

BOLETÍN INFORMATIVO DE ACTUALIDAD LABORAL N°180
Semana del 18 de mayo de 2021

SE APRUEBA LEY QUE OBLIGA A IMPLEMENTAR PROTOCOLO DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL Y SEGURO INDIVIDUAL OBLIGATORIO DE SALUD ASOCIADO A COVID-19

El Congreso Nacional ([Boletín Nro. 13.600-13](#)) aprobó el Proyecto de Ley que complementa la Ley Nro. 16.744, que establece la necesidad de implementar Protocolos de Seguridad Sanitaria Laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo, y de contar con un seguro individual obligatorio de salud asociado a Covid-19. Este Proyecto de Ley aprobado fue remitido al Presidente de la República para su promulgación y posterior publicación en el Diario Oficial. En PARRAGUEZ&MARÍN, presentamos los principales aspectos que se deben tener en consideración:

- **ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Esta Ley se aplicará durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria.
- **IMPLEMENTACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO RESPECTO DE DETERMINADOS TRABAJADORES.** Respecto de los siguientes trabajadores, el empleador debe implementar esta modalidad de trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitan y con consentimiento del trabajador:
 - Aquél que padezca alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección (como 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.
 - Aquél que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la Ley Nro. 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad.

El trabajador no puede ser obligado a concurrir a su trabajo, en tanto dicha obligación no sea cumplida por el empleador.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador no es compatible con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo del trabajador y sin reducir sus remuneraciones, lo debe destinar a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador.

- **PROTOCOLOS DE SEGURIDAD SANITARIA LABORAL COVID-19.** Todas las empresas deberán implementar este protocolo, el que deberá contener al menos lo indicado en esta Ley. De lo contrario, no se puede retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial, pudiendo incluso ser clausurados si existe un riesgo inminente para salud.

Los organismos administradores del seguro de la Ley N°16.744 deben elaborar un protocolo tipo para sus empresas adheridas o afiliadas, dentro del plazo de 10 días hábiles desde la publicación de esta Ley. Dentro de este mismo plazo, las empresas que, al momento de entrar en vigencia esta Ley se encuentren realizando actividades laborales presenciales, deberán confeccionar este protocolo y tomar las medidas pertinentes.

Las empresas no pueden cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas.

- **SEGURO INDIVIDUAL OBLIGATORIO DE SALUD ASOCIADO A COVID-19.** Se establece como una obligación del empleador el contratar y pagar un seguro individual obligatorio en favor de sus trabajadores sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial, para 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 se señala la misma Ley.

Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva.

El valor de este seguro es cargo del empleador y no puede exceder 0,42 unidades de fomento por cada trabajador.

Esta Ley también regula otros aspectos: personas aseguradas, cobertura, exclusiones, contratante, responsabilidades asociadas, póliza, prima, situación del término de la relación laboral, vigencia y terminación del seguro, entre otros.