

## SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Esta contribución es posible gracias al esfuerzo de la delegación Peruana de Jóvenes Juristas -subsección americana- de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – SIDTySS, quien ha elaborado, con autores de delegaciones de Chile y Colombia, un estudio comparativo de las medidas normativas en seguridad y salud en el trabajo que se han adoptado en los países respectivos.\*

CHILE

MA. SOLEDAD JOFRÉ BUSTOS\*\*

263

¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley o normativa que regule las obligaciones de los empleadores sobre salud mental de los trabajadores en el contexto Covid 19?

En el mes de mayo del año en curso, la Superintendencia de Seguridad Social, emitió el documento “Covid 19: Directrices para una salud mental en los trabajadores/as”, que establece orientaciones en la materia siguiendo los lineamientos de la Organización Mundial de la Salud, y que señala que la salud mental es una materia que se incluye en el deber de protección del empleador regulado en el código del trabajo. Las directrices se enfocan en el temor al contagio, y a la necesaria información que deben tener los trabajadores sobre las medidas de seguridad en el trabajo.

¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley o normativa que regule las obligaciones de los empleadores cuando los trabajadores realizan trabajo en casa (trabajo remoto) en materia de seguridad y salud en el trabajo?

\* Sumilla hecha por los editores de Laborem núm. 23.

\*\* Abogada y Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Investigadora Centro de Estudios de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Talca, [majofre@utalca.cl](mailto:majofre@utalca.cl)

Si bien en Chile se permitía el trabajo remoto ya que lo reconocía el código del trabajo a propósito de los trabajadores que se encontraban excluidos de la limitación de jornada de trabajo, no existía regulación específica sobre la materia. Sin embargo, el 1 de abril de este año comenzó a regir la Ley N° 21.220, que modificó el código regulando expresamente el trabajo a distancia y el teletrabajo. Dicha ley y particularmente su reglamento del 3 de julio de 2020, regulan las materias de salud y seguridad de los trabajadores que presten servicios bajo dichas modalidades, estableciendo obligaciones específicas para los empleadores debiendo proporcionar todos los elementos de protección personal a los trabajadores, además tiene la obligación de comunicar los riesgos y las medidas de prevención que correspondan, entre otras obligaciones en particular.

¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley o normativa que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados realizan trabajo presencial en la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo **durante la pandemia?**

El código del trabajo establece el deber de protección del empleador, quien debe tomar todas las medidas necesarias para cuidar la vida y la salud de los trabajadores, que además se apoya en la Ley 16.744 que regula el seguro de accidentes y enfermedades profesionales. En el contexto de covid 19, la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen N° 1116/04 de 6 de marzo 2020, que “fija criterios y orientaciones sobre el impacto laboral de una emergencia sanitaria”, y luego fue complementado por el dictamen N° 1239/05 de 19 de marzo. En dichos pronunciamientos se reitera que es deber el empleador cuidar la salud de los trabajadores, y en dicho sentido debe entregar información efectiva para la prevención y contención del virus, y adoptar todas las medidas para poder cumplir los protocolos e instrucciones de la autoridad sanitaria, entre las cuales se destacan fomentar el correcto lavado de manos, reforzar aseo de los lugares de trabajo, orientaciones para guardar distancia en espacios comunes.

**¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley o normativa que regule las obligaciones de los empleadores sobre salud mental de los trabajadores en el contexto Covid 19?**

El Ministerio del Trabajo, en la Resolución 666 del 24 de abril de 2020, sobre salud mental, manifestó, que las empresas deben buscar la asesoría y acompañamiento de su Administradora de Riesgos Laborales (en adelante, ARL) para atender las necesidades de salud mental de los trabajadores, incluidos los casos de aislamiento social o trabajo en casa.

**¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley o normativa que regule las obligaciones de los empleadores cuando los trabajadores realizan trabajo en casa (trabajo remoto) en materia de seguridad y salud en el trabajo?**

El Ministerio del Trabajo profirió la Circular 41 del 2 de junio del 2020, donde se señalaron los siguientes aspectos sobre la seguridad y salud en el trabajo, en los casos de trabajo en casa o trabajo remoto:

1. El empleador debe incluir el trabajo en casa en su metodología para la identificación, evaluación, valoración y control de peligros y riesgos de la empresa, adoptando las acciones necesarias según su Plan de Trabajo anual del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. El empleador debe notificar a la ARL sobre la ejecución temporal del trabajo en casa, indicando condiciones de tiempo, modo y lugar.
3. Las ARL incluirán al trabajo en casa en sus actividades de promoción y prevención y suministrarán soporte al empleador sobre pausas activas virtuales.

\* Abogado de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Derecho Laboral y Relaciones Industriales de la Universidad Externado de Colombia. Especialista en Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia. Magister en Derechos Humanos, Estado de Derecho y Democracia en Iberoamérica de la Universidad de Alcalá (España). Magister en Derecho del Trabajo de la Universidad Externado de Colombia. Doctor en Derecho del Trabajo, Previsión Social y Derechos Humanos de la Universidad San Carlos de Guatemala. Docente de la Universidad Externado de Colombia. Socio de Barona Llanos Abogados Consultoreres S.A.S. Correo electrónico: ricardo.b@baronallanos.org

4. Las ARL enviarán recomendaciones sobre postura y ubicación de elementos de trabajo.
5. El empleador debe retroalimentar constantemente a los trabajadores sobre las dificultades para el desarrollo de su labor y las posibles soluciones.
6. El empleador debe realizar un seguimiento a sus trabajadores en relación con su salud y recomendaciones de autocuidado para prevenir el Covid.19, atendiendo los protocolos expedidos para ello.
7. Los trabajadores deben cumplir en casa las normas, reglamentos e instrucciones de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, así como suministrar información al empleador sobre cualquier cambio de su estado de salud que afecte o pueda afectar su capacidad de trabajar o la de los otros trabajadores o el empleador.
8. Es deber de los trabajadores participar en la prevención de los riesgos laborales mediante los comités paritarios de seguridad y salud en el trabajo, o como vigías ocupacionales; reportar accidentes de trabajo, y participar en actividades virtuales de salud y prevención del empleador o la ARL, cumpliendo con las obligaciones del artículo 222 del Decreto 1295 de 1994.
9. El empleador debe dar a conocer a los trabajadores los mecanismos de comunicación para reportar cualquier novedad derivada del desempeño del trabajo en casa. También deben instruir a los trabajadores sobre el reporte de accidentes o incidentes de trabajo.
10. Las ARL deben ajustar los reportes de presuntos accidentes de trabajo o Furrat, incluyendo la posibilidad de reporte de accidentes de trabajo sucedidos en la ejecución del trabajo en casa.
11. El Comité de Convivencia Laboral debe facilitar el reporte de quejas por parte de los trabajadores.

**¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley o normativa que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados realizan trabajo presencial en la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo durante la pandemia?**

El Ministerio del Trabajo, profirió la Resolución 666 del 24 de abril de 2020, donde se establecieron las principales obligaciones y responsabilidades del empleador o contratante, en materia de seguridad y salud en el trabajo, en los casos de trabajo presencial:

1. Adoptar, adaptar e implementar las normas contenidas en esta resolución.
2. Capacitar a sus trabajadores y contratistas vinculados mediante contrato de prestación de servicios o de obra las medidas indicadas en este protocolo.
3. Implementar las acciones que permitan garantizar la continuidad de las actividades y la protección integral de los trabajadores, contratistas vinculados mediante contrato de prestación de servicios o de obra, y demás personas que estén presentes en las instalaciones o lugares de trabajo
4. Adoptar medidas de control administrativo para la reducción de la exposición, tales como la flexibilización de turnos y horarios de trabajo, así como propiciar el trabajo remoto o trabajo en casa.
5. Reportar a la Entidad promotora de salud o EPS y a la ARL correspondiente los casos sospechosos y confirmados de COVID-19.
6. Incorporar en los canales oficiales de comunicación y puntos de atención establecidos la información relacionada con la prevención, propagación y atención del COVID-19 con el fin de darla a conocer a sus trabajadores, contratistas vinculados mediante contrato de prestación de servicios o de obra y comunidad en general.
7. Apoyarse en la ARL en materia de identificación, valoración del riesgo y en conjunto con las EPS en lo relacionado con las actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad.
8. Solicitar la asistencia y asesoría técnica de la ARL para verificar medidas y acciones adoptadas a sus diferentes actividades.
9. Proveer a los empleados los elementos de protección personal que deban utilizarse para el cumplimiento de las actividades laborales que desarrolle para el empleador.
10. Promover ante sus trabajadores y contratistas, que tengan celulares inteligentes el uso de la aplicación “*CoronApp*”<sup>1</sup> para registrar en ella su estado de salud.

---

1 Ante la pandemia del Covid-19, el Gobierno colombiano decidió recurrir a la tecnología y a la innovación para salvar la mayor cantidad de vidas posibles, por eso, junto al Instituto Nacional de Salud (INS) crearon la aplicación CoronApp Colombia. Esta aplicación es una de las fuentes de datos para la toma de decisiones del estado.

¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley o normativa que regule las obligaciones de los empleadores sobre salud mental de los trabajadores en el contexto Covid 19?

Desde el año 2019 nuestro país cuenta con una Ley sobre Salud Mental y mediante su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 007-2020-SA se ha establecido medidas concretas y obligaciones para todo empleador, con respecto a medidas de promoción de salud mental y prevención de dichos riesgos, que contempla la obligación de implementar programas diversos que promuevan estilos de vida saludable y prevención<sup>2</sup>.

La norma promulgada al respecto en el contexto generado por la Pandemia del Covid 19, es la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, que contiene los Lineamientos para la Vigilancia, Prevención y Control de la salud de los trabajadores ante COVID-19 contempla disposiciones con respecto a la salud mental. Así, señala que debe existir vigilancia ante exposición a factores de riesgo psicosocial. De igual manera, se estipula que el Plan de Vigilancia del empleador debe contener medidas de salud mental para conservar un adecuado clima laboral. Como señala Silvia Rebaza<sup>3</sup>, esta mención resulta positiva, dado que no solo

\* Abogada por la Universidad Nacional de Trujillo. Egresada de la Maestría en Derecho de Trabajo y Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Asociada fundadora de la Sección Peruana de Jóvenes Juristas perteneciente a la Sección Americana de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Correo: fpeyronev@pucp.pe

2 En el artículo 14° de dicha norma se estableció que las instituciones públicas y privadas deberán realizar actividades de carácter preventivo en relación con los riesgos que afectan a sus trabajadores. Dentro de las medidas señaladas por la norma se encuentra la gestión de un plan y programa continuos de cuidado del personal, que incluye de manera específica implementar los siguientes programas: (a) Programa que promueva nutrición y alimentación saludable que fomente el uso razonable y saludable de expendedores de bebidas y alimentos; (b) Programa de actividad física, con tiempo flexible para la actividad física individual y colectiva; (c) Actividades socioculturales y deportivas; (d) Gimnasia laboral y cuidados ergonómicos; (e) Acceso a servicios sociales y de salud; (f) Programa de reconocimientos y logros que mejoren el bienestar y empoderen al personal; (g) Estrategias institucionales para el manejo y flexibilidad del tiempo, según necesidades temporales y de emergencias personales, contextualizadas a cada institución y/o territorio; (h) Programas para promover el autocuidado, el buen trato y una vida libre de violencia; (i) Programas de abordaje del agotamiento profesional, que incluya detección, prevención, atención y monitoreo; (j) Capacitación laboral en competencias socioemocionales; (k) Seguimiento y evaluación de las actividades.

3 Disponible en: <https://polemos.pe/prevencion-de-riesgos-psicosociales-y-promocion-de-la-sa>

se exige a las empresas el contemplar medidas concretas de vigilancia de factores de riesgo psicosocial y promoción de la salud mental de forma general, sino que también de forma específica durante la coyuntura, lo cual deberá ser también cumplido por todo empleador mientras el personal realiza trabajo remoto.

¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley o normativa que regule las obligaciones de los empleadores cuando los trabajadores realizan trabajo en casa (trabajo remoto) en materia de seguridad y salud en el trabajo?

En el Perú contábamos con regulación sobre trabajo en domicilio y teletrabajo<sup>4</sup>, durante la Pandemia del Covid 19, mediante el Decreto de Urgencia N° 026-2020, se crea la figura del “trabajo remoto”, aquel que se caracteriza por la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Al respecto, incluso se ha establecido que dentro de los equipos y medios para desarrollar el trabajo remoto se incluyen a las TIC’s, así como los de cualquier otra naturaleza que resulten necesarios para la prestación de los servicios.

Se aprecia que en la definición del trabajo remoto se encuentra involucrada la figura del trabajador a domicilio y además del teletrabajador, esto es, debido a que se permite que el trabajador realice sus labores en su domicilio mediante cualquier medio o mecanismo que le posibilite realizar su trabajo, lo cual incluye equipos o herramientas y además a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos; no obstante, existe un vacío respecto de la regulación de la prevención de los riesgos laborales en el trabajo remoto.

---

lud-mental-durante-trabajo-remoto-por-coyuntura-covid-19/

4 Mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, se encuentra regulado el trabajo a domicilio, que es aquel que se ejecuta, habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores, en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por este, sin supervisión directa e inmediata del empleador. Conforme se aprecia, la norma estaría pensada para los trabajadores que realizan trabajos de manufactura de prendas, trabajo artesanal, entre otros. Asimismo, contamos con la Ley N° 30036 y con el Decreto Supremo N° 017-2015-TR, que regulan el teletrabajo, considerando a aquel trabajo subordinado de labores sin la presencia física del trabajador en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores. Se precisa que en su regulación se han considerado una serie de mecanismos específicos a fin de garantizar la seguridad y salud de los teletrabajadores.

¿El Gobierno ha promulgado alguna nueva ley o normativa que regule las obligaciones de los empleadores cuando los empleados realizan trabajo presencial en la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo **durante el Covid 19?**

La Ley N° 28783, Ley de seguridad y salud en el trabajo y su reglamento y normas especiales, establece el deber de protección del empleador, quien debe tomar todas las medidas necesarias para promover la cultura de prevención de riesgos laborales en el país y la vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo (incluido los factores de riesgo biológicos como los virus) y de las prácticas de trabajo que puedan afectar a la salud de los trabajadores.

En el contexto de Covid 19, el Ministerio de Salud emitió la Resolución Ministerial N° 448-2020-MINSA, que contiene los Lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores ante COVID-19. En dicha norma se reitera que es deber el empleador cuidar la salud de los trabajadores, y en dicho sentido debe entregar información efectiva para la prevención y contención del virus Sars Cov 2 generador de la enfermedad Covid 10, y adoptar todas las medidas para poder cumplir los protocolos e instrucciones de la autoridad sanitaria, entre las cuales se destacan fomentar el correcto lavado de manos, limpieza, la vigilancia de la salud con profesionales de la salud, orientaciones para guardar distancia en espacios comunes, entre otros.