

LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO SE PRONUNCIA SOBRE EL IMPACTO LABORAL DE UNA EMERGENCIA SANITARIA (CORONAVIRUS)

A propósito del pronunciamiento de la Dirección del Trabajo ([Ord. Nro. 1116/004](#), de fecha 06 de marzo de 2020), en que se fijan los criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria por el brote de coronavirus COVID-19, en PARRAGUEZ&MARIN le presentamos los principales aspectos a tener en cuenta:

- **OBLIGACIÓN DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** La Dirección del Trabajo comenzó reafirmando las obligaciones que corresponden al empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo respecto de sus dependientes y los derechos que les asisten a estos en dicho ámbito, con el fin de precaver los riesgos de contagio de este virus en los lugares de trabajo y colaborar con las medidas de contención destinadas a evitar su propagación.
Asimismo, recordó que la ley obliga al empleador, en términos suficientemente amplios, a resguardar la vida y salud de sus trabajadores y a adoptar todas las medidas tendientes a garantizar eficazmente dicha protección.
- **INFORMACIÓN Y MEDIDAS AL INTERIOR DE LAS EMPRESAS:** Precizando lo anterior, también indicó que el deber general de protección incluye, tanto la obligación de proporcionar efectiva y oportunamente a los trabajadores información actualizada que emane de la autoridad sanitaria u otra competente que diga relación con la prevención y contención del virus, como el control eficaz de las medidas al interior de la empresa que permitan lograr su real aplicación entre los trabajadores.
- **CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES:** Además, estableció que la empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y salud de los trabajadores, sean dependientes directos o de terceros contratistas.
- **CUMPLIMIENTO DE PROTOCOLOS Y DIRECTRICES DE LA AUTORIDAD SANITARIA:** Indicó también que el empleador debe tomar las medidas que sean necesarias para cumplir con los protocolos y directrices que la autoridad sanitaria establezca. Así, por ejemplo, debe otorgar los permisos que, razonablemente, sean necesarios para que los trabajadores puedan concurrir a realizarse los exámenes preventivos que correspondan, sin que ello importe un perjuicio para ellos. Lo anterior, considerando también que existe la posibilidad que las partes acuerden la prestación de servicios a distancia, ya sea en el domicilio del trabajador u otro medio alternativo.
- **ENFERMEDAD LABORAL O COMÚN:** La autoridad laboral se refirió al caso de un trabajador que se encuentre diagnosticado con el virus o en situación de contacto, con motivo u ocasión de una actividad laboral, en cuyo caso corresponde que así sea declarado y se le otorguen las prestaciones del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Si, por el contrario, el contagio fue por causas ajenas al trabajo (por ejemplo, un viaje de turismo), las prestaciones deben ser otorgadas por FONASA o ISAPRE, según corresponda.
- **LICENCIA MÉDICA Y JUSTIFICACIÓN POR AUSENCIA AL TRABAJO:** En caso de trabajadores diagnosticados con la enfermedad, corresponde que un facultativo extienda la respectiva licencia médica, documento que justifica la inasistencia al trabajo y da derecho a percibir, cuando corresponda, el subsidio por incapacidad temporal. Frente a esta situación, el empleador está obligado a velar por el cumplimiento del reposo médico.
Asimismo, si la autoridad sanitaria ha emitido una licencia médica como medida preventiva de aislamiento de una persona por sospecha de contagio, la inasistencia del trabajo se encuentra igualmente justificada y corresponderá la cobertura de los respectivos subsidios o pagos de seguridad social.

Si quiere más información o tiene dudas sobre este u otros temas, usted puede dirigirse a PARRAGUEZ&MARIN al correo rmarin@parraguezymarin.cl