



PONTIFICIA
UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CHILE

“Ley 21.342 de Protocolo Seguridad Sanitaria Laboral para Retorno Gradual”

Aportes desde la Seguridad Social

HUGO CIFUENTES LILLO

Profesor de Derecho de la Seguridad Social

25.08.2020

www.uc.cl

Aspectos por abordar

- Generalidades
- Derecho del Trabajo y Seguridad Social
- Protocolo de Seguridad Sanitaria para el retorno gradual y seguro al trabajo
- Trabajo a distancia/teletrabajo y presencial
- Otros aspectos relevantes a considerar
- Conclusiones.

Generalidades

- **Ley 21.342** *“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”*.
- **Publicada** el 01.06.2021, con aplicación inmediata.
- **Excepcionalidad de la norma:** Vigente mientras se aplique la Alerta Sanitaria por brote de COVID-19, extendido desde el 30.06. al 30.09.2021 por D.S. 24 MINSAL (18.06.2021).

D° del Trabajo y Seguro Social, Ley 16.744

- Condiciones en que se prestan los servicios contratados.
- Trabajo a distancia y teletrabajo, Ley 21.220.
- Protección del trabajador y seguro social por riesgos del trabajo.
- Seguridad y Salud en los ambientes de trabajo.
- Trabajo formal, dependiente e independiente

Protocolo de Seguridad Sanitaria para “el retorno gradual y seguro al trabajo”

- **Obligaciones para el empleador:**

- Implementar preferentemente trabajo a distancia/teletrabajo, en tanto la naturaleza de las funciones lo permitan y el trabajador/a consientan, en casos que alguno de ellos sea mayor de 60 años, que presenten enfermedades de alto riesgo, que tengan menores o adultos mayores, entre otros. Deber de informar al empleador (10 días), sin ser obligado a concurrir a su trabajo.
- Si la naturaleza de las funciones del trabajador no fuere compatible con las labores señaladas, 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.

Protocolo de Seguridad Sanitaria para el retorno gradual y seguro al trabajo

- **Rol de los Organismos Administradores (OA) de la Ley 16.744:**
 - Elaboraron (en 10 días hábiles) protocolo tipo para sus empresas adheridas, con base en instrucciones de la SUSESO.
 - En caso de reclamo, la SUSESO conoce y resuelve mediante resolución fundada dentro del plazo de 10 días hábiles contado desde su recepción. Durante el tiempo en que se tramite el o los requerimientos de las partes, se aplicará el protocolo tipo.
 - Los OA podrán colaborar con sus empresas o entidades adheridas en la correcta implementación de los protocolos y asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, así como apoyar la información a los trabajadores sobre el procedimiento para la utilización del Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19

Otros aspectos relevantes a considerar

- Elección de delegados laborales del CPHS, puede ser por medios electrónicos.
- Licencias médicas de origen común (FONASA/ISAPRE) sin periodo de carencia de 3 días.
- Calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme instrucciones impartidas por la SUSESO.
- Trabajador con licencia preventiva tendrá los mismos derechos de que goza en las licencias por incapacidad temporal.

Conclusiones

- **¿Qué esperar?**
 - Rol de la empresa en la adecuada implementación del protocolo.
 - OA (ISL/Mutualidades) y asesoramiento a empresas y trabajadores.
 - Rol CPHyS y Dpto de Prevención
- **¿Qué prever?**
 - El adecuado cumplimiento del Protocolo por las empresas, ya que sin aquel no se podrán retomar o continuar actividades presenciales.
 - Rol de los fiscalizadores (DT y autoridad sanitaria) pueden aplicar multas y disponer la suspensión inmediata de las labores.

Conclusiones

- **¿Eventual judicialización?**
 - Cuando el contagio por COVID-19 se deba a culpa del empleador o de un tercero, trabajadores o sus causahabientes podrán demandar la responsabilidad contractual/extracontractual del empleador.
 - La falta de Protocolo será un agravante en caso de que se determine que el contagio de un trabajador por COVID-19 se debió a culpa del empleador.
 - Tener presente que estas normas están inspiradas en el deber de protección eficaz del empleador respecto a la vida y salud de sus trabajadores (Art. 184, CdelT, en relación con Art. 69 letra b), Ley 16.744).

Muchas gracias

www.uc.cl