

RECORDATORIO

Les enviamos un recordatorio de las consecuencias de la prórroga hasta el 30 de septiembre de 2022 de la alerta sanitaria.

Desde el punto de vista laboral, la prórroga de la alerta sanitaria supone la continuación de la aplicación de la Ley N° 21.342, de 1° de junio de 2021, que “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”.

Esta ley fijó:

I. Obligación de implementar teletrabajo, en los casos y condiciones establecidas en la norma;

La Ley N° 21.342, establece en su artículo 1° una serie de hipótesis, en virtud de las cuales, no obstante, el retorno general de manera presencial a las labores ordena implementar la modalidad de teletrabajo en los siguientes casos:

Trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; 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 inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides;

Trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor;
Trabajador o trabajadora que haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247 (trabajadores que tengan a su cuidado niños nacidos del 2013 y que las clases de su establecimiento estén suspendidas);

Trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.

Las hipótesis anteriores, en que se debe implementar modalidad teletrabajo, suponen como requisitos:

- a) que el trabajador o trabajadora consienta en ello; y
- b) que la naturaleza de sus funciones lo permitieren.

Por otro lado, si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con

acuerdo de éstos 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 dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora.

II. Obligación de contratar Seguro COVID; *revisar las renovaciones, ya que los tomados el año pasado deben estar por vencer.

La Ley N° 21.342 establece la obligación del empleador de contratar el Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19, entregando comprobante de la contratación del seguro al trabajador;

El seguro tendrá una duración de 1 año, el cual será renovable en caso de mantenerse la alerta sanitaria al terminar el plazo de vigencia de la póliza, La finalidad del seguro es financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, Este seguro se exige solamente respecto de trabajadores que estén prestando labores presenciales, total o parcialmente.

III. De los Protocolos de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19;

Las empresas están obligadas a elaborar un protocolo de seguridad laboral de covid-19. basado en las directrices dadas por la autoridad, pudiendo contar con la colaboración de las mutuales. El Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 aplicable en cada empresa deberá contener al menos:

- 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:
 - i. Los puestos de trabajo, de acuerdo a las características de la actividad;
 - ii. Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
 - iii. Comedores, y
 - iv. Vías de circulación.

- j. Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
- k. Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
- l. 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.
- m. 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.
- n. Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- o. Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.

***NO RELAJAR estas medidas, el SEREMI está fiscalizando. ¡No olvidar llevar y guardar los registros de los testeos! letreros de los aforos, turnos, etc.**