

## IMPLICANCIAS LABORALES DEL TÉRMINO DE ALERTA SANITARIA POR CORONAVIRUS COVID-19

A partir del 01 de septiembre de 2023 no estará vigente la alerta sanitaria relacionada con el coronavirus COVID-19. Esta determinación conlleva importantes consecuencias en el ámbito laboral, dando fin a diversas obligaciones de los empleadores con los trabajadores.

Después de más de 40 meses de vigencia de la alerta sanitaria decretada a consecuencia del coronavirus covid-19, el Ministerio de Salud anunció que, debido a las condiciones actuales, no se renovará la referida alerta sanitaria. Esto implica la finalización de distintas medidas implementadas para prevenir contagios y proteger a los trabajadores.

Así, el fin de la alerta sanitaria implica el cese de la ley N° 21.342, que establece la obligación de establecer un protocolo de seguridad sanitaria a consecuencia del COVID-19, así como el deber del empleador de contratar un seguro especial, denominado "Seguro Covid":

### 1) Teletrabajo o trabajo a distancia:

En virtud de la ley N° 21.342, los empleadores estaban obligados a ofrecer teletrabajo o trabajo a distancia respecto de quienes presentaban condiciones que generen un alto riesgo de presentar un cuadro grave de infección por COVID-19, así como también a las trabajadoras embarazadas y a quienes tienen el cuidado personal de un niño o niña en etapa preescolar. **A consecuencia del término de la alerta sanitaria, el empleador ya no estará obligado a ofrecer la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia a estos grupos.**

No obstante, es relevante recordar que, en virtud del artículo 206 bis del Código del Trabajo, durante la vigencia de un estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública o una alerta sanitaria con ocasión de una epidemia o pandemia a causa de una enfermedad contagiosa, se deberá ofrecer al trabajador que tenga el cuidado personal de un niño o niña en etapa preescolar, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permita.

Asimismo, en cuanto al retorno a la presencialidad para los trabajadores que se desempeñan actualmente en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, se debe tener presente que será esencial conocer el momento en que se pactó el régimen de teletrabajo o trabajo a distancia. Si se pactó al inicio de la relación laboral, será necesario el acuerdo de ambas partes para pasar a la modalidad de trabajo presencial. Por otro lado, si se pactó durante la vigencia de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente ejercer su derecho a retracto, volviendo a las condiciones pactadas previamente, dando aviso por escrito y con treinta días de antelación.

## 2) Protocolo de seguridad laboral:

Los empleadores ya no tendrán la obligación de establecer y aplicar un protocolo de seguridad sanitaria laboral relacionado al coronavirus COVID-19. Este protocolo implicaba, entre otras medidas, el testeo diario de la temperatura de los trabajadores, clientes y demás personas que ingresaran al recinto de la empresa, el testeo de contagio de acuerdo a las normas y procedimientos establecidos por la autoridad sanitaria, suministro de elementos de protección personal relacionados al Covid-19 y, establecer medidas de distanciamiento físico.

## 3) Seguro Covid:

Hasta el día 31 de agosto de 2023 los empleadores se encontraban obligados a contratar un seguro con ocasión del coronavirus Covid-19 en beneficio de todos sus trabajadores. A partir del día 01 de septiembre de 2023, cesará esta obligación, no teniendo responsabilidad alguna el empleador respecto de la contratación de este seguro.

En conclusión, el fin de la alerta sanitaria a partir de este 01 de septiembre de 2023 marca un importante cambio en el panorama laboral en relación con el COVID-19, luego de más de 40 meses de vigor de la alerta sanitaria, implicando el cese de la ley que establece el retorno seguro, la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia en virtud del covid-19 y la obligación de contratar un seguro Covid.