

**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.**

Con fecha 1 de junio de 2021, se publicó en el Diario Oficial la Ley N° 21.342 que tiene por objeto regular los protocolos de retorno gradual y seguro al trabajo presencial y la creación de un seguro de salud asociado al Covid-19, entre otras materias.

**Ámbito de aplicación de la Ley.**

El protocolo de seguridad sanitaria laboral regulado en la presente Ley, así como el seguro establecido y las demás medidas que se mencionaran, serán aplicables durante todo el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del nuevo Coronavirus Covid-19.

**Protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual.**

La Ley señala que serán los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744 los responsables de la elaboración de un protocolo tipo basándose en instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO). Este protocolo será aplicable a todas las empresas afiliadas o adheridas al organismo administrador.

Los organismos administradores podrán colaborar con las empresas o entidades en la correcta implementación de los protocolos y asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección.

**Contenido del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral.**

- 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.
- 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.

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

#### **Costo de los insumos, equipos para el cumplimiento del protocolo.**

Todos los insumos y equipos o elementos de protección personal deben ser de costo del empleador, estableciéndose la prohibición de cobrar a los trabajadores por estos insumos, equipos o elementos.

#### **El plazo para la elaboración del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral.**

Es de 10 días hábiles contados desde la entrada en vigencia de esta Ley.

En el caso de las empresas que, al momento de entrar en vigencia la presente Ley, se encuentren realizando actividades laborales presenciales, deberán confeccionar el referido protocolo y tomar las medidas previstas, en un plazo no mayor de diez días hábiles a partir de la fecha de publicación y en caso de no contar con este documento, no puedan retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.

#### **Control y fiscalización de la existencia del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral.**

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

### **Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado al Covid-19**

La Ley crea un seguro 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.

Este seguro debe ser contratado de manera obligatoria por el empleador y entregar comprobante de su contratación al trabajador. Los empleadores que no contraten dicho seguro serán responsables del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador, más las multas y sanciones que contempla el Código del Trabajo para el incumplimiento de la normativa laboral.

#### **Vigencia y terminación del seguro.**

El plazo de vigencia del contrato de seguro será de un año desde su respectiva contratación.

#### **El valor anual de la póliza y prima del seguro.**

El valor anual de la póliza, no podrá exceder de 0,42 unidades de fomento por trabajador, más el impuesto al valor agregado. Por su parte, la prima del seguro se pagará en una sola cuota y será de cargo del empleador

#### **Plazo para contratar el seguro.**

La contratación del seguro por parte del empleador deberá realizarse 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. 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.

#### **Término de la relación laboral y efectos de la cobertura del seguro.**

La cobertura del seguro se mantendrá en el evento que la relación laboral concluya por cualquier causa y hasta el plazo de vigencia de la póliza de seguro, el cual será siempre de un año.

**Trabajadores excluidos del seguro.**

No será obligación del empleador contratar el mencionado seguro para aquellos trabajadores que presten servicios bajo modalidad de teletrabajo total.

**Obligatoriedad de implementar el trabajo a distancia o teletrabajo respecto de ciertos trabajadores.**

La Ley obliga al empleador, mientras persista la alerta sanitaria, a implementar el teletrabajo o trabajo a distancia respecto de ciertos trabajadores, con el consentimiento del trabajador, sin que ello importe reducción de remuneraciones, y siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Esta medida deberá adoptarse en el caso de que el trabajador 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; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, 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

Si la naturaleza de las funciones del trabajador no fuera compatible 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

**Entrada en vigencia de la Ley.**

La ley entro en vigencia el día de su publicación el Diario Oficial, esto es, el 1 de junio de 2021.

1 de junio de 2021.