



ALERTA

La orden de concurrir al lugar de trabajo impartida a trabajadores en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio dispuesto por la autoridad, es delito y puede generar responsabilidad penal para la empresa.

EQUIPO PRELAFIT
COMPLIANCE

El 18 de junio de 2020 se promulgó la ley que introduce modificaciones al Código Penal, aumentando las penas para los que incumplan, u obliguen a otros a incumplir, la cuarentena o medidas sanitarias impuestas.

En lo relevante para las empresas, la nueva disposición del Código Penal sanciona a las personas que teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, lo obliguen a trabajar presencialmente cuando dicho subordinado se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria. Además, la ley recién promulgada incorpora este nuevo delito al catálogo del artículo 1° de la Ley 20.393 y por ello puede generar responsabilidad penal de las personas jurídicas, cumpliéndose los demás supuestos de imputación de la ley.

En suma, no solo responderá la persona natural, sino que también podría ser sancionada la empresa.

El nuevo artículo que se incorporará al Código Penal es el siguiente:

Artículo 318 ter. El que, a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria, será castigado con presidio menor en sus grados mínimo a medio y una multa de diez a doscientas unidades tributarias mensuales por cada trabajador al que se le hubiere ordenado concurrir.

Es importante tener en cuenta que para que se configure el ilícito es necesario que quien ordena al trabajador concurrir al lugar de trabajo, conozca que el trabajador se encontraba en cuarentena o aislamiento sanitario decretado por la autoridad.

Además, el tipo penal no requiere que el trabajador concurra al lugar o cumpla la instrucción del superior, bastando para configurar el delito, la orden para infringir los deberes.

¿A qué trabajadores no se les puede ordenar concurrir al trabajo?

1. A los trabajadores que estén en cuarentena territorial, por ejemplo, salvo que sean trabajadores de un servicio esencial o de utilidad pública. Ej., un trabajador vive en comuna con cuarentena. La regla general es que no puede ordenársele concurrir a su lugar de trabajo, pero si podría ordenársele su concurrencia si se desempeña en una empresa esencial o de utilidad pública, como una clínica.

1. Tampoco puede ordenarse la concurrencia al trabajo de un trabajador que está en aislamiento sanitario obligatorio decretado por autoridad sanitaria. Esto aplica a todas las empresas, incluso las que constituyen servicio esencial o de utilidad pública. El problema es que habrá que examinar las resoluciones sanitarias. Por ejemplo, la resolución sanitaria N°180 del MINSAL de 16/3/2020 dispuso que las personas que provengan de Irán, China,



Habrá que adecuar los modelos de prevención de delitos

Alemania, Francia, España, Italia, Corea del Sur y Japón deben cumplir con medidas de aislamiento por 14 días. También dispuso que las personas que hayan estado en contacto estrecho con una persona diagnosticada con Covid-19 deben cumplir con medidas de aislamiento por 14 días. Esto, por supuesto complejiza el panorama.

En suma, se puede decir que para configurar la prohibición que se infringe, basta que la autoridad lo haya dispuesto con carácter general para un territorio determinado o bien que el trabajador se encuentre afectado por una causal personal que le impide hacer abandono del hogar o residencia.

Recomendaciones:

1. Dar a conocer a los departamentos de recursos humanos y a los mismos trabajadores, que no están permitidas las instrucciones u órdenes para concurrir al lugar de trabajo respecto de empleados en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio que haya dispuesto la autoridad.
2. Identificar unidades de negocio expuestas a riesgos en relación con su ubicación, que estén desempeñando actividades presenciales.
3. Instruir a los trabajadores para que comuniquen inmediatamente la existencia de situaciones que impliquen el deber permanecer en su domicilio.
4. Disponer medidas para el manejo reservado de los datos personales recabados.
5. Adecuar los canales de denuncias y en lo inmediato disponer la opción para este tipo de consultas o denuncias.
6. Adecuar, conforme lo señalado, los protocolos o políticas Covid19 de la compañía.

