



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E44805(1508) 2020

2710

ORDINARIO: _____

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Emergencia sanitaria por Covid-19. Prestación de servicios adulto mayor. Efectos.

RESUMEN:
El trabajador mayor de 75 años que reside y labora en comunas que no se encuentran en cuarentena debe concurrir a prestar sus servicios, sin perjuicio de lo expuesto en el presente oficio.

ANTECEDENTES:
1) Pase N°985 de 08.09.2020, del Sr. Jefe de Gabinete de la Sra. Directora del Trabajo.
2) Memorandum N°INPR2020-60987 de 02.09.2020; de la Dirección de Gestión Ciudadana Gabinete de la Primera Dama.
3) Correo electrónico de 30.08.2020, de doña María Eugenia Carvajal Bahamondez.

SANTIAGO, 14 OCT 2020

DE: JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A: SRA. MARÍA EUGENIA CARVAJAL BAHAMONDEZ
HUALPIN N° 8834
PEÑALOLÉN
kerumbi@hotmail.com

Mediante correo electrónico del antecedente 3), se ha derivado a este Servicio la consulta por Ud. efectuada a la Dirección de Gestión Ciudadana Gabinete Primera Dama, relativa a si su padre, quien tiene 78 años y reside en Peñalolén, estaría obligado a concurrir a su trabajo ubicado en Las Condes, en el contexto de la emergencia sanitaria que afecta al país, generada por la pandemia de Covid-19.

Al respecto, cumplo con informar a Ud., en forma previa, que, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 7 del Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes, las que, para el

empleador, son principalmente las de proporcionar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada y, para el trabajador, prestar los servicios contratados.

De acuerdo con lo sostenido por la doctrina institucional vigente, el empleador no puede eximirse del cumplimiento de tales obligaciones sino en el evento de existir caso fortuito o fuerza mayor u otra causa eximente de responsabilidad, precisando no obstante que tal calificación debe ser determinada caso a caso y que corresponde a los Tribunales de Justicia resolver en definitiva sobre el particular.

Precisado lo anterior y en el contexto de la presente consulta, cabe indicar que el Código del Trabajo, en su artículo 184 bis, cuyo sentido y alcance fue fijado por este Servicio en dictamen N°4604/112, de 03.10.2017, reafirma el deber genérico del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores previsto en el artículo 184 del mismo cuerpo legal, estableciendo de manera explícita las obligaciones que aquel debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de aquellos.

Así, la doctrina institucional anotada precisa que, frente a tales situaciones, el trabajador tiene derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar en ellas amenaza su vida o salud, circunstancia que deberá poner en conocimiento de su empleador en el más breve plazo, debiendo este último, a su vez, informar de la suspensión de labores a la Inspección del Trabajo. Cabe agregar que los trabajadores que ejerzan este derecho no pueden sufrir perjuicio ni menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas, pudiendo ejercer la acción de tutela laboral por afectación de derechos fundamentales.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe precisar que a partir del 2 de septiembre del presente año, el Ministerio de Salud puso término al confinamiento sanitario de los adultos mayores de 75 años, pasando ese grupo etario a estar sujeto a las mismas restricciones y libertades de cualquier persona, de acuerdo con el plan denominado Paso a Paso. De esta suerte, en la especie, no estando afectas a la medida de confinamiento la comuna de residencia del trabajador, ni aquella en que se ubica su lugar de trabajo, este no tendría impedimento para concurrir a prestar sus servicios.

De esta manera, respecto de los trabajadores en situación de riesgo, como es el caso de los adultos mayores entre los que se encuentra su padre, si el empleador no lo ha eximido de tal obligación debería cumplir las labores convenidas, y solo podría ausentarse a causa del coronavirus en caso de contar con licencia médica, ya sea por contagio o como medida preventiva. Por lo tanto, la licencia médica sería el único documento idóneo para justificar la inasistencia al trabajo por tal causa.

De igual forma, una vez levantado el confinamiento, el empleador deberá adoptar las medidas dictadas por la autoridad sanitaria para prevenir el contagio de Covid-19 en el lugar de trabajo, cuyo incumplimiento podría ser considerado dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores a que se refiere el citado artículo 184 bis, que, como ya se indicara, exige al empleador cumplir con todas las medidas necesarias para garantizar la existencia de condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

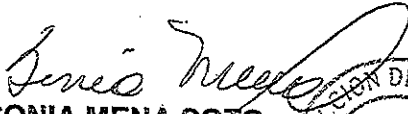
Sin perjuicio de lo expuesto, cabe señalar que en el contexto de la pandemia provocada por el coronavirus, esta Dirección, mediante dictamen N° 1239/5, de 19.03.2020, sugirió ciertas medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo; entre otras: convenir la prestación de servicios a distancia o teletrabajo si la naturaleza de las labores así lo permiten, pactar horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores, acordar laborar en un sistema de turnos con el fin de limitar el número


de trabajadores que comparten un mismo recinto, convenir medidas tendientes a limitar el número de usuarios o clientes, respecto de los trabajadores que realicen labores que impliquen la atención directa al público.

De acuerdo con el dictamen precitado, y con el mismo propósito allí indicado, el empleador podrá acordar con sus trabajadores la anticipación del beneficio de feriado legal, teniendo presente para ello la doctrina institucional contenida, entre otros pronunciamientos, en los Ords.N°s 55894 de 23.12.2014 y 2474/57, de 30.06.2013 o disponer la concesión de feriado colectivo a sus trabajadores, en los términos señalados en el artículo 76 del Código del Trabajo.

Finalmente, cabe tener presente que, en el evento de decretarse la medida de confinamiento en la comuna en que deben prestarse los servicios, cesaría la obligación del trabajador de concurrir a laborar, salvo que la empresa respectiva se encontrara exceptuada de la paralización de actividades, conforme con el artículo 1 de la ley N° 21.227, de Protección del Empleo.

Saluda atentamente a Ud.,


SONIA MENA SOTO
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)
DIRECCIÓN DEL TRABAJO



BP/MSGC/msgc
Distribución:
Jurídico, Partes