



CRITERIOS PARA EL RETORNO SEGURO FUNDACIÓN CERRO NAVIA JOVEN AÑO 2021

**PRESENTACIÓN CECILIA RECABARREN
ABOGADA**

ETAPAS DE TRABAJO PARA RETORNO SEGURO



I. ORGANIZAR EL RETORNO LABORAL

- ❑ RECONOCER SITUACIONE RECONOCER SITUACION ACTUAL DE LOS TRAJADORES DE LA FUNDACIÓN
- ❑ N DE LA INFRAESTRUCTURA DE LA FUNDACION
- ❑ PREPARACION DE LOS PROTOCOLOS NECESARIOS PARA EL RETORNO LABORAL

II SOCIALIZACION Y CAPACITACION

- SOCIALIZAR LOS PROTOCOLOS DE RETORNO LABORAL, LAS IMPLEMENTACIONES Y ADECUACIONES.
- SOCIALIZAR LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD QUE DEBEN CUMPLIR
- CAPACITAR A TRAVÉS DE LA ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD
- COMPROMISO DE TODA LA COMUNIDAD PARA CUMPLIR CON LOS PROTOCOLOS

III DEFINICION DEL REINGRESO DE TRABAJADORES

- ESTABLEZCA POLÍTICAS SOBRE EL NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS Y VISITANTES EN EL LUGAR DE TRABAJO.
- PLANIFICAR EL RETORNO EN FASES, IDENTIFICANDO A LOS TRABAJADORES QUE DEBERAN REINTEGRARSE.
- .ESTABLECER INGRESOS ALTERNATIVOS Y/O JORNADAS PARCIALES A FIN DE PODER CUMPLIR CON LAS MEDIDAS DE PREVENCION.
- TRABAJADOR QUE PERTENECEN A GRUPOS DE RIESGO

- Mayores de 60 años
- Personas con condiciones de salud pre-existentes y crónicas
- Trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. (situación especial regulada por ley)

Se evaluará la situación particular de cada trabajador que se encuentre dentro de algún grupo de riesgo para cuidar su salud, adoptando medidas tales como trabajo no presencial, retorno parcial, readecuación de funciones, etc.

IV ADAPTACION E IMPLEMENTACION DE MEDIDAS

- Adaptación y demarca los espacios y puestos de trabajo para promover la r la distancia física
- Instalación de señalética sobre aforos, distanciamiento, lavado de manos, etc.
- Control de temperatura al ingreso
- Limpieza y desinfección frecuente de los lugares de trabajo.
- Abastecerse de elementos de protección personal para la prevención COVID-19.
- Incentivar las recomendaciones de autocuidado.
- Promover y asegura el uso de mascarillas en lugares obligatorios y el distanciamiento físico obligatorio.

V EVALUACION Y ADAPTACION

□ REVISAR EN FORMA PERIÓDICA LOS PROTOCOLOS VIGENTES EN LA FUNDACIÓN EN RELACIÓN CON LA EFECTIVA APLICACIÓN DE LOS MISMOS, EVIDENCIANDO LOS PUNTOS NECESARIOS DE REEVALUAR Y/O RECTIFICAR.

LEYES ESPECIALES EN PANDEMIA

LEY DE PROTECCION AL EMPLEO (LEY 21.227)

SUSPENSION DE LA RELACION LABORAL

AFC: Paga Remuneración del trabajador
(cta indiv. y Fondo Solidario)

EMPLEADOR: Paga las cotizaciones
previsionales

PACTOS DE REDUCCION DE JORNADA DE TRABAJO

EMPLEADOR: Paga la remuneración
reducida y las cotizaciones previsionales

AFC: Paga complemento de
remuneración.

PROYECTO LEY TRABAJO EMBARAZADAS EN TIEMPO DE EXCEPCION CONSTITUCIONAL

- Empleador deberá ofrecer a la trabajadora, durante el tiempo que dure el referido estado de excepción constitucional, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sin reducción de remuneración y con consentimiento de la trabajadora.
- SI TRABAJADORA EMBARAZADA NO PUEDE REALIZAR SUS FUNCIONES EN MODALIDAD TELETRABAJO el empleador, con acuerdo de ella y sin reducir sus remuneraciones, la destinará a labores que no requieran contacto con público o con terceros que no desempeñen funciones en el lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para la trabajadora.

LEY N° 21.247

ESTABLECE BENEFICIOS PARA PADRES, MADRES Y CUIDADORES DE NIÑOS O NIÑAS EN LAS CONDICIONES QUE INDICA.

LICENCIA MÉDICA PREVENTIVA PARENTAL (LMPP) COVID-19

EXTENSION

- Se otorga por jornada completa.
- **Plazo** 30 días
- Renovable por dos períodos si se mantiene el estado de Excepción
- Períodos deben ser continuos
- Si trabajador está haciendo uso de otra licencia médica de la licencia médica preventiva parental procede una vez terminada la LMPP.

SUBSIDIO

- Durante licencia médica preventiva parental, el trabajador gozará de un subsidio, igual al subsidio de que estaba gozando por el postnatal parental.
- Si el trabajador estaba haciendo uso post nata Parental ½ jornada: subsidio será el de permiso por jornada completa.
- Será de cargo de Fonasa/Isapre y será obligatorio su pago, salvo trabajador no cumpla con los requisitos
- Costos de la licencia Preventiva Parental no podrán ser usados por las ISAPRES para la revisión del valor de los planes.

BENEFICIOS PARA LOS TRABAJADORES AL CUIDADO PERSONAL DE NIÑOS O NIÑAS

PROCEDE en caso de Establecimientos educacionales, jardines infantiles y salas cunas con suspensión de funcionamiento por acto de autoridad

QUIENES PEUDEN ACCEDER

- Trabajadores que no esten haciendo uso de LMPP
- Trabajador con cuidado persona de niño menor de 7 años
- Trabajadores afiliados a AFC que cumplan los requisitos
- Trabajadoras de casa particular.

EFFECTOS

- Se suspende la relación laboral
- AFC paga remuneración
- EMPLEADOR paga cotizaciones previsionales.