

Preparación de empleadores ante la llegada del coronavirus

"Es preciso recordar que los empleadores tienen que velar tanto por la continuidad de sus operaciones como por la salud de sus trabajadores, teniendo este deber expresa consagración legal en el artículo 184 del Código del Trabajo, y cuya infracción puede acarrear severas consecuencias económicas para las empresas".



Equipo EstadoDiario • Marzo 5, 2020

Por Luis Parada H.*

Chile ya tiene los primeros casos de coronavirus detectados, los que se están tratando por la autoridad sanitaria mediante cuarentena domiciliaria y vigilancia de su evolución. La fuerza con que nos impactará el coronavirus en las próximas semanas y las medidas que podrían llegar a imponerse por la autoridad están aún por verse, aunque es claro que ambas podrían afectar profundamente la forma en que deberá organizarse la producción de las empresas.

En este contexto, es preciso recordar que los empleadores tienen que velar tanto por la continuidad de sus operaciones como por la salud de sus trabajadores, teniendo este deber expresa consagración legal en el artículo 184 del Código del Trabajo, y cuya infracción puede acarrear severas consecuencias económicas para las empresas.



Luis Parada H.

Hoy es posible adoptar medidas que permitan prepararse para responder ante la inminente llegada a las empresas de este peligro a la salud global. Algunas de ellas son de fácil adopción, como por ejemplo actualizar contactos de emergencia de los trabajadores, revisar por expertos las medidas de higiene y seguridad de la empresa, incluir en los reglamentos medidas básicas para evitar contagios (uso de mascarillas cuando lo exija la autoridad o la empresa, lavado de manos frecuente, forma correcta de cubrirse la boca y nariz al estornudar y toser, dar aviso a la empresa cuando se presenten síntomas de la enfermedad, sancionar el abuso en la entrega de información falsa o exagerada de salud, entre otras).

Otra alternativa que sugerimos implementar y que requiere del consentimiento de los trabajadores, es suscribir acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo, pudiendo establecerse a nuestro juicio, modalidades de activación en situaciones de emergencia. La utilidad de esta forma de trabajo es evidente en un contexto de protección de contagio de la población.

Existen medidas que aun cuando podrían ser lógicas de adopción a primera vista, requieren de una revisión cercana por abogados, para vigilar el adecuado balance entre los intereses legítimos de la empresa en el ejercicio de sus facultades de dirección y los derechos constitucionales de los trabajadores, tales como exámenes médicos obligatorios, vacunación en la empresa o medidas de alejamiento temporal de trabajadores que pudieren haber estado en contacto con portadores del virus.

La empresa deberá además informarse de las medidas que habrán de adoptar sus contratistas, y exigir, de ser el caso, mayor eficacia en estas cuando los servicios de estos terceros se presten de forma cercana a sus trabajadores.

Finalmente es necesario recordar que, la información de salud a la que pudiere tener acceso la empresa respecto de sus trabajadores, es de carácter sensible, razón por la cual habrá de ser tratada de forma confidencial y su acceso debe restringirse únicamente al personal que debe adoptar medidas relativas a esta situación.

**** Luis Parada H. es Abogado y Magíster en Derecho de la Empresa. Actualmente es el Socio a cargo del área laboral de DLA Piper Chile, donde ve materias como expatriación e inmigración y asesora a clientes chilenos y extranjeros en materias tales como implementación de esquemas de compensaciones y remuneraciones para altos ejecutivos, planes de stock option, asistencia en mesas de negociación colectiva, defensas en litigios complejos, acuerdos de expatriación de ejecutivos, asistencia en la inmigración de ejecutivos, reorganizaciones empresariales, entre otros temas.***

