

**LEY N°21.342 QUE DISPONE MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO, EN EL MARCO DE LA CRISIS SANITARIA POR COVID-19**

El día 1 de junio de 2021, se publicó en el Diario Oficial la [ley N° 21.342](#), que establece una serie de medidas para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la crisis sanitaria por COVID-19 (la “Ley”). A continuación, sus principales aspectos:

**I. 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 (en adelante el “Protocolo”) dentro del plazo de **10 días hábiles contados desde su publicación**. Esta obligación es exigible respecto de:

- Los Organismos Administradores de la Ley 16.744 (los “Organismos Administradores”), quienes deberán elaborar un Protocolo tipo en el plazo señalado, basado en las recomendaciones de la Superintendencia de Seguridad Social y las disposiciones de la Ley, y ponerlo a disposición de sus empresas afiliadas;
- Las empresas que realicen actividades laborales de manera presencial, las cuales no podrán retomar o continuar con actividades de manera presencial si no han diseñado e implementado el Protocolo.

El Protocolo deberá contener, al menos, las siguientes materias:

- Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
- Testeo de contagio de acuerdo con las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
- Medidas de distanciamiento físico seguro en los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de la actividad; las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas; comedores, y vías de circulación.
- Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
- Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
- 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.
- 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.
- Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.

- Asimismo, deberá detallar aspectos particulares relativos a las condiciones específicas de la actividad laboral.

Para garantizar su cumplimiento, la Ley establece una serie de sanciones para las empresas que no cumplan con la creación e implementación del Protocolo dentro del plazo de 10 días hábiles desde su entrada en vigencia:

- No podrán realizar actividades laborales de carácter presencial;
- La Dirección del Trabajo y la autoridad sanitaria correspondiente podrán, dentro de sus atribuciones, imponer multas y disponer la suspensión inmediata de las actividades que signifiquen un riesgo inminente para los trabajadores;
- Las empresas que continúen funcionando sin implementar el Protocolo, estarán sujetas a ser clausuradas por la autoridad sanitaria correspondiente, en la medida en que las labores representen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores o de la comunidad.
- Si el trabajador contrae COVID-19 por culpa del empleador, la responsabilidad de este último se verá agravada si no ha incumplido la obligación de crear e implementar el Protocolo, sin que la Ley especifique a qué se refiere en específico esta agravante.

Cabe señalar que la Ley reitera que el empleador no podrá cobrar a los trabajadores el valor de los insumos, equipos, y condiciones de las medidas adoptadas para implementar el Protocolo, independiente de la modalidad de contratación a la que estén sujetos.

## **II. Implementación del seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19**

La Ley establece un seguro individual de carácter obligatorio, 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 de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19 (el “Seguro”). 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 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.

La Ley distingue dos plazos para la contratación del Seguro por parte del empleador:

- 30 días corridos, contados desde el depósito de la póliza respectiva en la Comisión del Mercado Financiero, para los trabajadores vigentes a esa época;
- Para los trabajadores que se incorporen a la empresa después de la época señalada anteriormente, el plazo de contratación del Seguro será de 10 días corridos, contados desde el inicio de sus labores.

El costo del Seguro deberá ser soportado exclusivamente por el empleador. La Ley, además, limita el valor de la prima, la que no podrá exceder las 0,42 UF más IVA por trabajador, y será pagada de forma anual, en una cuota.

El Seguro tendrá una vigencia de un año, la que se mantendrá incluso en caso de término de la relación laboral. Asimismo, los empleadores que contraten trabajadores cuya cobertura esté vigente, no deberán contratar un nuevo seguro cuando se incorporen a la empresa.

La Ley establece una sanción para el empleador que no contrate el Seguro respecto de sus trabajadores, haciéndolo responsable del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan conforme a las reglas generales en materia laboral.

### **III. Otras consideraciones relevantes**

#### **1. Vigencia de la Ley**

La Ley no estableció disposición alguna para diferir su entrada en vigencia, la que ocurrió al momento de su publicación el día 1 de junio de 2021. En consecuencia, todos los plazos indicados se cuentan con arreglo a las disposiciones de la Ley, sin que haya norma transitoria que regule esta materia.

Sin perjuicio de lo anterior, la vigencia general de la Ley está sujeta a la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus, mediante el Decreto número 4 del 2020 del Ministerio de Salud (la “Alerta Sanitaria”).

#### **2. Obligatoriedad de implementar el trabajo a distancia o teletrabajo respecto de ciertos trabajadores**

La Ley obliga al empleador, mientras persista la Alerta Sanitaria, a implementar el teletrabajo o trabajo a distancia respecto de ciertos trabajadores, con el consentimiento del trabajador, sin que ello importe reducción de remuneraciones, y siempre que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Esta obligación se aplicará a los trabajadores que acrediten padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, señalando la Ley una serie de ejemplos:

- Personas mayores de 60 años,
- Personas que padezcan hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedades pulmonares crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedades renales con requerimiento de diálisis o similar;
- Personas trasplantadas y que continúen con medicamentos de inmunosupresión;
- Personas que padezcan de cáncer y estén actualmente bajo tratamiento;
- Personas con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o
- Trabajador o trabajadora que tenga 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.

El empleador deberá implementar el trabajo en este régimen dentro del plazo de diez días, contados desde la notificación por parte del trabajador de estar afecto a alguna de las condiciones ejemplificadas anteriormente. El trabajador, además, no estará obligado a concurrir a su puesto de trabajo sino hasta que el empleador cumpla con la obligación antedicha.

Ahora bien, en caso de que la naturaleza de las funciones del trabajador no permita implementar una modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la Ley señala que el empleador podrá, con acuerdo del trabajador, modificar sus funciones a aquellas 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.

### **3. Norma excepcional para la elección de delegados de los trabajadores en Comités Paritarios**

La Ley establece que la votación para los Comités Paritarios podrá llevarse a cabo independiente de si los trabajadores están o no suspendidos, y admite expresamente la posibilidad de que la misma pueda llevarse a cabo por medios electrónicos o telemáticos.