

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E. 22040 (796) 2020

Jurídico

154

ORDINARIO N°: _____

ACTUACIÓN:
Aplica doctrina.

MATERIA:
Emergencia Sanitaria COVID-19

RESUMEN:

1. Si el trabajador carece de licencia médica en virtud de las instrucciones otorgadas por la autoridad sanitaria, aquel no se encuentra justificado para dejar de prestar los servicios para los que ha sido contratado, siendo obligación del empleador otorgarle dicho trabajo y remunerarlo.
2. El empleador, en virtud de su deber general de protección y de sus potestades de administración, tiene la atribución para adoptar las medidas que sean racionalmente necesarias respecto del trabajador de que se trate y, si es del caso, aplicar los controles contemplados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, siempre respetando los criterios ya reseñados y, en cualquier circunstancia, la dignidad de la persona del dependiente.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 30.12.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Instrucciones de fecha 31.07.2020 de Jefa de Departamento Jurídico y Fiscal (S).
- 3) Instrucciones de fecha 18.05.2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 4) Ordinario N°909, de fecha 26.03.2020, de Directora Regional del Trabajo Metropolitana Oriente
- 5) Presentación de fecha 17.03.2020, de Administradora Todos Los Santos S.A.

SANTIAGO,

18 ENE 2021

DE: JEFE DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL
DIRECCIÓN DEL TRABAJO

A:

[Redacted recipient information]

Mediante la presentación de antecedente 5), Ud. ha solicitado un pronunciamiento jurídico que clarifique el dictamen N°1116/4 de 06.03.2020, respecto de un trabajador que, habiendo recibido una orden de cuarentena por parte del Ministerio de Salud, tras acudir al centro asistencial no se le otorga licencia médica por no generar sospecha.

Agrega que, el trabajador en cuestión desarrolla funciones que no permiten su cumplimiento desde su domicilio.

Específicamente solicita respuesta a las siguientes consultas respecto al caso expuesto:

1. ¿El empleador debe pagar la remuneración a dicho trabajador?
2. ¿De qué forma se debe dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo?, con la finalidad que no contagie otros miembros de la empresa, pero que no sufra menoscabo de sus ingresos.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La autoridad sanitaria, en virtud de sus facultades, mediante Ordinario B51 N°933 de 23.03.2020, definió los casos considerados sospechosos de COVID- 19.

En virtud de aquella definición y a través de Ordinario B1 N°939 de 24.03.2020, dio a conocer el Protocolo de manejo de contactos de casos COVID-19 Fase 4, en el cual se cataloga a los casos sospechosos como de bajo riesgo, indicándose que aquellos solo deben cumplir las medidas generales de distanciamiento social e higiene, las cuales se encuentran indicadas en el mismo protocolo.

Por su parte, el Ministro de Salud, a través de Ordinario B3 N°891 de 18.03.2020 actualizó las indicaciones respecto de la emisión de licencias médicas, e indicó:

"En este contexto y en relación a la emisión de licencias médicas, es dable señalar que corresponderá al médico tratante extender la licencia respectiva por un período de al menos 14 días o el que sea necesario de acuerdo al estado de salud, los cuidados requeridos y la evolución clínica del caso que se trate, sólo en el caso de pacientes confirmados, de acuerdo a la normativa sanitaria vigente."

Posteriormente, mediante Ordinario B1 N°940 de 24.03.2020 complementó las precedentes instrucciones e indicó:

"Atendida la necesidad de complementar las instrucciones antes señaladas, corresponderá la emisión de licencia médica para los contactos estrechos determinados única y exclusivamente por la Autoridad Sanitaria Regional. La definición de contactos estrecho se encuentra en el ordinario B1 N°939 del Ministerio de Salud que Envía Protocolo de Manejo de Contactos Covid-19 Fase 4."

Luego, de conformidad con lo establecido en el inciso 1° del artículo 1 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo en cumplimiento de una indicación profesional, certificada por un médico cirujano dentista o matrona, reconocida por el empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio.

De lo señalado precedentemente se deduce que el otorgamiento de una licencia médica persigue dos objetivos, por una parte, justificar la inasistencia del trabajador a su lugar de trabajo, ya sea en forma total o parcial por los días que dure la licencia médica y, por otra parte, permitir que el trabajador perciba el correspondiente subsidio por incapacidad laboral si cumple los requisitos establecidos para ello.

De esta forma, es la licencia médica el documento legal que existe para justificar ausencias al trabajo cuando éstas obedecen a alguna contingencia de salud.

Establecido lo anterior, cabe recordar que el artículo 7 del Código del Trabajo prescribe:

"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo depende

ncia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."

De la precitada norma se desprende que el contrato individual de trabajo es un acto jurídico bilateral en cuanto genera obligaciones recíprocas para las partes contratantes, el cual debe ser cumplido en su integridad en tanto éstas no acuerden dejarlo sin efecto o concurra una causa legal que lo invalide, siendo las principales obligaciones del empleador otorgar el trabajo convenido y pagar la remuneración acordada.

Por tanto, si al trabajador carece de licencia médica en virtud de las instrucciones otorgadas por la autoridad sanitaria, aquel no se encuentra justificado para dejar de prestar los servicios para los que ha sido contratado, siendo obligación del empleador otorgarle dicho trabajo y remunerarlo.

Finalmente, respecto de su segunda consulta, este Servicio mediante el Ord. N°4334/069 de 05.11.2014, respecto de la obligación del empleador contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, ha sostenido:

"En este sentido, la prevención, por definición, consiste en la preparación que se hace anticipadamente para evitar un riesgo, lo que lleva a focalizar su proyección 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, (...)"

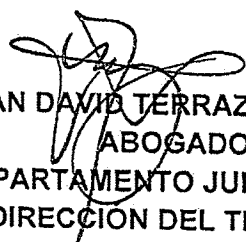
La misma doctrina concluyó que el empleador debe adoptar todas las medidas necesarias e idóneas que, razonablemente, garanticen una eficaz protección al trabajador, previniendo todo riesgo al cual pueda verse expuesto en la ejecución de sus funciones. Lo anterior, se debe entender en el sentido que el deber de seguridad se extiende a la acción preventiva, debiendo hacer todo lo necesario en cada una de las obligaciones específicas, incluso cuando no estén previstas de modo expreso.


En consecuencia, frente a una situación de riesgo, el empleador, en virtud de su deber general de protección y de sus potestades de administración, tiene la atribución para adoptar las medidas que sean racionalmente necesarias respecto del trabajador de que se trate y, si es del caso, aplicar los controles contemplados en el reglamento interno de orden, higiene y seguridad, siempre respetando los criterios ya reseñados y, en cualquier circunstancia, la dignidad de la persona del dependiente.

Con todo, en virtud del actual contexto, informo a Ud. que el Ministerio de Salud ha indicado recomendaciones de actuación en los lugares de trabajo en el contexto COVID-19 Fase 4, a través de la página web: <https://www.minsal.cl/wp-content/uploads/2020/04/Recomendaciones-de-actuacion-en-lugares-de-trabajo.pdf>

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que respecto de las materias consultadas debe estarse a lo señalado en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.,


JUAN DAVID TERRAZAS PONCELA
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO JURIDICO Y FISCAL
DIRECCION DEL TRABAJO




SP/NPS
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control