

ALERTA LABORAL

EL RETORNO SEGURO A LA PRESENCIALIDAD: LAS OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES PARA ENFRENTAR LOS RIESGOS DEL COVID-19 EN LA EMPRESA

El boletín N° 13.600-13 contiene el proyecto de ley denominado coloquialmente como “retorno seguro” a los puestos de trabajo, fue despachado por el Congreso Nacional y se encuentra a la espera de la promulgación por el Presidente de la República. Esta nueva normativa, sujeta a la subsistencia del estado de excepción constitucional derivada de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, se centra en tres ejes:

1. La obligatoriedad del teletrabajo para personas que integren grupos de riesgo (o las medidas de mitigación cuando la destinación domiciliaria no fuere posible)

El proyecto dispone que será un deber de los empleadores —asimilable, en principio, con el cumplimiento del deber de cuidado— destinar a prestar servicios en teletrabajo o en trabajo a distancia a las siguientes personas:

- Quienes integren grupos de riesgo (mayores de 60 años; tener hipertensión u otras enfermedades: cardiovasculares, diabetes, afecciones pulmonares; inmunodeprimidos; personas que padezcan cáncer, entre otras).
- Las que tengan a su cuidado menores de edad o adultos mayores.
- Beneficiarios/as de la ley que creó la licencia preventiva por Covid-19 o sea causante del derecho a suspensión por motivos de cuidado de un menor (ley N° 21.247).
- Quienes tengan bajo su cuidado a personas con discapacidad.

Para cumplir con esa obligación, el/la trabajador/a deberá acreditar que se encuentra en alguna de esas condiciones y la destinación a trabajo domiciliario debiese materializarse dentro de un plazo no superior a 10 días. Mientras subsistan las condiciones de riesgo propiciadas por la pandemia el empleador no podrá exigir el retorno de esa persona a labores presenciales.

Ahora, el sistema de trabajo remoto se regulará por el contrato especial contenido en el Código del Trabajo (Ley N° 21.220 de 2020) y, no obstante que el proyecto indicase que el empleador **deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo** para esas personas, se agrega que esta modalidad quedará sujeta a la aceptación de esos/as trabajadores/as. Es decir, si bien parece estar motivado en una decisión que se derivaría de la obligación contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, el artículo 1° del proyecto dispone que en cualquier caso quedará sujeto a la aceptación del trabajador para su aplicación efectiva.

Esta medida, sin embargo, no podría ser ejecutada si las funciones desarrolladas por el/la trabajador/a son incompatibles con el trabajo telemático. En estos últimos casos, tendrá el empleador que reubicar a esa persona si en su ejercicio habitual debe realizar atención de público o tratar con terceros ajenos a la empresa.

Cualquiera de los cambios que estatuye este proyecto deberán ejecutarse sin generar menoscabo y, por cierto, sin reducción de remuneraciones.

2. La creación e implementación, por parte de los empleadores, de un “protocolo de seguridad sanitaria laboral Covid-19” para minimizar y/o controlar los riesgos de contagio al interior de los establecimientos

El *retorno seguro* a la presencialidad irá de la mano con el cumplimiento de procedimientos estandarizados para asegu-

rar condiciones de higiene, salud y habitabilidad al interior de las empresas. Y si bien no dista en demasía de aquellas reglas establecidas por la autoridad sanitaria (en particular: D.S. N° 591 de 25.07.2020 y los protocolos de actuación en lugares de trabajo – Covid-19): serán los *protocolos sanitarios*.

El proceso de generación e implementación de estos protocolos partirá con la actividad de los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, entidades que tendrán un plazo de 10 contados desde la publicación de la nueva ley para elaborar modelos estandarizados. A partir de ellos y, mediando su adaptación a las empresas afiliadas, deberán ponerse en marcha en cada una de las empresas que cuenten con personal prestando servicios de forma presencial.

El protocolo sanitario deberá hacerse cargo de las siguientes materias:

- Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
- Testeo de contagio de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
- Medidas de distanciamiento físico seguro dentro de las dependencias de la empresa.
- Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
- Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
- 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.
- 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.
- Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.

Las primeras dos, al menos, siguiendo la postura de la Dirección del Trabajo sobre la aplicación de exámenes PCR (dictámenes N° 1124/010, de 30.03.2021 y N°1189/11, de 01.04.2021), supondrán su regulación por vía de mecanismo de control que deberá incorporarse en los reglamentos internos, más allá de que estos últimos también deban considerar en su texto las medidas de prevención y mitigación de riesgos sobre esta contingencia sanitaria, como se ha fiscalizado desde mediados de 2020 en adelante.

Las empresas que no implementen los protocolos sanitarios no podrán exigir el retorno a labores presenciales y, de hacerlo sin contar con ese instrumento, quedarán sujetas a las sanciones que defina la autoridad laboral (Dirección del Trabajo) y/o de salud (sumario sanitario).

3. La obligación de contratar un seguro que cubra las contingencias por enfermedad y muerte, ambas asociadas al Covid-19

Finalmente, como elemento innovador, el proyecto de ley incorpora como obligación para los empleadores la contratación de seguros privados que cubran las contingencias por enfermedad (costos de hospitalización y rehabilitación) y muerte (por vía indemnización) derivados del Covid-19. Este seguro deberá contratarse a favor del personal que preste servicios de forma parcial o total en las dependencias de la empresa, excluyéndose quienes se mantuvieren íntegra y exclusivamente en teletrabajo o en la modalidad de trabajo a distancia.

Este seguro deberá contratarse ante cualquiera de las entidades autorizadas para cubrir esos riesgos, debiendo ejecutarse dentro de un plazo no superior a 30 días corridos desde que la póliza hubiere sido depositada ante la Comisión



Cuestiones relevantes de este seguro:

- Cubrirá los costos (o reembolsará los gastos en los que incurra el/la trabajador/a). Para quienes estuvieren afiliados al FONASA, el seguro deberá indemnizar el 100% de los costos por copago que deba efectuar el beneficiario cuando se atienda en la red institucional. Para el caso de personas que esté afiliadas a ISAPRES, el seguro deberá indemnizar el deducible del CAEC que administran esas entidades.
- El costo total del seguro no podrá ser superior a 0,42 U.F. anual por cada trabajador, más el I.V.A. respectivo.
- El seguro se contratará por año y su prima se pagará en una sola cuota.
- Su vigencia no estará asociada a la vigencia del contrato de trabajo. Ante el caso de término de este, el seguro se mantendrá hasta que se cumpla el plazo de cobertura.
- En ese entendido, si un empleador contratase a un trabajador que mantiene seguro vigente por una relación laboral anterior, no deberá contratarse seguro a favor de este, sino hasta su vencimiento y de mantenerse las condiciones que hicieren obligatoria su contratación.
- El seguro no tendrá carencias ni deducibles.

Este seguro será obligatorio mientras se mantenga la *alerta sanitaria* (asociada con el estado de excepción constitucional). Si al término de la vigencia de la póliza se mantuviere esa condición, restará contratarlo nuevamente

La obligación de contratar este seguro no podrá ser homologable a seguros complementarios o cualesquiera otros que mantuvieren las empresas a favor de sus trabajadores/as.

Como se anticipó, el proyecto está a la espera de su promulgación. Su texto no advierte periodo de vacancia legal, de modo que será exigible de forma inmediata, sin perjuicio de los plazos que se indicaron respecto de la estandarización de los protocolos sanitarios o de la vigencia de pólizas registradas y depositadas ante la CMF.