



Recomendaciones para enfrentar el COVID-19 dentro de la organización

Alerta Laboral de PwC Chile

Recomendaciones para enfrentar el COVID-19 dentro de la organización

Actualmente, el mundo está atravesando una de las crisis sanitarias más complejas del último tiempo. El COVID-19, conocido como Coronavirus, ha impactado de forma severa a muchos países, y la preocupación aumenta después que el 11 de marzo la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo declarara pandemia.

En este contexto, en Italia -país que contrajo el virus y que originalmente se desarrolló en China- se decretó el cierre de escuelas, universidad, gimnasios, cines y piscinas; la prohibición de espectáculos deportivos y la realización de ceremonias religiosas. Por otro lado, los bares y restaurantes pueden abrir hasta las 18:00 hrs. Y los clientes deben sentarse con al menos un metro de distancia entre ellos.

Si bien no es posible prever la duración e intensidad de la presente crisis sanitaria, no significa que no se pueda realizar nada al respecto. Evitar que Chile alcance los niveles de contagio de Italia (más de 1.500 nuevos casos diarios) es tarea de todos.

Desde el equipo de Servicios Laborales de PwC Chile hemos estudiado los antecedentes y a continuación encontrarán algunas recomendaciones, destinadas a las empresas para prevenir de la mejor manera el contagio dentro de la organización.

Confeccionar tres protocolos tratando cada uno de los escenarios que se mencionarán

En primer lugar y con el fin de unificar el tratamiento de estos casos en la compañía, -y evitar errores de interpretación y casos de discriminación- sugerimos redactar protocolos internos tratando cada uno de los tres escenarios: preventivos, reactivos y otros.



Primer protocolo: Prevenir el contagio al interior de las compañías

El deber del empleador es proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, según el artículo 184 del Código del Trabajo. Conjuntamente, hacerlo en este contexto le permitiría además continuar prestando sus servicios.

Principio de garantizar la salud, vida, no discriminación y respeto por los derechos fundamentales de los trabajadores

Sugerimos que este protocolo establezca como principio proteger la salud, vida y el trato de forma proporcional de los derechos fundamentales de los trabajadores, principalmente a través de medidas de prevención. A modo de ejemplo, se debe siempre garantizar el respeto del derecho a la integridad física, psíquica, a la honra, privacidad y a no ser arbitrariamente discriminado. Además, debemos recordar que los derechos se encuentran consagrados en la Constitución y pueden ser resguardados a través de procedimientos de tutela de derechos fundamentales.

Informar

Seguido lo anterior, sugerimos incluir en el protocolo y/o en una comunicación aparte, información suficiente para los trabajadores sobre las formas en que se contagia el virus y cómo pueden prevenirla. Enfatizar en hacer más recurrente el lavado de manos (con una duración de 20 segundos), limpiar zona de trabajo al llegar e irse, evitar saludar con besos o estrechando la mano, evitar grandes aglomeraciones de personas y utilizar pañuelos desechables al estornudar y desecharlos en basureros con tapa.

Dentro de la información, sugerimos incluir siempre la posibilidad para los trabajadores de informar a la compañía sobre encontrarse en alguna situación de riesgo o de presentar

síntomas, por vía telefónica o correo electrónico. Esto, para evitar mayores contagios.

Cuarentena obligatoria

Luego, disponer en el protocolo que, según lo que informó el Ministerio de Salud el pasado martes 10 de marzo, toda persona que provenga de España o Italia deberá permanecer obligatoriamente en cuarentena por 14 días desde el momento que ingresa al país (quienes arriben desde Singapur, fueron liberados de esta obligación).

Es de nuestro parecer que, si estas personas no presentan síntomas, el protocolo debería disponer que continúen su prestación de servicios a través de teletrabajo. Por el contrario, sugerimos disponer el caso a consulta médica con el fin de que se establezcan las medidas correspondientes.

Cuarentena o aislamiento preventivo a trabajadores en situación de riesgo

Sumado a lo anterior, si se identifican a personas en situación de riesgo, según los parámetros del Ministerio de Salud, el protocolo debería distinguir si se presentan o no síntomas (tos, fiebre y dificultad para respirar, graves y agudos).

En caso de no presentar síntomas, el protocolo debería disponer que estas personas continúen prestando sus servicios por medio de teletrabajo, al menos hasta 14 días después de cesar su exposición al factor de riesgo.

Por el contrario, si estas personas presentan síntomas, deberán informar inmediatamente a la compañía (por vía telefónica o correo electrónico) y concurrir rápidamente a un facultativo médico u hospital, para que disponga las medidas pertinentes, entre ellas la cuarentena.

Los trabajadores en situación de riesgo, según el Ministerio de Salud son los siguientes:

- Las personas que provengan de países y zonas con mayor riesgo (aquel o aquella que ha demostrado tener transmisión sostenida de persona a persona de COVID-19 como, por ejemplo, China, Italia, España, Irán, Alemania, Francia, Reino Unido, Suiza, Japón, Corea del Sur, etc)
- Aquellos que brindaron atención directa a personas contagiadas sin equipo de protección personal
- Quienes permanecieron en el mismo entorno cercano de un caso confirmado de COVID-19 (que presenten síntomas de COVID-19, tales como fiebre, tos y dificultad para respirar graves y agudos), incluyendo el lugar de trabajo, el aula, hogar y reuniones en ambientes cerrados y a menos de un metro de distancia
- Las personas que viajan en estrecha proximidad (a menos de un metro) con un caso confirmado de COVID-19 (que presenten síntomas de COVID-19, tales como fiebre, tos y dificultad para respirar graves y agudos) en cualquier medio de transporte

Licencia médica para personas en cuarentena preventiva

Por otro lado, el protocolo debe dar cuenta que la cuarentena o aislamiento preventivo, si es prescrita por un facultativo médico, conlleva el derecho a que se emita licencia médica, aunque no se hayan presentado síntomas y constituye justificación suficiente para ausentarse del trabajo (Dictamen Dirección del Trabajo 1116/04 de fecha 6 de marzo 2020, Ord. N°1013 de la Superintendencia de Seguridad Social, de fecha 5 de marzo y Decreto N°4 del año 2020 del Ministerio de Salud).

Medidas para quienes conviven con personas contagiadas

Se sugiere, también, incluir en el protocolo información para aquellos trabajadores que conviven con una persona contagiada, con el fin de que adopten las siguientes medidas informadas por el Ministerio de Salud:

- Mantener distancia social de al menos un metro
- No compartir artículos de higiene personal
- Utilizar pañuelos desechables y eliminarlos en un basurero con tapa
- Realizar higiene de manos frecuente (20 segundos mínimo)
- Realizar automonitordeo de síntomas sugerentes de infección respiratoria, tales como fiebre, tos y dificultad para respirar
- Control de temperatura corporal cada 12 horas
- Llamar al teléfono de turno (SEREMI) o teléfono de Salud Responde si presenta síntomas sugerentes de infección respiratoria, tales como fiebre, tos y dificultad para respirar, entre otros.

Considerando que estas personas conviven con alguien contagiado y no cuentan con el equipo de protección personal, también es de nuestro parecer incluir un procedimiento a seguir respecto a ellos. En caso de que no presenten síntomas, mantenerse prestando servicios por medio de teletrabajo, al menos hasta 14 días después que cese su exposición al factor de riesgo; y, de presentar síntomas, informar a la compañía de inmediato (por vía telefónica o correo electrónico) y presentarse ante un facultativo médico u hospital a fin de recibir soporte clínico.

Habilitar teletrabajo

Sumado a lo anterior, sugerimos confeccionar separada o conjuntamente una política sobre teletrabajo en general y que resulte aplicable para este caso específico. Para esto, recomendamos se estudie la tecnología más apropiada, su viabilidad jurídica -desde el punto de vista del Derecho del Trabajo y de seguridad de la información-, suscribir los anexos al contrato de trabajo pertinentes, modificar el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, redactar políticas y, por último, realizar las bajadas de información a todo nivel, por medio de charlas o capacitaciones.

Segundo protocolo: Identificación de trabajadores contagiados o con síntomas agudos y graves, tales como tos, fiebre y dificultad para respirar

Principio de prevención y protección de la salud y vida de los trabajadores

En primer lugar, sugerimos que este protocolo también consagre expresamente como principio prevenir contagios, junto con el de proteger la vida, salud y derechos fundamentales de sus trabajadores.

Derivación a centro asistencial

En este protocolo recomendamos se establezca que, de confirmar que un trabajador se encuentra contagiado o presente síntomas en el lugar de trabajo, debe ser inmediatamente derivado al hospital de referencia más cercano para entrega de soporte clínico y aislamiento.

Según lo anterior, sugerimos entregar la posibilidad de proporcionar esta información por vía telefónica o correo electrónico.

Informar al resto de los trabajadores

Luego, este protocolo debe establecer la obligación de informar al resto de los trabajadores de esta circunstancia. Conjuntamente, debe disponer la comunicación de las medidas que se adoptarán y evaluar suspender inmediata y temporalmente la actividad afectada, para estudiar a los trabajadores que tuvieron contacto con la persona contagiada.

Aislamiento o cuarentena preventiva para personas en contacto directo con alguien contagiado o con síntomas

Asimismo, se sugiere que el protocolo disponga que todos aquellos que tuvieron contacto directo con contagiada o que presentaba los síntomas (fiebre, tos y dificultad para respirar, graves y agudos),



procedan a prestar sus servicios según la modalidad de teletrabajo hasta 14 días después que cese su exposición al factor de riesgo. En caso de presentar síntomas, el protocolo debe disponer su obligación de informar a la compañía (por vía telefónica o correo electrónico) y concurrir inmediatamente ante un facultativo médico u hospital.

Licencia médica para personas en cuarentena preventiva

Tal como se indicó en el protocolo anterior, recomendamos incluir una mención sobre que los aislamientos decretados por un facultativo médico darán derecho al pago de licencias médicas, aun cuando no se presenten síntomas.

Definición de entidad que debe tratar el virus contraído por trabajador

Luego, el protocolo debería comunicar que, de acuerdo con el Ord. 1013 del 5 de marzo de 2020 de la Superintendencia de Seguridad Social, corresponderá a los Organismos Administradores del Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, determinar si el contagio es de carácter laboral. De no serlo, el trabajador deberá ser tratado por el organismo previsional de salud al que se encuentre afiliado

Teletrabajo

Sumado a lo anterior, en este punto reiteramos que, de crear este protocolo particular, ya sea separado o conjuntamente, se debería incluir las herramientas necesarias para el trabajo a distancia o teletrabajo, con el objetivo de que la compañía continúe prestando sus servicios.



Tercer protocolo: Otras situaciones

Finalmente, se sugiere emitir un tercer protocolo refiriéndose a casos no tratados anteriormente. Por ejemplo, donde no ha existido contacto directo con personas en situación de riesgo o contagiadas y no se presenten síntomas (tos, fiebre y dificultad para respirar, aguda y grave). Lo anterior, considerando la forma en que se desarrollan las relaciones laborales puesto que siempre existirán situaciones de difícil interpretación y decisión.

Tal como los protocolos mencionados anteriormente, recomendamos dejar expresa constancia que la compañía velará por el cuidado de la vida y salud, junto con el respeto y tratamiento proporcional de los derechos fundamentales de sus trabajadores.

En este contexto, se sugiere que en este protocolo se haga mención a que cualquier situación relacionada con el COVID-19, y no se encuentre regulada en los protocolos anteriores, serán resueltas caso a caso por un comité especial o por el departamento de Recursos Humanos de la compañía. Estas resoluciones, como se anticipó, deberán siempre respetar los derechos fundamentales de los trabajadores de la compañía y, además, podrán establecer todo tipo de medidas, incluyendo, por ejemplo, suspensiones de contrato de trabajo, permisos con o sin goce de remuneraciones y prestación de servicios por medio de teletrabajo.

En este punto, destacamos que es relevante elaborar este protocolo abierto, puesto que según el artículo 184 bis del Código del Trabajo, todo trabajador tiene derecho a interrumpir sus labores, e incluso abandonar el lugar de trabajo cuando, por motivos razonables estime que continuar con ellas le significa un riesgo grave e inminente para su salud, considerando, además, el artículo 184 del mismo Código antes citado.

El Ministerio de Salud, del Trabajo y de Educación están monitoreando permanentemente la situación relacionada con el COVID-19, de manera que se esperan nuevos decretos con medidas más restrictivas, por lo que sugerimos a nuestros clientes se mantengan lo más actualizados posible.

Sin perjuicio de ello, desde el área de Servicios Laborales de PwC estaremos absolutamente pendientes y les informaremos de cualquier novedad a este respecto.

Sumado a lo anterior, en PwC Chile nos encontramos actualizados y capacitados para resolver las contingencias que puedan surgir a partir de esta crisis sanitaria. De esta manera, estamos a su total disposición para responder sus dudas, por ejemplo, en la selección, análisis e implementación de herramientas de teletrabajo o incluso para gestionar la cultura y valores de las compañías.

**Roberto Carlos Rivas**

Socio

Tax and Legal, PwC Chile
roberto.carlos.rivas@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +569 9 699 3379

**Francisca Álvarez**

Abogado

Servicios Laborales, PwC Chile
francisca.alvarez@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +56 9 7976 9958

**Gloria Droguett**

Gerente

Servicios Laborales, PwC Chile
gloria.droguett@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +56 9 753 90594

**Gabriel Halpern**

Abogado

Servicios Laborales, PwC Chile
gabriel.halpern@pwc.com
Tel: +56 2 2940 0150
Cel: +56 9 8233 0790