



INFORME LEGAL COVID-19

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN RELACIÓN CON LA CONTINGENCIA SANITARIA

El presente informe es un pequeño resumen del conjunto de novedades legislativas que dicen relación con la contingencia sanitaria en la que nos vemos envueltos hoy en día, los alcances de las mismas y, sobre todo, sus consecuencias. Además, entregaremos comentarios sobre su aplicación práctica.

Contexto:

Hemos realizado múltiples informes respecto de las medidas que nuestras autoridades han tomado respecto de la contingencia sanitaria. En efecto, la incertidumbre respecto de la duración de la pandemia ha tenido como consecuencia la dictación de distintas leyes y/o dictámenes administrativos, los cuales se ido ajustando a medida que la contingencia sanitaria ha ido evolucionando. Así, por ejemplo, respecto de la ley de protección al empleo se han hecho múltiples modificaciones, con el objeto de extender su vigencia y los giros a los que pueden acceder sus trabajadores.

Pues bien, el presente informe pretende entregar a nuestros clientes una pequeña explicación de las novedades legislativas que se han tomado últimamente, de modo de mantenerlos actualizados en este cambio constante, que depende de la evolución epidemiológica de nuestro país:

- **RESPECTO DE LA LEY 21.227 DE PROTECCIÓN AL EMPLEO Y LA LEY 21.263 QUE FLEXIBILIZA EL ACCESO AL SEGURO DE CESANTÍA**

Como explicábamos anteriormente, la ley 21.227 ha experimentado una serie de modificaciones, principalmente respecto de su vigencia y al número de giros a los cuales pueden acceder los trabajadores que se encuentran suspendidos. Lo anterior es de toda lógica, si consideramos que nadie tiene certeza sobre la evolución de la contingencia sanitaria. Así también, el acceso a las prestaciones del seguro de cesantía tuvo que ser flexibilizado, de modo de llegar a un mayor número de trabajadores afectados por los estragos económicos como consecuencia de la pandemia.

En ese sentido, el 2 de junio fue promulgado en el Diario Oficial el Decreto Número 930 del Ministerio de Hacienda, el cual señala lo siguiente:

- Respecto de la ley 21.227, se extiende a partir del 6 de junio de 2021 y hasta el 6 de septiembre de 2021, la vigencia de los beneficios y prestaciones establecidos en el Título I de la referida ley. Recordemos que el Título I hace referencia a los trabajadores suspendidos por un acto de autoridad que impida el desarrollo de los servicios contratados.
- Dichos trabajadores podrán optar a partir de esta modificación a un décimo octavo giro con cargo al fondo de cesantía solidario. Recordemos que, anteriormente, los trabajadores podían optar hasta a un décimo quinto giro, por lo que el presente giro establece 3 giros adicionales. Tendrán derecho a estos giros aquellos trabajadores suspendidos por un acto de autoridad.
- Respecto del monto de dichos giros, se señala que a partir del sexto giro se establece como porcentaje promedio de remuneración un 45 %, con un valor máximo de \$436.547 y un valor mínimo de \$234.000.
- Por último, respecto de la ley 21.263 que flexibiliza los requisitos para acceder al seguro de cesantía, se extiende en todos sus efectos a partir del 6 de junio de 2021 y hasta el 6 de septiembre de 2021.

- **RESPECTO DE LA LEY 21.347 QUE ESTABLECE UN PERMISO LABORAL ESPECIAL PARA QUE TODO TRABAJADOR PUEDA SER VACUNADO**

El 3 de junio del año 2021, fue promulgada en el diario oficial la ley 21.347 que modifica el Código del Trabajo, agregando un nuevo artículo correspondiente al artículo 66 ter, el cual otorga a todos los trabajadores un permiso laboral especial de medio día para que pueda ser vacunado en caso de campañas públicas de vacunación.

Es muy importante aclarar que esta ley no dice relación exclusivamente con la pandemia mundial producto del virus Covid-19, sino que es aplicable para cualquier campaña de vacunación. Pasamos a destacar sus principales pasajes:

- En cuanto a los requisitos, es necesario que el trabajador sea sujeto objetivo de una campaña determinada de vacunación. Así, por ejemplo, respecto de la vacunación contra el virus Covid-19, sería necesario que el trabajador se encontrara dentro del rango de edad para solicitar el permiso. Así también, si bien el artículo 66 ter no lo dice, al hacer referencia al artículo anterior (inciso segundo y siguientes del artículo 66 bis), el trabajador deberá avisar con un mínimo una semana de anticipación y luego presentar el comprobante de inmunización respectivo.
 - El tiempo para realizar los exámenes debe considerar el plazo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario. Asimismo, el tiempo utilizado en este permiso se considerará como trabajado, para todos los efectos legales.
 - Este derecho es irrenunciable y, por ende, sería ilegal reemplazar este permiso con una compensación en dinero.
 - Por último, en el caso que existan organizaciones sindicales y el contrato colectivo cuente con un permiso similar para los trabajadores, esta obligación se entenderá como cumplida por el empleador.
- **RESPECTO DE LA LEY 21.342, QUE ESTABLECE UN PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL PARA EL RETORNO GRADUAL Y SEGURO AL TRABAJO**

Quizás la novedad más importante es la dictación de la presente ley que establece una serie de protocolos y reglas a cumplir por parte de los empleadores, de modo de garantizar un retorno seguro de sus trabajadores a sus labores de forma presencial. Así como de la

obligación de contratar un seguro para cubrir las prestaciones médicas en caso de contagio, según pasamos a explicar a continuación:

- Respecto de la vigencia de la presente ley, no se ha fijado una fecha específica, sino que se ha señalado que su vigencia se extenderá por todo el periodo en el que se encuentre vigente la alerta sanitaria.
- Respecto del teletrabajo o trabajo a distancia, la presente ley señala de forma expresa que el empleador, en la medida que la naturaleza de las funciones lo permita, deberá implementar la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia, sin reducción de remuneración en caso de que el trabajador acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección. En ese sentido, se establece un plazo de 10 días para que el empleador implemente esta modalidad, desde que es notificado por el trabajador respecto de ser sujeto de riesgo. Para los casos en que la naturaleza de las funciones no permite esta modalidad de trabajo, el empleador deberá destinar a dicho trabajador a funciones que no impliquen atención al público y que evite contacto con personas, sin poder disminuir sus ingresos.
- Deberá elaborarse un protocolo por parte de las organizaciones administradoras del seguro de la ley 16.744 en un plazo de 10 días desde la publicación de la presente ley, siguiendo las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social.
- La Superintendencia de Seguridad Social será el organismo administrativo competente para resolver sobre reclamos por incumplimiento de dichos protocolos, debiendo dictar resolución en un plazo de 10 días hábiles desde la recepción del reclamo. Dicha resolución deberá indicar las modificaciones que deberá realizar el empleador en caso de incumplimientos al protocolo, así como el plazo para realizar dichas modificaciones.

- Sin perjuicio de lo anterior, el artículo 4 de la referida ley establece las diligencias mínimas que deben constar en el protocolo, los cuales pasamos a transcribir de forma textual, dada su importancia:

- a) Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
 - b) Testeo de contagio de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
 - c) Medidas de distanciamiento físico seguro en:
 - i. Los puestos de trabajo, de acuerdo a las características de la actividad;
 - ii. Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
 - iii. Comedores, y
 - iv. Vías de circulación.
 - d) Disponibilidad de agua y jabón, de fácil acceso, y dispensadores de alcohol gel certificado, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
 - e) Medidas de sanitización periódicas de las áreas de trabajo.
 - f) 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.
 - g) 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.
 - h) Definición de turnos, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
 - i) 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.

- Es muy importante señalar que todas estas medidas serán a costo exclusivo del empleador, por lo que está estrictamente prohibido cualquier tipo de cobro a los trabajadores para la implementación de dichas medidas. También es importante destacar que la instauración de un protocolo con las medidas señaladas anteriormente es una condición obligatoria para que las empresas puedan retomar sus actividades de

forma presencial. En cuanto a las empresas cuyos trabajadores se encuentran trabajando actualmente de forma presencial, estas deberán desarrollar el protocolo en un plazo de 10 días desde la entrada en vigencia de la presente ley (publicación Diario Oficial 1 de junio). De lo contrario, se arriesgan a una suspensión inmediata de sus funciones y las multas correspondientes ante una fiscalización de la inspección del trabajo.

- En adición a lo anterior, si una empresa vuelve o continua sus labores sin implementar el protocolo sanitario, le será aplicable lo dispuesto en los artículos 68 y 69 de la ley 16.744, los cuales dicen relación con las consecuencias para el empleador en caso de incumplir las normas de seguridad y/o higiene con resultado de accidente o lesión (en este caso enfermedad) para el trabajador.
- La presente ley también establece la necesidad por parte de los empleadores de contratar un seguro individual obligatorio, que tendrá como beneficiario a sus trabajadores contratos sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial. El referido seguro tendrá por objeto cubrir los gastos de hospitalización y rehabilitación que digan relación con la enfermedad COVID 19. El seguro contempla una indemnización en caso de fallecimiento del trabajador por Covid-19.
- Las condiciones para ser beneficiario al seguro son las siguientes:
 - Estar afiliados del Fondo Nacional de Salud, pertenecientes a los grupos B, C y D a que se refiere el artículo 160 del decreto con fuerza de ley N.º 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional. Respecto de estos trabajadores el seguro indemnizará:

- Respecto de los riesgos de salud: el seguro indemnizará un monto equivalente al 100% del copago por los gastos de hospitalización realizados en la Red Asistencial a que se refiere el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N.º 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, de acuerdo con la Modalidad de Atención Institucional.
 - Respecto del riesgo de muerte: se pagará una indemnización de 180 UF, sin importar a edad del trabajador.
 - Cotizantes de una Institución de Salud Previsional, siempre que se atienda en la Red de Prestadores para la Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas (CAEC), conforme a las normas que dicte la Superintendencia de Salud al efecto. Respecto de estos trabajadores, el seguro indemnizará:
 - Respecto de los riesgos de salud, el seguro indemnizará un monto equivalente al deducible de cargo de ellos, que corresponda a la aplicación de la CAEC respecto de las atenciones hospitalarias realizadas en la red de prestadores de salud que cada Institución de Salud Previsional pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles dicha cobertura adicional o en un prestador distinto en aquellos casos en que la derivación se efectuó a través de la correspondiente unidad del Ministerio de Salud. Para estos efectos, cumplidos los requisitos aquí establecidos, la CAEC se activará en forma automática.
 - Respecto de los riesgos de muerte, se pagará una indemnización de 180 UF sin importar a edad del trabajador.
- En caso de fallecimiento, quienes serán los beneficiarios de la indemnización será los siguientes:

- El o la cónyuge o conviviente civil sobreviviente.
 - Los hijos menores de edad, los mayores de edad hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en enseñanza media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por éste, y los hijos con discapacidad, cualquiera sea su edad, por partes iguales.
 - Los hijos mayores de edad, por partes iguales.
 - Los padres, por partes iguales.
 - A falta de todas las personas indicadas, la indemnización corresponderá por partes iguales a quienes acrediten la calidad de herederos.
- El empleador que no contrate este seguro debiendo contratarlo, será responsable de todos los montos que hubiese cubierto el seguro, sin perjuicio de las sanciones contempladas en el artículo 505 del Código del Trabajo.
 - Las pólizas deberán ser depositadas en la Comisión para el Mercado Financiero según las normas generales y no podrán contemplar carencias o deducibles. La prima será anual y no podrá exceder al valor de 0,42 UF por trabajador.
 - Es importante destacar seguro no cubre los gastos de hospitalización que deriven de enfermedades no relacionadas con el Covid-19, así como los gastos directamente producidos por un accidente, independiente de si el trabajador tiene Covid-19 o no.
 - En cuanto a la prescripción de las acciones para perseguir las indemnizaciones, que deriven del seguro, estas prescribirán en un plazo de 1 año desde la muerte de la víctima o desde la fecha de emisión de la liquidación final del copago o del monto del deducible de la CAEC.
 - En cuanto a los documentos que se deberán presentar para efectos de cobrar el seguro, la referida ley establece las siguientes exigencias:

- Epicrisis de la paciente otorgada por el médico tratante, que indique el diagnóstico de COVID-19.
- Los documentos que acrediten los gastos cubiertos en la póliza como boletas o facturas, en los cuales deberá señalarse el nombre de la persona.
- Liquidación final del copago de cargo del trabajador, en el caso de los afiliados al Fondo Nacional de Salud; o del monto del deducible de la CAEC, que le corresponde pagar al trabajador afiliado a una Institución de Salud Previsional.
- Certificado de defunción en caso de fallecimiento.

- Una vez presentados estos antecedentes, la compañía aseguradora tendrá 10 días hábiles para pagar o rechazar la cobertura de forma fundada
- El plazo de vigencia del seguro será de un año a contar de su contratación, por lo que seguirá vigente independiente de si el trabajador concluye su relación laboral por cualquier causa. Sin perjuicio de lo anterior, los empleadores que cuenten con trabajadores desarrollando sus funciones de forma presencial deberán renovar el seguro y hasta la duración de la alerta sanitaria.
- **La contratación del seguro por parte del empleador deberá realizarse dentro del plazo de treinta días corridos, contado desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero, en el caso de los trabajadores existentes a dicha época (el plazo para este caso vence el 4 de julio de 2021). Para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente después del depósito, la contratación del seguro deberá hacerse dentro de los diez días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador.**