

**ESTABLECE MEDIDAS QUE INDICA PARA
LOS TRABAJADORES DE LA
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN
MIGUEL POR EMERGENCIA SANITARIA**

RESOLUCIÓN N° 11 / 2020

San Miguel, 19 de marzo de 2020

VISTOS:

1. El Decreto N° 6 de fecha 06 de marzo del año 2020, del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública, que decreta Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV), modificando el Decreto N° 4 de 2020 de fecha 05 de enero del año 2020, del Ministerio de Salud, que decretaba Alerta Sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica.
2. El dictamen N° 1116/004 de fecha 06 de marzo 2020, emitido por la Directora del Trabajo (S), doña Camila Jordán Lapostol, que fija criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria (COVID-19).
3. El dictamen N° 1239/005 de fecha 19 de marzo 2020, emitido por la Directora del Trabajo (S), doña Camila Jordán Lapostol, que complementa doctrina contenida en el dictamen N° 1116/004 de fecha 06 de marzo del 2020, que fija criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por el virus COVID-19 en el sentido que indica.
4. El artículo 184 del Código del Trabajo.



Y CONSIDERANDO:

1. Que con fecha 06 de marzo del año 2020, el Presidente de la República, a través del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública, decretó Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV) mediante el Decreto N° 6, por el cual se le otorgaron a la Subsecretaría de Salud Pública facultades extraordinarias para disponer, según procediera, de todas o algunas medidas que dispone el mismo decreto.

2. Que dicho decreto vino a modificar el Decreto N° 4 de 2020 de fecha 05 de enero del año 2020, del Ministerio de Salud, que decretaba Alerta Sanitaria por el período que se señala y otorgaba facultades extraordinarias que indica, todas ellas destinadas a contener y evitar la propagación del virus COVID-19.
3. Que, en lo que interesa, el dictamen N° 1116/004 dispuso de un análisis del artículo 184 del Código del Trabajo, indicando 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.
4. Que, en el mismo orden de ideas, el dictamen precitado indica que, por la contingencia presente, el empleador debe tomar todas las medidas que sean necesarias para cumplir con los protocolos y directrices que la autoridad sanitaria establezca.
5. Que, asimismo, con el objeto de prevenir y cuidar la salud de los trabajadores, el dictamen señala que nada obsta a que las partes de la relación laboral acuerden la prestación de servicios a distancia, sea en el domicilio del trabajador, u ocupar otro medio alternativo de ejecución de sus labores, siempre que dicha ejecución alternativa sea posible, según las condiciones del lugar y la naturaleza del trabajo que realice.
6. Que, por otra parte, en el mismo documento se establece una categorización para las personas que puedan tener o no contagio de la pandemia, siendo dos categorías las que se determinan, a saber: diagnosticados con COVID-19 y en situación de contacto. Dichas categorías son importantes para atender a lo expuesto anteriormente en relación al deber general de protección del empleador, así como a la ausencia laboral o imposibilidad de prestar los servicios contractuales por dicho motivo.
7. Que, a su vez, el instrumento en análisis prescribe que, para el caso de que un trabajador se contagie del virus COVID-19 y dicho contagio tenga un origen laboral, deberán ser los Organismos Administradores del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales quienes otorguen las prestaciones médicas y económicas correspondientes, según lo establecido en la Ley N° 16.744, y por lo establecido en el Ord. N° 1013 de fecha 05 de marzo del año 2020 emitido por la Superintendencia de Seguridad Social.
8. Que, en el mismo orden de ideas, en el evento de que el posible contagio de un trabajador provenga de causas ajenas a la actividad laboral, las prestaciones respectivas deberán ser otorgadas por el respectivo organismo previsional de salud al que se encuentre afiliado el afectado, esto es, al Fondo de Nacional de Salud (FONASA) o a una isapre.
9. Que, para los efectos de justificar la ausencia al trabajo de un trabajador afectado por COVID-19, independientemente de si el contagio se produjo por causas laborales o externas, el único documento determinado como válido para dichos efectos es una licencia médica



extendida por un facultativo, lo que le permitirá al trabajador afectado percibir, si le correspondiere, el subsidio que se establece en la normativa laboral vigente. También se considerarán válidas para los efectos de acreditar la justificación de una ausencia laboral, las licencias médicas emitidas por la autoridad sanitaria, como medida preventiva de aislamiento de un trabajador por sospecha de estar infectado, aun cuando no haya presentado síntomas.

10. Que, por último, el dictamen en cuestión establece la necesidad de todo empleador de cooperar, a través de la implementación de medidas preventivas de protección para sus trabajadores, para evitar la propagación de del virus COVID-19 en los lugares de trabajo.

11. Que, a su turno, el dictamen N° 1239/005 vino a complementar la doctrina dispuesta en el dictamen antes analizado, señalando una serie de acciones que pueden presentarse en la ejecución de la relación laboral.

12. Que el dictamen en análisis señala que, a fin de propender a la estabilidad del empleo y continuidad laboral de los dependientes afectados, así como instar al distanciamiento social recomendado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Autoridad Sanitaria, la Dirección del Trabajo viene en sugerir una serie de medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo, tales como: prestación de servicios a distancia o teletrabajo, si la naturaleza de la obligación contractual así lo permite; establecer horarios diferidos de jornada laboral; convenir trabajo en turnos, entre otras.

13. Que el mismo dictamen hace referencia a las obligaciones que tiene el empleador en orden a disponer de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores, relacionado las normas del artículo 184 y 184 bis del Código del Trabajo, siendo esta última norma la que determina de manera explícita las obligaciones que el empleador debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de sus trabajadores.

14. Que el instrumento bajo análisis incluye en las mediadas la posibilidad del cierre de empresas y otras fuentes laborales por decisión de la autoridad sanitaria, hecho que, de presentarse, podría ser considerado como un evento de fuerza mayor o caso fortuito, definido en el artículo 45 del Código Civil como *“el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”*, siendo considerado el actual caso de pandemia como un evento considerable de caso fortuito, por reunir los supuestos legales requeridos para dicha clasificación. Sin perjuicio de lo anterior, esta determinación deberá efectuarse caso a caso, siendo los tribunales de justicia quienes definan en última instancia si un hecho configura un evento de caso fortuito.

15. Que, en relación al punto anterior, la clasificación de un evento como caso fortuito tiene como consecuencia la liberación de las partes del cumplimiento de las obligaciones que nacen



del contrato de trabajo celebrado por ellas, lo que implicaría para el trabajador no efectuar los servicios para los cuales fue contratado y para el empleador no pagar la remuneración convenida.

16. Que el dictamen finaliza haciendo referencia a la posibilidad del cierre de empresas, establecimientos, faenas, u otras fuentes de trabajo efectuadas de modo preventivo por el empleador.

17. Que, en relación al numeral anterior, el dictamen indica que, si el cierre de una empresa lo efectúa el empleador como decisión propia, de manera preventiva, estará obligado a cumplir con sus obligaciones respecto de los trabajadores que tienen una relación laboral vigente, precisamente por el carácter unilateral de la medida, la cual se debe basar en la obligación de protección de la vida y salud de los trabajadores.

Y CONSIDERANDO:

1. Que es deber y menester de esta Corporación Municipal proteger la salud y la integridad física y psicológica de los trabajadores de la misma.

2. Que se debe tener en consideración, para la adopción de medidas de protección, que el país se encuentra ante una emergencia sanitaria, situación que implica un flujo mayor de atención en materia de salud, la cual es una de las áreas que administra esta Corporación Municipal, lo que conlleva reforzar y apuntar todos los recursos humanos y materiales que sean necesarios para resguardar la salud hacia toda la población de la comuna de San Miguel.

3. Que, dado lo anterior, y en el entendido de que la presente emergencia es de carácter sanitario, lo que implica un mayor grado de responsabilidad en la ejecución de acciones en el ámbito de la salud, esta Corporación Municipal deberá adoptar medidas de protección diferenciadas para los trabajadores dependientes de la Dirección de Salud respecto de los que laboran en las demás Direcciones y Administración Central.

4. Que, atendidas las circunstancias expuestas en lo expositivo de la presente resolución, esta Corporación tomará las medidas que estime necesarias y pertinentes para la mejor protección de sus trabajadores, sin que ello importe la paralización o supresión de las actividades mínimas, básicas o urgentes que están bajo su cargo.

5. Que, para dar curso a las medidas que se adopten, se atenderá a la función que cada Dirección, Departamento o Unidad de la Corporación ejecute, tomando también en



consideración cuestiones de índole personal de cada trabajador, como puede ser edad, condición de salud preexistente y cualquier medida decretada por la Autoridad Sanitaria.

6. Que cualquier medida que adopte la suscrita deberá ser informada por las jefaturas respectivas a sus equipos de trabajo, para mantener el orden de la información sobre las medidas que se adopten.

7. La personería de doña **MARÍA EUGENIA ROMERO ROMERO** para representar a la **CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL** consta en el Acta de Sesión de Directorio de la Corporación Municipal de San Miguel, de fecha 07 de enero del año 2019, y reducida a escritura pública, anotada en el Repertorio bajo el número 102, de fecha 21 de enero del año 2019, otorgada ante la Notario Público de San Miguel, doña Lorena Quintanilla León.

8. Y, teniendo presente las facultades que en mi calidad de Secretario General me confieren los Estatutos de la Corporación Municipal de San Miguel, aprobados por Decreto N° 613, de 30 de junio de 1982, del Ministerio de Justicia, y su posterior modificación aprobada por el Decreto N° 536 del Ministerio de Justicia, de fecha 04 de junio de 1987.

RESUELVO:



1. **INSTRÚYASE** a las jefaturas de todos los Departamentos y Unidades de las Direcciones de Educación, Cultura, Administración y Finanzas, Control y Jurídica, así como de Administración Central de la Corporación Municipal de San Miguel, a tomar las medidas necesarias que sean conducentes a la protección de la salud de los trabajadores, tomando para ello en consideración las circunstancias personales de cada trabajador y la función específica que el trabajador o grupo de trabajo efectúa, ordenando el retiro para aislamiento social de carácter preventivo a los trabajadores que tengan 65 años o más por un plazo inicial de 14 días, el cual podrá prorrogarse por instrucción de la suscrita o por cualquier medida adoptada por la Autoridad Sanitaria, y sin perjuicio de las medidas que respecto de este punto se han adoptado y de las que se ordenen en esta misma resolución.

2. **ORDÉNASE** a las jefaturas de todos los Departamentos y Unidades de las Direcciones de Educación, Cultura, Administración y Finanzas, Control y Jurídica, así como de Administración Central de la Corporación Municipal de San Miguel, a permitir el retiro para aislamiento social voluntario por un plazo mínimo de 14 días, prorrogable según instrucciones de cada jefatura o de la Autoridad Sanitaria, a todos aquellos trabajadores que tengan una patología de base crónica, la cual deberá ser acreditada mediante el correspondiente certificado emitido por un facultativo. Lo anterior, salvo la existencia de una instrucción de la Autoridad Sanitaria u otra de carácter sectorial que impida efectuar lo ordenado en el presente numeral.

3. **ORDÉNASE** a las jefaturas de todos los Departamentos y Unidades de las Direcciones de Educación, Cultura, Administración y Finanzas, Control y Jurídica, así como de Administración Central de la Corporación Municipal de San Miguel a instruir, en la medida de lo posible, a efectuar labores de trabajo a distancia a todos los trabajadores que puedan tener acceso a dicha forma de ejecución laboral.
4. **MODIFÍCASE** la jornada ordinaria de trabajo de los trabajadores de las Direcciones de Educación, Cultura, Administración y Finanzas, Control y Jurídica, así como de Administración Central de la Corporación Municipal de San Miguel, debiendo ingresar a las 09:30 horas, para finalizar la jornada a las 16:00 horas. Lo anterior, salvo la existencia de una instrucción de la Autoridad Sanitaria u otra de carácter sectorial que impida efectuar lo ordenado en el presente numeral.
5. **INSTRÚYASE**, de manera particular, a la Dirección de Salud para analizar y presentar a la suscrita todas las acciones oportunas y conducentes a proteger a los trabajadores de su dependencia, sin que ello vaya en desmedro de la ejecución de sus funciones, cumpliendo, a su vez, todas aquellas medidas que ordene la Autoridad Sanitaria, dado el estado de Emergencia Sanitaria declarado por el Decreto N° 6 de fecha 06 de marzo del año 2020, del Ministerio de Salud, Subsecretaría de Salud Pública. Sin perjuicio de lo anterior, previo a la ejecución de dichas medidas propuestas, éstas deberán contar con la autorización de Secretaría General.



Notifíquese a los interesados, cúmplase y archívese.



MARÍA EUGENIA ROMERO ROMERO
SECRETARIO GENERAL (I)
CORPORACIÓN MUNICIPAL DE SAN MIGUEL

MNY

Distribución:

- Dirección de Salud C.M.S.M.
- Dirección de Control C.M.S.M.
- Dirección de Administración y Finanzas C.M.S.M.
- Dirección de Educación C.M.S.M.
- Dirección de Cultura C.M.S.M.
- Dirección Jurídica C.M.S.M.
- Departamento de Personal C.M.C.M.
- Archivo Secretaría General.

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 42.598

Sábado 7 de Marzo de 2020

Página 1 de 4

Normas Generales

CVE 1737786

MINISTERIO DE SALUD

Subsecretaría de Salud Pública

MODIFICA DECRETO N° 4, DE 2020, DEL MINISTERIO DE SALUD, QUE DECRETA ALERTA SANITARIA POR EL PERÍODO QUE SE SEÑALA Y OTORGA FACULTADES EXTRAORDINARIAS QUE INDICA POR EMERGENCIA DE SALUD PÚBLICA DE IMPORTANCIA INTERNACIONAL (ESPII) POR BROTE DEL NUEVO CORONAVIRUS (2019-NCOV)

Núm. 6.- Santiago, 6 de marzo de 2020.

Visto:

Estos antecedentes; lo dispuesto en los artículos 19 N° 9, 32 N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República; los artículos 3, 8, 9, 10, 36, 57, 67, 94, 121, 155 y el título II del Libro I del Código Sanitario; en los artículos 1, 4, 7, 8, 9, 10, 12, 16, 31, 49, 57, 68 y 106 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto ley N° 2.763, de 1979, y de las leyes N° 18.933 y N° 18.469; en el Reglamento Sanitario Internacional, promulgado a través del decreto N° 230 de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores; en el decreto supremo N° 136, de 2004 del Ministerio de Salud, Reglamento Orgánico del Ministerio de Salud; en el decreto N° 4 de 2020, del Ministerio de Salud, que decreta Alerta Sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV); en el artículo 10 de la ley N° 10.336; en la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que, al Ministerio de Salud le compete ejercer la función que le corresponde al Estado de garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de la persona enferma; así como coordinar, controlar y, cuando corresponda, ejecutar tales acciones.
2. Que, a esta Secretaría de Estado le corresponde ejercer la rectoría del sector salud y velar por la efectiva coordinación de las redes asistenciales, en todos sus niveles.
3. Que, asimismo, esta Cartera debe efectuar la vigilancia en salud pública y evaluar la situación de salud de la población. En el ejercicio de esta función, le compete mantener un adecuado sistema de vigilancia epidemiológica y control de enfermedades transmisibles y no transmisibles, investigar los brotes de enfermedades y coordinar la aplicación de medidas de control.
4. Que, a esta Cartera le corresponde velar por que se eliminen o controlen todos los factores, elementos o agentes del medio ambiente que afecten la salud, la seguridad y el bienestar de la población.
5. Que, como es de público conocimiento, durante la segunda quincena de diciembre de 2019 hasta la fecha se ha producido un brote, en la República Popular China, de la enfermedad del coronavirus 2019 (COVID-2019) producida por el coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2).
6. Que, a la fecha, la enfermedad se ha expandido a nivel mundial, existiendo 93.090 contagiados en 77 países con 3.198 muertos.
7. Que, el 28 de febrero de 2020, la Organización Mundial de la Salud elevó el riesgo internacional de propagación del coronavirus COVID-19 de "alto" a "muy alto".

8. Que, en Chile, se reportó el primer caso con fecha 3 de marzo de 2020. Actualmente, existen 4 casos confirmados, todos importados.

9. Que, sin perjuicio de lo anterior, es probable que dentro de los próximos días se generen, en Chile, los primeros casos de importación local de COVID-2019. Así, dicha situación puede producir numerosos casos de contagios de COVID-19 en nuestro país.

10. Que, para hacer frente a la emergencia internacional producida por el COVI 2019, Chile enviará una delegación médica a la República Popular de China con el objeto de estudiar las medidas que se han tomado en dicho país para evitar la propagación del virus. Así, se analizarán los protocolos de aislamiento y cuarentena, el tratamiento clínico de los casos, la construcción e instalación acelerada de establecimientos de salud y medidas preventivas, entre otras.

11. Que, la inminencia de un brote de contagios en Chile de COVID-19 hace necesario dotar a los diversos organismos del sector salud de nuevas facultades extraordinarias con el objeto de evitar la propagación del virus, asegurar la adecuada sanitización de espacios concurridos, reforzar la infraestructura sanitaria, distribuir de manera eficiente los recursos, aumentar el personal médico e informar adecuadamente a la comunidad de las diversas medidas que han de tomarse para hacer frente a la llegada del COVID-19 a Chile.

12. Que, en mérito de los antecedentes expuestos y en uso de las facultades que confiere la ley,

Decreto:

Artículo 1º.- Modifícase el decreto N° 4 de 2020, del Ministerio de Salud, que decreta Alerta Sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV), en el siguiente sentido:

1.- Sustitúyase el artículo 2º por el siguiente:

“Artículo 2º.- Otórgase a la Subsecretaría de Salud Pública facultades extraordinarias para disponer, según proceda, de todas o algunas de las siguientes medidas:

1. Efectuar la contratación del personal de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Código Sanitario, además de otros mecanismos de contratación previstos en la legislación vigente y realizar los traslados del personal que se requiera desde otras dependencias o establecimientos, mediante los correspondientes cometidos o comisiones de servicio.

2. Efectuar la adquisición directa de bienes, servicios o equipamiento que sean necesarios para el manejo de esta urgencia, la cual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8º letra c) de la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministros y Prestación de Servicios, quedará liberada de los procedimientos de licitación, sin perjuicio de su publicación posterior en el portal www.mercadopublico.cl.

3. Disponer la realización de trabajos extraordinarios para el personal de su dependencia, de acuerdo a lo establecido en los artículos 66 y 70 de la ley N° 18.834, cuyo texto actualizado, refundido y coordinado fue fijado por el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Estatuto Administrativo.

4. En forma excepcional y mientras se mantenga la alerta sanitaria, podrá contratar a ex funcionarios que se hayan acogido a los beneficios de incentivo al retiro establecidos en las leyes N° 20.612, N° 20.707, N° 20.921 y N° 20.986, no siéndoles aplicables respecto de la contratación que por este acto se autoriza ni por el tiempo que se extienda la contingencia que la motiva, las prohibiciones que las leyes referidas contienen.

5. Disponer la contratación de estudiantes que estén cursando sexto año en adelante de la carrera de Medicina impartida por las Universidades reconocidas oficialmente en Chile, y de estudiantes que estén cursando el séptimo semestre en adelante de las carreras de Enfermería, Obstetricia y Puericultura, Tecnología Médica, Kinesiología y Psicología, impartidas por las Universidades reconocidas oficialmente en Chile.

6. Coordinar la distribución de los productos farmacéuticos y elementos de uso médico que se requieran para satisfacer la demanda de la población.

7. Difundir las medidas sanitarias en medios de comunicación masivos.

8. Entregar, a título gratuito u oneroso, medicamentos, dispositivos médicos u otros elementos sanitizadores a grupos objetivos previamente definidos por esta autoridad sanitaria.

9. Ordenar el uso obligatorio de mascarillas y otros dispositivos médicos afines en medios de transporte, salas de clases, lugares de trabajos y, en general, en cualquier otro lugar de acceso público o donde exista aglomeración de personas”.

2.- Agrégase un artículo 2° bis, nuevo, del siguiente tenor:

“Artículo 2° bis.- Otórgase a la Subsecretaría de Redes Asistenciales facultades extraordinarias para disponer, según proceda, de todas o algunas de las siguientes medidas:

1. Efectuar la contratación del personal de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del Código Sanitario, además de otros mecanismos de contratación previstos en la legislación vigente y realizar los traslados del personal que se requiera desde otras dependencias o establecimientos, mediante los correspondientes cometidos o comisiones de servicio.

2. Efectuar la adquisición directa de bienes, servicios o equipamiento que sean necesarios para el manejo de esta urgencia, la cual, de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° letra c) de la ley N° 19.886, de Bases sobre Contratos Administrativos de Suministros y Prestación de Servicios, quedará liberada de los procedimientos de licitación, sin perjuicio de su publicación posterior en el portal www.mercadopublico.cl.

3. Disponer la realización de trabajos extraordinarios para el personal de su dependencia, de acuerdo a lo establecido en los artículos 66 y 70 de la ley N° 18.834, cuyo texto actualizado, refundido y coordinado fue fijado por el DFL N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que aprueba el Estatuto Administrativo.

4. En forma excepcional y mientras se mantenga la alerta sanitaria, podrá contratar a ex funcionarios que se hayan acogido a los beneficios de incentivo al retiro establecidos en las leyes N° 20.612, N° 20.707, N° 20.921 y N° 20.986, no siéndoles aplicables respecto de la contratación que por este acto se autoriza ni por el tiempo que se extienda la contingencia que la motiva, las prohibiciones que las leyes referidas contienen.

5. Disponer la contratación de estudiantes que estén cursando sexto año en adelante de la carrera de Medicina impartida por las Universidades reconocidas oficialmente en Chile, y de estudiantes que estén cursando el séptimo semestre en adelante de las carreras de Enfermería, Obstetricia y Puericultura, Tecnología Médica, Kinesiología y Psicología, impartidas por las Universidades reconocidas oficialmente en Chile.

6. Coordinar la distribución de los productos farmacéuticos y elementos de uso médico que se requieran para satisfacer la demanda de la población.

7. Difundir las medidas sanitarias en medios de comunicación masivos.

8. Autorizar provisoriamente hospitales de implementación acelerada, tales como hospitales de campaña o modulares, con anterioridad a la obtención de permisos, autorizaciones y certificados que correspondan, de acuerdo a la normativa aplicable. Estos hospitales deberán estar bajo dependencia de algún otro centro asistencial autorizado previamente por la autoridad sanitaria. En ningún caso dicha autorización podrá extenderse más allá de la vigencia de este decreto.

9. Asimismo, podrá autorizar, provisionalmente, para la entrega de prestaciones de salud, a inmuebles que no estén autorizados como establecimientos asistenciales, en las mismas condiciones señaladas en el numeral anterior. Dichas prestaciones deberán garantizar la seguridad del paciente, siendo proporcionales al equipamiento, personal y adecuaciones con las que cuenta el inmueble que por este numeral se autoriza.”

3.- Agrégase los siguientes numerales al artículo 3°:

“20. Disponer la prohibición temporal de desembarco de pasajeros de naves y aeronaves.

21. Disponer la vacunación de personas que no se encuentren dentro de los grupos objetivos definidos previamente por decreto del Ministro de Salud.

22. Prohibir el funcionamiento de fuentes fijas comunitarias e industriales que emitan material particulado, así como el funcionamiento de las fuentes fijas particulares que utilicen leña o dendroenergéticos sólidos u otro material sólido combustible, durante los estados de Preemergencia o Emergencia Ambiental, definidos en el artículo 5° del decreto supremo N° 12, de 2011, del Ministerio del Medio Ambiente, que Establece Norma Ambiental para Material Particulado Fino Respirable MP-2.5, en los lugares que sea pertinente. Tratándose de la paralización de fuentes fijas industriales, ésta se realizará considerando la magnitud de las emisiones de contaminantes atmosféricos del Ministerio de Salud, de acuerdo al decreto supremo N° 138, de 2005, de este mismo Ministerio, que establece la Obligación de Declarar Emisiones que indica, o de acuerdo con el sistema establecido por un Plan de Prevención y Descontaminación Atmosférica, cuando corresponda.

23. Ordenar la utilización de mascarillas y otros dispositivos médicos afines en el transporte público, salas de clases, lugares de trabajos y, en general, en cualquier otro lugar de acceso público o donde exista aglomeración de personas.

24. Entregar, a título gratuito u oneroso, medicamentos, dispositivos médicos u otros elementos sanitizadores a grupos objetivos previamente definidos por esta autoridad sanitaria.

25. Instalar, de forma gratuita, dispositivos de dispensación de alcohol gel u otros sanitizantes de manos en lugares de acceso público o donde exista aglomeración de personas.

26. Realizar acciones educativas en instituciones, empresas, asociaciones y organizaciones de la sociedad civil para informar a la comunidad de las medidas que se deben adoptar para evitar el contagio en lugares de trabajo.

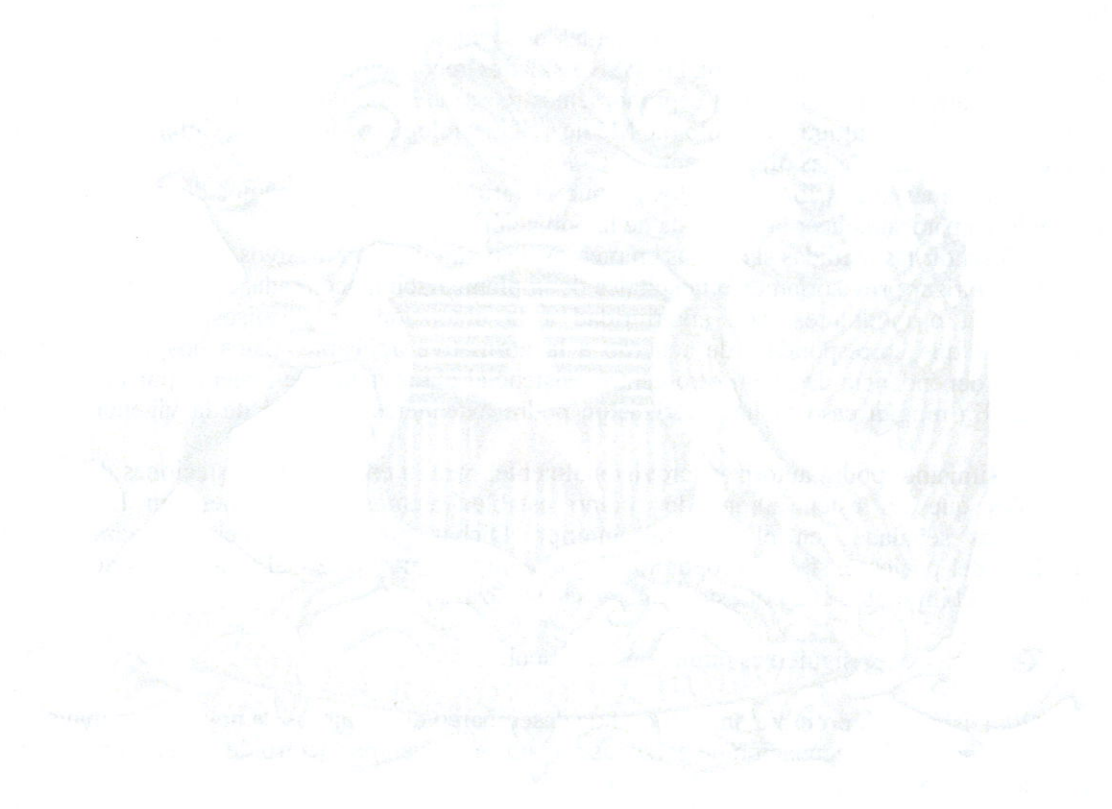
27. Realizar acciones educativas en colegios y universidades para informar a los alumnos, profesores y personal general de las medidas que se deben adoptar para evitar el contagio en establecimientos educacionales.”.

4.- Agrégase el siguiente numeral al artículo 4°:

“14. Autorizar la contratación y ejercicio de médicos titulados en el extranjero cuyo título no esté revalidado o habilitado en Chile.”

Anótese, tómese razón y publíquese.- Por orden del Presidente de la República, Jaime Mañalich Muxi, Ministro de Salud.

Transcribo para su conocimiento decreto Af. N° 6 del 06-03-2020.- Saluda atentamente a Ud., Paula Daza Narbona, Subsecretaria de Salud Pública.





Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
s/k(413)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° 6208 de 21.12.2017,
Dictamen N° 4604/112 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.

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.

Precisado 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°16.744 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, contenida 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 aplicación 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



[Handwritten signature]
CAMILA JORDÁN LAPOSTOL
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)



[Handwritten initials]
MBCB/SMS/NDP
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora (S)
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
SK(652)2020

DICTAMEN N°: 1239 / 005

MATERIA:

Salud y Seguridad en el Trabajo.

RESUMEN:

Complementa doctrina contenida en Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020, que fija criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por el virus Covid-19, en el sentido que indica.

ANTECEDENTES:

Necesidades del Servicio.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículo 184.

CONCORDANCIA:

Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020

SANTIAGO,

19 MAR 2020

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

A: SUBSECRETARIO DEL TRABAJO

Atendida la evolución de 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, la declaración posterior de pandemia por parte de la misma entidad y en consideración a los nuevos protocolos e instrucciones emanados de los organismos competentes, especialmente en los Ords. N°B10 N°750 de 06 de marzo de 2020, Res. Exenta N°180, de 16.03.2020, de la Subsecretaría de Salud Pública y N°1013 de 05.03.2020 de la Superintendencia de Seguridad Social, complementado este último por Ords. N°s 1081 de 11.03.2020, 1124 de 16.03.2020 y 1161 de 18.03.2020 y Ord. N°B3/N°891 de 18.03.2020 del Ministerio de Salud, se ha estimado procedente complementar la doctrina contenida en Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020, que fija criterios y orientaciones sobre el impacto, en materia laboral, de la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, en los términos que se indica.

Cabe recordar, que el dictamen que se complementa, precisó que, en virtud de la obligación general del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores - en el contexto de la contingencia de que se trata -, corresponderá que otorgue permisos a sus dependientes por el tiempo necesario para acudir a un centro asistencial con la finalidad de acceder a las prestaciones médicas correspondientes, sin que ello importe un menoscabo

para aquellos; deberá velar por el cumplimiento de las medidas preventivas o reparadoras que los prestadores de salud respectivos determinen, especialmente en lo que respecta a la justificación de ausencias laborales mediante la correspondiente licencia médica y, a la obligación de velar por el cumplimiento del período de reposo prescrito en dichos documentos.

De acuerdo a las conclusiones a que se arriba en el pronunciamiento aludido, las cuales se encuentran en armonía con las instrucciones emanadas de la Superintendencia de Seguridad Social y de la Subsecretaría de Salud Pública, las inasistencias en que incurra el trabajador por la causal anotada serán justificadas mediante la correspondiente licencia médica emitida por un profesional habilitado, cuyo pago corresponderá a los Organismos Administradores de la ley N° 16744, o a Fonasa o Isapres, dependiendo si el origen del contagio, o la sospecha del mismo, tiene origen laboral o común.

En razón de lo anterior, corresponde referirse a los efectos de la aludida pandemia y de las medidas que se han dispuesto y que se adopten a futuro para evitar la propagación del virus Covid 19 en el ámbito propio de la competencia de este Servicio, vale decir, en el contexto de la respectiva relación laboral, específicamente, a los que se derivan de dicha contingencia y que impiden o dificultan la efectiva prestación de servicios por parte de los afectados.

1.- Medidas Alternativas de cumplimiento de las obligaciones contractuales.

En el contexto anotado y con el fin de propender a la estabilidad del empleo y a la continuidad laboral de los dependientes afectados e instar por el distanciamiento social recomendado por la Organización Mundial de Salud y la Autoridad Sanitaria Nacional, como la medida más efectiva para prevenir el contagio de la enfermedad, esta Dirección, en cumplimiento de sus facultades legales, se hace el deber de sugerir las siguientes medidas alternativas de cumplimiento de las obligaciones que emanan del contrato de trabajo.

i) Prestación de servicios a distancia o teletrabajo en cuanto la naturaleza de las labores convenidas así lo permitan.

ii) Celebración de pactos sobre horarios diferidos de ingreso y salida de los trabajadores con el objeto de evitar las altas aglomeraciones que se producen en los medios de transporte público, principalmente, en las horas punta.

iii) Concesión de feriado colectivo en los términos previstos en el artículo 76 del Código del Trabajo.

iv) Acordar con los trabajadores la anticipación del beneficio de feriado legal.

En relación con esta última alternativa, se hace presente la jurisprudencia administrativa vigente, contenida, entre otros, en Ords. N° 5894 de 23.12.2014 y 2474/57 de 30.06.2013.

v) Convenir con el personal la distribución del trabajo en turnos, con el fin de limitar la cantidad de trabajadores que compartan un mismo espacio o recinto de trabajo.

vi) Pactar medidas destinadas a evitar la aglomeración en los lugares de trabajo, especialmente, en los casinos habilitados por la empresa donde estos hacen uso de su derecho a colación, en los medios de transporte proporcionados por esta, entre otras.

vii) Acordar medidas tendientes a limitar la cantidad de usuarios o clientes,

2- Obligaciones del empleador en orden a disponer de todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.

Como ya se señaló en el dictamen N° 1116/004 de 6.03.2020, la ley, específicamente en el inciso 1° del artículo 184 del Código del Trabajo, obliga al empleador en términos suficientemente amplios a resguardar la vida y salud de los trabajadores y a adoptar todas las medidas tendientes a garantizar dicha protección.

En relación con la citada disposición legal, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida específicamente en ORD. N° 4870/281 de 21.09.1999, ha establecido: *“el empleador es un deudor de seguridad frente a sus trabajadores, y en el cumplimiento de tal deber, responderá de la culpa levísima, es decir, de la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes”*.

Por su parte, el artículo 184 bis del Código del Trabajo, cuyo sentido y alcance fue fijado por dictamen N°4604/112, de 03.10.2017, reafirma el deber genérico del empleador de resguardar la vida y salud de sus trabajadores contenido en el artículo 184 antes citado, al establecer de manera explícita las obligaciones que aquel debe asumir ante situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de sus trabajadores, las cuales se encuentran analizadas en detalle en el mencionado pronunciamiento jurídico.

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

Los trabajadores 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 e inminente a que alude el precepto enunciado puede derivar tanto de las características propias o inherentes a la actividad desarrollada por los trabajadores 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.

~~(X)~~ En opinión de la infrascrita, la no adopción por parte del empleador de las medidas dictadas por la autoridad sanitaria para prevenir el contagio del Covid-19 en el lugar de trabajo, podría considerarse dentro de las situaciones de riesgo grave e inminente para la vida y salud de los trabajadores a que alude el artículo 184 bis, en los términos precedentemente expuestos.

3- Cierre de empresas y otras fuentes laborales por decisión de la autoridad sanitaria.

Al respecto, debe señalarse, en forma previa, que el artículo 7 del Código del Trabajo, define el contrato de trabajo en los siguientes términos:

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada”.

De la disposición legal transcrita precedentemente se infiere que el contrato de trabajo es un acto 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, la de prestar los servicios para los cuales fue contratado.

De acuerdo con lo sostenido por la jurisprudencia administrativa reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s 7173/361 y 2968/117, de 24.11.1997 y 20.05.1996, respectivamente, el empleador no puede eximirse de las obligaciones principales que nacen del contrato de trabajo sino en el evento de existir caso fortuito o fuerza mayor, u otra causa eximente de responsabilidad.

Cabe expresar que el Código Civil, en su artículo 45, ha definido la fuerza mayor o caso fortuito, en los siguientes términos:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc."

Del tenor literal de la disposición transcrita en el acápite anterior se infiere que, para que se configure fuerza mayor o caso fortuito, es necesaria la concurrencia copulativa de los siguientes elementos:

a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo del caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido de que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su ocurrencia.

b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de los cálculos ordinarios o corrientes.

c) Que el hecho o suceso sea irresistible, o sea, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Analizada la eventual medida de cierre de empresas que podría adoptar la autoridad sanitaria, en el contexto de la crisis que nos afecta, posible sería sostener que tal medida podría ser calificada como fuerza mayor - según el concepto fijado por el artículo 45 del Código Civil- por reunirse los elementos que dicho precepto establece, lo cual implica que las partes estarían liberadas del cumplimiento de sus obligaciones contractuales. No obstante lo anterior, y en conformidad al Ord. N° 5661/032 de 06.12.2019, la calificación de fuerza mayor necesariamente deberá determinarse caso a caso, siendo los tribunales de justicia quienes deberán resolver las controversias asociadas a dicha calificación.

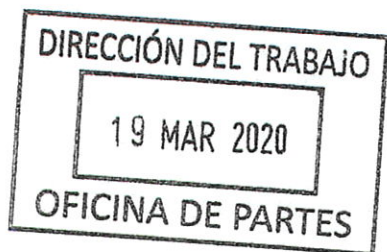
Se deja expresa constancia que un hecho de fuerza mayor libere a las partes de la relación laboral de sus obligaciones recíprocas, no significa necesariamente que la causal de término del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo resulte válidamente aplicable, teniendo esta última facultad una aplicación mucho más restrictiva, en razón de los principios de estabilidad en el empleo y continuidad laboral que existen en nuestro ordenamiento jurídico. Así, y sin perjuicio de que la ponderación de hechos que podría configurar una causal de término del contrato de trabajo constituye una facultad exclusiva de los tribunales de justicia, se hace presente que, de conformidad al dictamen Ord. 1412/021 de 19.03.2010, para la válida aplicación del artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo, el hecho imprevisto debe tener un carácter de irresistible, que impida indefinidamente que se retomen los servicios del trabajador, lo cual no ocurriría en aquellos

4.- Cierre de empresas, establecimientos, faenas u otras fuentes de trabajo efectuadas de modo preventivo por el empleador.

Cabe señalar que, a diferencia de la situación anterior, el empleador que, por decisión propia y en forma preventiva, adopte una medida en tal sentido, no queda eximido del cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, como, por ejemplo, la de pagar la remuneración pactada. Lo anterior, teniendo presente que dicha medida sería adoptada unilateralmente por el empleador, en el marco de su deber de protección de la vida y salud de sus trabajadores que le impone la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y demás consideraciones ya expuestas, cumpla con informar a Ud. que se complementa la doctrina contenida en Dictamen N°1116/004 de 06.03.2020 de esta Dirección, en los términos indicados en el cuerpo del presente informe.

Saluda atentamente a Ud.




CAMILA JORDÁN LAPOSTOL
DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

SMS/LBP/MOP

Distribución

- Jurídico
- Partes
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora (S)
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Ministra del Trabajo y Previsión Social
- Subsecretario del Trabajo

