



Departamento Jurídico
Unidad de Dictámenes e
Informes en Derecho
E310735(2557)2023

ORDINARIO N°: 1494 /

MATERIA:

Emite informe acerca de las obligaciones y medidas que debe adoptar el empleador ante la exposición de las personas trabajadoras a altas temperaturas y altas temperaturas extremas, pronosticadas en el territorio nacional.

ANTECEDENTES:

- 1) Resolución Exenta N°1680, de 07.12.2023, de Director Nacional del Servicio Nacional Prevención y Respuesta ante Desastres, Senapred.
- 2) Oficio Ordinario N°1388-45004/2023, de 06.12.2023 de Jefe Departamento de Inspección (S).
- 3) Ord. N°O-02-S-01632-2023, de 06.12.2023, Imparte instrucciones a los Organismos Administradores del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido en la Ley N°16.744 y a las Empresas con Administración Delegada, de la Superintendencia de Seguridad Social;

SANTIAGO, 11 DIC 2023

DE: DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO

A: JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

Mediante Oficio Ordinario del antecedente 2) Ud. ha solicitado un informe tendiente a precisar las medidas que debe adoptar el empleador ante la exposición de las personas trabajadoras a altas temperaturas y altas temperaturas extremas, pronosticadas en el territorio nacional.

Al respecto y en cumplimiento de lo dispuesto en el antecedente 1), como una de las funciones de este Servicio en el precitado contexto, cumplo con informar a Ud. que el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo, dispone:

“El empleador estará 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.”

El precepto legal citado establece el deber del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores y trabajadoras, informándoles de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y de mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también, de poner a disposición de aquellos los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

En virtud de este deber de protección, el empleador es el primer responsable de la *“prevención”*, conforme ha señalado esta Dirección en su reiterada jurisprudencia, contenida en los Dictámenes N°4.443/262, de 25.08.1993 y N°2.284/93, de 17.04.1996, al indicar que es indudable que la prestación del servicio a que el trabajador o trabajadora se obliga debe efectuarse en condiciones que salvaguarden su integridad y salud.

Asimismo, el Dictamen N°5.469/292, de 12.09.1997, estableció que *“La obligación de protección es un deber genérico, cuyo contenido no queda exclusivamente circunscrito a las disposiciones legales expresas sobre la materia, sino también por la naturaleza de las circunstancias en que el empleador esté en condiciones de salvaguardar los intereses legítimos del trabajador”*.

En el mismo sentido, el Dictamen N°4.334/69, de 05.11.2014, ha señalado que *“(…) no es necesario, para que haya incumplimiento (del deber de protección), que exista daño a la salud. Lo importante es haber situado al trabajador en una situación de riesgo que podría haberse evitado, aumentando de manera innecesaria las posibilidades de que ocurra un acontecimiento lesivo para su persona”, esto es, previniendo todo riesgo que pueda poner en peligro la vida y salud del trabajador, garantizándose la máxima protección”*.

De esta suerte, posible es sostener que el empleador, ante los eventos de altas y extremas temperaturas que afecten a los trabajadores y trabajadoras en el ejercicio de sus labores deberá, además, de dar cumplimiento a la normativa general en materia de protección de la seguridad y salud de sus dependientes, adoptar medidas adicionales en dicho contexto.

Cabe informar, además, que mediante Ord. O-02-S-01632-2023, de 06.12.2023, la Superintendencia de Seguridad Social, impartió instrucciones a los

¹ Conforme al Ordinario N°4.949, de 27.09.2018, *“(…) la prevención, por definición, consiste en la preparación que se hace anticipadamente para evitar un riesgo, lo que lleva a focalizar su actuar en un momento anterior a su propia existencia, a la posibilidad de que el riesgo desaparezca como elemento potencialmente lesivo; solo en su defecto, cuando no hay medios que puedan impedirlo, se ubica la protección en el espacio en el que dicho riesgo existe, debiendo evitar que se pueda manifestar a modo de lesión”*.

Organismos Administradores del Seguro contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales establecido en la Ley N°16.744 y a las Empresas con Administración Delegada, en el sentido de que aquellos, dentro de la asistencia técnica que deben entregar a sus entidades empleadoras afiliadas en la gestión de riesgos de desastres, deberán considerar la entrega de herramientas al empleador para identificar amenazas en sus centros de trabajo de origen natural y/o humanas y planificar acciones tendientes a morigerar dichos peligros, dentro de los que se debe comprender los riesgos producto de la exposición a eventos de calor por condiciones climatológicas adversas que pudieren presentarse, especialmente en cuanto a capacitación, detección oportuna de síntomas asociados a las condiciones climatológicas y en la elaboración e implementación de un Plan de Emergencias y Contingencias para la gestión del riesgo por exposición a Altas Temperaturas y Altas Temperaturas Extremas, de acuerdo con las disposiciones del Ministerio de Salud.

En este sentido, cabe recordar que, el empleador tiene la obligación de informar sobre los riesgos laborales a sus trabajadoras y trabajadores; lo que se encuentra señalado en el artículo 21 del Decreto Supremo N°40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, el cual dispone:

"Los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores 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."

Como puede apreciarse de la norma transcrita, los empleadores tienen la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus trabajadores y trabajadoras acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correcto.

Al respecto, cabe indicar que no existe ninguna disposición legal que impida entregar la información relativa al derecho a saber a través de medios electrónicos, no obstante, los mecanismos que se elijan a tal efecto deben dar garantías de que el trabajador o trabajadora recibirá la información en formatos legibles e imprimibles, al igual que toda la documentación electrónica que emana de las relaciones laborales.

En el mismo contexto, se debe tener presente que el conocimiento de los riesgos en el trabajo no se agota con la entrega de la información, sino que, para ser eficaz, el empleador debe enseñar sobre los riesgos y cómo evitar los accidentes y enfermedades profesionales y, específicamente, de los procedimientos de trabajo seguro, y cerciorarse que el trabajador o trabajadora aprendió acerca del tema. Además, la información entregada al trabajador, debe ser transmitida en el idioma de aquel.

Para dejar constancia de la información entregada por el empleador al trabajador o trabajadora, se debe emitir un comprobante en el cual conste la fecha y las materias tratadas, adjuntando el material escrito entregado, el nombre del capacitador y su profesión u oficio, con copia para aquel, documento que puede emitirse también de manera electrónica.

En suma, la documentación explicativa y de apoyo relacionada con el derecho a saber, puede ser emitida en formato electrónico, lo cual no obsta a la obligación de transmitir la información de manera física, a través de cursos o charlas presenciales.

Aclarado lo anterior, es necesario precisar que este Servicio ha regulado en detalle las condiciones que debe cumplir la solución informática que se emplee para la gestión de la documentación que emane de las relaciones laborales, a través de Dictamen N°789/15, de 16.02.2015.

Por otro lado, cabe destacar lo preceptuado por el artículo 184 bis, del Código del Trabajo, cuyo sentido y alcance fue fijado por esta Dirección mediante dictamen N°4.604/112, de 03.10.2017, el cual, precisando que dicha norma, reafirma el deber genérico del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores contenido en el artículo 184 antes citado, establece de manera explícita las obligaciones que este debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud a las que pudieren enfrentarse sus trabajadores:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores y trabajadoras 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 y trabajadoras, en caso de que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

En conformidad con la misma norma, en caso de ocurrencia de un hecho de tal naturaleza el trabajador o trabajadora tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con aquellas 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 respectiva.

Los trabajadores y trabajadoras que ejerzan este derecho, conforme al mismo artículo, 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 o inminente a que alude el precepto enunciado puede derivar tanto de las características propias o inherentes a la actividad desarrollada por los trabajadores y trabajadoras 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.

En caso de 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 y trabajadoras. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Por último, cabe señalar que corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

Es todo cuanto puedo informar a Ud., al tenor de lo solicitado.

Saluda atentamente a Ud.,



[Handwritten signature]
PABLO ZENTENO MUÑOZ
ABOGADO
DIRECTOR NACIONAL DEL TRABAJO



[Handwritten signature]
NPS/GMS/MOP
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirector
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunes
- Sra. Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo