

Plan paso a paso

Algunas reflexiones

Rodrigo Marín Eterovic

PARRAGUEZ & MARÍN

¿Qué es el plan “paso a paso”?

Es un conjunto de medidas sanitarias contenidas en la Resolución 591 emanada de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud, publicadas en el DO el 25/7/2020, dictadas para garantizar el libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación de los enfermos, que contempla:

- a) **Medidas sanitarias generales:** Corresponde a la sistematización y descripción pormenorizada de cada una de las medidas sanitarias establecidas por la autoridad, muchas de las cuales ya habían sido creadas por la autoridad.
- b) **Medidas Plan “Paso a Paso”:** Corresponde a un ordenamiento sistemático de la activación de las medidas sanitarias generales, de acuerdo con cinco estados en los que pueden estar cada localidad y cuya determinación precisa depende de ciertos criterios definidos por la autoridad sanitaria.

Preguntas y problemas

- Son obligatorias y no simples sugerencias de la autoridad, salvo las que expresamente se contemplan como recomendación:
 - ¿Cuál es el papel que juega la voluntad de las partes del contrato en relación con estas medidas dispuestas por la autoridad?
 - ¿Cómo las implementamos en una relación contractual laboral?
 - ¿Qué pasa cuando el trabajador o el empleador no está dispuesto a aceptar los cambios que las medidas implican?
 - ¿Quién debe soportar los impactos económicos de las medidas?
- Responsabilidades que se generan por incumplir el plan.

Obligatoriedad

Fuentes de la obligación

- **La ley**, en dos sentidos:
 - Normativa sanitaria: Código sanitario y toda la normativa dictada conforme a éste.
 - Especial relevancia tiene la Res. 591 y las anteriores relativas al COVID, las que continúan vigentes en todo lo que no se oponga a la Res. 591 (Ver N°74)
 - Deber legal que obliga al empleador a cuidar la vida y salud del trabajador. Art. 184 del CT.
- **El contrato de trabajo**, pues el mismo deber de cuidado establecido por la ley, es subsumido por el contrato, obligando contractualmente al empleador.
- **Las normas imponen a los particulares:**
 - Deberes de actuación precisos y concretos. (confinamiento, prohibición de desplazamiento, uso de mascarillas).
 - Deberes de actuación cuyo contenido preciso y concreto debe ser “*completado*” por el particular en función de lineamientos, criterios, marcos y sentido común. (Deber general de cuidado de la vida y salud)
- **Consecuencias de la obligatoriedad.**
 - Pueden ser impuestas por la fuerza. Ver N°71 de la Res. 591.
 - Su incumplimiento nos expone a sanciones, especialmente las del Código Sanitario.
 - Su incumplimiento puede generar responsabilidad civil e incluso penal. (Ley de Responsabilidad Penal de PJ y cuasidelitos)

¿Cómo implementamos las medidas?

- 1. Ejercicio de facultades de dirección del empleador.**
- 2. Ejercicio de facultades de reglamentación:**
 - Modificaciones al Reglamento Interno.
 - Modificaciones a nuestros procedimientos internos.
- 3. Ejercicio de facultades sancionatorias.**
- 4. Modificaciones al contrato de trabajo.**
 - Por ejercicio del jus variandi.
 - Por acuerdo de voluntades.

Ejercicio de facultad de dirección

Se trata de facultades que tiene el empleador, que se fundamentan en el dominio que éste tiene sobre su empresa y que le permiten adoptar algunas de las medidas sanitarias dispuestas por la autoridad, sin que para ello se requiera modificar reglamentos o contratos de trabajo:

- **Provisión de agua, jabón líquido;**
- **Sistema desechable de para el secado de mano, alcohol gel;**
- **Facilidades para el lavado de manos;**
- **Ventilación, sistemas de ventilación que permiten el recambio de aire;**
- **Entrega de información;**
- **Entrega de mascarillas;**
- **Instalación de señalética;**
- **Demarcación de distancias en lugares en donde se reúne gente;**
- **Información de medidas de seguridad;**
- **Adaptación de espacios;**
- **Indicación de aforos;**
- **Entrega de Elementos de Protección Personal.**

Ejercicio de facultades de reglamentación

- **Actualización del reglamento interno (RIOHS)**, para incluir todas las medidas preventivas y de control asociadas al contexto COVID-19 exigidas por la normativa vigente. (medida 26).
- **Modificación de otros procedimientos:**
 - Revisión del Plan de Emergencia y Evacuación considerando la nueva distribución de puestos de trabajo, el aforo reducido y nuevas medidas de acceso y circulación (Medida 14).
 - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Medida 28) y Evaluación de riesgos. (Medida 24)
 - Reglamento de Empresas Contratistas (Medida 29)

Jus Variandi

Art. 12 del CT

- El empleador podrá **alterar la naturaleza de los servicios** o el **sitio o recinto en que ellos deban prestarse**, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.
- Por **circunstancias que afecten a todo el proceso** de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, **podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos**, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

Proporcionalidad de las medidas

- El ejercicio de las facultades empresariales por parte del empleador reconoce como límites los derechos fundamentales del trabajador.
- Cuando dicho ejercicio entra en conflicto con los derechos fundamentales del trabajador, la colisión se resuelve conforme al principio de proporcionalidad, que obliga a preguntarse:
 - Idoneidad de la medida: ¿Sirve para lograr el objetivo?
 - Necesidad de la misma. ¿Existe otra manera de lograr el objetivo, sin afectar la garantía.
 - Proporcionalidad de la misma: ¿La aplicación de la medida logra un saldo positivo entre el derecho sacrificado y el bien perseguido?

Modificaciones al contrato de trabajo

- Acuerdos de trabajo a distancia, totales o parciales, permanentes o transitorios.
- Suspensiones de la relación laboral para trabajadores que son parte de grupos de riesgo, independiente de la procedencia de las prestaciones y beneficios de la Ley 21.227.
- Cambios de jornadas.
- Modificaciones de remuneraciones que puedan ser necesarias para ajustarse a los cambios anteriores.

Situaciones complejas de resolver

1. Medida 22. Cumplimiento de acciones determinadas por la autoridad frente a casos sospechosos, contacto estrecho o casos confirmados conforme al Protocolo de Actuación en el Lugar de Trabajo.
1. Trabajadores que integran grupos de riesgo y que por recomendación de la autoridad, imposición de empresas mandantes o decisiones basadas en la prudencia no deban trabajar.

Se trata de medidas complejas de administrar, que generan costos relevantes y en los que no resulta claro qué parte debe soportarlas.

No olvidar el 184 bis del CT

Cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

- a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.
- b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, 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 ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo

Responsabilidad

- En términos simples, la responsabilidad se genera cuando a causa o como consecuencia del incumplimiento de un deber de actuar, se produce un daño a alguien o se tipifica una sanción prevista por el ordenamiento.
- El responsable del daño es quien infringió ese deber de actuación y quien queda obligado a indemnizar el daño producido (responsabilidad civil) y eventualmente expuesto a recibir una sanción que puede ser administrativa (normalmente una multa) o de naturaleza penal (responsabilidad penal).
- El deber legal y general de cuidado y protección de la vida y salud de los trabajadores, impone a los empleadores una obligación de medios que debe ser cumplida con el estándar más alto de cuidado.
- El referido estándar impone –como un mínimo- el cumplimiento de las leyes y reglamentos generales; y, desde luego, también las especiales como las diversas normas que conforman el Plan “*Paso a Paso*”.

Responsabilidad civil

Artículo 69°.- Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y

b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

Responsabilidad administrativa

El incumplimiento de las normas contenidas en el plan “paso a paso” puede ser sancionado de conformidad con el Código Sanitario, específicamente de acuerdo con las reglas del sumario Sanitario, en las que pueden aplicarse sanciones de 10 a 1000 UTM y clausurarse un establecimiento.

Responsabilidad penal

Cuasidelitos:

Art. 490. El que por imprudencia temeraria ejecutare un hecho que, si mediara malicia, constituiría un crimen o un simple delito contra las personas, será penado:

1. Con reclusión o relegación menores en sus grados mínimos a medios, cuando el hecho importare crimen.
2. Con reclusión o relegación menores en sus grados mínimos o multa de once a veinte unidades tributarias mensuales, cuando importare simple delito.

Art. 491. Las penas del artículo 490 se impondrán también respectivamente al que, con infracción de los reglamentos y por mera imprudencia o negligencia, ejecutare un hecho o incurriere en una omisión que, a mediar malicia, constituiría un crimen o un simple delito contra las personas.

Ley 20.393:

Sanciones contempladas en la Ley 20.393 sobre responsabilidad de las personas jurídicas.

FIN

PARRAGUEZ & MARÍN
