

INFORME N° 046/2021

DE : ASESORIAS PIMENTEL LIMITADA
FECHA : 01 de junio de 2021
REF. : Ley N° 21.342 publicada en el Diario Oficial de 1 de junio de 2021.

“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.”

En el Diario Oficial de hoy 1 de junio de 2021, se publicó la ley N° 21.342 que establece protocolos de Seguridad Sanitaria Laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo, que regirán durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.

Los principales aspectos de la citada ley son los que a continuación, se indican:

1) DURACIÓN DE VIGENCIA DE LAS NORMAS DE LA LEY N°21.342

Por expresa disposición del legislador las normas de la referida ley regirán por todo el periodo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del Coronavirus COVID 19.

2) OBLIGACION DEL EMPLEADOR DE CONVENIR MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.

Mientras persista la alerta sanitaria decretada por COVID- 19, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad a las normas del Código del Trabajo, **sin reducción de las remuneraciones, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permitieren y el trabajador consienta en ello**, en el plazo, condiciones y situaciones que se señalan a continuación:

a) Trabajador o trabajadora que acredite que padece alguna condición que genere un alto riesgo de presentar un cuadro de infección, como ser una persona mayor de 60 años; tener enfermedades cardiovasculares; diabetes; enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves; enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar o 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

b) inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoide.

c) Trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o algún adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247, o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.

d) Plazo para cumplir la obligación, el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el Inspector del Trabajo.

Si no se cumple con dicha obligación el trabajador no está obligado a concurrir a su trabajo.

e) Si la naturaleza de las funciones del trabajador **no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo**, el empleador con acuerdo de aquél 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 o la trabajadora.

3) OBLIGACIÓN DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES.

Los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, tendrán que elaborar, dentro del plazo de diez días hábiles contados desde la publicación de la presente ley, **un protocolo tipo para sus empresas adheridas o afiliadas**, debiendo basarse en las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social y en los contenidos mencionados en el artículo 4° de esta ley.

4) CONTENIDO DEL PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL COVID – 19.

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 los puestos de trabajo, de acuerdo a las características de la actividad; salas de casilleros de cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas; comedores y vías de circulación.

d) Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesible y cercano 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 así lo requiera, también 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.

5) **PLAZO QUE TIENE EL EMPLEADOR PARA IMPLEMENTAR EL PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL COVID-19.**

Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, en los términos señalados en el punto 4) anterior, **no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.**

Las empresas que se encuentren realizando actividades laborales presenciales al 1° de junio de 2021, deberán confeccionar el referido protocolo y tomar las medidas previstas, en un plazo no mayor **de diez días hábiles** contados desde dicha fecha.

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 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.

6) **CONSECUENCIAS EN CASO QUE EL CONTAGIO DE COVID-19 SE DEBA A CULPA DEL EMPLEADOR O UN TERCERO.**

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 N° 16.744, esto es que la víctima y demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las normas de derecho común,, incluso el daño moral.

7) DEL 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.

a) Trabajadores excluidos del seguro.

Trabajadores que hayan convenido, en **forma exclusiva**, desarrollar sus funciones mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

b) Coberturas del seguro.

- Para financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID.

- Indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante la vigencia de la póliza, con o por contagio del virus SAR.COVS2 , causante de la enfermedad COVID-19.

c) Personas Aseguradas.

- 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, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional.

- Cotizantes de una Institución de Salud Previsional, siempre que se atienda 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.

d) Obligación del empleador de contratar el seguro.

Junto con contratar el seguro, el empleador debe entregar al trabajador un comprobante de tal contratación.

El seguro se podrá contratar en cualquiera de las entidades aseguradoras autorizadas para cubrir riesgos comprendidos en el primer o segundo grupo del artículo 8° del decreto con fuerza de ley N° 251, de 1931, del Ministerio de Hacienda. Adicionalmente, la prima podrá enterarse a través de entidades que recauden cotizaciones de seguridad social.

e) Plazo: El seguro deberá contratarse dentro **del plazo de treinta días corridos**, contado desde que la póliza sea incorporada en el depósito respectivo de la Comisión para el Mercado Financiero, en beneficio de los trabajadores existentes a dicha época.

- **Póliza:** El modelo de póliza deberá ser ingresado al depósito de pólizas que tiene la Comisión para el Mercado Financiero, a objeto que las aseguradoras puedan realizar su comercialización.

El valor anual de la póliza, en caso alguno, podrá exceder de 0,42 unidades de fomento por trabajador, más el impuesto al valor agregado correspondiente.

-Antecedentes para el pago del seguro: Las indemnizaciones provenientes de gastos médicos cubiertos por el seguro se pagarán por el asegurador una vez presentado al Fondo Nacional de Salud o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, los siguientes antecedentes:

- Epicrisis de la paciente otorgada por el médico tratante, que indique el diagnóstico de COVID-19.

- Recibos, comprobantes de pago, boletas o facturas que den cuenta de los gastos amparados por la póliza; en dichos documentos deberá individualizarse el nombre de la persona que recibió las prestaciones o incurrió en el gasto y la naturaleza de una u otro.

-Liquidación final del copago de cargo del trabajador, en el caso de los afiliados al Fondo Nacional de Salud; o del monto del deducible de la CAEC, que le corresponde pagar al trabajador afiliado a una Institución de Salud Previsional.

En caso de fallecimiento, certificado de defunción de la víctima, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, que señale como causa de la muerte la enfermedad COVID-19. Este requisito se dará por cumplido por el hecho de que su causa básica de defunción sea COVID-19, según la clasificación y codificación establecida por el Ministerio de Salud. Además, se deberá presentar libreta de familia o certificado de nacimiento, certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, que acrediten legalmente la calidad de beneficiario del seguro.

Beneficiarios del seguro por fallecimiento: Serán beneficiarios las personas que a continuación se indican, en el siguiente orden de preferencia:

a) El o la cónyuge o conviviente civil sobreviviente.

b) Los hijos menores de edad, los mayores de edad hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por éste, y los hijos con discapacidad, cualquiera sea su edad, por partes iguales.

c) Los hijos mayores de edad, por partes iguales.

d) Los padres por partes iguales.

e) A falta de todos los anteriores, la indemnización corresponderá por partes iguales a quienes acrediten tener la calidad de herederos del difunto.

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

En todo caso, la obligación del empleador de tener contratado y vigente el seguro perdurará por los trabajadores que cumplan sus obligaciones laborales bajo la modalidad presencial hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.

8) FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA DE LA LEY N° 21.342

La ley 21.342 no contiene ninguna disposición relativa a su entrada en vigencia, circunstancia que permite sostener que, al respecto, se aplica la regla general contenida en el artículo 7° del Código Civil, conforme la cual sus disposiciones entrarán a regir desde su publicación en el Diario Oficial, vale decir, el día de hoy 1° de junio de 2021

Para mayor ilustración, se adjunta texto íntegro de la ley 21.342

A nombre de Asesorías Pimentel Ltda., saluda atentamente a Ud.,



M. Cecilia Sánchez Toro
Abogado
Asesorías Pimentel Ltda.