

COVID-19

NUEVAS OBLIGACIONES LABORALES Y SANITARIAS PARA LAS EMPRESAS

La Ley 21.342 dispone que los empleadores deben implementar el teletrabajo para los grupos de riesgo; implementar un "Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral"; y contratar un "Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19".

El 1 de junio de 2021 se publicó en el Diario Oficial la [Ley 21.342](#) (en adelante, la "Ley"), cuyas disposiciones se aplicarán durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote de COVID-19 (esta alerta se encuentra actualmente vigente hasta el 30 de junio de 2021 pero su vigencia puede ser prorrogada según el artículo 10 del [Decreto 4/2020](#) del Ministerio de Salud).

En resumen, la Ley establece las siguientes obligaciones para los empleadores con distintos plazos para su implementación:

Obligación para los empleadores	Plazo dispuesto para su implementación
I. Obligación de implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para grupos de riesgo.	Dentro de los 10 días de notificada la condición del trabajador o trabajadora al empleador.
II. Obligación de confeccionar un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 y de tomar las medidas previstas en este protocolo.	A más tardar el sábado 12 de junio de 2021. (Así también, los Organismos Administradores del seguro de la ley 16.744 deben elaborar y disponer de un formato tipo de este protocolo a más tardar el sábado 12 de junio de 2021).
III. Obligación de contratar el "Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19".	Dentro del plazo de 30 días corridos, contado desde que la respectiva póliza sea incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), en el caso de los trabajadores existentes a dicha época. 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.

De esta forma, los empleadores deberán dar cumplimiento a las obligaciones que establece la Ley y tener presente lo siguiente: (1) la inobservancia de estas obligaciones será fiscalizada por las Inspecciones del Trabajo y las Seremi de Salud; (2) que estas

autoridades pueden disponer la suspensión de las labores de los trabajadores o la prohibición de funcionamiento de lugares de trabajo si detectan situaciones que ponen en riesgo la salud o la vida de las personas; y (3) que el incumplimiento de esta Ley puede ser denunciado por los trabajadores y sus organizaciones a estas autoridades. A continuación, describimos con un mayor detalle las obligaciones ya descritas junto con otras disposiciones de la Ley:

I. Obligación de implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo para grupos de riesgo.

Mientras persista la actual alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el trabajador consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora:

- a. Que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar;
- b. Persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión;
- c. Padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento;
- d. Tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides; o
- e. Que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la [ley 21.247](#) o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.

El empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los 10 días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los 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 o la trabajadora.

II. Contenido mínimo del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 y disposiciones respecto al rol de los empleadores y empresas.

El artículo 4° de la Ley dispone que este protocolo deberá contener al menos lo siguiente:

- a) Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
- b) Testeo de contagio de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.

- c) Medidas de distanciamiento físico seguro en:
 - i. Los puestos de trabajo, de acuerdo a las características de la actividad;
 - ii. Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
 - iii. Comedores, y
 - iv. Vías de circulación.
- d) Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo (alcohol gel que debe tener una concentración de 70% según el [Protocolo de actuación en los lugares de trabajo vigente](#)).
- e) Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
- f) 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.
- g) 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.
- h) Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- i) Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.
- j) Todo otro aspecto particular relativo a las condiciones específicas de la actividad laboral.

La Ley establece lo siguiente con respecto al rol de los empleadores y de las empresas:

- a. Costo de los insumos: Las empresas, en ningún caso, podrán cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas.
- b. Falta de protocolos: Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, en los términos señalados en la Ley, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.
- c. Obligación de empresas con labores presenciales: Las 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 de 10 días hábiles a partir de la fecha de publicación.
- d. Fiscalización: La existencia del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 y su aplicación será fiscalizada 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.
- e. Culpa del empleador: Cuando el contagio por COVID-19 se deba a culpa del empleador, o de un tercero, se aplicará la letra b) del artículo 69 de la [ley 16.744](#), esto es, que la víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables otras indemnizaciones a que tengan derecho, incluso el daño moral. La calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

III. Nuevo “Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19”.

La Ley establece un seguro individual de carácter obligatorio, 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, para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19. Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.

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 empleadores que no contraten el seguro, en los términos que señala la Ley, serán responsables del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan conforme a lo dispuesto en el artículo 505 y siguientes del [Código del Trabajo](#).

La cobertura del seguro se mantendrá en el evento que la relación laboral concluya por cualquier causa y hasta el plazo de 1 año desde su respectiva contratación.

En todo caso, la obligación del empleador para contratarlo perdurará por los trabajadores bajo la modalidad presencial que tenga contratados hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote de COVID-19.

IV. Rol de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744.

Estos organismos tendrán que elaborar, dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde la publicación de la mencionada Ley, un protocolo tipo para sus empresas adheridas o afiliadas, debiendo basarse en las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) y en los contenidos mencionados en la Ley.

V. Rol de los Comité Paritarios de Higiene y Seguridad (CPHS).

La elección de los delegados de los trabajadores para los Comités Paritarios se efectuará de acuerdo a lo establecido mediante votación de los trabajadores, estén suspendidos o no. La misma se efectuará de modo directo y secreto donde sea posible o, de no serlo, de forma directa por medios electrónicos o telemáticos.

Contactos

Ricardo Tisi rtisi@cariola.cl

Gonzalo Jiménez gjimenez@cariola.cl