

## **ALERTA LEGAL**

### **EXTENSIÓN DE LA ALERTA SANITARIA POR COVID-19 Y CONSECUENCIAS LABORALES DE LA ALERTA SANITARIA POR VIRUELA DEL MONO**

#### 1) Prórroga de la Alerta Sanitaria por Covid-19.

Con fecha 28 de diciembre de 2022, el Ministerio de Salud informó la prórroga de la alerta sanitaria por la enfermedad Covid-19 - que finalizaba el día 31 de diciembre de 2022 -, extendiéndola hasta marzo de 2023. Esta medida, se suma a la alerta sanitaria por la enfermedad denominada Viruela del Mono que, desde septiembre de este año, se extendió hasta el 31 de marzo de 2023<sup>1</sup>.

#### 2) Consecuencias laborales de las Alertas Sanitarias.

- 2.1. Extensión de la vigencia de la Ley de Retorno Seguro<sup>2</sup>: La extensión de la Alerta Sanitaria por Covid-19 extiende también las disposiciones de la Ley de Retorno Seguro, toda vez que dicha normativa sujeta su vigencia a la declaración de Alerta Sanitaria por Covid-19.

Lo anterior, supone entonces que las empresas continuarán estando obligadas a:

- a) Ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a los siguientes trabajadores: (i) aquellos que acrediten padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección<sup>3</sup>, y/o (ii) que tengan bajo su cuidado a un menor de edad, adulto mayor, personas con discapacidad o hayan sido beneficiarios de la N°21.247. Lo anterior, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita y el trabajador consienta en ello.
- b) Aplicar un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19. Durante el período en que se extienda la Alerta Sanitaria por Covid-19, las empresas continuarán estando obligadas a implementar un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral, para lo cual, la Superintendencia de Seguridad Social ("SUSESO"), cuenta con un Protocolo Tipo, cuyas principales estipulaciones son:
  - Mascarillas: El empleador deberá poner a disposición de los trabajadores mascarillas para los que deseen utilizarlas dentro del establecimiento.
  - Testeo diario de la temperatura: se deberán mantener dispositivos para el testeo de la temperatura al ingreso del lugar de trabajo.
  - Higienización periódica de los espacios de trabajo.

Ahora bien, se presentan algunas inconsistencias entre las disposiciones de la Resolución Exenta N°1.400 del 29 de septiembre de 2022 ("REX N°1.400") que reestructuró el Plan

<sup>1</sup> Decreto N°64 de 17.06.202 del Ministerio de Salud.

<sup>2</sup> Ley N°21.342 del 1 de junio de 2021 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que 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.

<sup>3</sup> De acuerdo al artículo 1 de la Ley N°21.342, son personas con riesgo de presentar cuadro grave de infección, por ejemplo, ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides.

“Seguimos cuidándonos, Paso a Paso”<sup>4</sup> y el Protocolo Tipo SUSESO, con las medidas obligatorias que establece el artículo 4 de la Ley de Retorno Seguro.

Así, por ejemplo, respecto a la obligación de mantener un distanciamiento físico en los puestos de trabajo, mientras la REX N°1.400 y el Protocolo Tipo SUSESO lo consideran una recomendación, la Ley de Retorno Seguro lo establece en términos imperativos. Asimismo, respecto de la obligación de disponer de alcohol gel certificado, mientras es una obligación de las empresas conforme a la Ley de Retorno Seguro, ni la REX N°1.400 ni el Protocolo Tipo SUSESO la contemplan.

Sin perjuicio de lo anterior, sugerimos seguir cumpliendo con dichas medias pues ambas obligaciones continúan estando incorporadas en el Tipificador de Hechos Infracionales de la Dirección del Trabajo como materias susceptibles de ser fiscalizadas y sancionadas por dicho organismo.

- c) **Seguro Covid-19:** La obligación del empleador de contratar el Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19 que establece la Ley de Retorno Seguro, perdurará respecto de los trabajadores que estén en modalidad presencial, hasta la fecha de término de la Alerta Sanitaria por Covid-19, debiendo entregarse comprobante de su contratación al trabajador.

## 2.2. Aplicación de los artículos 202 y 206 bis del Código del Trabajo que establecen la obligación de ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia a trabajadoras embarazadas y trabajadores con hijos en edad preescolar.

Durante las alertas sanitarias, sea por la enfermedad COVID -19 o por la enfermedad Viruela del Mono, el empleador debe aplicar las nuevas disposiciones contenidas en los artículos 202 y 206 bis del Código del Trabajo<sup>5</sup>, que establecen la obligación de ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a las trabajadoras embarazadas o a los trabajadores que tengan el cuidado personal de uno o más niños en etapa preescolar, siempre que la naturaleza de sus funciones sea compatible con dicha modalidad de trabajo.

Tratándose de trabajadoras embarazadas, si la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia no es compatible con la naturaleza de sus funciones, el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la deberá destinar a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

Por su parte, tratándose de trabajadores que tenga el cuidado personal de uno o más niños en etapa preescolar, en caso de que ambos padres sean trabajadores y tengan el cuidado personal del o los niños, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá hacer uso de esta prerrogativa.

<sup>4</sup> Resolución Exenta N°494, de 2022, del Ministerio de Salud que establece el plan “Seguimos Cuidándonos, Paso a Paso”.

<sup>5</sup> Respecto a la aplicación del artículo 206 bis del Código del Trabajo con ocasión de la alerta sanitaria por la enfermedad Viruela Símica, la Dirección del Trabajo estableció en Ordinario N°2212 del año 2022, que dicha disposición era aplicable no solo durante la alerta sanitaria por Covid-19 sino que también, durante la alerta sanitaria por Viruela Símica. Mismo criterio debiese ser aplicable respecto del artículo 202 inciso final del Código del Trabajo.