

BOLETÍN LEGAL N° 3 / 2021*

PROTOCOLO LABORAL Y SEGURO INDIVIDUAL OBLIGATORIO DE SALUD PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO DURANTE LA ALERTA SANITARIA DECRETADA POR COVID-19

Con fecha 1° de junio del presente año se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.342 (en adelante la “ley”), que establece el protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo, en el marco de la alerta sanitaria por Covid-19 en el país, y otras materias que indica. Cabe hacer presente que la vigencia de esta ley perdurará mientras subsista la alerta sanitaria decretada por Covid-19 y, dentro de los aspectos más importantes contenidos en ella, nos permitimos destacar los siguientes:

1.- Modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, como medida de protección para los trabajadores.

El empleador deberá implementar estas modalidades de trabajo, sin reducción de remuneraciones, en los siguientes casos:

- a)** En la medida que la naturaleza de las funciones lo permitieren y que el trabajador consintiere en ello.
- b)** Cuando el trabajador acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, ser una persona mayor de sesenta años, tener hipertensión, tener enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones

* Este boletín no constituye asesoría legal y solo tiene carácter meramente informativo. En consecuencia, nuestro estudio jurídico no será responsable por actos u omisiones de terceros basados en la información contenida en él.

pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar, y tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión (entre otras enfermedades crónicas diagnosticadas).

c) Cuando el trabajador tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor, o haya sido beneficiario de la Ley N° 21.247 (establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños), o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.

El empleador deberá cumplir con la implementación de dichas modalidades de trabajo dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, quien no podrá ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto esta obligación no sea cumplida por el empleador.

2.- ¿Qué ocurre cuando las funciones del trabajador son incompatibles con el trabajo a distancia o el teletrabajo?

El empleador, con acuerdo del trabajador y sin reducir sus remuneraciones, lo destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador.

3.- Protocolo Tipo de Seguridad Sanitaria Laboral Covid-19.

Los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 (mutuales de seguridad, ASCHS y otros) tendrán que elaborar, dentro del plazo de diez días hábiles contado desde la publicación de la ley, un protocolo tipo para sus empresas adheridas o afiliadas, debiendo basarse en las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social y lo dispuesto en el artículo 4° de la ley.

Los organismos administradores podrán colaborar con las empresas o entidades en la correcta implementación de los protocolos de que trata la ley y asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, así como apoyar la información a los trabajadores sobre el procedimiento para la correcta utilización del Seguro Individual Obligatorio de Salud Covid-19 establecido en el Título II de la ley.

4.- Contenidos del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral por Covid-19.

La ley establece en su artículo 4° que este protocolo deberá contener parámetros mínimos. A continuación señalamos alguno de ellos:

- a) Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa. como tambien el testeo de contagio.
- b) Medidas de distanciamiento físico.
- c) Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado.
- d) Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
- e) Medios de protección puestos a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificadas de uso múltiple, entre otros elementos de protección.
- f) Definición y control de aforo.

Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la respectiva actividad laboral.

5.- Sanciones y efectos para la empresa en caso de no contar con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral por Covid-19.

- a) No podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.
- b) Aquellas empresas que, al momento de entrar en vigencia la ley, se encuentren realizando actividades laborales presenciales, deberán confeccionar el referido protocolo y tomar las medidas previstas, en un plazo no mayor a diez días hábiles a partir de la fecha de publicación de su publicación.
- c) Las empresas que reinicien o continúen labores, sin contar con el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral por Covid-19, podrán ser objeto de clausura por parte del Servicio de Salud.

Cuando el contagio por Covid-19 se deba a culpa del empleador o de un tercero, puede reclamarse indemnización de perjuicios e incluso daño moral. El incumplimiento de la empresa de contar con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral por Covid-19 será agravante, en caso

de que se determine que el contagio de un trabajador por Covid-19 se debió a culpa del empleador.

6.- La fiscalización de la ley.

La fiscalización de la existencia del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral por Covid-19 y su aplicación se realizará por la Dirección del Trabajo y por la autoridad sanitaria que corresponda, quienes podrán, en uso de sus atribuciones, aplicar las multas respectivas y disponer la suspensión inmediata de las labores que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores.

7.- Seguro individual obligatorio.

Se establece un seguro en favor de los trabajadores del sector privado con contratos sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, el cual tiene por objeto financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad Covid-19, en la forma y condiciones que señala la ley. Este seguro contemplará, asimismo, una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante el periodo de vigencia de la póliza, con o por contagio del virus SARS.CoV2, causante de la enfermedad denominada Covid-19.

Los trabajadores deben encontrarse en cualquiera de las siguientes situaciones para quedar afectos al seguro:

- a)** Afiliados del Fondo Nacional de Salud, pertenecientes a los grupos B, C y D a que se refiere el artículo 160 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, del Ministerio de Salud, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional.
- b)** Cotizantes de una Institución de Salud Previsional, siempre que se atiendan en la Red de Prestadores para la Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas (CAEC), conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto.

8.- Obligación del empleador de contratar el seguro y responsabilidad en caso de incumplimiento de esta obligación.

Será obligación del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador y, en caso de que no hubieren contratado el seguro, será responsable del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador, sin perjuicio de las multas que correspondan.

9.- Trabajadores excluidos del seguro.

Se excluyen aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva y funcionarios públicos que, conforme al texto de la ley, quedan implícitamente excluidos de su aplicación.

10.- Situación de aquellos empleadores que no son empresas.

Dado que la ley utiliza la expresión “*empresa*”, cabe preguntarse ¿qué ocurre con los empleadores que no son empresa? Además del deber de analizarse cada caso en particular, se debe tener muy presente que es obligación de todo empleador, entre otras, adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo).

En caso de requerir mayor información acerca de la ley objeto del presente boletín y otros aspectos relacionados con la misma, le agradeceremos escribirnos a los correos cep@sepulvedayescudero.cl y/o gar@sepulvedayescudero.cl

Sepúlveda, Escudero & Cía. Ltda.
Abogados.
www.sepulvedayescudero.cl

Santiago, 3 de junio de 2021