el beneficio precisamente en la forma que resulte factible. Así lo ha establecido la Dirección del Trabajo en dictamen O546/034, de 02.02. 2004. Lo anterior implica que si la sala cuna no está funcionando y el empleador no puede cumplir con su obligación le corresponderá otorgar las facilidades correspondientes para que la trabajadora pueda cuidar a su hijo en su hogar, sin que aquello importe una vulneración de los derechos que le garantiza la ley. (aplica Ord. Nº 1116/0004, de 06.03.2020)

Con el objeto de prevención y cuidado, el empleador puede convenir con los trabajadores la distribución del trabajo en turnos, con el fin de limitar la cantidad de trabajadores que compartan espacio o recinto de trabajo, en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realiza (Dirección del Trabajo, dictámenes 1116/004 de 06/03/2020 y 1239/005 de 19/03/2020).

No es posible solicitar o exigir al trabajador que permanezca conectado permanentemente a la cámara de su computador, porque la ley 21.220, que incorpora al Código del Trabajo un capítulo denominado "Del trabajo a distancia y teletrabajo", ha considerado expresamente el denominado "derecho a desconexión", que beneficia tanto a los trabajadores a distancia que distribuyen libremente su horario como a los teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo.

En efecto, el artículo 152 quáter J, señala en su inciso final que:

"Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores."

El Dictamen 1116/004 del 06.03.2020, que contiene el pronunciamiento del Servicio en relación al impacto laboral de la emergencia sanitaria provocada por el coronavirus, señala que las partes de la relación laboral pueden acordar *"la prestación de servicios a distancia, en el domicilio del trabajador u otro medio alternativo, en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realiza"*.

En todo caso, se podría adoptar alguna de las modalidades alternativas de cumplimiento del contrato de trabajo sugeridas por la Dirección del Trabajo, tales como:

- i) 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.



CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE "ASEMUCH"

- ii) Concesión de feriado colectivo en los términos previstos en el artículo 76 del Código del Trabajo.
- iii) Acordar con los trabajadores la anticipación del beneficio de feriado legal (en este caso teniendo presente la jurisprudencia administrativa vigente, contenida, entre otros, en Ords. N°5894 de 23.12.2014 y 2474/57 de 30.06.2013).
- iv) 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.
- v) 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.

Así se ha señalado también en Dictamen N°1239/005, de 19.03.2020.

MARCO LEGAL

- Ley 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales:
 - Artículo N°68, "establece que las empresas deberán implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriba directamente la Autoridad Sanitaria".
 - Decreto con fuerza de ley N°1, de 2003 Resolución, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:
 - Artículo N°184, "Preceptúa que el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los/as trabajadores/as, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales".
- Decreto con fuerza de ley N° 725, de 1968, del Ministerio de Salud Pública, Código Sanitario:



CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE "ASEMUCH"

- Artículo N°9, letra b), establece que "es facultad de la Autoridad Sanitaria dictar las órdenes y medidas de carácter general, local o particular, que fueren necesarias para su debido cumplimiento".
- Artículo N°67, indica que "corresponde a la Autoridad Sanitaria velar por que se eliminen o controlen todos los factores, elementos o agentes del medio ambiente que afecten la salud, la seguridad y el bienestar de los habitantes".
- Artículo 22: Será responsabilidad de la Autoridad Sanitaria el aislamiento de toda persona que padezca una enfermedad de declaración obligatoria, la cual de preferencia y especialmente en caso de amenaza de epidemia o insuficiencia del aislamiento en domicilio, deberá ser internada en un establecimiento hospitalario u otro local especial para este fin.
- Decreto N°4, de 2020, del Ministerio de Salud, sobre Alerta Sanitaria por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional por brote de Covid-19 (modificado por decreto N°6, de marzo de 2020):
- Artículo N°3, numeral N°8, "faculta a la Autoridad Sanitaria para disponer la prohibición de funcionamiento de los establecimientos y lugares de trabajo que pongan en peligro a las personas que trabajen o asistan a ellos".
- Artículo N°3 numeral N°23, "faculta a la Autoridad Sanitaria para ordenar la utilización de mascarillas y otros dispositivos médicos afines en el transporte público, salas de clases, lugares de trabajo y, en general, cualquier otro lugar de acceso público o donde existan aglomeraciones de personas".
- Decreto supremo 594, de 2000, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba Reglamento sobre las Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo:
- Artículo N°3, indica que "la empresa está obligada a mantener en los lugares del trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los/as trabajadores/as que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean terceros contratistas que realicen actividades para ella".
- Artículo N°37, indica que "deberá suprimirse en los lugares del trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los/as trabajadores/as".
- Artículo N°53, indica que "el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores/as, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstas desempeñen, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórico-práctica necesaria para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el/a trabajador/a deberá usarlos en forma permanente, mientras se encuentre expuesto al riesgo".



CONFEDERACIÓN NACIONAL DE FUNCIONARIOS MUNICIPALES DE CHILE "ASEMUCH"

- Decreto supremo N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aprueba reglamento sobre la prevención de riesgos profesionales:
- Título VI, de la Obligación de Informar los Riesgos Laborales, Artículo 21°: Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores/as acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos. Los riesgos son los inherentes a la actividad de cada empresa.

Especialmente deben informar a los trabajadores acerca de los elementos, productos y sustancias que deban utilizar en los procesos de producción o en su trabajo, sobre la identificación de los mismos (fórmula, sinónimos, aspecto y olor), sobre los límites de exposición permisibles de esos productos, acerca de los peligros para la salud y sobre las medidas de control y de prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos.

Que, el 5 de febrero de 2020, este Ministerio dictó el decreto N° 4, que decreta Alerta Sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV). Dicho decreto fue modificado por los decretos N° 6, N° 10, N° 18 y N° 19, todos del año 2020, del Ministerio de Salud.

Que, el señalado decreto N° 4 entrega facultades extraordinarias a este Ministerio y a los organismos descentralizados que de él dependen. Así, para el ejercicio de dichas facultades es necesaria la dictación de un acto administrativo que deje constancia, permitiendo la ejecución de las medidas que ahí se disponen. Asimismo, debido a que el brote de Covid-19 afecta a todo el país, las medidas que se dispongan deben ser aplicadas en todo el territorio nacional o en la parte del territorio que se determine.

ASEMUCH NACIONAL

