

Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
E.209815(1349)2022

1743

ORDINARIO N° _____/

MATERIA:

Atiende presentación sobre Ley N°21.342 de 2021.

RESUMEN:

Los efectos de las modificaciones en materia de prevención, atendido el escenario epidemiológico actual de la pandemia provocada por la COVID-19 — que permite avanzar al escenario de apertura de la resolución N°1400 de 29.09.2002 del Ministerio de Salud, que estableció el plan seguimos cuidándonos— en el protocolo de seguridad sanitaria del empleador, contemplado en la Ley N°21.342 de 2021, son los contenidos en el cuerpo del presente informe.

Cabe destacar que, dentro del nuevo protocolo tipo dispuesto por la referida Superintendencia, mediante la Circular N°3.697 de 30.09.2022, en relación con las directrices impartidas por la Autoridad Sanitaria, entre otras medidas de prevención de contagio, el empleador deberá mantener mascarillas a disposición de aquellos trabajadores que prefieran utilizarlas, artículos de aseo para el lavado de manos, organizar los puestos de trabajo con un distanciamiento seguro, realizar la higienización periódica del lugar del trabajo.

ANTECEDENTES:

- 1) Instrucciones de 04.10.2022, de Jefa Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
- 2) Pase N°2000-1857-2022, de SubJefe Departamento Atención de Usuarios.

SANTIAGO, 06 OCT 2022

DE : JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)

A : SUBJEFE DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS

Mediante pase del antecedente 2), ha solicitado un pronunciamiento jurídico acerca de los efectos de las nuevas instrucciones impartidas por la Autoridad Sanitaria, atendido el escenario epidemiológico actual de la pandemia

provocada por la COVID-19, que permite avanzar al escenario de apertura y eliminar la obligatoriedad de ciertas medidas de protección, como por ejemplo, el uso de mascarillas, en los protocolos establecidos por los empleadores, en virtud de las normas contenidas en la Ley N°21.342 de 2021.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud., en primer término, que mediante Dictamen N°1702/021 de 23.06.2021, esta Dirección fijó el sentido y alcance de la Ley N°21.342, que en lo pertinente dispone:

«1.- Vigencia de la ley

El inciso 1º del artículo 1º de la Ley N°21.342, dispone:

"Las normas de la presente ley se aplicarán durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19".

La misma disposición legal en su inciso 2º, agrega:

"2. El empleador se encuentra en la obligación de implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, cuando se reúnan los siguientes requisitos copulativos: (i) que la naturaleza de las funciones que preste el o la trabajadora lo permita; (ii) que el o la trabajadora consiente en ello; y (iii) que el o la trabajadora se encuentre en alguna de las hipótesis señaladas por el artículo 1º, inciso 2º de la Ley N°21.342.

"3. Respecto de los trabajadores o trabajadoras que, cumplan con los requisitos para cambiar la modalidad de trabajo desde la presencialidad al trabajo a distancia o teletrabajo, le asiste la obligación de notificar dicha circunstancia al empleador, quien contará con el plazo de 10 días corridos para poder implementar dicha modalidad. Si no cumple con esta obligación en el plazo indicado, el trabajador podrá reclamar ante el respectivo Inspector del Trabajo, y a partir del undécimo día no estará en la obligación de concurrir presencialmente al lugar donde presta los servicios, debiendo igualmente el empleador pagar la remuneración que corresponda. 4. Si el trabajador o la trabajadora cumplen funciones que no pueden realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador lo o la destinará a otras labores, siempre que se cumplan los siguientes requisitos copulativos: (i) que las funciones que realice el o la trabajadora no puedan realizarse bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo; (ii) que él o la trabajadora se encuentre en una de las hipótesis señaladas por la misma norma; (iii) que se cuente con el consentimiento de él o la trabajadora; (iv) que sea factible destinar al trabajador o trabajadora a otras funciones, que no requieran de atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo y, (v) que no importe menoscabo para él o la trabajadora.

"5. Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19

El inciso 1º del artículo 2º de la Ley N° 21.342, obliga a los organismos administradores del seguro de la Ley N° 16.744, dentro del plazo de diez días contados desde la publicación de la primera de las normas mencionadas en el presente párrafo, a elaborar un protocolo tipo de seguridad sanitaria laboral COVID19 para sus empresas adheridas o afiliadas, siendo de competencia de la Superintendencia de Seguridad Social conocer y resolver el asunto en el plazo de 10 días hábiles contado desde su recepción.»

Precisado lo anterior, cabe señalar que mediante Decreto N°75 de 22.09.2022 la Autoridad Sanitaria prorrogó la vigencia del Decreto N°4 de 2020, que decreta alerta sanitaria por el período que señala y otorga facultades

extraordinarias que por emergencia de salud pública de importancia internacional por brote del nuevo coronavirus Covid-2019, hasta el 31 de diciembre del año en curso.

Sin embargo, la referida Autoridad Sanitaria, agrega que, la efectiva campaña de vacunación, llevada a cabo en el país, ha permitido el inicio de una nueva fase de convivencia con la pandemia, aun cuando la enfermedad no está totalmente controlada a nivel mundial, persistiendo por ello, los desafíos para controlar la propagación y efectos causados por el SARS-CoV-2 en Chile, al no existir un tratamiento antiviral efectivo, capaz de contrarrestar la respuesta inflamatoria del virus, por lo que la prevención continua siendo el mecanismo más idóneo para contrarrestar sus efectos.

En relación con lo expresado, la Autoridad Sanitaria ha precisado, que se debe compatibilizar los distintos tipos de atenciones y prestaciones médicas requeridas, por lo que, sin perjuicio del inicio del nuevo escenario de apertura, es necesario seguir adoptando acciones de gestión sanitaria dentro de los próximos meses —adicionales al quehacer usual del sector salud— con la finalidad de continuar previniendo, controlando la propagación de la COVID-19 y mitigando sus efectos en la atención de salud.

De lo expuesto en los acápites precedentes, se desprende que atendido que la alerta sanitaria provocada por el brote de la enfermedad COVID-19, continua vigente hasta el 31 de diciembre del año en curso, debe entenderse que se extienden junto con ella, las disposiciones contempladas en la ya citada Ley N°21.342 y las medidas de prevención de contagio que en aquella se establecen.

Ahora bien, en cuanto a su consulta puntual, referida al efecto de las instrucciones impartidas por la Autoridad Sanitaria, atendido el nuevo escenario epidemiológico que permite mayor flexibilidad, —posibilitando el levantamiento de la obligatoriedad de las medidas preventivas—, en los protocolos previamente establecidos por los empleadores, cabe informar que mediante resolución N°1400 de 29.09.2022 el Ministerio de Salud estableció el plan seguimos cuidándonos, y las condiciones actuales permiten avanzar hacia el escenario de apertura señalado en dicha resolución.

Por su parte, el organismo competente para instruir al respecto, la Superintendencia de Seguridad Social, emitió la Circular N°3.697 de 30.09.2022, la que modifica el Capítulo III de la Circular N°3597, de 02.06.2021, referida al Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, Incorporando el nuevo N°7, acerca de las obligaciones de los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744, instruyendo:

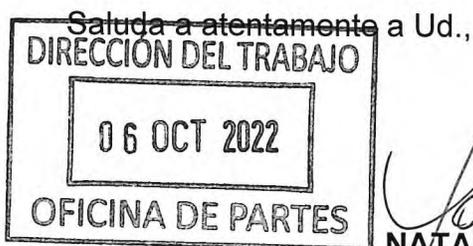
7. A contar del 1° de octubre de 2022 regirá el nuevo protocolo tipo contenido en el Anexo N°4 adjunto:

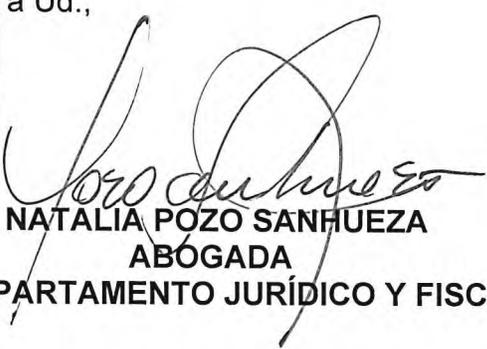
Dentro de los 3 días siguientes al 1° de octubre de 2022, los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 deberán comunicar a las entidades empleadoras que el protocolo tipo ha sido actualizado considerando las medidas dispuestas por la Autoridad Sanitaria, atendida la evolución de la situación sanitaria nacional, y remitirles el nuevo protocolo tipo por correo electrónico, a través del portal dispuesto para empleador, en caso de existir, además de publicarlo en su página web. En dicha comunicación deberán indicar a las entidades empleadoras que deberán ajustar su Protocolo de Seguridad Laboral Covid-19, en base al nuevo protocolo tipo y a las directrices emanadas de la autoridad sanitaria respectiva, cuando éstas existan. Asimismo, aquellas entidades empleadoras nuevas que deben confeccionar el referido protocolo para iniciar actividades en forma presencial deberán hacerlo considerando el nuevo protocolo.

Dentro del mismo plazo antes señalado, los organismos administradores deberán realizar actividades de difusión masiva respecto del nuevo protocolo tipo, mediante webinar u otros medios.

En conclusión, de acuerdo a la jurisprudencia institucional invocada y las directrices emitidas por la Autoridad Sanitaria y la Superintendencia de Seguridad Social, los efectos de las modificaciones en materia de prevención, atendido el escenario epidemiológico actual de la pandemia provocada por la COVID-19 — que permite avanzar al escenario de apertura de la resolución N°1400 de 29.09.2022 del Ministerio de Salud, que estableció el plan seguimos cuidándonos— en el protocolo de seguridad sanitaria del empleador, contemplado en la Ley N°21.342 de 2021, son los contenidos en el cuerpo del presente informe.

Cabe destacar que, dentro del nuevo protocolo tipo dispuesto por la referida Superintendencia, mediante la Circular N°3.697 de 30.09.2022, en relación con las directrices impartidas por la Autoridad Sanitaria, entre otras medidas de prevención de contagio, el empleador deberá mantener mascarillas a disposición de aquellos trabajadores que prefieran utilizarlas, artículos de aseo para el lavado de manos, organizar los puestos de trabajo con un distanciamiento seguro y realizar la higienización periódica del lugar del trabajo.




NATALIA POZO SANHUEZA
ABOGADA
JEFA DEPARTAMENTO JURÍDICO Y FISCAL (S)




LBP/MOP
Distribución:
-Jurídico
-Partes
-Control