

GUÍA PARA REINICIO DE OPERACIONES SEGURAS EN TIEMPOS DE COVID-19

A raíz de la situación global que se suscitó en el primer trimestre de este año 2020 debido al brote infeccioso de coronavirus que provoca la enfermedad COVID-19, declarado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS) , y de la cual , la República Dominicana se vio afectada, muchos empleadores se vieron precisados a cerrar sus operaciones en cumplimiento de las medidas gubernamentales adoptadas producto del estado de emergencia nacional decretado y, entre otros, acogerse a la suspensión de los efectos de los contratos de trabajo.

En la medida en que las autoridades sanitarias junto a otros organismos gubernamentales prevean la seguridad de que se reactiven algunas operaciones, las empresas tendrán que reintegrar a sus trabajadores. pero no bajo las mismas condiciones en el lugar de trabajo que dejaron hace unos meses, sino a lo que se ha denominado “la nueva normalidad” o “Covidianidad” donde impera la seguridad y salud de los trabajadores como una obligación fundamental para la continuidad y/o reactivación de las actividades comerciales.

En seguimiento a nuestras serie de guías anteriores emitidas en ocasión del Covid-19 para empleadores, nuestra firma brinda a la comunidad estas nuevas orientaciones tanto en lo que respecta a las acciones y medidas (1) que deben ir ejecutando los empleadores para un regreso seguro del personal, (2) que deben implementar una vez iniciadas las operaciones en la “nueva normalidad” esto así de cara al cumplimiento de su deber constitucional de garantizar la seguridad y salud en el lugar de trabajo ya que el levantamiento de las medidas por el gobierno no significa que la pandemia ha terminado.

I. PREVIO AL INICIO DE LAS OPERACIONES: PREPARÁNDOSE PARA UN REGRESO SEGURO A LA “NUEVA NORMALIDAD”:

1. MEDIDAS GUBERNAMENTALES:

Manténgase alerta a las medidas anunciadas por las autoridades gubernamentales para conocer requerimientos que puedan aplicar a sus operaciones, a su sector, o a su comunidad; puede visitar [nuestra página](#) o nuestras redes sociales donde tratamos de mantener información actualizada esta información.

2. CONDICIONES FÍSICAS DE LOS TRABAJADORES:

Haga un inventario de las condiciones físicas de sus trabajadores para identificar los diferentes grupos y establecer un protocolo de ingreso minimizando así posibles reclamos de trato discriminatorio (especialmente por trabajadores suspendidos que quieran reincorporarse):

a) Trabajadores con condiciones físicas vulnerables de acuerdo con lo definido por las autoridades, es decir, embarazadas, personas mayores de 60 años; con problemas de hipertensión, cardiovasculares, diabetes, problemas respiratorios. En estos casos, dependiendo del tipo de labores realizadas podría acordarse (o

mantenerse) la modalidad de trabajo a distancia), o en su defecto, convenir una suspensión de los efectos del contrato de trabajo;

- b) Trabajadores que han recibido resultados positivos de COVID-19:** Solamente podrán ingresar una vez hayan obtenido dos resultados negativos indicando que está libre de la enfermedad; mientras se mantenga su condición de positivo a COVID-19 deben seguir suspendidos los efectos de sus contratos de trabajo y la enfermedad debidamente registrada ante las autoridades de seguridad social para fines de que reciban el subsidio por enfermedad común;
- c) Trabajadores que han estado en contacto cercano durante los últimos 15 días con familiares o relacionados positivos a COVID-19:** Deberá convenirse un periodo de cuarentena u observación mediante una suspensión por mutuo consentimiento hasta que puedan reintegrarse a sus labores;
- d)** Una vez haya identificado las condiciones físicas de sus trabajadores, conforme el Protocolo General y Sectorial emitido por la Comisión de Alto Nivel para el Control y Propagación del Coronavirus para la reinserción laboral:
 - a) Retrasar inserción de empleados de mayor riesgo y promover activamente a quedarse en casa;
 - b) En el Protocolo incluir medidas que se tomarían con empleados que presenten síntomas en el lugar de trabajo;
 - c) Identificar dónde y cómo los empleados pueden exponerse al COVID-19 dentro del espacio laboral lo que permitirá rediseñar los espacios de trabajo para minimizar el contacto;
 - d) Preparar programa de capacitación y concientización a los empleados;
- e)** Así mismo de conformidad con el antes referido Protocolo previo a iniciar operaciones deberán:
 - i) Monitorear posibles síntomas;
 - ii) Designar un “Oficial de Cumplimiento normas COVID-19” quien será el coordinador y responsable de la implementación y observancia de los protocolos de prevención del COVID-19, tanto a nivel individual como a nivel organizacional, siendo este parte el Comité Mixto de Seguridad y Salud en el Trabajo;
 - iii) Implementar políticas y prácticas flexibles y favorables de licencias laborales.

3. PRIVACIDAD DE DATOS RELATIVOS A LA SALUD:

Debe asegurarse la privacidad de los datos de salud de los trabajadores, así como de contar con el consentimiento libre, expreso, informado del trabajador sobre los propósitos para los cuales se recopila dicha información, entre otros requisitos que disponen la Constitución y las leyes.

4. DECLARACIÓN Y CONSENTIMIENTO PARA REINGRESO:

- a)** Una vez identificados los grupos de trabajadores debe establecerse un protocolo de ingreso que minimice los riesgos de reclamos de trato discriminatorio (especialmente en el caso de trabajadores que se encuentren suspendidos);
- b)** En el documento a ser suscrito por los trabajadores deben tomarse ciertas previsiones sobre las obligaciones de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo, incluyéndose el someterse a exámenes médicos para confirmar que no padece enfermedad contagiosa si fuere el caso, el chequeo de la temperatura a la entrada a las instalaciones de la empresa, entre otros, de conformidad con las disposiciones del Código de Trabajo, del Reglamento 522-06 y de la Sentencia del Tribunal Constitucional No. TC0563/15 de fecha 4 de diciembre de 2015 que da preeminencia al derecho fundamental colectivo (es decir, de la totalidad de los trabajadores) sobre el individual (esto es, el de un trabajador en específico);
- c)** Así mismo es probable que deban acordarse jornadas flexibles o mixtas (que incluyan jornada presencial y de trabajo a distancia al mismo tiempo, entre otros) que permitan mantener el distanciamiento social en el lugar

de trabajo y cumplir con los horarios previstos para el toque de queda, así como los límites establecidos de cantidad de empleados por jornada. En este caso, reviste particular importancia verificar que se cuente con un adecuado Programa de Ciberseguridad y la correspondiente capacitación del personal; y, cuando aplique con la contratación de una póliza de seguros que cubra los riesgos en esta materia;

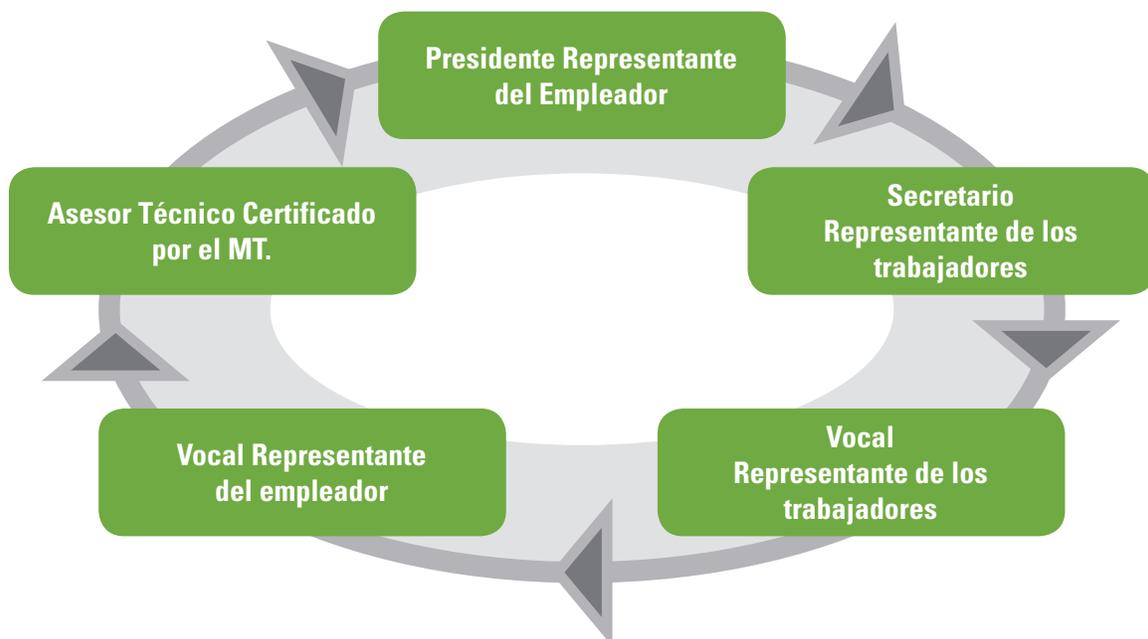
- d) Además, debe promoverse un ambiente de no discriminación en el lugar de trabajo en especial para aquellos que estuvieron positivos a COVID-19 o en contacto con personas que padecieron la enfermedad.

5. LEVANTAMIENTO DE LA SUSPENSIÓN:

Debe levantarse la suspensión de los trabajadores en el Sistema Integrado de Registros Laborales del Ministerio de Trabajo (SIRLA) y debe notificárseles la fecha de reingreso tanto al Ministerio de Trabajo como a los trabajadores. Ante la falta de asistencia a las labores, deberá notificarse al Ministerio de Trabajo, quienes contactarán al trabajador. En caso de que aún así, el trabajador no asista a trabajar, podría generarse el derecho del empleador a proceder con el despido justificado, luego de agotarse las formalidades prescritas por el Código de Trabajo.

6. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO:

- a) Previo a la apertura de operaciones asegure que se encuentra al día en todo lo concerniente a sus obligaciones en materia de seguridad y salud en el lugar de trabajo;
- b) Es muy probable que en algunos casos el Ministerio de Trabajo realice inspecciones al lugar de trabajo para constatar que las condiciones físicas no vulneren los derechos de los trabajadores en esta materia;
- c) En caso de empleadores que tengan hasta 14 trabajadores debe contar con un coordinador de seguridad y salud; mientras que las empresas a partir de 15 trabajadores deben registrar su Comité Mixto de Higiene y Seguridad, así como su Programa de Seguridad y Salud;
- d) Es imprescindible que los miembros del Comité sean elegidos por los trabajadores y por el empleador según corresponda;
- e) La estructura de dicho Comité debe estar conformada como sigue:



f) Elaboración de Protocolo de Seguridad y Salud en el lugar de trabajo:

- Toma de temperatura al ingresar al edificio de la empresa;
- Uso de equipos de protección personal incluyendo mascarillas;
- Limpieza del área de trabajo;
- Levantamiento sobre el nuevo uso de las diferentes áreas de la planta física, particularmente, aquellas de uso común, como el ascensor, baños, cocina, comedor, entre otros. En algunos casos será necesario realizar ciertas adecuaciones a las instalaciones físicas total o parcialmente (solo para algunas áreas de trabajo);
- Depósito en el Ministerio de Trabajo;
- Asegurar cumplimiento por los visitantes al edificio.

g) Elaborar una campaña de divulgación de las políticas de seguridad y salud en el trabajo, de modo que sean de conocimiento de todos los trabajadores. Estos tienen la obligación de cumplir con estas políticas a partir de su conocimiento.

Constitución Dominicana, Código de Trabajo, Ley No. 172-13 sobre Protección Datos de Carácter Personal, Reglamento No. 522-06, sobre Seguridad y Salud en el lugar de trabajo; Sentencia del Tribunal Constitucional No. TC0563/15 de fecha 4 de diciembre de 2015).

II. OPERACIONES EN LA “NUEVA NORMALIDAD” O “COVIDIANIDAD”:

1. MEDIDAS GUBERNAMENTALES:

En discurso de fecha 17 de mayo de 2020 el Presidente de la República anunció que a partir del miércoles 20 de mayo se inician las fases de desescalada para aprender a vivir con el COVID-19, entre las cuales deberá haber por lo menos 14 días para observar el desarrollo de la fase anterior y su impacto en la crisis sanitaria. En caso de que no se haya cumplido con los requerimientos de una fase, no se podrá pasar a la siguiente. Las principales medidas anunciadas consisten en:

a) **Niveles de prevención:**

En todas las etapas deben mantenerse el primer y segundo nivel de prevención, como sigue:

Primer nivel de prevención:

- Distanciamiento físico;
- Evitar aglomeraciones;
- Uso obligatorio de mascarillas en el lugar de trabajo, en las calles o lugares públicos;
- Lavado de las manos.

Segundo Nivel de prevención:

- Cuarentena voluntaria para población de mayor riesgo quienes deben permanecer en sus hogares:
 - Mayores de 60 años;
 - Pacientes crónicos; o,
 - Con enfermedades de riesgo.

b) **Primera fase de desescalada:**

- **Inicio:** 20 de mayo de 2020;
- **Alcance:** Operaciones presenciales parciales de acuerdo con el tamaño y número de empleados de las empresas.
 - Microempresas que pueden tener hasta 10 empleados: Iniciar con 5 empleados o no más del 50% del personal;

- Pequeñas empresas que tienen entre 10 y 50 empleados: Iniciar con mínimo 10 personas y no más del 50% del personal;
- Empresas medianas y grandes deberán operar, como máximo con el 25% del personal.

Estas limitaciones de personal aplican solamente a las empresas que estaban cerradas, y que a partir del miércoles 20 de mayo han sido autorizadas a reabrir sus operaciones.

- **Empresas o actividades excluidas:**

- Centros de entretenimiento, tales como, cines, teatros; como tampoco, eventos artísticos, deportivos ni culturales;
- Plazas comerciales;
- Gimnasios;
- Centros de juego de azar;
- Sector hotelero;
- Centros educativos incluyendo universidades;
- Transporte privado;
- Restaurantes: Se mantendrán solamente para pedidos y entregas a domicilio.

- **Horario de inicio de operaciones:**

- A partir de las 7:00 a.m.: Supermercados, Farmacias, Sector Construcción, Industrias y empresas de transformación, incluidas las empresas de zonas francas de exportación; Minería y canteras; actividad agropecuaria, agroindustrial; y, actividad en puertos y aeropuertos;
- A partir de las 9 a.m.: Ferreterías, concesionarios de vehículos, talleres, sector financiero, tiendas de muebles y electrodomésticos, tiendas de tejidos y confección; y, el sector servicios;
- Toque de queda iniciará a partir del 18 de mayo a las 7:00 p.m. hasta las 5:00 a.m.

c) Segunda fase de desescalada:

- **Inicio:** 3 de junio de 2020;
- Sujeto a desarrollo fase de desescalada anterior y su impacto en la crisis sanitaria.

d) Cambios en Programa Fondo de Asistencia Solidaria al Empleado (FASE)

- Se extiende durante el mes de junio. Para más información general sobre el Programa FASE puede referirse a nuestra [*publicación anterior*](#);
- Se introducen algunos cambios al Programa FASE, como sigue:
 - **Otras empresas incluidas:** Se han incorporado algunas de las empresas que estaban excluidas para que sus trabajadores puedan recibir los beneficios bajo este Programa en cualquiera de sus modalidades, saber:
 - Medios de comunicación;
 - Restaurantes;
 - Heladerías;
 - Centros de odontología y estética;
 - Empresas de seguridad privadas;
 - Veterinarias; y,
 - Universidades (solo para FASE 2).

- Implementación Fase mixta:
 - A partir del 1º de junio una misma empresa podrá tener trabajadores suspendidos acogidos a FASE 1 y trabajadores con contratos activos acogidos a FASE 2;
 - Debido al alivio en los costos de nómina que supondrán esas ayudas, el Presidente incentivó a los empleados para que paguen el salario completo a sus trabajadores y realicen su cotización completa a la Tesorería de la Seguridad Social (TSS).

e) Aplicación de Protocolos obligatorios de prevención:

- Para cumplimiento del Protocolo General y Sectorial antes mencionado deberá cumplirse además de lo indicado más arriba, con lo siguiente:
 - Medidas de distanciamiento;
 - Realización de pruebas de COVID-19;
 - Toma de temperatura;
 - Mejorar el sistema de ventilación del edificio y revisar los controles de entrada y salida;
 - Inhabilitar relojes dactilares;
 - Realizar una limpieza y desinfección después de que las personas sospechosas o confirmadas de tener COVID-19 hayan estado en la instalación;
 - Realizar desinfección y limpieza generalizada durante los fines de semana, previo al inicio de las labores. Evitar reuniones presenciales;
 - Desinfección transporte de personal;
 - Uso obligatorio de mascarillas quirúrgicas o de telas de fibra no algodón (non-woven fabrics) antes, durante y después del horario de trabajador;
 - El gobierno será estricto en su aplicación.

2. MODALIDADES DE TRABAJO:

Las medidas de la Primera Fase de desescalada sobre porcentaje de trabajadores que podrán iniciar de manera presencial en las instalaciones de la empresa, no aplican al trabajo a distancia por lo que las empresas podrán mantener parte de su personal trabajando desde la casa a través de las tecnologías de la información.

Por otro lado, para cumplir con las medidas de distanciamiento social en el lugar de trabajo durante esta Primera Fase de desescalada, las empresas podrán convenir con sus trabajadores diferentes modalidades de prestación de servicios, entre las cuales se encuentran:

a) Jornadas flexibles:

- Requiere suscribir un acuerdo con el trabajador, especificando que se trata de medidas temporales;
- No debe tratarse de acuerdos de reducción salarial ya que puede comprometer la responsabilidad del empleador sino ajustar el salario de manera proporcional a la nueva jornada acordada con el trabajador.

b) Jornadas mixtas a los mismos fines anteriores:

- Requiere suscribir un acuerdo con el trabajador donde se regulen las condiciones en que aplicaría dicha jornada mixta que puede consistir en media jornada presencial y media jornada en trabajo a distancia;
- Es recomendable contar con Políticas de Trabajo a distancia donde se establezcan los requerimientos de esa modalidad de trabajo, entre los que puede contemplarse, la voluntariedad, la reversibilidad, la confidencialidad, métricas de cumplimiento de obligaciones, entre otros.

- c)** Modalidad de trabajo a distancia particularmente para aquellos trabajadores que pertenezcan a la población de mayor riesgo debido a sus condiciones físicas y/o para cumplir con los porcentajes de trabajo presencial permitidos durante la Primera Fase de desescalada:
- Requiere suscribir un acuerdo con el trabajador donde se regulen las condiciones de ese trabajo a distancia;
 - Debido a que no existe una legislación sobre el trabajo a distancia o teletrabajo en nuestro país, para fines de eliminar lagunas legales al entrar en este tipo de contratación, es recomendable contar con una política de trabajo a distancia donde se establezcan los requerimientos de esa modalidad de trabajo conforme a las particularidades y necesidades de cada empresa entre los cuales debe contemplarse, la voluntariedad, la reversibilidad, la confidencialidad, métricas de cumplimiento de obligaciones, entre otros;
 - Verificar vigencia y alcance Programa de Ciberseguridad, así como la capacitación del personal; y, cuando aplique, la contratación de una póliza de seguros que cubra los riesgos en esta materia.

3. MAYOR USO DE LAS TECNOLOGÍAS:

Debido a que parte del personal continuará laborando desde la casa y con el objetivo de evitar reuniones presenciales ya sea de equipos de trabajo a lo interno de la empresa o con terceros (clientes, proveedores, etc.) se debe promover el uso de aplicaciones tecnológicas seguras que permitan sostener tales reuniones.

4. CONTRATACIÓN DE NUEVO PERSONAL:

Como parte de la obligación de proteger y garantizar la seguridad y salud en el trabajo hasta tanto no exista vacuna o cura contra COVID-19 será necesario que los empleadores implementen requisitos adicionales para la contratación de nuevo personal para lo cual puede ser necesario modificar los formularios de solicitud de empleo o relacionados con el reclutamiento de candidatos.

5. MEDIDAS PREVENTIVAS EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO:

- a)** Implementar el Protocolo Obligatorio de Prevención que será definido por la Comisión de Alto Nivel para la prevención del coronavirus;
- b)** Reforzar las medidas de higiene personal;
- c)** Promueva el lavado de manos con los empleados, contratistas y clientes:
- Asegurarse que sus empleados, contratistas y clientes tienen acceso a lavamanos, agua, jabón y toallas desechables para el lavado de manos frecuente;
 - Coloque dispensadores de gel a base de alcohol en lugares de fácil acceso y rellenar regularmente;
 - Coloque afiches con información sobre el proceso de lavado de manos.
- d)** Promover buena higiene respiratoria:
- Coloque afiches con información de higiene respiratoria.;
 - Asegúrese de que sus empleados, contratistas y clientes tengan acceso a pañuelos de papel desechables y canastos de basura en caso de que desarrollen síntomas en el lugar de trabajo;
 - Pida a sus trabajadores quedarse en casa si tienen una leve tos y una fiebre de 37.3 centígrados o más.
- e)** Proveer a los trabajadores de mascarillas de protección;

- f) Establecer mecanismos para limitar tanto el tiempo como el número de personas expuestas;
- h) Distribución de lugares de trabajo a dos metros de distancia entre cada trabajador (o según se indique en el Protocolo obligatorio de prevención a ser suministrado por las autoridades);
- g) Incrementar las rutinas de limpieza de pisos, superficies y zafacones;
- i) Disponer, como mínimo, de un botiquín portátil que contenga desinfectantes y antisépticos autorizados, así como medicamentos esenciales como analgésicos y antiácidos;
- k) Estar atento y difundir las informaciones sobre la evolución de la enfermedad a nivel mundial y las recomendaciones emitidas por el Ministerio de Salud y la Oficina Panamericana de la Salud (OPS) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS);
- l) Promover la limpieza del sitio de trabajo, que incluyen: superficies (mesas, escritorios, cerraduras) y objetos (teléfonos, teclados), limpiándolos y desinfectándolos regularmente.;
- m) Difundir los mensajes claves sobre el COVID-19 y las medidas de prevención puestas a disposición por el Ministerio de Salud Pública.

6. MEDIDAS DE RESPUESTA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

a) Empleado(s) con resultado positivo:

- Si hubiese un caso sospechoso debe habilitarse un espacio aislado en lo que arriban las autoridades de salud pública, cuidado en todo momento que se proteja la identidad de la persona;
- Ante un resultado positivo, el contrato de trabajo de ese empleado será suspendido por padecer enfermedad contagiosa que le impedirá asistir al lugar de trabajo (licencia médica);
- Como resultado de la obligación de seguridad y salud ocupacional, el empleador deberá garantizar un lugar de trabajo en condiciones óptimas de salubridad de cara a retomar las operaciones con los demás empleados en un ambiente seguro.

b) Empleado(s) en observación (cuarentena):

- Evaluar la posibilidad de suspender los contratos de trabajo;
- Alternativamente, convenir de mutuo acuerdo que los empleados tomen vacaciones;
- Otra opción puede ser convenir con el empleado las condiciones para el trabajo desde la casa de manera temporal a través de herramientas tecnológicas, y tomando las previsiones relativas a la ciberseguridad; esto solo en aquellos casos en que las funciones que desempeña el trabajador así lo permitan;
- En este caso, es recomendable suscribir un acuerdo donde consten las obligaciones del trabajador en ocasión de la prestación del servicio bajo esta modalidad.

7. TERMINACIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO:

- a) Estricta observancia de que no se produzcan situaciones que pudieran dar lugar a alegatos del trabajador terminado de que la empresa llevó a cabo un ejercicio abusivo del derecho al desahucio;
- b) Evitar prácticas discriminatorias, mobbing o acoso laboral en caso de trabajadores positivos a COVID-19 para evitar una eventual dimisión del trabajador;

- c) En caso de cierre definitivo de la empresa debido a incosteabilidad de las operaciones u otras causas análogas deberá procederse según lo estipulado por el Artículo 82 del Código de Trabajo obteniendo la aprobación del Ministerio de Trabajo para pagar la asistencia económica a los trabajadores en lugar de la indemnización por auxilio de cesantía;
- d) Terminación por fuerza mayor.

8. FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR POR COVID-19:

- a) Pago de asistencia económica de conformidad con el Artículo 82 del Código de Trabajo;
- b) Asistencia económica no exenta de pago de impuestos;
- c) Pago a las personas y en el orden establecido por el Artículo 82;
- d) Deben requerirse ciertos documentos que evidencien la calidad de las personas que reclaman el pago;
- e) Orientaciones sobre acceso a pensión de sobrevivencia y emisión de cualquier comunicación que pueda ser requerida al empleador del trabajador fallecido por parte de la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) o de la Superintendencia de Pensiones o cualquier otra autoridad de seguridad social.

(Constitución Dominicana, Sentencia del Tribunal Constitucional TC0563/15 de fecha 4 de diciembre de 2015; Código de Trabajo, Ley No. 87-01 que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social, Reglamento 522-06 sobre Seguridad y Saludo en el Trabajo, Resolución No. 03/2019 del Ministerio de Trabajo que define contenido de botiquín de primeros auxilios, Circular 00004/2019 del Ministerio de Salud Pública que contiene indicaciones sobre cómo prevenir COVID-19 en el lugar de trabajo, Discurso del Presidente de la República Dominicana en fecha 17 de mayo de 2020, Decreto No. 161-20 del Poder Ejecutivo de fecha 17 de mayo que modifica el horario del toque de queda).

Aviso legal: Este documento solo contiene orientaciones generales que deben ser evaluadas caso por caso previo a la toma de cualquier decisión.



Carolina León
c.leon@phlaw.com
(809) 541-5200



Isabel Andrickson
i.andrickson@phlaw.com
(809) 541-5200



Yolemny Cruz
y.cruz@phlaw.com
(809) 541-5200