

LEY 21.342 de 01.06.2021: 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.

La presente ley 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 causada por el coronavirus covid-19 en el país y otras materias que indica. Al respecto establece:

- a) Obligación de implementar un protocolo de seguridad sanitaria laboral COVID-19. La Ley impone la obligación de crear e implementar un protocolo tipo de seguridad sanitaria laboral dentro del plazo de 10 días hábiles contados desde su publicación, el que al menos, debe contener las siguientes medidas:
1. Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
 2. Testeo de contagios, de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
 3. Medidas de distanciamiento físico seguro.
 4. Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
 5. Sanitización periódica de las áreas de trabajo.
 6. Medios de protección 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.
 7. Definición y control de aforo, que deberá incluir el procedimiento de conteo, y medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
 8. Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
 9. Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias.

10. Detalle con aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

El costo de las medidas es de cargo de la empresa, en ningún caso se podrá cobrar a los trabajadores.

Para contribuir al cumplimiento de esta obligación, los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 tendrán que elaborar, dentro del plazo de diez días hábiles contado desde la publicación de la presente ley, un protocolo tipo para sus empresas adheridas o afiliadas.

Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial. La fiscalización de su existencia 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.

La ley establece sanciones para las empresas que reinicien o continúen labores sin contar con el Protocolo, como asimismo respecto de contagios de trabajadores por COVID-19 debido a culpa del empleador.

- b)** Obligación de implementar el trabajo a distancia o teletrabajo mientras persista la alerta sanitaria.

El empleador deberá implementar esta modalidad para sus trabajadores, de acuerdo con lo establecido en el Código del Trabajo, sin que ello implique reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren, y él o la trabajadora consintiere en ello.

Si se tratare de trabajadores que acrediten alguna condición que genere un alto riesgo de presentar un cuadro grave de infección, de acuerdo a las enfermedades preexistentes, ser mayor de 60 años, o si tienen bajo su cuidado a un menor de edad, adulto mayor o personas con discapacidad, el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, sin que pueda ser obligado a concurrir a su trabajo en tanto no se cumpla dicha obligación, pudiéndose reclamar del incumplimiento ante el respectivo Inspector del Trabajo. Si la naturaleza de las funciones no fuere compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de los señalados trabajadores 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 el lugar de trabajo, siempre que sea posible y no signifique menoscabo.

- c) Obligación de implementar un seguro individual obligatorio de salud, asociado a COVID-19

La Ley establece un seguro de carácter individual obligatorio, de cargo del empleador, en favor de los trabajadores del sector privado y que estén sujetos al Código del Trabajo, destinado a cubrir los gastos de hospitalización y rehabilitación del trabajador asociados a la enfermedad COVID-19. Adicionalmente, el Seguro contemplará una indemnización en caso de fallecimiento del trabajador durante la vigencia de la póliza cuando haya sido causado por el contagio del virus del SARS-CoV2.

Se exceptúan de la obligatoriedad del Seguro los trabajadores que estén sujetos a regímenes de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.

También están excluidos los contagios de origen laboral, que cuentan con la cobertura de enfermedad profesional del seguro social de la Ley 16.744, de 1968.

- d) Normas sobre licencias médicas

Se establece que, durante la vigencia de la presente ley, respecto de las licencias médicas por COVID-19 de cualquier naturaleza, no se aplicará el Art. 14 del D.F.L. 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el llamado "período de carencia" de tres días no pagados para las licencias cuya duración sea inferior o igual a 10 días, de modo que todas estas licencias se pagarán completas, a partir del primer día, sin importar por cuanto se extiende el reposo médico prescrito.

La calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la SUSESO.

El trabajador con licencia preventiva por contacto estrecho, tendrá los mismos derechos de que gozan las licencias por incapacidad temporal.