RESUMEN LEY 21.342

ESTABLECE PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO EN EL MARCO DE LA ALERTA SANITARIA DECRETADA CON OCASIÓN DE LA ENFERMEDAD DE COVID-19 EN EL PAÍS Y OTRAS MATERIAS QUE INDICA

Esta ley se aplicará mientras se encuentra vigente la alerta sanitaria del COVID.

OBLIGACION DEL EMPLEADOR DE IMPLEMENTAR EL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA

Esta obligación, según la modalidad contemplada en los artículos 152 quater G y siguientes del Código del Trabajo, es para aquel trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como:

1. ser una persona mayor de 60 años,
2. tener hipertensión,
3. enfermedades cardiovasculares,
4. diabetes,
5. enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves,
6. enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar;
7. tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión;
8. padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento;
9. tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides,

10. o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad;

El empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con las siguientes características:

- sin reducción de remuneraciones,
- en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y
- el o la trabajadora consintiere en ello

Respecto de la determinación de la naturaleza de las funciones es definido por el empleador, según dispone el Ordinario de la dirección del Trabajo N° 1702/021 del 23 de junio 2021

El Ordinario indica:

Sin perjuicio de lo anterior, se entenderá que se cumple con el requisito a que se hace referencia, cuando las funciones que realiza el o la trabajadora no requieren de manera indispensable de su presencia física, lo que en todo caso se debe resolver en cada caso particular.

Si la naturaleza de las funciones no son 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.

Respecto al consentimiento del trabajador, consiste en el requerimiento de cambio de modalidad que solicita el trabajador, el cual debe constar por escrito y acompañarse los documentos necesario que acrediten las circunstancias.

En relación a la acreditación del cuidado del menor, debe estarse a las normas del Código Civil:

a) Si los padres viven juntos: ambos tienen el cuidado personal del menor.
b) Si uno de los padres ha muerto o muere durante la vigencia de la Ley N°21.342: el cuidado personal del menor corresponderá al padre o madre sobreviviente.
c) Si el menor es sólo reconocido por el padre o por la madre: corresponderá el cuidado personal a aquel que lo haya reconocido.
d) Si los padres viven separados: el cuidado personal del menor corresponde a aquel padre con el que esté viviendo, sin perjuicio de que se puede acordar otro régimen, el que debe constar por escritura pública o acta extendida ante cualquier oficial del Registro Civil,
e) Si ambos padres han muerto o mueren durante la vigencia de la Ley N°21.342: el cuidado personal del menor corresponderá a los familiares más cercanos.
f) Si ambos padres están inhabilitados para cuidar a sus hijos: el cuidado personal del menor corresponderá a los familiares más cercanos que resuelva el juez competente.
g) Si el menor no ha sido reconocido por ninguno de los padres: el juez competente determinará a quien corresponde su cuidado personal.

En cuanto a la situación del adulto mayor, se debe señalar que, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2o del artículo 1° de la Ley N°19.828, se entiende por tal "...a toda persona que ha cumplido sesenta años". Tanto el cuidado a que están sujetos los adultos mayores, como también las personas a cargo de ellos, corresponderá a situaciones de hecho que deberán analizarse individualmente y resolverse en cada caso particular.

En lo que dice relación con aquellos que tienen a su cuidado a personas con discapacidad, la acreditación de dicha situación se realizará mediante la copia del certificado, credencial o inscripción de discapacidad emitido por la autoridad competente en los términos de los artículos 13 y 17, ambos de la Ley N°20.422. Tal como ocurre en el caso de los adultos mayores, el cuidado a que están sujetos las personas a que se refiere este párrafo, deberán analizarse individualmente y resolverse en cada caso particular

El plazo para que conteste el empleador de implementar el teletrabajo es de 10 días.

De no aceptarse, se puede reclamar en la inspección del Trabajo. Hasta que se resuelva, debe trabajar presencialmente.

Si transcurren 10 días y el empleador no ha contestado, el trabajador puede ausentarse con el pago de remuneraciones.

El Ordinario de la Dirección del Trabajo agrega:

Respecto del cuarto requisito, esto es, las nuevas labores a las que se pueda destinar a el o la trabajadora, suponen que éstas no requieran atención de público o contacto con terceros. Cabe destacar que el legislador impide el contacto de carácter permanente", por lo que nada obsta a que se le destine a funciones donde ocasionalmente pueda llegar a atender público o tener contacto con terceros.

En relación al quinto y último requisito, vale decir, en cuanto a la necesidad de no tolerar el menoscabo al trabajador o trabajadora, se estará a la doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en el Ord. No4012/082 de 12.1.2011, que sostiene que "...el concepto de menoscabo utilizado por el legislador en la norma en comento, cabe tener presente que la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido, a través de Ord. 1509, de 03.05.83, entre otros, que constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias, diversa frecuencia de turnos, etc.".

PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL COVID-19 DE LA EMPRESA

Los organismos administradores de la ley 16.744 (por ej. mutualidades o la ACHS) deben hacer un protocolo tipo para las empresas afiliadas.

En el caso de la ACHS, se encuentran en el siguiente link: https://coronavirus.achs.cl/ley-retorno-seguro

En el caso de la Mutual de seguridad se encuentra en el siguiente link: https://www.mutual.cl/portal/publico/mutual/inicio/landing-covid/protocolo-de-seguridad-laboral/!ut/p/z1/jY-xCsIwGIQfKZdUfn7HCDVNCDYRa2sWySQBrQ7i8yvi4mDtbQff3XEiiUGkMT_KKd_Ldcznlz8kOjqtSVkDz-QI0YW9DxsGNyT6NyC1hKkWaFtuakReVlvjd8p0UqQ5efyQxrz8BJCm63uRvidAtEIMlte1CgqMDzB18d_I7dJ1A4p9AhyCmQg!/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/

CONTENIDO DEL PROTOCOLO (ART 4)

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

a) **Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.**

No se permitirá el ingreso de clientes o usuarios con temperatura igual o superior 37,8° C y se le solicitará que se retire y acuda a un centro de salud

b) **Testeo de contagio de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.**

En caso de que un trabajador, mientras se encuentra en las dependencias de la empresa/organización, manifieste o se detecte que presenta un síntoma cardinal o dos signos y síntomas no cardinales de la enfermedad, será derivado de forma inmediata a un centro de salud con las medidas preventivas correspondientes, otorgando las facilidades necesarias.

Los trabajadores(as) que presenten síntomas de la enfermedad en su casa, durante el fin de semana o en sus vacaciones, deben acudir a un centro de salud para su control y presentarse en las dependencias o centro de trabajo solo cuando el médico lo haya indicado.

Un encargado deberá controlar que no asistan a las dependencias o centro de trabajo los trabajadores con licencias médicas o en cuarentena por ser contacto estrecho laboral.

La empresa/organización dará cumplimiento a las acciones indicadas por la autoridad sanitaria para la identificación de los contactos estrechos en el ámbito del trabajo o laboral, cuando corresponda, así como de otras normas que se establezcan en la materia.

Los trabajadores(as) que sean definidos como contactos estrechos en el ámbito laboral, serán determinados según lo establezca la estrategia nacional de Testeo, Trazabilidad y Aislamiento y sus disposiciones normativas, en la que participa el organismo administrador del seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales al que se encuentra adherida o afiliada la entidad empleadora.

El seguimiento de los contactos estrechos que se determinen como de origen laboral, será realizado por el Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales al que se encuentra adherida o afiliada la entidad empleadora, con el fin de verificar el cumplimiento de aislamiento domiciliario y detectar la presencia de sintomatología de la enfermedad. Es obligación del trabajador(a) responder a los llamados y entregar la información requerida en su seguimiento, además, de seguir las indicaciones que se le entreguen.

Cuando la entidad empleadora o el trabajador considere que el posible contagio fue por exposición en el lugar de trabajo, podrá presentarse en un centro de salud del Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales al que se encuentra adherida o afiliada la entidad empleadora, para su evaluación médica y calificación de origen de la enfermedad.

En el caso señalado anteriormente, **el empleador efectuará la Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP),** para ser entregada en el Organismo Administrador del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales al que se encuentra adherida o afiliada la entidad empleadora.

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.

Se mantendrá en el centro de trabajo **un distanciamiento físico entre las personas de a lo menos un metro lineal,** para lo que se implementarán las siguientes medidas:

- Los espacios y puestos de trabajo, en donde sea posible y de acuerdo a la actividad que se realice, se adaptarán para mantener dicha distancia entre trabajadores(as).
-Se mantendrá la señalización de la obligación del distanciamiento de, al menos un metro lineal entre las personas, por un medio visible y permanente.

d) Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesible y cercano a los puestos de trabajo.

Cada trabajador(a) debe: • Al llegar al lugar de trabajo, lavar las manos con agua y jabón líquido. • Limpiar la superficie de trabajo antes de iniciar la jornada con una solución de alcohol al 70%, o cloro al 5% (4 cucharaditas de cloro por litro de agua). • Usar con frecuencia solución de alcohol al 70% en las manos, pero lavándolas para mantenerlas limpias.

En los lugares donde no exista fácil acceso a agua limpia o potable, se mantendrá dispensadores alcohol gel o una solución de alcohol al 70%, en [indique el o los lugares donde se ubicarán, por ejemplo, accesos a la dependencia, reloj control, pasillos, otros]. La entidad empleadora se preocupará de mantener un stock adecuado de alcohol gel o una solución de alcohol al 70% con registro sanitario del Instituto de Salud Pública, considerando el número de trabajadores(as) y consumo diario, se deberá indicar el depto, dependencia o persona que estará a cargo de mantener el stock.

e) Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.

Se debe señalar la periodicidad y el o los momentos del día en que se realizará y la o las personas encargadas.

Los elementos de protección personal que se entregarán a quienes realicen la limpieza y desinfección son mascarilla, pecheras desechables o reutilizables, guantes para aseo desechables o reutilizables resistentes de manga larga, no quirúrgicos.

Los trabajadores(as) que realizan tareas de limpieza y desinfección serán informados del procedimiento para la limpieza y desinfección, del correcto uso y retiro de los elementos de protección personal, su desinfección o eliminación.

Para esta actividad se utilizarán productos desinfectantes con registro del Instituto de Salud Pública de Chile, y se seguirá lo señalado en el PROTOCOLO de Limpieza y Desinfección de Ambientes COVID-19 disponible en Protocolo_Nacional o aquel que lo reemplace.

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.**

Se entenderá por mascarilla certificada aquella que se encuentre certificada por entidades competentes nacionales o extranjeras, de acuerdo a lo señalado en el Ord. B33/N°1963, de 31 de mayo de 2021, de la Subsecretaría de Salud Pública

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.**

*****El aforo se determinará de acuerdo a lo que establezca el Ministerio de Salud*****

Si en el centro de trabajo se atiende público, indicar la definición y el control del aforo, así como, el procedimiento de conteo que se implementará para controlar el acceso, y las medidas de prevención de aglomeraciones .Además en estos casos se deberá indicar que se señalizará al ingreso del recinto el aforo máximo permitido, el distanciamiento físico mínimo de **1 metro que se debe respetar al interior** del recinto y, las obligaciones y recomendaciones generales de autocuidado, conforme a la normativa dispuesta por la autoridad sanitaria.

Señalar que se demarcará el distanciamiento físico de un metro lineal en establecimientos o centros de trabajo donde se formen filas, especificando el lugar y donde se realizará la demarcación, precisando el elemento que se utilizará: cinta, señales adhesivas, pintura, u otro

En las vías de circulación del centro de trabajo se habilitará [cuando el establecimiento cuente con 2 o más accesos, **se deberá habilitar uno de manera exclusiva para el ingreso y otro de manera exclusiva para salida**. Si cuenta con un solo acceso, se debe demarcar el sentido de la circulación para el ingreso y para la salida de las personas].

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.**

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

Las empresas no pueden cobrar a los trabajadores el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas.

¿QUE PASA SI LA EMPRESA NO CUENTA CON EL PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL COVID 19?

No podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial. (ART. 7)

FISCALIZACION

Su fiscalización está a cargo de la Inspección del Trabajo o a la autoridad sanitaria correspondiente, pudiendo adoptar medidas de cierre de empresa hasta el cumplimiento de las obligaciones. (Art. 7 y 8)

LICENCIAS MEDICAS POR COVID

Respectos de las licencias médicas por COVID no rige el límite que se empieza a pagar las licencias a partir del cuarto día si son mayores de 10 días (art. 9)

ENFERMEDAD PROFESIONAL POR COVID.

La calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social.

DEL SEGURO INDIVIDUAL OBLIGATORIO DE SALUD ASOCIADO A COVID-19 (art. 10 y siguientes).

Se establece obligación de un seguro individual con las siguientes características

1) para trabajadores del sector privados sujetos al Código del Trabajo.
2) Que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial.

9. Se deberá contratar el seguro al que se refiere la Ley N°21.342, respecto de todos los trabajadores que presten servicios en el sector privado y en la

medida que sus contratos estén regulados por el Código del Trabajo. En consecuencia, la contratación de este seguro es obligatoria tanto respecto de aquellos trabajadores sujetos al contrato ordinario de trabajo, como también a los contratos especiales, como ocurre con el contrato de aprendizaje, de trabajadores agrícolas, de trabajadores de casa particular, de trabajadores de empresas de servicios transitorios, alumnos que están desarrollando su práctica profesional (siempre que estén sujetos en su relación laboral al Código del Trabajo), entre otros. En el caso de trabajadores en régimen de subcontratación, será el contratista o subcontratista, según corresponda, el que deberá contratar el seguro al que nos venimos refiriendo. Adicionalmente, en el caso de que el o la trabajadora tenga más de un empleador, la obligación referida tendrá el carácter de simplemente conjunta para todos ellos. Por el contrario, no existe tal obligación cuando se trata de trabajadores del sector público, pues los mismos no están comprendidos en la normativa en análisis.

Su objetivo es 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 se señalan en los siguientes artículos

Se excluye de esta obligación a quienes se desempeñen con modalidad trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva

Cobertura del seguro: el seguro cubre riesgos de salud y muerte:

Riesgos de salud

Se refiere a gastos relacionados con las prestaciones de salud recibidas durante la hospitalización y rehabilitación derivada de un diagnóstico confirmado de COVID-19, siempre y cuando éste se haya producido dentro del período de vigencia de la póliza

3) Riesgo de muerte: Monto 180 UF

¿CUÁNDO SE DEBE CONTRATAR EL SEGURO?

- La obligación de contratar el seguro es dentro del plazo de treinta días corridos, contado desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero, en el caso de los trabajadores existentes a dicha época.

Esto ocurrió el 4 de junio 2021, por lo que el plazo se cumple el 4 de julio 2021.

- Para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente después del depósito, la contratación del seguro deberá hacerse dentro de los diez días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador.

¿QUÉ PASA SI EL EMPLEADOR NO CONTRATA EL SEGURO?

Serán responsables del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan.

¿CUÁNTO DURA EL SEGURO?

Un año desde su contratación

Si persiste la alerta sanitaria, se debe contratar nuevamente el seguro.

OTRAS NORMAS

Además establece acciones para el pago de indemnizaciones, antecedentes para el pago e indica que el pago o su rechazo deben ser dentro de 10 días contados desde la presentación de los antecedentes.