

PARGA
MONTES
VASSEUR

LABORALES

ENFOQUE LABORAL PMV

IMPLICANCIAS LABORALES DEL TÉRMINO DE LA ALERTA SANITARIA

SEPTIEMBRE 2023

El 31 de agosto de 2023 el Ministerio de Salud definió el término de la alerta sanitaria por brote de Covid-19. Esta fue regulada por el Decreto N°4 y mantuvo su vigencia desde el 5 de febrero de 2020.

El inicio de la alerta sanitaria en Chile originó una serie de cambios en la legislación laboral, incluyendo medidas de higiene y seguridad en el trabajo, uso de elementos de protección al interior de las empresas, contratación de seguros Covid-19 para los trabajadores, incorporación de planes de vacunación, entre otros.

¿Qué efectos tendrá el término de la alerta sanitaria en materia laboral a partir del 1 de septiembre?

En cuanto a medidas de higiene y seguridad

¿Será obligatorio mantener a disposición de los trabajadores destinados a prevenir el contagio por Covid-19?

Con el término de la alerta sanitaria no será obligatorio para los empleadores la entrega de elementos de protección personal para la prevención del contagio de Covid-19, por ejemplo, mascarillas, alcohol gel, distanciamiento preventivo, testeo diario de temperatura de personal, etc.

¿Qué ocurrirá con las medidas de prevención del contagio de Covid-19 existentes en protocolos, políticas o en el Reglamento Interno?

Las empresas podrán realizar una revisión de los protocolos adoptados en sus Reglamentos Internos de Orden, Higiene y Seguridad, y decidir de manera voluntaria mantener dichas medidas, con objeto de evitar cualquier otro tipo de enfermedad respiratoria y/o proteger a los trabajadores que se encuentren en grupos de riesgo.

En cuanto a medidas de higiene y seguridad

¿Los empleadores deberán contratar o mantener el seguro Covid-19?

No será obligatoria la contratación o renovación del seguro Covid-19, implementado por el artículo 10 de la ley N°21.342, ya que esa obligación depende necesariamente de la vigencia de la alerta sanitaria.

En cuanto al trabajo a distancia, teletrabajo y jornadas

¿En qué situación quedan los trabajadores que se acogieron a la ley N°21.342 que estableció el protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo?

La ley N°21.342 publicada en junio de 2021 estableció durante la vigencia de la alerta sanitaria por Covid-19 la obligación de los empleadores de implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones y en la medida de que sus funciones lo permitieran, para trabajadores en ciertos grupos de riesgo. Algunos ejemplos son un cuadro grave de infección, personas mayores de 60 años, hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; o que se trate de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; trabajadores que padezcan cáncer bajo tratamiento; trabajadores con sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien trabajadores que tengan bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.

En cuanto al trabajo a distancia, teletrabajo y jornadas

Con el término de la alerta sanitaria los empleadores que hubieran otorgado la modalidad de teletrabajo, en virtud de esta ley, podrán volver a las condiciones anteriores pactadas en el contrato de trabajo, o en su defecto, extender voluntariamente la vigencia del teletrabajo, en cuyo caso, recomendamos suscribir el acuerdo respectivo.

¿Deberá ofrecerse el trabajo a distancia o teletrabajo para el cuidado de niños o niñas y personas con discapacidad?

La ley N°21.391 publicada en noviembre de 2021 incorporó el artículo 206 bis al Código del Trabajo. Este impuso a los empleadores, durante una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa (entre otras hipótesis), la obligación de ofrecer la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo a los trabajadores que tengan el cuidado personal de al menos un niño o niña en etapa preescolar o personas con discapacidad, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitiere.

En cuanto al trabajo a distancia, teletrabajo y jornadas

Por lo tanto, el término de la alerta sanitaria implica que aquellos empleadores que hubieren ofrecido la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo conforme al artículo 206 bis del Código del Trabajo, podrán volver a las condiciones anterior, sin perjuicio de poder extender esta modalidad, suscribiendo el acuerdo correspondiente.

¿Qué ocurre si el teletrabajo o la jornada se limitó a la vigencia de la alerta sanitaria?

El término de la alerta sanitaria hace necesario revisar y evaluar estos pactos, efectuando los cambios correspondientes en caso de querer volver a las condiciones anteriores o mantener aquellas actualmente vigentes.

PARGA
MONTES
VASSEUR

Para más información, contactar

Sebastián Parga M | Socio | sparga@pmvabogados.cl

Jorge Montes A. | Socio | jmontes@pmvabogados.cl

Pablo Vasseur G. | Socio | pvasseur@pmvabogados.cl