


Deloitte.



Extensión de
alerta sanitaria



Como medida preventiva y ante el reciente aumento de casos de las nuevas variantes, la ministra de Salud, Ximena Aguilera, informó la prolongación de la Alerta Sanitaria por COVID-19 hasta marzo de 2023.

Pero, ¿qué consecuencias tiene esto en materia laboral? La Ley 21.342 que establece el protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria, consagra importantes obligaciones para el empleador, entre las cuales se destacan:

1. Obligatoriedad del empleador de implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitan, y que el trabajador o la trabajadora consienta en ello cuando se den una de las siguientes circunstancias:

i. Que el trabajador o la trabajadora acredite tener enfermedad o padecer alguna condición


que genere un alto riesgo de presentar un cuadro grave de infección (personas mayores de 60 años, hipertensas, diabéticas, personas con cáncer o con tratamientos inmunosupresores, entre otros).

ii. Trabajadores o trabajadoras 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.

Quienes deseen optar por la modalidad de teletrabajo, deben notificarlo a su empleador, quien deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador.

2. El empleador debe cumplir con un protocolo tipo que incluya las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social y a lo menos:



- 
- i. Testeo diario de la temperatura a todas las personas que ingresen al recinto de la empresa.
 - ii. Testeo de contagio de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
 - iii. Medidas de distanciamiento físico seguro en sus instalaciones.
 - iv. Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
 - v. Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
 - vi. Medios de protección puestos a disposición de los trabajadores, incluyendo mascarillas.

vii. Control de aforo.

viii. Definición de turnos que permitan flexibilizar horarios de manera que se eviten aglomeraciones en el transporte público.

ix) Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.


3. Seguro obligatorio individual de COVID-19

en favor de los trabajadores del sector privado con contratos sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, con excepción de los trabajadores que ejercen sus actividades laborales a distancia de manera exclusiva. El seguro tendrá como objetivo financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19, en la forma y

condiciones que señala la Ley.

Cabe recordar que, desde el 1 de octubre de 2022, todas las comunas del país se encuentran en la fase de Apertura del Plan Paso a Paso, lo que en caso alguno significa el fin de la pandemia.

Como ha indicado el MINSAL, es de suma importancia mantener los cuidados, teniendo en consideración la incertidumbre del escenario epidemiológico que ha presentado China en los últimos días.





www.deloitte.com

Ni Deloitte Touche Tohmatsu Limited, ni ninguna de sus firmas miembro será responsable por alguna pérdida sufrida por alguna persona que utilice esta publicación.

Deloitte © se refiere a Deloitte Touche Tohmatsu Limited, una compañía privada limitada por garantía, de Reino Unido, y a su red de firmas miembro, cada una de las cuales es una entidad legal separada e independiente. Por favor, vea en www.deloitte.com/cl/acercade la descripción detallada de la estructura legal de Deloitte Touche Tohmatsu Limited y sus firmas miembro.

Deloitte Touche Tohmatsu Limited es una compañía privada limitada por garantía constituida en Inglaterra & Gales bajo el número 07271800, y su domicilio registrado: Hill House, 1 Little New Street, London, EC4A 3TR, Reino Unido.

© 2023 Deloitte. Todos los derechos reservados.

Las partes aceptan que COVID-19 constuye Fuerza Mayor, conforme los términos del artículo 45 del Código Civil. Asimismo, Las partes reconocen los riesgos que implica la propagación de la COVID-19 y las repercusiones potenciales asociadas con la prestación de los Servicios. El personal de las partes cumplirá con las restricciones o las condiciones que impongan sus respectivas organizaciones en las prácticas laborales a medida que la amenaza de la COVID-19 continúe. Las partes intentarán seguir cumpliendo con sus obligaciones respectivas conforme a los plazos y el método establecido en la presente, pero aceptan que puede requerirse la adopción de prácticas laborales alternativas y la puesta en marcha de salvaguardas durante este periodo, tales como el trabajo a distancia, las restricciones de viaje relacionadas con destinos particulares y la cuarentena de algunas personas. Dichas prácticas y salvaguardas laborales pueden afectar o impedir la ejecución de diversas actividades, por ejemplo, talleres u otras reuniones en persona. Las partes trabajarán conjuntamente y de buena fe a fin de acordar los eventuales cambios necesarios para atenuar los efectos negativos de la COVID-19 sobre los servicios, incluido el cronograma, el enfoque, los métodos y las prácticas laborales en la prestación de los mismos, y todos los costos asociados adicionales. En todo caso, Deloitte no será responsable de cualquier incumplimiento o retraso en la ejecución de sus obligaciones ocasionados o exacerbados por la propagación de la COVID-19 y sus efectos asociados.