

LEYES N°21.342 y N°21.343 Protocolos de Seguridad Sanitaria Laboral por Covid-19

Serrano Pérez Consultores, en el marco de la constante actualización en cuanto a las nuevas regulaciones, y con el objeto de brindar la mejor asesoría a sus clientes, ha efectuado un estudio y análisis de la nueva legislación relativa a la contingencia sanitaria, sobre la cual estimamos necesario destacar los siguientes puntos:

1. La ley dispone que mientras persista la alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Lo anterior, sin reducción de remuneraciones en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintieren en ello.
2. Adicionalmente, esta ley impone al empleador la obligación de implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en el caso de que un trabajador acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de infección, o bien el hecho de tener bajo su cuidado a alguna de las personas que en la ley se señalan, dentro de los 10 días de notificada la condición del trabajador.
3. La ley dispone que el trabajador no podrá ser obligado a concurrir a su trabajo mientras la obligación anterior no sea cumplida por el empleador.
4. Por su parte, la ley señala que en el caso de que las **funciones del trabajador no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**, el empleador los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que el trabajador evite el contacto permanente con terceros.

5. La ley dispone que dentro del plazo de 10 días hábiles desde la publicación de la presente norma, los organismos administradores del seguro de accidentes del trabajo, deberán **elaborar un protocolo tipo para sus empresas afiliadas**, debiendo basarse en las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social. A su vez, se señala que a lo menos el protocolo deberá contener las medidas allí indicadas.

6. El Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 aplicable en cada empresa deberá contener al menos:

- Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
- Testeo de contagio de acuerdo con las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
- Medidas de distanciamiento físico seguro en:
 - i. Los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de la actividad;
 - ii. Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
 - iii. Comedores, y;
 - iv. Vías de circulación.
- Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
- Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
- Medios de protección puestos a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad lo requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.

- Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto a los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
- Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.

7. En tanto, se dispone que las empresas que al momento de entrar en vigor la presente ley, se encuentren realizando actividades laborales presenciales, deberán **confeccionar el referido protocolo** y tomar las medidas previstas en un plazo de 10 días hábiles desde la publicación de esta normativa.

8. A su vez, la ley dispone que las empresas que **no cuenten con un Protocolo, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.**

Las empresas que reinicien o continúen labores sin contar con el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, arriesgan la **clausura del establecimiento** (art. 68 de la ley N° 16.744).

Cuando el contagio por COVID-19 se deba a culpa del empleador, o de un tercero, **se aplicará el pago de indemnizaciones** (art. 69 letra b) ley N° 16.744).

El **incumplimiento** de la norma contenida en el inciso primero del artículo 2° de la presente ley, **será agravante** en caso de que se determine que el contagio de un trabajador por COVID-19 se debió a culpa del empleador.

9. La ley establece que las empresas no podrán cobrar a los trabajadores el valor de los insumos y equipos de las medidas adoptadas.

Del Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a Covid-19

1. La ley establece **un seguro individual de carácter obligatorio** en favor de los trabajadores que estén desarrollando sus labores en forma presencial, el cual deberá contemplar una indemnización en caso de fallecimiento natural por contagio de Covid-19.

2. Así, según la ley, **será obligación y de cargo del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador**. Dicho seguro se podrá contratar en cualquiera de las entidades aseguradoras autorizadas.

3. La ley señala que la contratación del seguro por parte del empleador deberá realizarse dentro del **plazo de 30 días corridos**, desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero. Sin embargo, para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente después del depósito, la contratación del seguro deberá hacerse dentro de los **10 días corridos** siguientes al inicio de las labores del trabajador.

4. Coberturas: Financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19:

- Fallecimiento (UF180).
- Gastos de Hospitalización: (100% copago red Fonasa y 100% deducible en caso de prestación CAEC).
- Gastos de Rehabilitación.

5. Según establece la ley, los empleadores que no hubieren contratado el seguro serán **responsables del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador**, sin perjuicio de las sanciones que correspondan conforme al Código del Trabajo.

6. La ley señala que el **valor anual** de la póliza no podrá exceder de 0,42 UF por cada trabajador.

7. Por otra parte, la ley establece que el seguro tendrá una vigencia de un año desde su respectiva contratación y la cobertura del seguro se mantendrá en el evento que la relación laboral concluya, hasta el plazo de vigencia del contrato de seguro. El seguro tendrá una vigencia anual renovable.

8. Según señala la ley, si al término del plazo de vigencia de la póliza aún **permanece vigente la alerta sanitaria**, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el que se encuentre vigente.

9. Las normas de la presente ley se aplicarán durante el tiempo en que se encuentre vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del nuevo Covid-19.

Asimismo, con fecha 3 de junio se publicó en el D.O. la ley N° 21.347, que crea permiso pagado de medio día para los trabajadores para que puedan vacunarse, en caso de campañas de enfermedades transmisibles. El permiso considera también el tiempo de traslado para vacunarse, y la necesidad de dar un aviso previo al empleador de, al menos, 2 días.

SERRANO PÉREZ CONSULTORES

Abogadas redactoras del informe:

Camila España Garijo

Astrid Cereceda Molina