



DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
UNIDAD DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CIRCULAR N° 58 /

- ANT:**
- 1) Resolución Exenta N°1400, de fecha 29.09.2022, del Ministerio de Salud.
 - 2) Circular N°34, de 02.06.2022, del Departamento de Inspección.
 - 3) Resolución Exenta N°494, de fecha 12.04.2022, del Ministerio de Salud.
 - 4) Circular N° 13, de 17.02.2022, del Departamento de Inspección.
 - 5) Ley 21.342, sobre Protocolo de Seguridad Laboral, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
 - 6) Orden de Servicio N° 1, de fecha 16.03.2020, de la Sra. Directora del Trabajo (S).
 - 7) Decreto N° 4 del 05.01.2020, Decreta Alerta Sanitaria por COVID-19, de la Subsecretaría de Salud Pública del Ministerio de Salud.

MAT: Actualiza instrucciones de fiscalización en materias de Seguridad y Salud por enfermedad COVID-19.

SANTIAGO, 06 OCT 2022

DE: JEFE (S) DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

**A: SRES.(AS) DIRECTORES(AS) REGIONALES DEL TRABAJO
SRES.(AS) COORDINADORES(AS) INSPECTIVOS(AS) Y OPERATIVOS(AS)
SRES.(AS) INSPECTORES(AS) PROVINCIALES O COMUNALES DEL
TRABAJO**

Considerando las nuevas disposiciones de la Autoridad Sanitaria establecidas en el Plan "SEGUIMOS CUIDÁNDONOS" según Ant. 1), de septiembre 2022, se ha estimado necesario actualizar las instrucciones de fiscalización en estas materias.

Se exceptúan de este procedimiento las denuncias en materias de accidentes del trabajo graves y fatales, las que se registrarán por lo dispuesto en las Instrucciones Complementarias del Manual de Procedimientos de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, versión 3.0 de fecha octubre 2021.

I. GENERALIDADES

El Plan "SEGUIMOS CUIDÁNDONOS", establece el término de las etapas o fases de restricción que tenían la población y trabajadores/as, eliminando el pase de movilidad y flexibilizar el uso obligatorio de mascarillas, entre otras medidas que se desarrollarán en el presente documento. Las nuevas medidas señaladas en Resolución Exenta N°1400, de fecha 29.09.2022, del Ministerio de Salud, tienen su génesis en el aumento de la cobertura de vacunación en la población mayor de 18 años, la baja tasa de contagios, menos fallecidos y personas hospitalizadas y un clima que mejora y permite una ventilación más adecuada.

La Ley 21.342, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece el "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 y otras materias que se indican", se encuentra vigente hasta el 31.12.2022.

La Resolución Exenta N°1400, de fecha 29.09.2022, reemplaza La Resolución Exenta N°494, de fecha 12.04.2022, ambas del Ministerio de Salud.

En la Isla de Pascua y Juan Fernández se aplicarán las normas contenidas en la Resolución Exenta N°1057, de fecha 30.07.2022, del Ministerio de Salud. En cuanto a la fiscalización de estas materias en dichas islas, las consultas particulares podrán ser realizadas a la casilla usesat@dt.gob.cl.

II. ACTIVACIÓN

La ejecución de este procedimiento se aplicará en las denuncias y programas de fiscalización que se relacionen con aspectos de seguridad y salud en el trabajo vinculados al contagio COVID-19. Las materias a ser consignadas en los programas regionales sean presencial o semipresencial serán definidas por cada Dirección Regional, las que deben incluir como mínimo las siguientes materias:

N°	Medidas obligatorias de prevención en los lugares de trabajo	Código
1	La empresa cuenta con el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, establecido en la Ley N°21.342.	1701-e
2	El lugar de trabajo cuenta con agua potable, jabón líquido para el lavado de manos.	1700-b

En los casos de programas remotos, las materias mínimas a incluir con las siguientes:

N°	Medidas obligatorias de prevención en los lugares de trabajo	Código
9	Se informa a todos los trabajadores(as) respecto al Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 establecido en la Ley N°21.342.	1700-w
14	Se incorpora el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 establecido en la Ley N°21.342 de cada empresa en el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1701-c
17	Se entrega el comprobante de contrato de seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19, a los trabajadores que realizan labores de manera presencial.	1900- g

La activación será realizada conforme las instrucciones generales del procedimiento de fiscalización.

III. ASIGNACIÓN

Una vez activada la comisión, se asignará la(s) comisión(es) al(los) inspector(es/as) que tenga(n) la protección personal adecuada y esté(n) en conocimiento de las medidas mínimas de higiene que se deben mantener durante la actuación en terreno.

IV. MODALIDAD DE LA FISCALIZACIÓN

El principio rector para la definición de la modalidad de fiscalización a utilizar será la disminución o control de la exposición de los inspectores/as del trabajo al COVID-19.

La fiscalización podrá ser presencial o semipresencial, conforme se detalla más adelante. No obstante, atendido que la Seremi de Salud y este Servicio comparten facultades en estas materias, se hace necesario considerar las interacciones con dicha instancia.

Interacción con autoridad sanitaria: Se hace presente la necesaria coordinación para evitar la duplicidad en las actuaciones. Estas coordinaciones deberán ser realizadas entre la coordinación inspectiva/operativa y la Seremi Salud correspondiente. Las denuncias que ingresen a este Servicio, que se refieran a situaciones de brote de contagios de la enfermedad Covid-19, deberán ser derivadas a la Seremi de Salud respectiva, dentro de un plazo no mayor a 2 días hábiles.

Titularidad de la fiscalización: Si antes o durante el proceso de fiscalización, se toma conocimiento que la Seremi de Salud respectiva inició procedimiento por estas materias, aplica la regla de abstención de la fiscalización conforme lo establece el artículo 191 del Código del Trabajo; de modo contrario, será este Servicio quién realice la fiscalización completa conforme se señala en adelante en esta Circular.

Modalidad de Fiscalización: Esta fiscalización se podrá realizar de forma presencial o semipresencial.

Para la activación de **programas de fiscalización**, se podrá evaluar la modalidad de fiscalización en forma remota, cuyas materias podrán ser aquellas cuya revisión pueda ser vía documental.

V. CONSIDERACIONES GENERALES DE LA FISCALIZACIÓN

1. Fiscalizaciones por denuncia y/o oficio

Se debe tener presente los plazos establecidos en el Manual del Procedimiento de Fiscalización, tanto para la asignación como para la fase investigativa. Las materias urgentes se encuentran determinadas en el DT-Plus.

Se deberá fiscalizar e informar siempre la materia denunciada y aquellas que hayan sido agregadas de oficio individual o de oficio de forma automática.

2. Materias de fiscalización

En Anexo N°1, se pone a disposición documento que contiene las materias objeto de la presente Circular, mismas que se han adecuado a las disposiciones de la Ley 21.342, así como de la Resolución N°1400, publicada el 30.09.2022, del Ministerio de Salud.

Sin perjuicio de las materias contenidas en el Anexo N°1, a continuación, se presenta las acciones a seguir durante el proceso de fiscalización (románico VI).

VI. MATERIAS PARA LA FISCALIZACIÓN CONTENIDAS EN EL FORMULARIO ÚNICO DE FISCALIZACIÓN (FUF)

1. Protocolo sanitario de seguridad laboral COVID-19

1.1. Existencia del Protocolo Sanitario

En las empresas cuyos trabajadores estén laborando presencialmente (incluye modalidad mixta, donde se labore en forma presencial y en teletrabajo), se debe verificar que el empleador haya confeccionado el "Protocolo Sanitario de Seguridad Laboral COVID-19".

En caso de que la empresa tuviese confeccionado un procedimiento con medidas preventivas y de control frente a la enfermedad COVID-19, el cual contenga los requisitos mínimos establecidos en la Ley N°21.342, independiente de que el documento no se denomine "Protocolo Sanitario de Seguridad Laboral COVID-19", se entenderá cumplida la norma por parte de la entidad empleadora.

El incumplimiento en esta materia implica la suspensión de las labores, según se establece en la Ley 21.342.

Esta materia se encuentra contenida en el Anexo N°1, numeral 1

1.2. Contenido mínimo del Protocolo

El Protocolo, conforme lo señala la normativa vigente (Circular 3.697, de fecha 30.09.2022, de la Superintendencia de Seguridad Social), debe contener, a lo menos, en relación con los siguientes temas:

- Elementos de Protección
- Lavado de Manos
- Organización del trabajo y distanciamiento físico seguro
- Limpieza y desinfección
- Testeo diario de la temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.

Esta materia se encuentra contenida en Anexo N°1, numeral 1.

2. Obligación de informar del Protocolo Sanitario de Seguridad Laboral COVID-19

Se deberá verificar que el empleador haya informado a los trabajadores el Protocolo Sanitario de Seguridad Laboral COVID-19 de la empresa. Esta obligación debe cumplirse en forma oportuna y conveniente. Su verificación documental se realizará respecto de los trabajadores que formen parte de la muestra.

Se deberá comprobar la existencia de algún medio de verificación que acredite lo exigido, mediante cualquier documento físico o electrónico (infografía, folletería, material impreso, correos electrónicos, listas de asistencia, actas); además, se deberá verificar en terreno a través de consulta a los trabajadores.

La obligación de informar puede ser realizada de forma electrónica, debiendo cumplir el empleador lo establecido en los Oficios Ords. N° 1028 del 03.03.2015 y 789/15 del 16.02.2015, ambos de la Dirección del Trabajo.

Se podrá verificar el cumplimiento de esta materia por medio del requerimiento de la documentación por correo electrónico, con el fin de que el(la) inspector(a) realice de forma breve la fiscalización en terreno.

Esta materia se encuentra contenida en el Anexo N°1, numeral 9.

3. Lavado de manos con agua potable, jabón, secado de manos y dispensador de alcohol gel.

En los lugares de trabajo se debe contar con:

- Agua potable y jabón para el lavado de manos. En los lugares donde no exista fácil acceso a agua potable, se mantendrá dispensadores de alcohol gel o solución de alcohol al 70%.
- Sistema desechable para el secado de manos (Ej.: toalla de papel desechable, papel higiénico, pañuelos desechables, entre otros).

Conforme a lo señalado, los dispensadores de alcohol gel o de alcohol al 70% se deben ubicar en lugares de fácil acceso y cercanos a los puestos de trabajo. Se deberá verificar que se cuente con registro del Instituto de Salud Pública (ISP) para productos de uso cosmético (alcohol gel) o desinfectante (alcohol al 70%). El registro ISP podrá ser consultado en la página web siguiente: <http://registrosanitario.ispch.gob.cl>. En el caso del transporte, este ítem aplica solo a transporte privado proporcionado por la empresa.

En relación con el secado de manos, en caso de que no exista un sistema desechable para este efecto, se puede evaluar la pertinencia de otras alternativas viables que asegure una correcta higiene, por ejemplo, el uso de secadores eléctricos para manos (automático, sin contacto).

Estas materias se encuentran contenidas en el Anexo N°1 numerales 2 y 3.

4. Ventilación

Se debe verificar que los lugares de trabajo se encuentren con una ventilación adecuada y permanente de manera natural y/o artificial.

- a. Se deberá verificar que en los lugares cerrados exista ventilación en los términos de los artículos 32 y 34 del Decreto Supremo 594, considerando las siguientes situaciones:

a.1. Lugares de trabajo cerrado con ventilación natural: La ventilación en lugares de trabajo debe proveer por cada trabajador un volumen de 10m³ por hora como mínimo, salvo que se justifique una renovación adecuada de aire por medios mecánicos.

La existencia de ventanas o puertas cerradas no implica que los lugares se encuentren ventilados, lo que hace necesaria su apertura para la renovación de aire. Se deberá comprobar la existencia de algún medio de verificación que acredite lo exigido, mediante cualquier documento físico o electrónico.

a.2. Lugares de trabajo cerrados con ventilación artificial: En estos casos se deberá verificar lo siguiente:

- Que el sistema implementado considere la incorporación de aire limpio y fresco desde el exterior, sea a través de una inyección directa o a través de un sistema de inyección o Unidades Manejadoras de Aire (UMA), que son sistemas industriales de ventilación.

Un sistema de inyección de aire considera por lo general: ductos, rejillas, unidades de frío y calor, condensadores, ventiladores, filtros de partículas.

Que el medio verificador del cumplimiento de la norma sea realizado a través de la exhibición de informe técnico, el que podrá ser confeccionado por el Organismo Administrador del Seguro de la Ley N°16.744 correspondiente o por una empresa especialista, el que debe establecer que el lugar de trabajo fiscalizado cumpla con al menos uno de los siguientes criterios:

- De recibir aire fresco y limpio a razón de 20 m³ por hora y por persona, o
- una cantidad tal que provea 6 cambios por horas como mínimo, pudiendo alcanzar hasta 60 recambios por hora, según sean las condiciones ambientales existentes.

Los sistemas de aire acondicionado no constituyen un sistema de ventilación, por cuanto no renuevan el aire existente en los espacios de trabajo, sino que solo enfrían o calientan el mismo aire.

Esta materia se encuentra contenida en el Anexo N°1, numeral 4.

5. Mascarilla

El uso de mascarillas no será obligatorio para los lugares de trabajo, salvo las excepciones que más adelante se indican. Sin perjuicio de lo anterior, le asiste a cada empleador la obligación de disponer mascarillas para los trabajadores que deseen utilizarlas.

Las mascarillas que se dispongan (o se deban usar conforme a las excepciones que se señalan más abajo), deben ser certificadas de uso múltiple y con impacto ambiental reducido. El Ministerio de Salud, por medio de la Subsecretaría de Salud Pública a través del Ord. B33/1963 del 31.05.2021 aclaró, "... el legislador no precisa el tipo de certificación de que se trata ni quién debe realizarla. Así, conforme el aforismo jurídico según el cual cuando el legislador no distingue no es lícito al interprete distinguir, el referido certificador será cualquiera competente para ello, sin limitarlo a nuestro territorio o norma. "Por lo anterior, se entenderá por mascarilla certificada, cualquiera que cuente con un tipo de certificación nacional o extranjera. No es excluyente el Registro de Fabricante e Importadores de elementos de protección personal (RFI), emitida por el ISP.

Las mascarillas serán las de tipo médico, quirúrgicas, de procedimiento y de tres pliegues y los respiradores de alta eficiencia tipo N95, KN95 y equivalentes.

Obligatoriedad del uso de mascarillas (Excepción): El numeral 13 de la Res. Ex. N°1400 del 29.09.2022 del Ministerio de Salud, establece la **obligatoriedad del uso de mascarillas, en los establecimientos de salud de la red pública o privada**, bajo las siguientes consideraciones:

- a) Para trabajador/a que realice atención presencial de pacientes en lugares cerrados o en los que sea imposible mantener un distanciamiento de al menos un metro entre personal. Esto considera al equipo médico, personal auxiliar y los alumnos en formación.
- b) Para la persona que visite un establecimiento de salud de la red pública o privada.

La administración del establecimiento de salud es responsable de exigir en sus dependencias el correcto uso de la mascarilla.

El numeral 14 de la Res. Ex. N°1400 del 29.09.2022 del Ministerio de Salud, recomienda el uso de mascarilla en:

- El transporte público o privado sujeto a pago,
- Aglomeraciones en espacios cerrados,

- Al interior de farmacias,
- a las personas con síntomas de COVID-19.

Durante la inspección en terreno se deberá revisar en el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, que contenga las medidas adoptadas la empresa respecto al uso de mascarillas en los lugares de trabajo. De verificar que no es obligatorio el uso de mascarillas en el lugar fiscalizado, el empleador debe cumplir con la obligación de tener a disposición mascarillas para el o los trabajadores/as que quieran usarlas, dando cumplimiento a lo señalado en la Ley 21.342, en su artículo 4°, letra f).

En los casos que el trabajador se encuentre expuesto a otro(s) agente(s) contaminante(s), propio(s) de su actividad laboral, el empleador debe otorgar la protección respiratoria correspondiente a tal agente, con su respectiva certificación de calidad, validada por el ISP.

Esta materia se encuentra contenida en el Anexo N°1 numeral 6.

6. Higienización en los lugares de trabajo y espacios comunes

Se debe higienizar periódicamente los lugares de trabajo para minimizar la exposición de los trabajadores al virus que provoca la enfermedad COVID-19.

La Ley N°21.342 establece que las empresas deben tomar medidas de sanitización periódicas en las áreas de trabajo.

El numeral 16, inciso segundo, de la Res. Ex. N°1400 del 29.09.2022 del Ministerio de Salud, establece que el empleador deberá higienizar periódicamente las áreas de trabajo conforme establece el Decreto Supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.

Por lo anterior, la higienización en los lugares de trabajo debe realizar con la periodicidad que establezca el empleador en un documento escrito.

Estas materias se encuentran contenidas en el Anexo N°1, numeral 8.

7. Distanciamiento físico seguro

La Ley N°21.342 establece que los trabajadores mantengan un distanciamiento físico mínimo seguro en:

- Los puestos de trabajo, de acuerdo con las características de la actividad;
- Salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
- Comedores, y
- Vías de circulación.

Se entenderá por distanciamiento mínimo, el que disponga la empresa en el Protocolo Sanitario de Seguridad Laboral COVID-19.

El numeral 16, inciso tercer, de la Res. Ex. N°1400 del 29.09.2022 del Ministerio de Salud, recomienda un distanciamiento de al menos un metro entre los puestos de trabajo.

Esta materia se encuentra contenida en el Anexo N°1, numeral 7.

8. Testeo diario de temperatura del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.

El numeral 16, inciso primero, de la Res. Ex. N°1400 del 29.09.2022 del Ministerio de Salud, establece que el empleador dispondrá dispositivos de testeo diario de temperatura para el personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.

Disponer de los dispositivos de testeo es obligatorio para todas las empresas, sin embargo, no es obligatoria la realización del testeo.

El dispositivo (termómetro) podrá ser utilizado en forma manual, o ser instalado en un sistema fijo o tótems. El termómetro debe estar operativo, y debe medir temperatura corporal. Para efectos de esta instrucción, no se evaluará certificación o calidad de este. También se aceptarán sistemas automáticos de toma de temperatura mediante escáner y cámaras que utilicen mapas de calor (térmico) por método infrarrojo o similar (este método es usado masivamente en grandes tiendas o supermercados). La empresa podrá adoptar medidas para reevaluar la toma de temperatura, lo que deberá estar consignada en el Protocolo.

Esta materia se encuentra contenida en el Anexo N°1, numeral 5.

9. Comité paritario de higiene y seguridad

Funcionamiento del Comité: En toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se organizarán comités paritarios de higiene y seguridad, compuesto por representantes de empleadores y trabajadores.

En el proceso de fiscalización se deberá verificar, en caso de tener la obligación de estar constituido, que éste cumpla con las funciones según lo señalado en el artículo 24 del D.S.54 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, específicamente respecto de las funciones de su competencia, medidas preventivas relacionadas al contagio por COVID-19 y vigilancia del cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad mediante labores permanentes, por cuanto, se deben revisar las actas del Comité Paritario de Higiene y Seguridad con el fin de verificar que los temas relacionados con COVID-19, sus medidas de prevención y vigilancia de su cumplimiento hayan sido abordadas y se dé cumplimiento de las funciones encomendadas respecto de este riesgo. Además, se deberá verificar que los integrantes del Comité Paritario de Higiene y Seguridad han sido capacitados en materia preventiva y de respuesta relacionados con COVID-19.

Esta materia se encuentra contenida en el Anexo N°1 numeral 11.

10. Departamento de prevención de riesgos

Toda empresa (minerías, industriales o comerciales) que ocupen más de 100 trabajadores tienen la obligación de contar con un departamento de prevención de riesgos profesionales, el cual está a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Se debe verificar, en caso de tener la obligación, de que se cuente con un departamento de prevención de riesgos, que éste cumpla con las funciones de su competencia respecto a medidas preventivas relacionadas al contagio por COVID-19, vigilancia y control del cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad, mediante labores permanentes, según lo señalado en el artículo 8, inciso segundo y artículo 12 del D.S.40 de 1969 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Esta materia se encuentra contenida en el Anexo N°1, numeral 11.

11. Trabajadores en régimen de subcontratación y terceros contratistas

En virtud de lo dispuesto en las normas asociadas al régimen de subcontratación y Empresas de Servicios Transitorios, si la empresa que se fiscaliza es empresa principal o usuaria, se debe verificar que la misma adopte todas las medidas necesarias para proteger la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia.

La empresa fiscalizada es la empresa principal. Se deberá revisar que:

- i. **Existe coordinación** entre la empresa principal y las empresas contratistas y/o subcontratistas con el objeto de dar cumplimiento al Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 establecido en la Ley N°21.342 confeccionado por cada una de ellas.

Se podrá verificar la existencia de la coordinación mediante registros de reuniones, de documentos de acuerdo, de correos electrónicos, entre otros, que den cuenta de la adopción de medidas coordinadas para la prevención y control del contagio por COVID-19.

Esta materia se encuentra contenida en Anexo N°1, numeral 12.

- ii. **Vigila** el cumplimiento en sus faenas por parte de las empresas contratistas y subcontratistas del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 establecido en la Ley N°21.34. Esta obligación también es aplicable en caso que la empresa no tenga la obligación de contar con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se deberá fiscalizar a la empresa principal y solicitar los medios de verificación de la vigilancia del cumplimiento del protocolo por parte de las empresas contratista y subcontratistas.

Vigilar implica que la empresa principal debe, a partir de su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, establecer los mecanismos para que las empresas contratistas y subcontratistas protejan de forma eficaz la vida y salud de los trabajadores, respecto de Covid-19, en cuanto a la obligación de informar los riesgos derivados del mismo, las medidas de control y prevención que deben adoptar para evitar tales riesgos, los métodos de trabajo correctos, la entrega y uso de los elementos de protección, la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y los Departamentos de Prevención de Riesgos, cuando corresponda.

Esta materia se encuentra contenida en Anexo N°1, numeral 13.

- iii. **Reglamento Especial.** Se incorpora el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 establecido en la Ley N°21.342 de cada empresa en el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Se deberá fiscalizar a la empresa principal y solicitar acreditar la incorporación del protocolo en el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas, en el caso que la empresa contratista y subcontratista tenga algún incumplimiento de los requisitos planteados.

Esta materia se encuentra contenida en Anexo N°1, numeral 14.

La empresa fiscalizada no es empresa principal, pero es la encargada o administradora de la faena o centro de trabajo. En estos casos el empleador debe tomar medidas de protección para todos los trabajadores que laboran en el lugar, tanto directos suyos o de terceros contratistas que realizan actividades para ella, correspondiente a lo establecido en el artículo 3 del D.S. 594/99 del Ministerio de Salud.

Esta materia se encuentra contenida en el Anexo N°1, numeral 14.

A modo referencial, en el caso de los supermercados, se debe tener presente las obligaciones como empresa administradora del centro de trabajo, lo que se evidencia en el Ord. N°4881/103 del 28.11.2007 de la Dirección del Trabajo.

VII. MATERIAS A FISCALIZAR NO CONTENIDAS EN EL FORMULARIO ÚNICO DE FISCALIZACIÓN (FUF).

1. Seguro Individual obligatorio de salud COVID-19

Respecto del “Seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19”, la Ley 21.342 establece la obligación del empleador de contratar dicho seguro, por lo que se debe verificar que los trabajadores que cumplen funciones de manera presencial, la empresa haya contratado un seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19. Las principales características de este seguro, y que también se señalan en Ord. 1702/21, de fecha 23.06.2021, de este Servicio, que constituyen las materias de fiscalización son las siguientes:

- Debe existir contratación de este Seguro. Dicha contratación rige durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19. Este seguro es distinto del seguro obligatorio contenido en la Ley 16.744.
- Es obligatorio se deba contratar para todos los trabajadores que prestan servicios.

Se entiende por todos los trabajadores, tanto los contratados sujetos a contrato ordinario de trabajo, contratos especiales (trabajadores agrícolas, trabajadoras de casa particular, trabajadores de empresas de servicios transitorios, alumnos que están desarrollando su práctica profesional (siempre que estén sujetos al Código del Trabajo), entre otros. En caso de trabajadores en régimen de subcontratación, será el contratista o subcontratista quien deberá contratar el seguro señalado. Estarán excluidos de la contratación de este seguro aquellos trabajadores dependientes bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo.

- En los casos de que el trabajador/a tenga más de un empleador, la obligación antedicha (letra b) tendrá el carácter de simplemente conjunta para todos ellos.
- Se debe verificar que los trabajadores fueron informados de la contratación del seguro, debiendo entregar el empleador un comprobante del contrato del seguro individual de seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19
- Que el empleador no haya cobrado o descontado de la remuneración de los trabajadores la contratación del seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19.

Plazos para la contratación del Seguro: El empleador se encuentra obligado a contratar el seguro referido dentro de los siguientes plazos:

- Trabajadores contratados antes de la incorporación de la póliza en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF): El plazo es de 30 días corridos desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la CMF. Cabe señalar que el depósito de la póliza (POL320210063) fue realizado el 4 de junio del 2021 en la CMF, por lo que, a la fecha de la emisión de la presente Circular, para los trabajadores señalados, el empleador debió haber contratado el seguro respectivo.
- Trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente después de la incorporación de la póliza en el depósito de la CMF: el plazo es de 10 días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador.

Para mayor conocimiento, a continuación, se indica un link para descargar la Póliza de este Seguro: <https://covid.aach.cl/>

2. Vacunas y exámenes preventivos COVID-19

El artículo 184 del Código del Trabajo, implica que las medidas de prevención y protección respecto de sus trabajadores son de su responsabilidad, y que, en virtud de ello, no es

posible dar traslado de esta responsabilidad ni su costo a los trabajadores, requiriendo que éstos sean los que gestionen la realización de los exámenes de PCR y de antígeno.

Vacunas:

Frente a diversas situaciones que pudieran darse en el contexto laboral respecto del proceso de vacunación, es dable señalar algunas de ellas, mismas que se encuentran contenidas en Ord. N°482/9, de 23.03.2022:

- Los empleadores no se encuentran facultados para exigir a los trabajadores bajo su dependencia someterse al proceso de vacunación en contra del COVID-19. Lo anterior, toda vez que la definición respecto de la inoculación obligatoria de determinadas vacunas contra las enfermedades transmisibles se encuentra expresamente señalada en la ley, regulación que establece que la única autoridad que tiene facultad para así ordenarlo es el Presidente de la República.
- El hecho de que el empleador se niegue a otorgar el trabajo convenido a un trabajador, por no estar este vacunado en contra del COVID-19, constituye un incumplimiento de la obligación que le asiste de proporcionar el trabajo convenido al infringir lo dispuesto en el artículo 7° del Código del Trabajo. Lo anterior, sin perjuicio del análisis que pueda efectuarse caso a caso en el contexto de la actividad fiscalizadora del Servicio o de lo que puedan resolver los Tribunales de Justicia, según corresponda.
- El empleador no puede condicionar la vigencia de la relación laboral al hecho que un trabajador se vacune contra el COVID-19, toda vez que ello, en los hechos, implicaría obligarlo a inocularse, en circunstancias que de acuerdo con la normativa vigente el empleador carece de tal facultad.
- El hecho que el empleador exigiere la vacunación en contra del COVID-19 como un requisito para la contratación, podría llegar a ser considerado como un acto de discriminación.

Permiso vacunación:

El Ord. N° 1706/022 del 24.06.2021, de este Servicio, establece, en relación con lo dispuesto en el artículo 66 ter del Código del Trabajo, que en el evento que un dependiente decida acudir a vacunarse en contra del COVID-19 y que, según el calendario de vacunación dispuesto por la autoridad, ello deba realizarse durante la jornada laboral, el empleador deberá otorgar las facilidades y los permisos por el tiempo necesario para acudir a inocularse, sin que ello importe un menoscabo para el trabajador. Tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo 66 bis, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.

Toma de examen PCR preventivo o de antígeno.

En casos de denuncias donde el empleador condiciona la continuidad laboral, previo examen PCR y de antígeno, respecto de trabajadores que no están contagiados o con síntomas, para evidenciar contagio COVID-19, se deberá verificar las siguientes materias:

- Acuerdo entre las partes respecto de la toma de examen preventivo PCR y de antígeno, para verificación de contagio, el cual debe ser pactado por escrito de forma consensual entre las partes.
- Examen gestionado y costado por el empleador.

VIII. REQUERIMIENTO DOCUMENTACIÓN

El procedimiento de requerimiento de documentación se regirá por lo señalado en el Manual del Procedimiento de Fiscalización. No obstante, para efectos de esta Circular, se podrá utilizar el Formulario de apoyo para requerimiento de materias que incluye documentación por COVID-19, el que se denomina REQUERIMIENTO DE DOCUMENTACIÓN PARA FISCALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR COVID-19, el que se encuentra contenido en Anexo N°2 de la presente Circular.

IX. SUSPENSIÓN DE LABORES

Corresponderá la suspensión de labores en los casos que a continuación de indican, suspensión que se regirá por las disposiciones contenidas en la Instrucción Complementaria específica en la materia:

- No existe agua potable y jabón para el lavado de las manos.
- No contar con el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19.

Sin perjuicio de la suspensión por alguna de las situaciones antes señaladas, procederá también la suspensión, al verificarse peligro inminente para la vida o salud de los trabajadores.

X. DEJA SIN EFECTO

Con la puesta en vigencia de la presente Circular, se deja sin efecto las Circulares 13 (17.02.2022) y 34 (02.06.2022), ambas del Departamento de Inspección.

XI. DIFUSIÓN Y RESPONSABILIDAD

Será responsabilidad de cada Coordinador Inspectivo/a Operativo/a o de quien lo subrogue dar a conocer el contenido de la presente Circular y velar por el cumplimiento de las instrucciones en ella contenidas, especialmente a la línea inspectiva, sin perjuicio de las responsabilidades jerárquicas que le caben a los Directores Regionales, Jefes de Inspección y Jefes de Unidades de Inspección, en virtud de sus cargos y a los inspectores/as participantes en cumplir a cabalidad las mismas.

Las consultas se deben remitir a la Unidad de Seguridad y Salud en el Trabajo (usesat@dt.gob.cl).

Saluda atentamente a ustedes,



CRISTIAN UMAÑA BUSTAMANTE
ABOGADO
JEFE DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN (S)

AODN/JST/LAS/las
Distribución:

- Destinatarios
- Depto. de Inspección
- USESAT
- Of. de Partes
- U. de Gestión

ANEXO N°1

“FORMULARIO ÚNICO DE FISCALIZACIÓN DE MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL COVID-19 EN LUGARES DE TRABAJO Y SEGURO INDIVIDUAL OBLIGATORIO COVID-19”.

N°	Medidas obligatorias de prevención en los lugares de trabajo	Código	Cumple	No cumple	No Aplica
1	La empresa cuenta con el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, establecido en la Ley N°21.342.	1701-e			
2	El lugar de trabajo cuenta con agua potable, jabón líquido para el lavado de manos.	1700-b			
3	El empleador dispone de alcohol gel certificados, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.	1700-c			
4	Los lugares de trabajo se encuentran ventilados o, en su defecto, los sistemas de ventilación artificial permiten el recambio de aire en el local (la extracción y su renovación).	1700-e			
5	El empleador dispone de medios de toma de temperatura, para testeo diario del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.	1701-f			
6	El empleador dispone como medio de protección mascarillas certificadas, para los trabajadores que deseen utilizarlas.	1700-f			
7	Se mantiene un distanciamiento físico seguro, en puestos de trabajo, salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas, comedores y vías de circulación.	1700-i			
8	El empleador higieniza periódicamente las áreas de trabajo.	1700-q			
9	Se informa a todos los trabajadores(as) respecto al Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 establecido en la Ley N°21.342.	1700-w			
10	La empresa evaluó los riesgos asociados a contagio por COVID-19 (por ejemplo, a través de su Departamento de Prevención de Riesgos o con la asistencia de su organismo administrador del seguro de la ley N°16.744) y consideró en esta evaluación los riesgos derivados de la interacción entre trabajadores(as) propios, contratistas y clientes.	1700-x			
11	En caso de contar con Comité Paritario de Higiene y Seguridad y/o Departamento de Prevención de Riesgos, éste cumple con las funciones de su competencia respecto a medidas preventivas relacionadas al contagio por COVID-19 y vigila el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad mediante labores permanentes.	1700-y			
12	Existe coordinación entre la empresa principal y las empresas contratistas y/o subcontratistas con el objeto de dar cumplimiento al Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 establecido en la Ley N°21.342 confeccionado por cada una de ellas.	1701-a			
13	La empresa principal vigila el cumplimiento en sus faenas por parte de las empresas contratistas y subcontratistas del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 establecido en la Ley N°21.342. Esta obligación también es aplicable en caso de que la empresa no tenga la obligación de contar con Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1701-b			
14	Se incorpora el Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 establecido en la Ley N°21.342 de cada empresa en el reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas como parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	1701-c			

SEGURO INDIVIDUAL OBLIGATORIO COVID-19				
15	Se contrata un seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19, por desarrollar el trabajador su labor de manera presencial, durante la alerta sanitaria decretada	1900- e		
16	El empleador costea el seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19, respecto de los trabajadores que realizan su labor de forma presencial durante la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del COVID-19, no realizando el cobro o descuento de éste.	1900- f		
17	Se entrega el comprobante de contrato de seguro individual obligatorio de salud asociado a COVID-19, a los trabajadores que realizan labores de manera presencial.	1900- g		

ANEXO N°2
REQUERIMIENTO DE DOCUMENTACIÓN PARA FISCALIZACIÓN DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO POR COVID-19

Toda aquella documentación marcada con X deberá ser presentada en el lugar que el Inspector(a) indicó en Formulario FI-4.

N°	ASPECTOS LABORALES	PRESENTAR
1	Contrato de trabajo del o los trabajadores de la muestra (que incluya trabajadores confirmados)	
2	Cotizaciones previsionales del (los) trabajador (es) Organismo Administrador (MUTUAL, ACHS, IST, ISL), periodo:	
N°	INSTRUMENTOS DE PREVENCIÓN EMPRESA ÚNICA O RÉGIMEN DE SUBCONTRATACIÓN	PRESENTAR
3	Protocolo Sanitario de Seguridad Laboral COVID-19 de la empresa	
4	Seguro individual obligatorio COVID-19	
5	Obligación de Informar (Derecho a Saber) del Protocolo Sanitario de Seguridad Laboral COVID-19 de la empresa entregado al o los trabajadores	
6	Actas de reuniones Comité Paritario de Higiene y Seguridad (últimos seis reuniones)	
7	Copias de actas o correos electrónicos que acrediten la coordinación entre la empresa principal y las empresas contratistas o subcontratistas	
8	Reglamento Especial para empresas contratistas y subcontratistas y acta de recepción de este.	
N°	OTROS DOCUMENTOS	PRESENTAR
9	DIEP (Denuncia Individual de Enfermedad Profesional) en casos de contar con trabajadores contactos confirmados con trazabilidad laboral	
10	Registros de limpieza y desinfección	
11	Resolución sanitaria de la empresa aplicadora de desinfectante de venta especializada	
12	Informe técnico de evaluación del sistema de ventilación artificial / Documento modelo de cálculo área de cobertura ventilación natural.	
13	Acta de fiscalización de la Seremi de Salud correspondiente	
14	Asesoría técnica del Organismo Administrador de la Ley N°16.744 frente a la Enfermedad COVID-19	
15	Otros documentos. Detallar:	

Fecha	Empleador / Representante Empleador	Inspector(a)