



## MINUTA

### MEDIDAS REQUERIDAS Y CONDUCTAS ESPERADAS PARA EMPLEADORES ANTE CASOS DE CORONAVIRUS (COVID-19) A PROPÓSITO DEL TENOR DEL DICTAMEN ORD. N° 1.116/004 DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO

Ante la serie de medidas administrativas que se han tomado por la autoridad sanitaria, la Dirección del Trabajo emitió con fecha 6 de marzo el Ordinario N° 1.116/004 que fijó criterios y orientaciones para las entidades empleadoras dentro del marco de prevención y actuación sobre casos declarados de esta enfermedad, en consonancia con las medidas sanitarias que se han seguido desde el mes de febrero de 2020 y que ha ido implementando el Ministerio de Salud (MINSAL) y sus Secretarías Regionales. Dentro de las consideraciones que atañen a los empleadores, tanto del Ordinario como del propio alcance de la normativa laboral podemos extraer las siguientes consideraciones:

1. El empleador, en su condición de garante del cuidado a la salud, integridad y vida de sus trabajadores (art. 184 del Código del Trabajo), debe tomar todas las medidas eficaces para resguardar tales *bienes jurídicos*, situación que impone la necesaria observancia de cuidados efectivos y medidas preventivas de los más diversos riesgos que pueden presentarse al interior del lugar de trabajo.

Esa obligación –deber de cuidado que pesa sobre el empleador– debe necesariamente complementarse con lo dispuesto en las letras a) y b) del artículo 184 bis del mismo texto, que en lo pertinente prescribe:

Artículo 184 bis.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

2. Considerando tal contexto legal, una lectura inicial de los deberes contenidos en ambos artículos impondría a todo empleador a observar las siguientes acciones:
  - a. Tomar medidas de carácter preventivo: informar los riesgos propios de esta enfermedad, las formas de contagio, sintomatología y protocolo de acción, siguiendo para estos efectos lo dispuesto en el Ord. B51 N° 276, de 30.01.2020 emitido por el MINSAL en consideración al proceso de *vigilancia* de estos casos, fuere de personas contagiadas o de quienes hubieren tomado contacto con personas contagiadas; o bien, hubiere estado por motivos

personales o de trabajo en lugar de origen de esta epidemia o en países en los que existan numerosos casos de contagio.

- b. Ejecutar las medidas de carácter reactivo: este deber en tanto exista dentro del conocimiento del empleador trabajadores que pudieren haber estado en contacto o derechamente se encuentren contagiados con este virus, desplegando acciones tendientes a aislar el riesgo e informar a la autoridad competente la sospecha o probabilidad de la exposición a este virus.
3. Respecto de las medidas preventivas, siguiendo en parte lo tratado por el Ord. N° 1.116/004 de la DT, resultará útil atender los lineamientos contenidos en el referido Ord. B51 N° 276 del MINSAL y, en particular, considerar los elementos que harían de un determinado caso uno *sospechoso* y los síntomas más evidentes asociados con esta enfermedad (infección respiratoria aguda).

Ante esto, será necesario iniciar el proceso de inducción y de informar los riesgos derivados de este virus incluyendo expresamente este riesgo como parte del catálogo de riesgos laborales, incluyendo en este proceso a todos los trabajadores de la empresa. Su finalidad será advertir y comunicar la presencia de manifestaciones (sintomatología, cuando la hubiere; o, en su caso, hechos contextuales que pudieren ser causa probable de contagio) dentro del lugar de trabajo, particularmente en caso de casos sospechosos o probables y, dicho sea de paso, con mayor efectividad respecto a casos confirmados.

Con el fin de entender los distintos conceptos, el MINSAL elaboró un listado con indicaciones (dentro del proceso denominado *vigilancia epidemiológica*), debiendo tener presente qué observar, qué síntomas considerar y qué hacer ante la verificación de alguno de esos casos:

- **Caso sospechoso**

A. Paciente con Infección Respiratoria Aguda Grave (IRAG): Toda persona que requiera hospitalización por fiebre igual o superior a 38°C, tos, y dificultad respiratoria. La dificultad respiratoria se considerará por criterio clínico considerando presentaciones atípicas en pacientes inmunocomprometidos, sin etiología que explique totalmente la clínica, y que además presente:

- Historial de viajes a China durante los 14 días previos al inicio de los síntomas, o bien,
- Ser trabajador de la salud que se desempeñe en un ambiente en donde se atiendan personas con Infección Respiratoria Aguda Grave de etiología desconocida.

B. Paciente con Infección Respiratoria Aguda (IRA) independiente de la gravedad que, dentro de los 14 días previo al inicio de la enfermedad, tuvo:

- Contacto físico o cercano con un caso confirmado de infección por 2019-nCoV, o bien,
- Exposición a un centro de salud en un país donde se han reportado infecciones por 2019-nCoV, o bien;
- Contacto (visitó o trabajó) en un mercado de animales vivos en China.

- **Caso probable:**

Caso sospechoso en que el panel de coronavirus inespecífico resultó "positivo", junto a un resultado "no concluyente" para la prueba específica para 2019-nCoV.

- **Caso confirmado**

Caso sospechoso en que la prueba específica para 2019-nCoV resultó "positiva".

Si bajo ese protocolo de observación se estimare la existencia de casos *sospechosos* la obligación que concurriría sería análoga a la prevista en las órdenes a las distintas entidades de salud, de modo que se deberá poner esos eventos en conocimiento a la autoridad sanitaria ante la Unidad de Epidemiología de la SEREMI de Salud respectiva. El Ordinario B51 N° 276 indica que, atendida la urgencia que presenta esta epidemia, el aviso fuere efectuado por teléfono, considerando ésta como la vía más expedita de comunicación.

4. Del mismo modo, dentro de las medidas eminentemente preventivas debería el empleador considerar –más allá de lo que estatuye el Ordinario N° 1.116/004–, evitar exposición al contagio no solo respecto de casos probables o que pudieren detonarse dentro de la empresa, sino aquéllos que con ocasión del trabajo pudieren ocurrir en el futuro, tal como viajes a lugares con alta densidad de enfermos o destinarlos al país de origen de esta patología.
5. Respecto a las medidas reactivas, incluyendo en éstas el deber de informar inmediatamente de un caso que revista las condiciones de sospechoso (y con mayor énfasis en los probables) en los términos indicados, podría requerirse la entrega de equipamiento de protección personal (EPP) frente al caso respectivo. En este orden de ideas, el Ordinario del MINSAL si bien pretende entregar instrucciones a personal médico o que hiciere controles de ingreso o salida del país, entrega un protocolo que podría ser implementado también en las empresas ante casos como los señalados, disponiendo al efecto:

la persona deberá colocarse en forma inmediata una mascarilla que cubra nariz y boca y separarlo de otras personas lo antes posible, de preferencia en una habitación individual y aplicar las medidas de precauciones estándar, precauciones de gotitas y contacto, de acuerdo a las recomendaciones de la OMS

Si no fuere posible operar mediante la entrega de esos EPP, será elemental separar a esa persona y aislarla de otros trabajadores, informando inmediatamente el caso ante la autoridad respectiva. Del mismo modo, deberá advertir a ese organismo las personas expuestas o que mantuvieron contacto (mismo espacio físico, contacto físico) con el caso referido.

Insistimos en este punto que no obstante las guías emanadas desde el MINSAL tienen por objeto precaver instrucciones a los distintos SEREMIS y, estos a su vez, destinarlos al personal médico que tratará esta patología, éste podrá ser también conectado con el deber de cuidado que pese sobre el empleador, atendido su deber de prevención y actuación eficaz sobre riesgos presentes o futuros, motivo por el cual podrían ser perfectamente incluidas –con los matices que corresponda– dentro de los protocolos internos de salud ocupacional que pretenda establecer cada empleador.

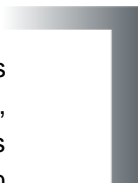
6. Luego, y más allá de la lectura sobre los protocolos y pautas de acción –que se conectan tangencialmente con el tenor del Ordinario N° 1.116/004–, el pronunciamiento de la DT se refiere a medidas concretas (más allá del deber de informar y atacar los riesgos laborales asociados con este virus) en lo estrictamente laboral que, en general, podrán o deberán ser implementadas

por las entidades empleadoras, refiriéndose a los efectos que el virus podría tener sobre el cumplimiento del contrato de trabajo (ausencias) y, en su caso, presentando medidas de carácter individual tendiente a fijar condiciones de trabajo seguro:

- a. Los empleadores deberán otorgar todos los permisos necesarios para que el trabajador o trabajadora que se encuentra bajo protocolo de vigilancia por parte de las SEREMIAS o del MINSAL pueda concurrir a practicarse exámenes o demás pesquisas que estime la autoridad sanitaria, sin que la ejecución del contrato suponga traba u obstáculo alguno.

Dentro de este grupo también podemos incorporar a quiénes, bajo régimen de observación por sospecha, se encontraren bajo medidas de aislación dispuestas por la autoridad sanitaria. Si este fuere el caso, su tratamiento se asimilaría a inasistencias justificadas por *enfermedad*. Este tipo de procedimientos de aislamiento –sugiere la DT– serían también objeto de licencia médica. Ahora bien, si no se emitiere tal certificación estimamos que dada la causa médica tras la aplicación del protocolo esta decisión de autoridad operará como suficiente causa de inasistencia al lugar de trabajo, siendo pertinente igualmente acreditarlo con la documentación respectiva; esto sin perjuicio de lo que se indicará en el numeral siguiente.

- b. En relación a medidas de corte preventivo y de trabajo seguro la DT sugiere para –dentro de un marco más bien general– a tomar medidas convencionales con el fin de prevenir exposición o contagio, sin requerir la existencia de casos sospechosos o probables dentro del lugar de trabajo. En ese sentido, precave el organismo, las partes empleadora y trabajadora podrán convenir, por ejemplo, sistemas de trabajo a distancia o modalidades alternativas de prestación de servicios que no suponga la concurrencia al lugar de trabajo en la medida que la naturaleza de los servicios así lo permitiera.
7. Por su parte, al referirse a los casos que se encontraren en *situación de contacto* (lo que el dictamen relaciona directamente con los casos objeto de vigilancia epidemiológica bajo supuestos de sospecha, probables o confirmados) el Ordinario alude al dictamen SUSESO N° 1.013, de 05.03.2020, resolución que ordena a las entidades administradoras del seguro a dar cuenta de la naturaleza *laboral* del padecimiento. Así, ante el caso que el contagio (o probable contagio) se debiere al cumplimiento de obligaciones laborales (incluyendo viajes a zonas en donde la propagación del Covid-19 fuere de magnitud), dichos organismos deberán dar cobertura bajo el amparo de la Ley N° 16.744. Igualmente cubiertos quedarían quiénes, en situaciones ajenas al trabajo, fueren diagnosticados con esta enfermedad por haberse expuesto en viajes o con personas infectadas, pero fuera de un contexto laboral. En estos últimos casos, se emitirá la licencia médica respectiva con el fin de optar por la cobertura del seguro médico que corresponda.
  8. Hasta ahí, la Dirección del Trabajo no ha hecho sino reformular los efectos del coronavirus como condición patológica que exime a los trabajadores de prestar sus servicios durante el tiempo que, fuese debido a la aplicación de un protocolo de aislamiento durante las pesquisas de casos sospechosos o probables; fuese por diagnóstico de la enfermedad y, a su vez, conectarlo con el deber de cuidado que pesa sobre aquél conforme lo dispuesto en el artículo 184 del CT. En este último sentido, será entonces no sólo deber del empleador reconocer ambas condiciones



como hechos habilitantes para la ausencia laboral –mediando los certificados correspondientes–, sino también como riesgo que debe ser objeto de medidas de prevención, al deber de informarlo dentro del catálogo respectivos y, a su vez, de tomar las medidas conducentes para prevenir la propagación de la enfermedad dentro del lugar de trabajo, esto en los términos indicados.

Ante el caso de no cumplirse con esos últimos deberes, la inactividad del empleador podrá ser objeto de lo dispuesto en los incisos 2° a 4° del artículo 184 bis del CT, incluyendo la facultad de los trabajadores de suspender la faena y abandonar el lugar de trabajo:

Con todo, 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. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

9. En suma, dada el alto nivel de contagio de este virus el Ord. N° 1.116/004 de la DT instruye a los empleadores el deber de tomar medidas conducentes para evitar riesgos de contagio, operar de forma diligente ante casos sospechosos o probables según exposición (situación de contacto) y, por su parte, reconocer –en su calidad de patología viral– la habilitación que otorgará a los trabajadores para ausentarse del trabajo tanto ante la ejecución de procedimientos de vigilancia y seguimiento dispuestos por la autoridad sanitaria como respecto de casos diagnosticados, reafirmando no sólo el alcance del denominado deber de cuidado que le cabe a la entidad empleadora, sino el efecto propio de cualquier enfermedad o patología diagnosticada en relación a la ejecución del contrato, siendo habilitante para eximir de la prestación de servicios convenidos y optar por el financiamiento de ese descanso con cargo al subsidio respectivo.

Les saluda atentamente,

GONZALO RIQUELME GONZÁLEZ  
*Abogado*

Santiago, 9 de marzo de 2020.

