



Medidas adoptadas para la seguridad y salud del trabajador en el retorno laboral frente al Covid-19

Casos de Francia y Uruguay

Autores

Paola Álvarez
palvarez@bcn.cl

Guido Williams
gwilliams@bcn.cl

Nº SUP: 127667

Comisión

Elaborado para la
Comisión de Trabajo y
Previsión Social del
Senado.

Resumen

En el ámbito de la seguridad y salud de los trabajadores los países que comenzaron a suavizar y/o terminar las medidas de confinamiento producto del Covid-19 han elaborado guías, protocolos, para el regreso de los trabajadores a sus lugares de trabajo en forma segura y con coexistencia del Covid-19. Asimismo, organismos internacionales y organizaciones de trabajadores y empleadores han dictado guías sobre la materia (Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo).

De la revisión de la experiencia comparada de Francia y Uruguay respecto a las medidas adoptadas para la seguridad y salud del trabajador en el retorno gradual frente a Covid-19. Se puede concluir:

1. En ambos países los Ministerios de Trabajo han dictado Protocolos de prevención y control del riesgo de contraer Covid-19.
2. El Ministerio del Trabajo francés dictó un Protocolo en mayo y ha tenido varias actualizaciones (la última el 31 de agosto). Este es vinculante y es parte de la obligación en materia de salud y seguridad del empleador. Contempla seis temas relativas a: implementación de medidas; protección de trabajador (higiene, distanciamiento, uso de mascarillas, contaminación manual); sistema de protección de trabajadores; test de detección de Covid-19; protocolo para cuidado de persona con síntomas y sus cercanos y control de temperatura.
Se contempla en la legislación un subsidio para trabajadores que no pueden teletrabajar y presentan patologías particularmente graves, enumeradas en Decreto No. 2020-1098, y para padres trabajadores que no tienen guardería, escuela o colegio para cuidado de sus hijos y deben dejar de trabajar y no es posible el teletrabajo.
3. Por su parte, el Ministerio de Trabajo uruguayo dictó la Resolución N°54/2020 que estableció que corresponde a las empresas por rama presentar los Protocolos de Prevención de actuación ante el riesgo de contraer COVID 19.

Introducción

A expresa solicitud de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado, en el marco de la discusión del Proyecto de ley que complementa las normas del Título VII de la Ley N° 16.744, y establece la necesidad de Protocolos de Seguridad Sanitaria Laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo por la crisis sanitaria derivada del brote del virus Covid-19 (Boletín N° 13600-13), se analizan las experiencias comparada de las medidas adoptadas para la seguridad y salud del trabajador en el retorno gradual frente a Covid-19.

Para dichos efectos, el informe se estructura en dos partes. La primera, de manera sucinta, presenta las Guías de retorno elaboradas por la Unión Europea y Organización Internacional del Trabajo. La segunda parte aborda la experiencia comparada de Francia y Uruguay.

La selección de países se efectuó en consideración a lo expresamente solicitado por la Comisión (Francia) y el caso sudamericano (Uruguay) en atención al bajo nivel de contagios y fallecimientos productos de Covid-19.

Para la realización de este informe se utilizó normativa de los países analizados y páginas webs oficiales disponible sobre la materia, así como el informe de la Biblioteca del Congreso Nacional "Planes y normas comparadas de –descfinamiento- por cuarentena COVID-19" (Williams, Loiseau, y Galvez) de junio 2020.

Se advierte que las regulaciones consultadas utilizan el masculino como género no marcado¹. Así, cuando utilizan los términos "trabajador", "empleador", entre otros, incluyen también al género femenino, es decir, a "trabajadora", "empleadora". Se excepcionan los casos donde se distingue explícitamente en la norma entre un género y otro.

Las traducciones son propias.

I. Antecedentes Generales

Desde el mes de abril, algunos países, de Asia y Europa comenzaron a terminar y/o suavizar las medidas de confinamiento producto de la pandemia y junto con ello a dictar guías, protocolos, para el regreso de los trabajadores a sus lugares de trabajo en forma segura y con coexistencia del Covid-19 (Red Interamericana para la Administración Laboral, 2020).

Asimismo, organismos internacionales y organizaciones de trabajadores y empleadores han dictado guías para un retorno al trabajo. Entre ellos, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), Organización Internacional del Trabajo (OIT), Unión Europea (UE) y el Banco Interamericano de Desarrollo (BID).

¹ Según la RAE (2009), "el uso genérico del masculino se basa en su condición de término no marcado en la oposición masculino / femenino".

A continuación, nos referimos en forma sucinta a las Guías dictadas por el Unión Europea y la OIT.

1. Unión Europea

Con fecha 24 de abril la Unión Europea dicta la Guía Covid- 19 “Vuelta al Trabajo: adoptar los lugares de trabajo y proteger a los trabajadores”.

En la Guía se contemplan directrices que no son vinculantes pero tienen por objetivo ayudar a los empresarios y a los trabajadores a mantenerse seguros y sanos en un entorno de trabajo que ha cambiado debido a la pandemia de Covid-19. En el documento citado se contienen recomendaciones sobre:

- Evaluación de riesgos y medidas adecuadas para minimizar la exposición, reanudación al trabajo, ausentismo laboral ausencias y gestión de los trabajadores que laboran desde casa.
- Participación de los trabajadores en la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo: elemento clave para el éxito de la estrategia.
- Cuidado de los trabajadores que han estado enfermos.
- Planificación de planes de contingencia ante situaciones de crisis para acontecimientos de cierre futuro.
- Mantenerse bien informado con datos fiables y precisos.

2. Organización Internacional del Trabajo

Este organismo el 22 de mayo dictó una Guía Práctica para que los gobiernos garanticen una vuelta al trabajo que asegure la seguridad y la salud de los trabajadores, “*A safe and healthy return to work during the Covid-19*”.

En general, el documento señala que el enfoque de las políticas de regreso al trabajo deben “centrarse en lo humano y situar los derechos de las personas como prioridad de las políticas económicas, sociales y medioambientales” (OIT, 2020). Además, sitúa al diálogo social –que congrega a las organizaciones de trabajadores y de empleadores– como fundamental para generar confianza y las políticas eficaces para una vuelta al trabajo segura (OIT, 2020).

Esta Guía se basa en documentos de orientación de especialistas de la OIT y en las normas internacionales del trabajo, que otorgan un marco normativo para una vuelta al trabajo seguro. Asimismo, la Guía señala la importancia que las directrices de política se integren en los sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, pues sientan las bases de un entorno laboral seguro.

La Guía es acompañada de un listado de verificación con diez medidas prácticas de actuación para los empleadores, los trabajadores y sus representantes, “*Safe Return to Work: Ten Action Points*”. Las medidas propuestas con esta herramienta “es complementar, y no sustituir, la reglamentación y las directrices nacionales sobre seguridad y salud en el trabajo” (OIT, 2020).

II. Francia

En Francia, al 14 de septiembre de 2020, se habían constatado 404.564 casos de Covid-19 y 30.790 personas fallecidas por esa enfermedad (Universidad Johns Hopkins, 2020).

Después de dos meses de confinamiento por la epidemia de coronavirus, el 11 de mayo de 2020 se inició en Francia el desconfinamiento -parcial y muy progresivo- entrando en su primera fase, con una duración inicialmente prevista de tres semanas. En la época se previó que, a principios de junio de 2020, si la situación sanitaria lo ameritase y permitiese, se iniciaría una nueva fase. Así, el Plan de desconfinamiento de la cuarentena por fue por etapas, bajo condiciones y con distinciones según los territorios (Williams y otros, 2020).

Se hace presente que en la etapa inicial del desconfinamiento se elaboró previamente un mapa del territorio nacional a partir de una clasificación de todas las divisiones territoriales llamadas "Departamentos" -entidad territorial intermedia entre las regiones y las comunas- en dos categorías: por una parte los departamentos llamados "rojos" donde las condiciones sanitarias eran todavía preocupantes y por otra parte, los llamados departamentos "verdes" que correspondían al resto del país y agrupaban todos los otros departamentos del territorio nacional (Data, gouv.fr: 2020).

La estrategia indica que el desconfinamiento se dará en fases. La primera iniciada el 11 de mayo de 2020 y una segunda (no necesariamente la última) a partir del 2 de junio de 2020. Cabe indicar que la estrategia contempló, desde su inicio, un posible re-confinamiento con una serie de medidas que aplicar a la brevedad en el caso que las circunstancias como un nuevo brote del SARS-CoV-2 lo amerite (Castex, 2020).

Cada uno de las fases ha tenido reglas nacionales para algunas situaciones prioritarias: escuela, negocios, tiendas, transporte, vida social (Phillippe, 2020).

Con fecha 10 de julio se terminó el estado de emergencia sanitaria en el país. Sin embargo, como el virus sigue circulando y ante la reactivación de la epidemia con fecha 11 de agosto de 2020 se ha continuado decretando medidas para evitar la propagación del virus: uso de mascarillas en lugares cerrados, control fronterizo para los viajeros que regresan de un país donde el virus circula de manera muy activa y otras medidas para reactivar la economía del país (Gobierno Francés, 2020 a.).

El gobierno francés en su página oficial de Información sobre COVID-19 señala que el virus sigue circulando y es imperativo permanecer alerta ante la epidemia. Asimismo, se encuentra toda la información oficial sobre la epidemia: datos de la enfermedad, consecuencias en la salud y en la vida diaria, acciones gubernamentales, plan gubernamental de recuperación, retorno al trabajo (Gobierno Francés, 2020 b).

1. Medidas sanitarias adoptadas para la seguridad y salud del trabajador en el retorno laboral frente a Covid-19

El Ministerio del Trabajo francés para el retorno de los trabajadores a sus lugares de empleo luego del desconfinamiento dictó un Protocolo para garantizar la salud de los trabajadores en las empresas. El primero fue el 3 de mayo. Éste, posteriormente ha tenido actualizaciones, la última el 31 de agosto. La Ministra de Trabajo francés señaló cuando se publicó el primer protocolo:

“Debemos apoyar a todas las empresas para que la actividad pueda retomarse en condiciones que garanticen la salud y seguridad de los empleados. Es una condición necesaria para volver al trabajo a partir del 11 de mayo, aunque el teletrabajo debe seguir siendo la norma para todas las actividades que lo permitan durante las próximas semanas “(Ministerio del Trabajo, 2020 a.).

El protocolo tiene por objeto garantizar la salud y seguridad de los trabajadores en la empresa, y constituyen un documento de referencia establecido por el Ministerio de Trabajo y la norma sanitaria aplicable en la empresa (Ministerio del Trabajo, 2020 b.).

Para dichos efectos, el protocolo formaliza la obligación del empleador en un documento práctico y operativo, con las recomendaciones del Consejo Superior de Salud Pública (HSCP) para protegerse del riesgo de contaminación por Covid-19 (Ministerio del Trabajo, 2020 b.).

El Ministerio de Trabajo (2020 b.) señaló que estas recomendaciones contempladas en el protocolo son parte de la obligación del empleador en materia de salud y seguridad. Debiendo el empleador, a través del reglamento interno o mediante memorándum, poner en conocimiento de todos los trabajadores y favoreciendo el diálogo social.

El protocolo también es un documento de referencia para la Inspección del Trabajo en su función de asesor en estas materias así como durante los controles de higiene, salud y seguridad en la empresa (Ministerio del Trabajo, 2020 b.).

Como se señaló precedentemente, desde mayo de 2020 a la fecha se ha ido actualizando el Protocolo nacional. A continuación, se expondrá de manera sucinta los principales elementos del primer protocolo desconfinamiento para las empresas para la asegurar la salud y seguridad de los trabajadores y el vigente a septiembre de este año.

1.1 Protocolo Nacional de desconfinamiento para las empresas para la asegurar la salud y seguridad de los trabajadores

En mayo del 2020 el Ministerio de Trabajo publicó el “*Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés*”. Además fue complementado con guías empresariales, desarrolladas con la federación profesional de interlocutores sociales (Ministerio del Trabajo c.).

Este protocolo se dividió en 7 partes y proporciona detalles relacionados con (Ministerio del Trabajo c.):

- Recomendaciones en espacio abierto;
- Gestión de flujo;
- Equipo de protección personal;
- Test de detección" de Covid-19;
- Protocolo para hacerse cargo de una persona sintomática y sus contactos cercanos;
- Tomar la temperatura;
- Limpieza y desinfección de locales.

Respecto al teletrabajo, este Protocolo dispuso en términos más generales, que esta modalidad no es la norma, pero sigue siendo una solución preferida, en el marco de un retorno gradual a una actividad presencial, incluida el trabajo por turno o con alternancia para conciliar trabajo y familia.

En esta primera etapa del retorno, los trabajadores en riesgo de enfermedad grave (trabajadores vulnerables) y las personas que comparten el hogar con personas en riesgo de enfermedad grave, el trabajador (a) con hijos menores de 16 años o en situación de discapacidad que tengan la calidad de padres que no pueden trabajar a distancia pueden consultar a su médico ocupacional o medico tratante para obtener una declaración de interrupción de trabajo (certificado de aislamiento), *déclaration d'interruption de travail [certificat d'isolement]* que da derecho a subsidio de actividad parcial *indemnité d'activité partielle*².

Este protocolo estuvo vigente hasta el 31 de agosto de 2020.

1.2 Protocolo nacional para garantizar la salud y seguridad de los empleados de la empresa ante la epidemia de COVID-19

Este nuevo protocolo publicado el 31 de agosto se comenzó a aplicar desde el 1 de septiembre, *Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19*. Contiene medidas adicionales y complementan el protocolo anterior. Las medidas deben ser implementadas gradualmente en el marco de un diálogo social interno y luego de ser informado a los trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2020 b.).

La actualización del protocolo surgió de un dictamen de Consejo Superior de Salud Pública (HCSP), publicado el 14 de agosto de 2020, relativo a la transmisión del virus por aerosoles. El HCSP recomendó el uso sistemático de mascarillas en todos los lugares cerrados públicos y privados colectivos.

Este protocolo se divide en 6 partes que a continuación se detallan de manera resumida:

² El contrato de trabajo se suspende, los trabajadores reciben una asignación compensatoria pagada por su empleador, de al menos el 70 % de la remuneración bruta. El empleador recibe un subsidio subsidio de actividad parcial cofinanciado por el Estado y Unédic. Más información en Ministerio del Trabajo francés, *Activité partielle-chomage partiel*.

a. Modalidades de implementación de las medidas en la empresa como parte del diálogo social

Se reconoce el dialogo social como fundamental para la implementación de las medidas previstas en el protocolo, debiendo tener en cuenta la realidad de la actividad, ubicación geográfica, y la situación epidemiológica y las obligaciones de los trabajadores y empleadores.

Las medidas deben ser informadas por medio de un memorándum a los trabajadores después de ser presentadas al Comité Social y Económico, y puede ser integrada al reglamento interno de la empresa.

b. Medidas de protección de trabajador

- Medidas de higiene y distanciamiento físico

Se dispone que el teletrabajo no será la regla general a aplicar pero se recomienda como práctica para prevenir la propagación del virus y limitar el número de personas en el transporte público.

Para dichos efectos y garantizar la continuidad del negocio en un contexto de circulación del virus, se anexa en el Protocolo las normas de higiene y distanciamiento físico para minimizar el riesgo y eliminar las circunstancia de exposición al virus.

Asimismo, se señala que las empresas deben determinar el número máximo de trabajadores en el lugar de trabajo respetando la regla de distancia física entre trabajadores. Cada trabajador debe disponer de al menos un metro de cualquier otra persona (por ejemplo, otro empleado, cliente, usuario, proveedor de servicios, etc.). Si es posible se recomienda además en las oficinas compartidas los dispositivos de separación.

El protocolo además ordena revisar la organización de los espacios de trabajo y, si es necesario, establecer las franjas horarias de los trabajadores para evitar o limitar al máximo las agrupaciones y cruces. Los anexos del protocolo contienen buenas prácticas para la gestión del flujo de personas: limitación del riesgo de aglomeraciones, cruces (flujo de personas) y concentración (densidad) de personal y clientes para facilitar el cumplimiento del distanciamiento físico.

- Uso de mascarilla

Se establece la obligación del uso sistemático de mascarillas por parte de los trabajadores en espacios colectivos cerrados: reuniones, espacios abiertos comunes, pasillos, vestuarios, y despachos compartidos, etc.

Las mascarillas deben ser provista por empleador, en virtud de la obligación del Código del Trabajo (L-4122-2) que establece la obligación de hacerse cargo de los medios de protección de los riesgos del trabajador.

Las excepciones para el uso de máscara son: trabajador en oficinas individuales, y en los talleres que los trabajadores deban hacer esfuerzo físico intenso siempre que las condiciones de ventilación o aireación funcional cumplan con la normativa, el número de personas presentes en el área de trabajo sea limitado, se respete la mayor distancia posible entre ellas y se use visera.

Se contempla la posibilidad que el trabajador pueda, cuando se cumplan ciertos criterios y según el nivel de circulación del virus en la empresa, quitarse temporalmente la mascarilla en las oficinas compartidas. Asimismo, se permite no usarla para actividades que resulten incompatibles con su uso de máscara por ejemplo: intervenciones orales o hablar en público por un tiempo limitado, entre otras.

- Prevención de riesgo de contaminación manual

El empleador debe establecer procedimientos regulares de limpieza o desinfección (al menos diariamente y en cada rotación en la estación de trabajo) de los objetos y puntos de contacto que los trabajadores deben tocar en las estaciones de trabajo y en todos los lugares bajo su responsabilidad.

Además, se establece que el empleador debe redactar un protocolo de salud específica para actividades de trabajadores que realicen actividades de intercambios o manipulaciones de objetos entre trabajadores, clientes y/u otras personas.

c. Sistema de protección para trabajadores

El protocolo señala que la doctrina sobre la prevención de riesgos señala que los equipos de protección individual EPI (como la mascarilla y guantes) son el último recurso cuando no es imposible una protección colectiva de carácter técnico como lo son las pantallas físicas, espaciamiento de puestos de trabajo, turnos organizativos de trabajo (turno de horarios, duplicación de turnos, etc.) o cuando esto último por sí solo no sea suficiente para proteger al trabajador. Por tanto, el EPI es un complemento de las medidas de protección colectiva y no pueden sustituirlo.

Se dispone específicamente que para hacer frente a la pandemia de Covid-19 la utilización de la mascarilla complementa los dispositivos de separación pero no reemplaza el cumplimiento de las diversas medidas, incluidas las reglas de distanciamiento físico e higiene de manos. Por tanto, el empleador debe implementar todas las soluciones técnicas y organizativas de protección colectiva para evitar o reducir riesgos.

d. Test de detección de Covid-19

Las empresas tienen un rol en la estrategia nacional de detección de Covid-19. A saber:

- Transmitiendo mensajes de las autoridades sanitarias que señala que toda persona que presente síntomas no debe acudir a su lugar de trabajo y debe consultar a un médico, hacerse la prueba y aislarse mientras espera los resultados. Lo mismo ocurre con las personas que han estado en contacto cercano con una persona con Covid-19 (menos de un metro durante más de 15 minutos sin máscara).

- Promoviendo que los trabajadores con síntomas del virus en el lugar de trabajo lo abandonen inmediatamente para regresar a su hogar usando una mascarilla quirúrgica proporcionada por el empleador.
- Evaluación con precisión de los riesgos de contaminación en los lugares de trabajo que no pueden evitarse y poner en marcha medidas de protección que limite el número de personas que puedan estar en contacto con el riesgo de un portador sintomático del virus.
- Trabajar con las autoridades sanitarias al ser contactados como parte del "rastreo de contactos" o para la organización de una campaña de detección. Sin embargo, no es función de las empresas organizar campañas de detección virológica para sus trabajadores.

e. Protocolo para el cuidado de una persona sintomática y sus contactos cercanos

Corresponde a la empresa, en conjunto con el servicio de salud ocupacional, elaborar de forma preventiva un procedimiento adecuado para el manejo inmediato de las personas sintomáticas con el fin de aislarlas rápidamente en una sala para dichos efectos, con mascarilla quirúrgica, sugiriendo el regreso a su casa utilizando un medio de transporte que no sea el transporte público. En el evento que se compruebe que el trabajador tiene Covid-19, deberá éste facilitar la identificación de contactos a las autoridades encargadas de la localización de ellos.

f. Control de la temperatura

El protocolo no recomienda el control de temperatura en la entrada de los establecimientos o empresas, pero el Ministerio de Solidaridad y Salud aconseja a los trabajadores que se tomen la temperatura en casa cuando tengan la sensación de fiebre y, en general, de otros síntomas de Covid-19.

Sin embargo, las empresas que lo deseen, como parte de un conjunto de medidas de precaución, pueden organizar un control de temperatura de las personas que ingresan a sus dependencias de acuerdo con la normativa vigente.

Desde el 31 de agosto, los trabajadores en riesgo de enfermedad grave (trabajadores vulnerables) y las personas que comparten el hogar con personas en riesgo de enfermedad grave ya no podrán hacer uso de certificado de aislamiento (que daba derecho subsidio de actividad parcial). Estas personas se les debe procurar el teletrabajo y si no es posible deben ponerse en contacto con el servicio de salud ocupacional para preparar su regreso presencial al puesto de trabajo con medidas de protección adicional que permitan garantizar mejores condiciones de seguridad (Ministerio del Trabajo, 2020 b.). Entre otras:

- Provisión de una mascarilla quirúrgica que debe usarla en el lugar de trabajo y en el transporte público, (duración máxima del uso de una máscara: 4 horas);
- Vigilancia especial de este trabajador con respecto a la higiene regular de las manos; - disposición de la estación de trabajo: oficina dedicada o limitación de riesgos (por ejemplo: pantalla protectora además de llevar una máscara).

Respecto de los trabajadores en riesgo severo con patologías particularmente graves y enumeradas en el Decreto No. 2020-1098 de 29 de agosto de 2020³, mantienen la opción, si el médico tratante lo considera necesario, del certificado de aislamiento (*déclaration d'interruption de travail [certificat d'isolement]*) que da derecho a subsidio de actividad parcial *indemnité d'activité partielle*. El citado decreto dispone que los criterios de vulnerabilidad que imposibilita de seguir trabajando son:

- Padecer cáncer progresivo en tratamiento (excluyendo hormonoterapia)
- Estar afectado por inmunosupresión congénita o adquirida: fármaco: quimioterapia anticancerosa, tratamiento inmunosupresor, bioterapia y/o terapia con corticosteroides a dosis inmunosupresora; infección por VIH no controlada o con CD4 <200 / mm³; trasplante de un órgano sólido o células madre hematopoyéticas;- vinculado a una hemopatía maligna durante el tratamiento;
- Tener 65 años o más y tener diabetes asociada a obesidad o complicaciones micro o macrovasculares;
- Estar en diálisis o tener insuficiencia renal crónica grave.

Para padres trabajadores que no tienen guardería, escuela o colegio para cuidado de sus hijos y deben dejar de trabajar (no es posible el teletrabajo) la página web del gobierno francés (Gobierno Francés, 2020) señala que a partir de septiembre se reactivan las medidas compensatorias pudiendo beneficiarse de un ingreso sustitutivo desde el primer día de su paro laboral.

III. Uruguay

En Uruguay, al 14 de septiembre de 2020, se habían constatado 1.807 casos de COVID 19 y 45 personas fallecidas por esa enfermedad. De acuerdo a la Universidad Johns Hopkins (2020)⁴, es el país con menor cantidad de casos de Sudamérica⁵.

En marzo de 2020, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay dictó la Resolución N°54/2020 estableciendo que corresponde al empleador, a la Comisión Bipartita de Seguridad (en caso de existir), y a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (en caso de corresponder) coordinar “los mecanismos necesarios para la confección de Protocolos de prevención, control y actuación ante el según la naturaleza y características propias de cada empresa o institución”. Sin perjuicio de lo anterior, el mencionado Ministerio estableció recomendaciones para la confección de dichos Protocolos.

De tal manera, corresponde a las empresas por rama presentar los Protocolos de Prevención de actuación ante el riesgo de contraer COVID 19, según lo establecido en la Resolución N° 54/2020 (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 2020)⁶.

⁵Cabe consignar que el segundo mejor es Paraguay con 27.800 casos a septiembre de 2020.

La mencionada Resolución N°54/2020, establece como regla general para los protocolos que, ante la aparición de un trabajador con síntomas de COVID 19, se deben adoptar las siguientes medidas:

- Prever la participación de los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo dispuestos por el Decreto 127/014⁷, en caso de que la empresa disponga de los mismos, o del servicio médico que corresponda al trabajador.
- Prever la rápida y eficaz adopción de medidas de control al resto de los trabajadores que estuvieron en contacto con el eventual infectado dentro de un período no inferior a los 14 días previos a la aparición de los síntomas de la enfermedad.
- Prever las circunstancias de hecho que se generen por la imposibilidad de que el trabajador infectado, o presunto infectado, pueda asistir al centro de trabajo.

En el evento que el trabajador presente síntomas respiratorios deberá permanecer en su domicilio y realizar la consulta a su prestador de salud. Es este prestador quien determinará si corresponde la certificación médica por enfermedad, debiendo informar de la situación al superior inmediato del trabajador y a los Servicios de Prevención y Salud en el Trabajo (si existieran), o al médico de la empresa.

En general, para cualquier tipo de trabajo, se informa que si el trabajador se contagió de COVID 19 fuera de su lugar de trabajo, se procederá como una enfermedad común, pudiendo acogerse al seguro general de enfermedad del Banco de Previsión Social (BPS). Por otra parte, si el trabajador fuese contagiado a causa o en ocasión del trabajo, en corresponderá calificar la enfermedad como profesional por el Banco de Seguros del Estado (en este caso el trabajador debe acreditar el vínculo directo entre la actividad laboral y la enfermedad) (PWC Uruguay, 2020). Sin embargo, la Ley 19.873, de 3 de abril de 2020, el incluye al COVID 19 como enfermedad profesional durante la emergencia sanitaria declarada por el Poder Ejecutivo, para el personal médico y no médico de la salud.

Adicionalmente, según PWC Uruguay, los trabajadores que deban permanecer en cuarentena obligatoria debido al riesgo de contraer o contagiar el virus COVID 19 y que se encuentren comprendidos en el régimen de subsidio por enfermedad⁸ percibirán la prestación correspondiente a cargo del BPS, durante el período de cuarentena. El monto del subsidio asciende al 70% de las asignaciones computables del trabajador, registradas en los últimos 6 meses (sujeta a topes).

A continuación, a modo de ejemplo se presentan dos protocolos de medidas adoptadas para las actividades comerciales y de construcción.

1. Protocolo de medidas en actividades comerciales

El 15 de mayo de 2020 se acordó adoptar un Protocolo entre el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (2020 b.) con diferentes organizaciones comerciales tendiente a acordar medidas que disminuyan el

⁷ Reglamentación del Convenio Internacional de Trabajo 161 relativo a los servicios de prevención y salud en el trabajo ratificado por la Ley 15.965.

⁸ Listado detallado en Banco de Previsión Social (2020).

riesgo de transmisión del virus y asegurar el desarrollo normal de las actividades comerciales durante la pandemia, siendo aplicable de manera temporal hasta que transcurra la emergencia.

En primer lugar, en materia de medidas de prevención e higiene se dispone que el empleador debe asegurar todos los espacios con dispensadores de alcohol, un distanciamiento de mínimo un metro y medio entre personas y contar con servicios higiénicos (particularizados en el protocolo) en todos los baños del establecimiento, con un aumento en la higiene y desinfección de estos (se prohíbe el uso de jabones en pastilla o toallas de tela).

- Admisión al local: toda persona debe higienizar sus manos con alcohol gel que proveerá el mismo establecimiento en puntos visibles y utilizar mascarillas.
- El establecimiento deberá publicitar estas medidas para la gente.
- Higiene general: la empresa debe proporcionar material desinfectante para la correcta limpieza de sus instalaciones. Aquellas que comercialicen con vestimentas, de ser posible, deben proceder a su desinfección por la manipulación de los clientes.
- Se recomienda ventilar adecuadamente el local y profundizar el mantenimiento de los filtros de aire acondicionado. También, respecto de los residuos, se deben retirar las bolsas de estos del 80% del contenedor y trasladarlo en recipientes cerrados.

A los proveedores se les debe exigir el uso de mascarillas al ingresar al local, limitar su ingreso a lugares comunes y de varios proveedores al mismo tiempo, respetando siempre la distancia mínima de un metro y medio.

En relación al personal dependiente, se debe respetar la distancia mínima mencionada anteriormente y evitarse aglomeración de personal en puntos comunes. El uso de mascarillas es obligatorio y de ser necesario el uso de guantes, gestionar bien su uso.

Al ingresar al establecimiento, es obligatorio el lavado de manos. Se recomienda, además, en lugares de alta circulación, el uso de alfombras sanitarias.

Respecto al uso de celular, de ser posible, se sugiere limitar su uso ya que su uso durante la jornada laboral es uno de los principales vectores de contagio. Pero de ocuparlo, se sugiere desinfectarlo.

Con respecto al procedimiento ante casos sospechosos de enfermedad de COVID 19 se acordó:

- Si se presenta sintomatología propia del virus, se debe permanecer en el domicilio e informar tanto a su prestador de salud como empleador.
- Si se ha estado en contacto estrecho con una persona que ha estado con un infectado o él mismo ha compartido con ella, igualmente debe quedarse en casa e informar a su prestador de salud.
- Si se es mayor de 65 años o se tiene especial vulnerabilidad en caso de padecer el virus, igualmente se debe informar a su prestador de salud dando aviso de la aquella situación.

En cuanto al manejo de situaciones de trabajadores catalogados como “casos sospechosos” y “contactos” con COVID-19 se señala:

- Trabajador que tiene síntomas de COVID-19 y se encuentra en su domicilio: Debe permanecer en el, dando aviso a su empleador y solicitar consulta médica a su domicilio. Si se indicare realización de test y este sale negativo, se deberá reintegrar a sus labores una vez eliminados los síntomas y si es positivo, debe permanecer en cuarentena por el tiempo que se le indique.
- Trabajador al que se le detectan síntomas al momento de ingresar a su lugar de trabajo: No debe hacer ingreso y debe informar inmediatamente a su prestador de salud para proceder conforme al caso anterior.
- Trabajador que comienza a padecer síntomas durante la jornada laboral: Debe suspender sus tareas de inmediato y retirarse del lugar de trabajo previa comunicación a su superior y prestador de salud para proceder también conforme a los casos anteriores.
- Trabajador que tuvo contacto estrecho con una persona confirmada de COVID-19: Debe permanecer en su domicilio notificando a su empleador y prestador de salud. Deberá guardar cuarentena con vigilancia de síntomas y realización de hisopado con PCR al día 7° o antes si se presentaren síntomas. Si el resultado es negativo, se reintegra a trabajar y si es positivo, deberá completar la cuarentena hasta completar 14 días o según indicación de su médico.
- Medidas a tomar ante la constatación de un trabajador sospechoso o confirmado de COVID-19 (aquí va más enfocado en relación a los demás trabajadores que tuvieron contacto con él y no al trabajador en sí mismo): se tomarán en forma inmediata las siguientes medidas:
 - Si hay contacto estrecho, los trabajadores que hayan estado expuestos son casos sospechosos, por lo que deberán realizar cuarentena con vigilancia de síntomas y seguimiento con su prestador de salud, realizándose examen de PCR (hisopado) al día 7°.
 - Si hay contacto casual, los trabajadores continuarán trabajando con vigilancia ante la aparición de síntomas y autocontrol de temperatura diaria. A esto se le suman las medidas que adopte cada establecimiento o empresa.

En todos los casos anteriormente expuestos, se realizarán las pruebas de laboratorio para la detección de infección por Covid-19. Si el resultado es negativo, deberá integrarse a su actividad laboral pero si es positivo y la sintomatología no requiere hospitalización, se realizará aislamiento domiciliario de 14 días.

2. Protocolo de medidas en actividades construcción

De manera tripartita en la industria de la construcción se acordó un Protocolo con recomendaciones para el retorno a las obras de construcción y la continuidad de las tareas dentro del Plan de Contingencia Sanitaria relacionada con el Covid-19⁹. El documento elaborado tiene como objetivo establecer una serie de recomendaciones tendientes a disminuir la probabilidad de contraer o contagiar Covid-19, al reintegro y continuidad de las tareas en la Industria de la Construcción (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 2020 c.).

El Protocolo, establece en primer lugar el deber de realizar una inducción a los trabajadores cuando vuelven a sus puestos de trabajo, sobre las medidas que se deben adoptar en la faena. La inducción se realizará al aire libre, manteniendo distancia de a los menos de un metro, por cuadrilla y evitando las aglomeraciones. En esta reunión, y diariamente, el encargado de la cuadrilla debe consultar a los trabajadores si cuenta con algún síntoma de la enfermedad.

Se deberán instalar carteles informativos didácticos y el protocolo en cada lugar de trabajo.

Si existe transporte de personal, se deberá mantener la distancia de al menos un metro. Si es imposible mantener la distancia, entonces se recomienda que las personas puedan considerarse de público riesgo o presenten problemas respiratorios usen protección respiratoria. Además, se recomienda desinfectar los vehículos antes y después de trasladar al personal.

Asimismo, se debe evaluar desfasar el horario de ingreso atendiendo el tipo de obra.

Por otra parte, se deben desinfectar los baños y vestuarios, antes del ingreso del personal, después de almuerzo y al finalizar la jornada. Se deberá mantener la distancia de un metro en los vestuarios y si es necesario se deberá ingresar por turnos o se improvisarán vestuarios en diferentes puntos de la obra.

Durante las jornadas, se recomienda que el personal trabaje en cuadrillas que eviten la aglomeración, manteniendo la distancia de un metro. Se debe evitar recorrer otras áreas de trabajo, debiendo focalizarse únicamente en su lugar de trabajo con su cuadrilla.

Asimismo, se recomienda que el personal uso se lave las manos para desinfectarse o bien que use alcohol gel, los que deberán estar instalados en las distintas zonas de trabajo. Asimismo, se recomienda que el personal de limpieza, use guantes de látex, mascarilla N95.

Al término de la jornada, se debe recordar a los trabajadores que en sus casas, deben mantener el resguardo sanitario.

Respecto a los trabajadores con síntomas respiratorios como tos, fiebre, resfríos, dolor de garganta, decaimiento u otros síntomas se recomienda que no concurren a trabajar y consulten en su domicilio atención médica, para generar la certificación médica de ausencia por enfermedad.

Si durante la jornada de trabajo se identifica un operario con síntomas, debe ser aislado definiendo en cada obra un lugar para ello, se le entregará una mascarilla y se llamará a la persona de contacto referida. Este deberá retirarse a su domicilio y realizar las consultas de salud necesarias. En aquellos casos en que las obras se encuentren distante de los centros poblados y siempre y cuando el trabajador no haya ido por sus propios medios, se llamará a la persona de contacto designada por el trabajador y a su prestador de salud. De no poder trasladarse por sí el trabajador, deberá ser trasladado por medio de un sistema de emergencia o por la misma empresa, caso en que se le deberá proporcionar mascarilla y guantes de látex.

Por último, si se confirma un caso de Covid- 19, se deberá actuar conforme las indicaciones de la autoridad sanitaria y el reingreso del trabajador se realizará mediante alta por médico competente.

Referencias

Banco de Previsión Social, Listado detallado de beneficiarios de sistema de salud.. Disponible en: <https://www.bps.gub.uy/4774/> (septiembre, 2020).

Castex, Jean (2020, 6 de abril). *Plan de preparation de la sortie du confinement*. Disponible en: <http://bcn.cl/2e1qp> (septiembre, 2020).

Data. Gouv.fr (2020). *Tableau de bord de suivi de l'activité épidémique par département*. Disponible en: <http://bcn.cl/2kr0c> (septiembre, 2020).

Phillippe Eudoard (2020). *Présentation de la stratégie nationale de déconfinement*. Disponible en: <http://bcn.cl/2kr0q> (septiembre, 2020).

Gobierno Francés

- (2020 a). *Chronologie des actions*. Disponible en: <http://bcn.cl/2kr4n> (septiembre, 2020).
- (2020 b.). *Informations Coronavirus*. Disponible en: <http://bcn.cl/2kr4r> (septiembre, 2020).

Ministerio del Trabajo Francés

- (2020 a.) *Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés*. Disponible en: <http://bcn.cl/2kr4v> (septiembre, 2020).
- (2020 b.) *Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19*. Disponible en: <http://bcn.cl/2kr50> (septiembre, 2020).
- (2020 c.) *Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés*. Disponible en: <http://bcn.cl/2kzlm> (septiembre, 2020).

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social Uruguay

- (2020 a.) Normativa, acuerdos y protocolos relacionados a emergencia sanitaria por Covid-19. Disponible en: <http://bcn.cl/2kxof> (septiembre, 2020).
- (2020 b.) Gobierno, empleadores y trabajadores acordaron Protocolo de Prevención del COVID-19 en el sector Comercio y Servicios. Disponible en: <http://bcn.cl/2kxp4> (septiembre, 2020).
- (2020 c.) Industria de la Construcción: Tripartita acordó protocolo de recomendaciones para el retorno a las obras. Disponible en: <http://bcn.cl/2kxpa> (septiembre, 2020).

Organización Internacional del Trabajo (2020). La OIT publica orientaciones para una vuelta al trabajo que garantice la seguridad y la salud durante la pandemia de la COVID-19. Disponible en: <http://bcn.cl/2kxpx> (septiembre, 2020).

PWC Uruguay (2020). Covid 19. Recomendaciones para su prevención en el ámbito laboral. Disponible en: <http://bcn.cl/2kxqb> (septiembre, 2020).

Red Interamericana para la Administración Laboral (2020). Guías y protocolos de desconfinamiento y vuelta al trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/2kxqo> (septiembre, 2020).

Servicio Público francés (2020). *Travail et Covid-19: quelles sont les règles ?* Trabajo y Covid-19. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1oq> (septiembre, 2020).

Universidad Johns Hopkins (2020). CoronaVirus Resource Center. Disponible en <https://coronavirus.jhu.edu/map.html> (septiembre, 2020).

Williams, Loiseau, y Galvez (2020). Planes y normas comparadas de descofinamiento por cuarentena COVID-19. Biblioteca del Congreso Nacional.

Textos Normativos

Francia

- Código del Trabajo. Disponible en: <http://bcn.cl/2f1qe> Disponible en <http://bcn.cl/2f1qe> (septiembre, 2020).
- Decreto No. 2020-1098 de 29 de agosto de 2020 Disponible en: <http://bcn.cl/2kxsk> (septiembre, 2020).

Uruguay

- Ley 19.873, de 3 de abril de 2020. Disponible en: <http://bcn.cl/2kycn> (septiembre, 2020).
- Resolución N°54/2020. Disponible en: <http://bcn.cl/2kyd4> (septiembre, 2020).
- Decreto 127/014. Disponible en: <http://bcn.cl/2kye7> (septiembre, 2020).

Organización Internacional del Trabajo

- *A safe and healthy return to work during the covid-19 pandemic*. Disponible en: <http://bcn.cl/2kye7> (septiembre, 2020).
- Safe Return to Work: Ten Action Points Disponible en: <http://bcn.cl/2kyez> (septiembre, 2020).

Unión Europea

- Covid-19: vuelta al trabajo - Adaptar los lugares de trabajo y proteger a los trabajadores Disponible en: <http://bcn.cl/2kxsk> (septiembre, 2020).

Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0
(CC BY 3.0 CL)