

Gestión de personal en la pandemia: Permiso único colectivo y responsabilidad penal del empleador

El pasado sábado 20 de junio fueron publicadas en el Diario Oficial dos importantes regulaciones que competen a los empleadores y que exponemos a continuación:

I. Resolución Exenta N°477

Esta resolución marca la vigencia del nuevo "Instructivo para Permisos de Desplazamiento" (actualizado al 19 de junio) que regula, entre otros aspectos, el otorgamiento del "permiso único colectivo" que regirá desde el 22 de junio y será requisito de desplazamiento para dependientes que presten servicios en empresas consideradas como servicios de utilidad pública, seguridad y prensa.

Este permiso reemplazó el uso de credenciales institucionales o corporativas (en horario diurno) y salvoconductos para el horario de toque de queda. Así, en caso que el trabajador sea fiscalizado por la autoridad, éste deberá mostrar el permiso único y la cédula de identidad, descartándose cualquier otro documento que al efecto haya provisto directamente el empleador (como era aceptado con anterioridad).

En cuanto a los aspectos relevantes de este permiso, destacamos:

- Debe ser solicitado por la empresa a través de la *Comisaría Virtual* e indicar si se hará uso del mismo en horario diurno y/o

vespertino.

- Tendrá una vigencia de 7 días corridos.
- Será válido para transitar a través cordones sanitarios.
- Deberá ser obtenido con, a lo menos, 3 horas de anticipación a su utilización.
- El empleador deberá ingresar la nómina de trabajadores en *Comisaría Virtual*. Las identidades de ellos serán contrastadas con los registros de COVID-19 activos que mantiene Autoridad Sanitaria, denegándose éste en caso de verificarse coincidencias.
- Los permisos únicos podrán ser programados hasta con 3 días de anticipación a su uso efectivo.
- Si las instituciones que prestan servicios de utilidad pública requieren contratar servicios a terceros para atender algún tipo de emergencia, soporte y/o servicio no contemplado dentro de los rubros esenciales, la empresa que requiera ese servicio deberá solicitarlo además de proporcionar los EPP a los trabajadores de esos contratistas.

II. Ley N° 21.240 de 20.06.20

Esta ley incorporó al Código Penal dos nuevos delitos contra la salud pública y están dirigidas a infractores de las obligaciones de

aislamiento. Para el caso de los empleadores (figura descrita en el nuevo art. 318 ter de ese Código), este nuevo tipo se aplicará respecto de quienes "a sabiendas y teniendo autoridad para disponer el trabajo de un subordinado, le ordene concurrir al lugar de desempeño de sus labores cuando éste sea distinto de su domicilio o residencia, y el trabajador se encuentre en cuarentena o aislamiento sanitario obligatorio decretado por la autoridad sanitaria". Las sanciones derivadas de este ilícito corresponderán a reclusión menor en su grado mínimo a medio y multa de hasta 200 UTM y se incorporó al catálogo de delitos contemplados en la Ley N° 20.393.

El ámbito de protección de esta nueva norma serán los/as trabajadores/as que presten servicios en empresas no declaradas como esenciales y que se encuentren en cuarentena o aislamiento obligatorio, inhibiendo a los empleadores a requerir, en uso de sus potestades, el trabajo presencial de aquéllos en sus establecimientos. La contravención a este deber de cuidado expondrá a la empresa, y en específico al representante legal de ésta, a penas privativas de libertad y multas en los términos indicados.