

Ley núm. 21.342: "Protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo con ocasión del Covid-19"

Con fecha 1 de junio de 2021 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N.º 21.342, que establece el "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 COVID-19 Y Otras Materias Que Indica."

A continuación, destacamos los aspectos principales de dicha ley:

1. Las normas de la presente ley estarán vigentes mientras permanezca la alerta sanitaria decretada con ocasión del COVID-19.
2. Mientras persista la alerta sanitaria, en la medida que ello sea posible conforme a la naturaleza que las funciones y el trabajador consintiere, el empleador deberá implementar la modalidad de teletrabajo para los trabajadores que hayan acreditado padecer alguna condición que genere alto riesgo de presentar cuadro grave de infección. Se consideran dentro de ellos el ser persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, trabajadores que tengan bajo su cuidado a personas con discapacidad, etc.

Lo anterior debe implementarse sin alterar la remuneración del trabajador y dentro del plazo de 10 días de notificada la condición del trabajador, pudiendo reclamarse del incumplimiento ante la Inspección del Trabajo.

3. Si es que los trabajadores que padecen alguna de las condiciones mencionadas en el punto anterior, o la ley, son de aquellos cuyas labores no fueren compatibles con la modalidad de teletrabajo, el empleador podrá, con acuerdo de dichos trabajadores y sin disminución de remuneraciones ni que implique menoscabo, destinarlos a labores que no requieran atención al público o en las que evite el contacto con terceros.
4. En tanto dicha obligación no sea cumplida el Trabajador no puede ser obligado a asistir al Trabajo.
5. Los organismos administradores del seguro de accidentes de la ley 16.744 (ACHS; ISL, IST y Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción) deberán elaborar un protocolo tipo en torno a esta ley, y proporcionárselo a sus adheridos o afiliados, dentro del plazo de 10 días hábiles de publicada la misma.
6. La suspensión del contrato de trabajo no impide la votación de los trabajadores suspendidos en la elección de los delegados de los trabajadores en los Comités Paritarios, y dicha elección deberá ser de modo directo o secreto y, de no ser posible, en forma directa por medios electrónicos o telemáticos.



7. Se regulan las menciones mínimas que debe contener el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 que debe tener cada empresa, a saber:
 - a. Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto.
 - b. Testeo de contagio de acuerdo con las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
 - c. Medidas de distanciamiento físico seguro en:
 - o Los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de la actividad;
 - o Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
 - o Comedores
 - o 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.
 - j. Aspectos particulares según las condiciones específicas de la actividad laboral
8. Las empresas no pueden cobrarles a los trabajadores el valor de insumos, equipos, etc. que se implementen para llevar a cabo el protocolo, cualquiera sea la modalidad de contratación.
9. Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral, con las menciones mínimas exigidas por esta ley, no podrán continuar o retomar las labores de manera presencial.
10. Las empresas que, al momento de la entrada en vigor de esta ley, estén con trabajo presencial, deberán confeccionar el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde la fecha de publicación de la presente norma (desde el 1 de junio de 2021).

En caso de infracción, la Dirección del Trabajo o la autoridad sanitaria respectiva podrán cursar multas o incluso decretar la suspensión inmediata de labores presenciales que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores.

Quienes reinicien o continúen sus labores sin dar cumplimiento a lo anterior están sujetos a eventuales recargos en la cotización del seguro de accidentes, a las multas



y sanciones del Código Sanitario, incluyendo la clausura si se estima hay un riesgo para la salud.

Asimismo, si el contagio se debe a culpa o dolo del empleador o un tercero y sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, la víctima y demás personas afectadas podrán reclamar las demás indemnizaciones procedentes, incluyendo el daño moral.

Finalmente, el incumplimiento será agravante en caso de que se determine que el contagio se debió a culpa del empleador.

11. Se establece un seguro individual obligatorio, asociado al COVID-19, de cargo del empleador y a favor de los trabajadores dependientes del sector privado que presten sus servicios de manera presencial, ya sea de manera total o parcial, con el objeto de "financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19".

Quedan excluidos de esta obligatoriedad los trabajadores que hayan pactado modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo total y exclusivo.

El seguro referido además contempla una indemnización en caso de fallecimiento del trabajador asegurado ocurrido durante la vigencia de la póliza y a causa del COVID-19.

12. Quien debe contratar este seguro a favor del trabajador es el Empleador, debiendo entregar al trabajador el comprobante de su contratación. El valor anual de la póliza en todo caso no podrá exceder de 0, 42 UF por trabajador más IVA, y su prima se pagará en una sola cuota. La ley contempla las exclusiones del seguro, y que éste no puede contemplar carencias ni deducibles.

13. El empleador deberá contratar el seguro dentro del siguiente plazo:

- a. 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 (el modelo de póliza para este seguro será ingresado al referido depósito, al objeto de que las aseguradoras puedan proceder a su comercialización, pero lo anterior no tiene fecha fijada).

- b. Dentro de los diez días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador, para los nuevos trabajadores contratados o aquellos que vuelvan a prestar servicios presencialmente después del depósito.

14. Este seguro debe ser preferido por sobre otro tipo de seguros particulares o colectivos que otorguen reembolso de gastos médicos.

15. Si los empleadores no contratan el seguro, serán responsables del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurado, sin perjuicio de las sanciones aplicables.

16. Las acciones para perseguir el pago de indemnizaciones contempladas en la ley prescriben, dentro del plazo de un año contado partir de la muerte de la víctima en caso de muerte del trabajador con ocasión del COVID-19, o en los demás casos, de un año desde la fecha de la liquidación final del copago o del momento del deducible de la CAEC cuyo reembolso requieran.



17. El plazo de vigencia del seguro regulado en esta norma será de un año desde su respectiva contratación, e incluso se mantendrá hasta finalizado dicho término en caso de que la relación laboral del trabajador en particular hubiere concluido por cualquier causa con anticipación a ello. El seguro deberá renovarse, o contratarse uno nuevo, si la alerta sanitaria se mantiene al término de la vigencia de la póliza respectiva.