

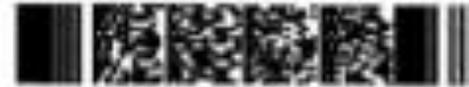
CORONAVIRUS

**DICTAMEN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO,
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL,**

**MINISTERIO DE SALUD
Y
MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

MEDIDAS Y OBLIGACIONES QUE DEBE ADOPTAR EL EMPLEADOR

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL



INTENDENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE REGULACIÓN
A008-2020-01830

ORD. : 1013 - 5 MAR 2020

ANT. : No hay.

MAT. : Infección por Coronavirus Covid19. Situaciones a considerar en la calificación de su origen.

FTES. : Leyes N°s 16.396 y 16.744.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL



INTENDENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE REGULACIÓN
A004-2020-01030

ORD. : 1013 - 5 MAR 2020
ANT. : No hay.
MAT. : Infección por Coronavirus Covid19. Situaciones a considerar en la calificación de su origen.
FTES. : Leyes N°s 16.365 y 16.744.

DE : SEÑOR
CLAUDIO REYES BARRIENTOS
SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL

A : SEÑORES
DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL
GERENTES GENERALES
MUTUALIDADES DE EMPLEADORES
GERENTES GENERALES DIVISIONES CODELCO - ADMINISTRACIÓN DELEGADA
RECTOR PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE - ADMINISTRADOR DELEGADO

En el contexto de posibles contagios por Coronavirus Covid 19 entre los trabajadores cubiertos por el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley 16.744, esta Superintendencia establece que, los Organismos Administradores deberán realizar el estudio de las denuncias de enfermedad que al respecto reciban, para determinar si el origen de dicho contagio es o no de tipo laboral.

Al respecto, se deberá tener presente que de acuerdo con el artículo 7° de la Ley 16.744, es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona. Por lo tanto, para que una enfermedad pueda ser calificada como de origen profesional, se requiere que sea causada de manera directa por factores de riesgo presentes en el trabajo.

Lo anterior, implica evaluar la existencia de la exposición al riesgo en el trabajo, la que debe ser confirmada a través del estudio de la trazabilidad del contagio de Covid 19, lo cual permitirá establecer si el origen es o no de carácter laboral, según lo establece la Ley 16.744. Además, se deberá considerar la evolución del contagio entre la población del país, puesto que si la enfermedad se propaga a nivel nacional resultará muy difícil de establecer su relación de causalidad directa con el trabajo, debido a que en dicha situación, el contagio podrá darse tanto en espacios y actividades que sean o no laborales. Es decir, en una eventual situación de expansión del contagio entre la población, no será posible determinar en qué circunstancias se dio éste (cómo, cuándo y dónde se produjo), no pudiendo establecerse la relación directa y en cuya situación no podrá ser considerado como de origen laboral.

No obstante lo anterior, en ningún caso se deberá descartar la posibilidad de que el contagio sea de origen laboral, especialmente en una primera etapa de la propagación de la enfermedad.

A modo de ejemplo, se pueden señalar los siguientes casos de contagio de trabajadores que podrían ser calificados como de origen laboral, cuando se ha determinado la presencia de factores de riesgo en el trabajo:

- Trabajadores del área de la salud que en atención a sus labores ha tenido contacto con pacientes contagiados.
- Trabajadores que realicen viajes al extranjero por motivos laborales y se determina que el contagio se produjo en dicha circunstancia.
- Trabajadores que se desempeñan en puertos, aeropuertos y pasos fronterizos terrestres.

Por otra parte, en caso de que los Organismos Administradores reciban en sus dependencias de salud pacientes con sospecha de contagio de Covid 19 deberán dar aviso a la autoridad sanitaria correspondiente, siguiendo lo establecido en el Ordinario B51 N°276, de 30 de enero de 2020, de las Subsecretarías de Salud Pública y de Redes Asistenciales.

Para efecto del registro por parte de los Organismos Administradores, los casos deben ser tratados como una denuncia de enfermedad profesional, ingresando la DIEP correspondiente y emitiendo la Resolución de Calificación (RECA) según corresponda.

Saluda atentamente a Ud.,



CLAUDIO REYES BARRIENTOS
SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL

de
DISTRIBUCION:

DIRECTOR NACIONAL
INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL
GERENTES GENERALES
MUTUALIDADES DE EMPLEADORES
GERENTES GENERALES DIVISIONES CODELCO - ADMINISTRACIÓN DELEGADA
RECTOR PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE - ADMINISTRADOR DELEGADO
DELEGADO
SUBSECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA
SUBSECRETARÍA DE REDES ASISTENCIALES
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL
SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL - MINISTERIO DE SALUD
EXPEDIENTE
UNIDAD DE GESTIÓN DOCUMENTAL E INVENTARIO
(16)

DIRECCION DEL TRABAJO



Departamento Jurídico y Fiscofía
Unidad de Pluricentros,
Innovación y Estudios Liberales
14/04/2020

DICTAMEN N°: 1116, 004

MATERIA:

Salud y Seguridad en el Trabajo.

RESUMEN:

Fija criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria (Covid-19)

ANTECEDENTE:

Necesidades del Servicio.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 184

CONCORDANCIA: Ord. N° 8208 de 21.12.2017,
Dictamen N° 4604/112 de 03.10.2017.

SANTIAGO,

06 MAR 2020

DIRECCION DEL TRABAJO



DICTAMEN N°: 1116, 004

MATERIA:
Salud y Seguridad en el Trabajo.

RESUMEN:
Fija criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria (Covid-19)

ANTECEDENTE:
Necesidades del Servicio.

FUENTES:
Código del Trabajo, artículo 184

CONCORDANCIA: Ord. N° 8208 de 21.12.2017,
Dictamen N° 4804/112 de 03.10.2017.

SANTIAGO, 06 MAR 2020

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

A: SR. SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

Por necesidades del Servicio y atendida la emergencia de salud pública de importancia internacional decretada con fecha 30.01.2020 por la Organización Mundial de la Salud debido al brote del denominado coronavirus Covid-19 así como lo establecido en el decreto N°4 del Ministerio de Salud, de 05.01.2020, publicado en el Diario Oficial de 08.02.2020, que dispuso alerta sanitaria por tal causa, se ha estimado procedente reafirmar las obligaciones que corresponden al empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo respecto de sus dependientes y los derechos que asisten a estos en dicho ámbito, con el fin de precaver los riesgos de contagio en los lugares de trabajo y colaborar con las medidas de contención destinadas a evitar su propagación.

En el mencionado decreto de alerta sanitaria se expresa que resulta indispensable obtener de otras instancias y entidades públicas, la colaboración que las autoridades de salud puedan requerir para el cumplimiento de la función de resguardo de la salud pública.

Es así como en el mismo decreto se establece que los servicios públicos y demás organismos de la Administración del Estado, en el ámbito de sus respectivas competencias, y otras entidades públicas o privadas deberán proporcionar colaboración y ejecutar

acciones que les sean requeridas para el cumplimiento de las facultades extraordinarias que se han dispuesto en dicho acto y las demás acciones que dichas autoridades estimen necesarias para enfrentar la emergencia.

Cumpliendo el llamado de colaboración para atender la emergencia de salud pública señalada, esta Dirección estima necesario pronunciarse, en el actual estado de la contingencia, respecto de los siguientes aspectos:

En cuanto al deber general de protección del empleador, es del caso indicar que el artículo 184 inciso 1° 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. (...) Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica".

Del análisis del precepto transcrito se desprende 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 dicha protección. Dentro de ese contexto, la norma recalca el deber de informar a sus dependientes de los posibles riesgos asociados a la prestación de los servicios y mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Cabe sostener, considerando las especiales circunstancias del caso que nos convoca, que estas manifestaciones del deber general de protección incluyen 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 a objeto de lograr la real aplicación de las mismas entre los trabajadores.

A su turno, es necesario destacar que, conforme al artículo 183 E del mismo Código y al artículo 3 del DS 594 de 1999 del Ministerio de Salud, la empresa estará obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean estos dependientes directos suyos, o de terceros contratistas que realizan actividades para aquella.

Sobre la base de la normativa mencionada resulta necesario sostener que, respecto de la contingencia que nos ocupa, el empleador deberá tomar las medidas que sean necesarias para cumplir con los protocolos y directrices que la autoridad sanitaria establezca, y, en consecuencia, 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 menoscabo o un perjuicio para estos.

Con el mismo objeto de prevención y cuidado, nada obsta a que las partes de la relación laboral acuerden la prestación de servicios a distancia, en el domicilio del trabajador u otro medio alternativo, en tanto ello sea posible según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realiza.

DIRECCION DEL TRABAJO

A su vez, y en relación con el origen de la enfermedad, cabe señalar que, en Ord. B51 N°276, de 30.01.2020 de del Ministerio de Salud, se definen algunos conceptos relacionados con la vigilancia epidemiológica de que se trata, entre ellos, la expresión "contacto" que allí se utiliza estableciendo que deberá entenderse por tal el hecho de que una persona haya compartido el hogar, haya viajado en un mismo medio de transporte, o compartido un mismo recinto con un paciente afectado por el virus COVID-19.

Preciado lo anterior, corresponde señalar que respecto de los trabajadores que se encuentren diagnosticados con el virus COVID-19 o en situación de contacto que ha definido la autoridad sanitaria, no sólo corresponde atender a lo expuesto en relación al deber general de protección del empleador, si no, además, a los efectos de la ausencia laboral o imposibilidad de prestar los servicios contractuales por dicho motivo.

En este particular, es necesario distinguir si el trabajador se encuentra afectado - sea en calidad de caso de COVID-19, sea en situación de contacto - con motivo u ocasión de una actividad laboral (una comisión de servicios en una región de riesgo) o con motivo u ocasión de una actividad de índole personal (un viaje de turismo).

En relación con lo anterior cabe informar que mediante Ord. N°1013, de 5.03.2020 el Superintendente de Seguridad Social instruyó a los Organismos Administradores del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la ley N°18.744 establecer si el origen del posible contagio es de carácter laboral, en cuyo caso procederá que estos otorguen las prestaciones médicas y económicas correspondientes.

Ahora bien, en caso de determinarse que el afectado se expuso al contagio por causas ajenas al trabajo, las respectivas prestaciones deberán ser otorgadas por el organismo previsional de salud al que se encuentre afiliado el afectado, esto es, el Fondo Nacional de Salud o la Institución de Salud previsional.

Cabe agregar que tratándose de trabajadores que hayan sido diagnosticados con la enfermedad, corresponderá que un facultativo extienda la respectiva licencia médica, documento que servirá para justificar la inasistencia al trabajo del afectado y a percibir, en caso de corresponderle, el subsidio que establece la normativa laboral vigente, contenidos en el D.S. N°3 de 1984 del Ministerio de Salud y DFL 44 de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. De acuerdo con el artículo 51 del referido D.S. N°3 el empleador estará obligado a velar por el cumplimiento del reposo médico, correspondiendo a este Servicio la obligación de las sanciones a que alude el artículo 57 del mismo cuerpo legal.

De ello se sigue entonces, que cualquiera sea el origen del contagio, existiendo licencia médica otorgada por un facultativo médico, permitirá al trabajador afectado ausentarse justificadamente de conformidad con lo establecido en el inciso 1° del artículo 1 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud y recibir el subsidio en caso de que así proceda.

Asimismo, en aquellos casos en que la autoridad sanitaria ha emitido una licencia médica como medida preventiva de aislamiento de una persona por sospecha de estar infectada por la enfermedad, aunque no haya presentado síntomas, al igual que el caso anterior, permitirá al trabajador justificar su inasistencia.

Finalmente, serán las correspondientes autoridades en materia de seguridad social quienes resolverán sobre la cobertura de los respectivos subsidios o pagos de seguridad social, pero, en cualquier circunstancia, los casos en que puede encontrarse la persona trabajadora y la situación de contacto descrita precedentemente constituyen, a juicio de este Servicio, una causal justificada para ausentarse del trabajo.

Por último, acorde con todo lo expuesto, cabe informar que los empleadores, en virtud de la obligación de velar por la seguridad y salud de sus trabajadores, deberán implementar todas las medidas de prevención tendientes a colaborar en la eventual emergencia sanitaria que pudiere producir en la población trabajadora la propagación del señalado virus en los lugares de trabajo, las cuales no podrán importar una vulneración de los derechos que le garantiza la ley, así como tampoco amenazar el principio de estabilidad en el empleo que inspira el orden público laboral.

Saluda atentamente

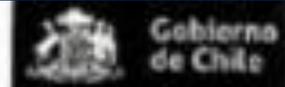


CAMILA JORDÁN LAPASTOL
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)



- DIRECCION DEL TRABAJO
 CHILE
 -Jurídico
 -Partes
 -Según Oficial
 -Departamentos y Oficinas del Nivel Central
 -Subdirectores (3)
 -XVI Regionales
 -Inspecciones Provinciales y Comunes
 -Ministra del Trabajo y Previsión Social
 -Subsecretario del Trabajo

MINISTERIO DE SALUD



MINISTERIO DE SALUD



770

Ord. BS1 N° _____

Ant.: Ord. BS1 N° 749 Envía protocolo de identificación y seguimiento para contactos de casos confirmados y protocolo de identificación y seguimiento para viajeros.

Mat.: Medidas de Aislamiento para personas provenientes de Italia y España.

Santiago,

10 MAR 2020

De : Subsecretaria de Salud Pública

A : Secretarías Regionales Ministeriales de Salud

MINISTERIO DE SALUD

Gobierno
de Chile

MINISTERIO DE SALUD



770

Ord. BS1 N° _____

Ant.: Ord. BS1 N° 749 Envía protocolo de identificación y seguimiento para contactos de casos confirmados y protocolo de identificación y seguimiento para viajeros.

Mat.: Medidas de Aislamiento para personas provenientes de Italia y España.

Santiago,

10 MAR 2020

De : Subsecretaría de Salud Pública
A : Secretarías Regionales Ministeriales de Salud

En el marco del Evento de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo Coronavirus COVID-19, declarada por la Organización Mundial de la Salud, y en el contexto de la Alerta Sanitaria declarada a través de Decreto N°4 con fecha 05 de enero de 2020 de Ministerio de Salud, se suman a las otras medidas informadas en el Ordinario B. 51 N°749 del 06 de marzo de 2020, la siguiente medida:

Las personas que ingresen a territorio chileno con antecedentes de haber ingresado a territorio de los Países de España e Italia, deberán permanecer en aislamiento por 14 días a partir de su salida de alguno de estos países.

La vigilancia de esta medida estará a cargo de la Autoridad Sanitaria quien realizará el seguimiento de los casos hasta que se cumpla el aislamiento según el Protocolo de Identificación y Seguimiento para Viajeros que Proviene de Países con Transmisión Local de COVID-19, bajo la clasificación de viajeros de alto riesgo.

Este instructivo va dirigido a todas las SEREMIS del país para conocimiento e implementación del mismo. Se agradece la más amplia difusión.

Sin otro particular, saluda atentamente,



Paula Daza Narbona
Subsecretaría de Salud Pública

MINISTERIO DE EDUCACION



Protocolo N°2: **Coronavirus COVID-19 en establecimientos educacionales y jardines infantiles**



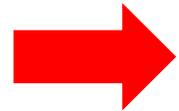
12 de marzo 2020

CORONAVIRUS

DICTAMEN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

MEDIDAS Y OBLIGACIONES QUE DEBE ADOPTAR EL EMPLEADOR

Art. 184. del Código del Trabajo:



EL EMPLEADOR ESTARÁ OBLIGADO A TOMAR TODAS LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PROTEGER EFICAZMENTE LA VIDA Y SALUD DE LOS TRABAJADORES.

Ello implica el deber de:



- Informar riesgos.
- Mantener condiciones adecuadas de higiene seguridad.
- Mantener implementos necesarios para prevenir enfermedades profesionales.

CORONAVIRUS

DICTAMEN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO
MEDIDAS Y OBLIGACIONES QUE DEBE ADOPTAR EL EMPLEADOR

ORDINARIO N° 1116/004 de 6 de marzo de 2020 Dirección del Trabajo

- 1 Reafirma las obligaciones que corresponden al empleador en materia de salud y seguridad en el trabajo (**art. 184 C.T.**)
- 2 **Deber general de protección:** implica obligación de proporcionar efectiva y oportunamente a los trabajadores **información** actualizada que emane de la autoridad sanitaria destinada a prevenir y contener el virus.
 - **Informar protocolos de la autoridad sanitaria y ambiental sobre formas de contagio, síntomas, protocolos de acción, protocolos de aislamiento recientes, entre otros.**

CORONAVIRUS

DICTAMEN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO
MEDIDAS Y OBLIGACIONES QUE DEBE ADOPTAR EL EMPLEADOR

ORDINARIO N° 1116/004 de 6 de marzo de 2020 Dirección del Trabajo

3 Deber general de protección: implica la obligación de adoptar **medidas** destinadas a **prevenir y contener** el virus (**medidas de higiene y sanitización por ejemplo**)

- IMPORTANTE: no sólo se trata de obligaciones preventivas, sino también **reactivas** frente a focos ciertos de presencia de la enfermedad al interior de la empresa.
- INFORMAR A LA AUTORIDAD SANITARIA (por indicación del MINSAL) los casos sospechosos, probables o confirmados del virus (incluso por teléfono)

CORONAVIRUS

DICTAMEN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO
MEDIDAS Y OBLIGACIONES QUE DEBE ADOPTAR EL EMPLEADOR

ORDINARIO N° 1116/004 de 6 de marzo de 2020 Dirección del Trabajo

- 4 Deber general de protección:** implicaría, frente a casos sospechosos y probables, la obligación de entregar equipamiento de protección personal (mascarillas o implementar medidas de aislamiento y separación).

CORONAVIRUS

DICTAMEN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO
MEDIDAS Y OBLIGACIONES QUE DEBE ADOPTAR EL EMPLEADOR

ORDINARIO N° 1116/004 de 6 de marzo de 2020 Dirección del Trabajo

- 5** Deber de otorgar **PERMISOS**: Aquellos necesarios para que los trabajadores se realicen exámenes para confirmar o descartar la presencia del virus.

En este sentido, además del permiso, si por los protocolos de observación se aplicaran **medidas de aislamiento** por parte de la Autoridad Sanitaria, su tratará de **inasistencias JUSTIFICADAS** al trabajo.

CORONAVIRUS

DICTAMEN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO
MEDIDAS Y OBLIGACIONES QUE DEBE ADOPTAR EL EMPLEADOR

ORDINARIO N° 1116/004 de 6 de marzo de 2020 Dirección del Trabajo

- 6 Medidas preventivas:** Se sugiere la implementación de medidas de **trabajo a distancia** o **teletrabajo** que no suponga la asistencia al lugar de trabajo, si es que ello fuera posible.

CORONAVIRUS

**DICTAMEN DE LA DIRECCION DEL TRABAJO,
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL,**

**MINISTERIO DE SALUD
Y
MINISTERIO DE EDUCACIÓN**

MEDIDAS Y OBLIGACIONES QUE DEBE ADOPTAR EL EMPLEADOR

JAIME SALINAS TOLEDO
Abogado / Socio
SALINAS TOLEDO ABOGADOS
www.salinastoledo.com