



Tu mutualidad!

ESPACIO DE CUIDADO DE EQUIPOS

Tercer Encuentro - Jueves 23 de abril

Respuestas a preguntas de los participantes

El Instituto de Seguridad del Trabajo, IST, realizó el pasado 23 de abril un tercer encuentro vía remota con el propósito de acompañar y promover estrategias y acciones que sean un factor de cuidado frente a la situación de pandemia COVID-19, dirigida a los diversos equipos de las organizaciones adherentes, facilitada por un equipo multidisciplinario IST.

Les queremos recordar que como **ist** implementamos el fono **Apoyo Emocional COVID-19** para nuestros adherentes donde podrán recibir un primer apoyo emocional en el caso de requerirlo, el número de teléfono es **+562 28107962**. Este teléfono es contestado por psicólogos de nuestra institución, quienes toman la primera llamada y derivan al profesional que le pueda brindar la mejor ayuda en este momento. Esta línea de atención es para trabajadores que se encuentran hoy día, en trabajo presencial y para trabajadores que están en teletrabajo. Está disponible para poder hacer un apoyo emocional grupal o para hacer un apoyo emocional individual. Funciona de lunes a viernes desde las 8 de la mañana hasta las 24 horas y los fines de semana desde las 8 de la mañana hasta las 18 horas. Tiene como objetivo brindar una primera contención o un primer apoyo emocional de manera de poder recibir sus inquietudes y poder derivarlos a quien corresponda.

A continuación, ponemos a disposición de los participantes y todos los interesados en conocer formas de cuidado para los días que vivimos, la transcripción de las respuestas a las preguntas realizadas durante el desarrollo del encuentro a través del chat disponible en la ocasión.

Inquietudes en el ámbito de la Salud Ocupacional

1. **¿Cuál es la normativa que habría para el uso de las mascarillas en los espacios cerrados, y que pasaría si es que no se están cumpliendo con esta normativa?**

Lo primero que hay que entender es que esta indicación, que salió hace una o dos semanas atrás, ocurre en el contexto en el que estamos hoy día. En el que el número

de personas contagiadas ha crecido de manera importante y considerando el comportamiento, lo poco que conocemos del comportamiento, de esta patología, que hay un grupo de personas que hace síntomas muy leves casi imperceptibles, y otros que la verdad no hace mayor sintomatología. Entonces viene a instalarse esta normativa, manejándonos a toda la población como si fuéramos potencialmente enfermos. El rol que cumple la mascarilla es poder cerrarle la puerta a este virus que sale por nuestra boca y nuestra nariz mediante la vía aérea que es por donde salen estas gotitas conteniendo este agente infeccioso, entonces si me pongo la mascarilla cierro la puerta e impido que una tercera persona se contagie. Teniendo eso en consideración y sabiendo que hay lugares en los que no puedo mantener la distancia física con otras personas, idealmente mayor a 1 metro, entonces como debemos trasladarnos y seguir trabajando tengo que hacerlo usando la mascarilla ya sea de auto confección o la mascarilla tipo enfermera o quirúrgica que se usa en los hospitales. Si no se cumple con la normativa de usarla en los recintos cerrados o donde hay una cantidad de personas mayor a 10 o en el transporte, y es sorprendido, le pueden dar una multa que es bastante onerosa para una persona común y corriente, considerando más que nada que tiene que ver con el cuidado a terceras personas. Esta norma se instaló para proteger a aquella población que está más vulnerable, que son los adultos mayores, los enfermos crónicos y que tiene ese objetivo, manejanos a todos como si fuéramos potencialmente enfermos y entonces cerrarle la puerta de salida que tiene este virus para contaminar o contagiar a terceras personas.

2. ¿Existe algún protocolo para higienizar los puestos de trabajo cuando se reintegran las personas a su lugar de trabajo?

Más que un protocolo, lo que se debe hacer es aumentar la cantidad de veces que se hace la limpieza y los aseos, vamos a tener que mirar otras superficies que muchas veces no mirábamos o no las poníamos dentro de las prioridades de limpieza, por ejemplo, las manillas. Entonces por lo general, lo que se recomienda a las empresas es que su protocolo habitual de aseo y limpieza de sus superficies, de sus oficinas, de sus lugares comunes tiene que agregar o cambiar el tipo de desinfectante que usan o corroborar que el desinfectante que usan actualmente es equivalente a la acción que tiene la proporción de cloro, por ejemplo que se indica o de alcohol al 70% y aumentar la frecuencia de esa limpieza, desde los escritorios, las manillas, obviamente los baños, las mesas, etc. y sumado a la limpieza, hay que agregar, porque es algo sumamente importante, la ventilación, si no estaba agregado a este protocolo que ya la empresa o los lugares de trabajo tienen que tener, hay que agregarlo también unas dos o tres



Tu mutualidad!

veces al día, no con aire acondicionado, sino con abertura de puertas, de ventanas que también nos va a ayudar a limpiar los ambientes, eso es super relevante y es complementario a la limpieza y desinfección que se pueda hacer de las superficies y es tan importante como eso.

Agregaría supervisar el uso correcto de los elementos de protección personal especialmente de nuestros trabajadores que desarrollan este tipo de limpieza, hablamos de guantes, de las mascarillas y de todos aquellos implementos que sean necesarios para proteger la vida y la salud de cada uno de ellos, lo que tiene que ver con las supervisiones y procedimientos que podamos tener al respecto. Ahora, en el caso que tengamos empresas externas, como en muchas organizaciones sucede, es importante si ellos van a aplicar algún producto de desinfección, principalmente, que ellos tengan la resolución de la autoridad sanitaria. Toda empresa que desarrolle labores de sanitizaciones y desinfección deben ser organizaciones que estén autorizadas por la seremi de salud. Entonces, si tenemos ese servicio o estamos sanitizando con productos autorizados por el ISP, es importante también que le pidamos a estas empresas la resolución de la seremi de salud, que sería la institución que fiscaliza a este tipo de empresas que nos prestan este servicio.

Aclaro que no se trata de que el producto deba tener alcohol al 70%, sino que el producto a utilizar debe tener una acción similar que sabemos que elimina al agente del cual estamos hablando. Esto es el producto tiene la misma acción que el cloro o el alcohol sobre el 70% que sabemos que es lo que funciona bien. El ISP tiene el listado de cuáles son esos productos que nosotros podemos utilizar, lo más simple, y que, si es efectivo, es la dilución de cloro que ya hemos escuchado varias veces que son las dos cucharadas soperas en un litro de agua o cuatro cucharitas de té de cloro por litro de agua. Esto es lo más simple que podemos tener más a la mano y nos ayuda a limpiar todas las superficies, incluso las de la casa.

3. ¿Cuál es el procedimiento en el caso que tengamos un trabajador que salió positivo? ¿Lo llevamos al Ist o lo llevamos al servicio público?

Si el trabajador tiene una PCR positiva debe haber sido tomada en un centro asistencial o en un laboratorio en que, como esto es una enfermedad de notificación obligatoria, el trabajador debe ser atendido inmediatamente o ser llevado al centro de salud más cercano.

Voy a asumir que el trabajador salió positivo en un test rápido. Por lo tanto, si tenemos un trabajador con sospecha de Covid-19, ya sea por sintomatología o por un test rápido positivo, lo tengo que llevar al centro de atención de salud más cercano al lugar en que estoy. La lógica de esto es evitar transportarlo por muchos lugares diferentes o por

largo tramo porque eso aumenta la posibilidad de contagio a terceras personas. Es necesario tener mucho cuidado, la forma correcta de trasladarlo es con una mascarilla, dada la función de que este artículo cierra la puerta al virus para transmitirlo a otras personas. Con ese objetivo, si se tiene a alguien sospechoso de esta patología por síntomas o por el resultado de un test rápido positivo, se le coloca una mascarilla, se le traslada al centro asistencial más cercano al lugar donde me encuentro, luego de eso, lavado de manos, limpieza del medio de transporte. Siempre al lugar más cercano para que se le realice la PCR que es el examen que da ese diagnóstico.

4. ¿Hay riesgo dérmico-respiratorio si tengo que trabajar en dependencias sometidas frecuentemente a la sanitización?

El riesgo se produciría si la sanitización se realiza con productos inadecuados o en concentraciones inadecuadas. Por eso es importante hacer la revisión en el ISP, no solo la limpieza sino también la ventilación. Hay que recalcar que la empresa que vamos a contratar para estos fines debe estar registrada, los productos deben tener su hoja de seguridad, ser administrados en las concentraciones adecuadas y de esa forma se cuida la salud dérmica, respiratoria, ocular de las personas que, primero, lo van a administrar, aplicar y segundo, las personas que van a trabajar en los lugares que han sido sometidos a estas limpiezas.

Primero, productos y entidades certificadas, que hagan este trabajo y ambientes ventilados con el tiempo para que se sequen para evitar algún problema a la salud de la piel, de los ojos o respiratoria.

5. Es una empresa que transporta equipos a la minería. Si tenemos un trabajador sano que ingreso y después de dos semanas, tres semanas o un mes sale con Covid+ presumiblemente contagiado en una minera. ¿Cómo se abordaría esto, sería una enfermedad de origen laboral?

Según la ley 16744 y los ordinarios que ha sacado la Suseso, el ministerio de salud y el ministerio del trabajo en relación a esto, lo que tenemos que hacer es comprobar la trazabilidad de que efectivamente el caso de ese enfermo se debió a que, por ejemplo, había un compañero de trabajo que tenía Covid+, que se transportó en el mismo camión, por tantas horas, no estaban usando elementos de protección personal, por lo tanto este segundo colaborador se contagió. Si se tiene la duda de si es o no de origen laboral eso es pega de nosotros, en el fondo, definirlo en forma posterior. Lo importante es darle la atención a ese trabajador y el estudio se hace en una segunda oportunidad. Si el trabajador llega con nosotros, se va a atender y la situación se somete



Tu mutualidad!

a lo mismo que cualquier otra enfermedad de supuesto origen laboral. Va a haber un estudio de trazabilidad que si indica que la fuente que originó en un compañero de trabajo entonces será enfermedad profesional y el seguro de la ley va a cubrir. Si no se logra establecer la relación las prestaciones, que igual se realizarán, se considerará de salud común y operará con el seguro de salud de ese trabajador, Fonasa o Isapre. Es fundamental el estudio de trazabilidad.

Nos toca cumplir dos roles en esto, primero con los trabajadores con sospecha de Covid-19, hacen la patología y se sospecha de su origen laboral, y además nos corresponde hacer el cuidado de los compañeros de trabajo que estuvieron alrededor y cumplen con los criterios de inclusión que nos aparece en el ordinario 939 que los define como contacto estrecho. Estos trabajadores también son acogidos, se les hace un seguimiento telefónico de sus condiciones de salud, llegado el día 14 de término de la cuarentena se le hace un control médico presencial para corroborar que las condiciones de salud están bien para poder reintegrarse al trabajo. Esteo se hace en conjunto con el ministerio de salud, todas las instituciones estamos bajo el alero del Minsal que nos entrega estos listados y los cuidamos en el periodo que corresponde.

- 6. Con respecto a las medidas de seguridad, nosotros hemos estado monitoreando a nuestros usuarios, que son pescadores en este caso, y ellos ninguno usa ninguna medida de protección, y están en caletas donde la gente tampoco ha respetado las medidas, y que están constantemente con personas de riesgo o con COVID+. Entonces, pedirles que vayan a una oficina solo utilizando una mascarilla, sabiendo a lo que han estado expuesto, me parece una medida insegura. ¿Existe alguna forma de establecer otros protocolos? Como por ejemplo barreras físicas, entre los usuarios y las estaciones de trabajo. Y ¿cómo maneja eso el IST?**

En algunos lugares que son, por ejemplo, mesones de atención, han aplicado cosas desde lo más rudimentario a lo más sofisticado, que tiene que ver con barreras físicas, desde cortinas plásticas transparentes para separar a los trabajadores de los usuarios, y también marcas en el suelo para darme la distancia de la persona de siguiente. También se han hecho auto construcción de caretas faciales, que tienen la gracia de que cierran la puerta de entrada por donde puede entrar el virus, lo importante es que la forma de la careta debe permitir afirmarse de la frente y sellada, y que abarque hasta la zona de las orejas y mentón. Además, deben proporcionarle a los trabajadores alcohol gel para la manipulación de documento que terceros les pueden dejar.

La verdad, yo sé que desilusionan un poco las medidas, porque esperamos que sean algo más grande o más sofisticadas, pero yo creo que favorablemente son bien simples, porque si fuesen más sofisticadas sería más difícil cuidarnos. Por lo tanto, medidas

extras serían estas, desde barreras y micas, las que nos resguardan de la proyección de las gotas que genera una persona enferma.

Si los usuarios no disponen de los EPP, que sean ustedes los que tengan un stock de mascarillas desechables que puedan utilizar. Entendamos también que hoy es una normativa utilizar mascarilla en lugares donde hay 10 o más personas. Y también diversas municipalidades del país, han determinado el uso de mascarillas como una obligación, de lo contrario pudiesen ser sancionados. Y en tercer lugar también es que desde el Minsal se han entregado una serie de recomendaciones para poder fabricar las mascarillas en caso de que no se disponga de stock en el mercado, o en caso de que no podamos comprar porque no hay en el mercado. Por lo que educaría a los pescadores, a través de Sernapesca, Seremi, y otros organismos técnicos de fiscalización para poder cumplir de esas medidas preventivas, y de esta manera tener esa seguridad para atender al usuario para cuando recurra a nuestras oficinas en busca de ayuda.

Inquietudes en el ámbito del Cuidado de la Salud Mental

1. ¿Cómo hacer para evitar la estigmatización de un trabajador que dio positivo que estuvo contagiado y que se reintegra al trabajo?

Es importante tener en cuenta el manejo de información que se haga con el grupo de trabajo y también con la persona que estuvo infectada. La persona que estuvo infectada viene con una carga emocional fuerte, dado lo que estuvo pasando y de lo que implicó también para su ámbito familiar esta situación. Entonces va a llegar con una carga emocional muy fuerte, y si las personas la empiezan a rechazar en su grupo laboral de personas más cercanas le vamos a adicionar una carga extra que va a ser mucho más compleja su adecuación al trabajo. Lo que se tiene que hacer siempre es, y aquí empezamos a ver el liderazgo de los equipos, cómo se puede abordar estas conversaciones de manera transversal, horizontal, de manera fácil, para que todos podamos entendernos, pero de forma sincera y dar los espacios para que el grupo de trabajo también pueda expresar las emociones, los sentimientos. Es muy probable que estén con miedo o con alguna incertidumbre de si se van a contagiar o no.

Entonces recoger todas estas inquietudes, previo a que la persona se reintegre. De manera de tener la información para todo el grupo de trabajo de lo que implica que la persona pasó ya por este proceso y que la autoridad sanitaria los da de alta cuando ya no son contagiosos. Entonces para poder evitar todos estos temores y ver una

modalidad de tener una primera conversación con el equipo de trabajo al que pertenece esta persona antes de que se reintegre.

Hay lugares en el mundo donde se han estado haciendo como pequeños rituales. Por ejemplo, los servicios de salud celebran cuando una persona sale de alta del centro asistencial donde estuvo. Entonces se podrían imitar situaciones de este tipo para poder darle la bienvenida al trabajador que llegó al equipo, en vez de generar toda esta controversia de poder aislarlo más, de todas formas todo este tipo de cosas van a depender del caso a caso, de la cultura de la organización, del equipo de trabajo y de las conversaciones que puedan tener al respecto.

2. ¿Las pausas activas, hay posibilidad de hacerlas vía remota?

Nosotros tenemos en nuestro canal de YouTube, una capsula con material de pausas activas que ya pueden estar realizando ustedes, y lo pueden descargar. Aprovecho de invitarlos de que revisen nuestras RRSS, página de Internet, Instagram, Facebook, LinkedIn, para que puedan revisarlos.

Inquietudes en el ámbito de la Prevención

1. ¿Cuáles son las principales medidas para hacer un reintegro seguro al trabajo presencial?

Hay una gran cantidad de empresas que se están reintegrando y volviendo a sus funciones habituales, lo importante es reforzar, a través del departamento de prevención de riesgos, recursos humanos, el desarrollo de las medidas preventivas pertinentes que la autoridad sanitaria ha establecido y difundido mediante diferentes canales:

- En primer lugar, verificar si existen las condiciones para realizar el lavado de manos, como agua potable, jabón. Y en el caso que no existan esas condiciones disponer de alcohol gel al 70% para que las personas puedan tener acceso a esa medida preventiva.
- Otra medida importante hace alusión al distanciamiento social, donde debemos tomar todas las medidas de seguridad para que tengamos más de un metro de distancia, sobre todo si tenemos gente que atiende al público o gente que interactúa con otras personas.



Tu mutualidad!

- De igual manera el uso de la mascarilla, recordemos que hoy en día también existe una normativa en lugares donde tenemos más de 10 personas, permanentemente el uso de las mascarillas que obviamente debe proporcionar el empleador.
- También es muy importante tener en cuenta los procesos de desinfección y sanitizado en cada uno de los lugares de trabajo con nuestras empresas de aseo o empresas externas que nos entregan este servicio que es súper importante.
- Reforzar las medidas preventivas, realizar re inducciones a los trabajadores que vienen ingresando, recordemos que tenemos diferentes aspectos relevantes como profesionales de prevención especialmente a través de la información de riesgos laborales o el derecho a saber es importante que también hagamos reforzamiento, a los riesgos del Covid, a las medidas preventivas y los métodos correctos de trabajo que debemos implementar en estas materias, especialmente difundirlos a través de correos electrónicos masivos, diarios murales, a través de conversaciones aludiendo a estas medidas y obviamente dejando evidencias para que estemos cumpliendo con lo que la autoridad sanitaria nos está planteando en estos momentos.

Creo que esas medidas que son netamente preventivas son muy importantes para, de alguna manera, reforzar y seguir reeducando a nuestros trabajadores respecto a estas materias.

Estas medidas nos van a acompañar por muy largo tiempo, van a tener que ser parte de nuestra vida cotidiana en nuestra vida general y, como parte de nuestra vida también, lo que nosotros desarrollamos como actividad laboral. Se van a tener que reforzar cada invierno estas medidas que siempre tuvimos que tenerlas porque siempre hay alguna enfermedad infecto contagiosa que se instala en esta época del año, la diferencia que nos ha traído este Covid-19 es la capacidad que tiene este agente viral, es la facilidad para su diseminación, y eso es lo que puso en jaque a todo el mundo, lo que lo ha hecho diferente con el resto de las enfermedades infecciosas, que año a año se instala en esta época de invierno. Por lo tanto, son cosas que tienen que ver con nuestros hábitos de higiene, sabemos hacerlos, pero vamos a tener presente que en algún momento los perdimos de vista, pero los vamos a tener que traer nuevamente a lo cotidiano en todo orden de cosas y en todo lugar donde nosotros estemos, en la casa, en el trabajo, en el transporte y en todo orden. Así que nos vamos a tener que acostumbrar a esto un poco nuevo pero que después ya va a ser parte de nuestra vida que no nos vamos a dar cuenta que lo estamos haciendo y estamos cuidándonos y cuidando a la gente que está a nuestro alrededor.

Complementar un poco de algunas medidas de factores protectores, para nuestra integridad emocional y psíquica, poder decirles que lo principal es estar informado en estos casos con información de primera fuente, de cuál va a ser la fecha del re integro



Tu mutualidad!

y cómo va a ser, de manera de estar ideando la forma en la cuál va a llegar porque a veces no se condice con la realidad y genera expectativas que después nos hace complicado nuestro aterrizaje a la realidad e ir tomando todas estas precauciones mencionadas anteriormente nos ayudan, un poco, a sacarnos de la presión que tenemos en nuestras cabezas de estas ideas recurrentes y el temor que nos trae el poder contagiarnos de este virus. Lo otro es poner el tema de conversación al interior de sus familias, cómo se están sintiendo con esta situación de tener que reintegrarse al trabajo, si es una situación que a ustedes les complica de sobremanera les va a alterar la dinámica familiar y muchas veces va a traer más problemas si el resto de los integrantes de la familia no saben por lo que ustedes están pasando, entonces lo que siempre invitamos nosotros es a conversar de lo que están pasando, lo que están sintiendo y no guardar esas emociones, sino que dentro de sus círculos más cercanos poder compartirlas porque no es solamente usted el que está sintiendo esto, son todas las personas que lentamente van a ir al reintegro del trabajo los que van a pasar por lo mismo.

2. ¿Toda la situación que estamos viviendo, hace necesario actualizar los reglamentos internos o las ODIS?

Como recomendación, siempre es importante tomar todas las medidas preventivas que establece el artículo 184 del código del trabajo, en ese sentido la recomendación es poder establecer las medidas preventivas relacionadas al Covid-19 con la obligación de informar los riesgos laborales a los trabajadores, es importante dejar trazabilidad de la entrega de medidas que sustenten mecanismos de prevención para que nuestros trabajadores estén permanentemente siendo informados de esto, que es lo que la autoridad ha exigido, desde nuestro punto de vista tenemos la obligación dictada por la dirección del trabajo y especialmente por el SEREMI de salud y que ellos son los que tienen la última palabra, siempre es importante establecer mecanismos de prevención. En ese sentido, recomiendo implementarlo a través de la información de riesgos laborales que es una herramienta, super importante, que utilizamos toda vez que tenemos un riesgo o alguna condición nuevos en nuestro lugar de trabajo. Por lo tanto, lo recomendaría, considerando que lo más importante no es solamente recomendar y difundirlo, sino que lo más importante es supervisar que todas aquellas medidas que se están implementado sean las más apropiadas, y que los trabajadores las estén cumpliendo. Eso tiene que ver con mecanismos claros para poder entre todos sumar esfuerzos y poder establecer mecanismos importantes en estas materias.

3. ¿Puedo negarme a reingresar si el empleador no me entrega los EPP?

Está regulado en nuestra disposición legal vigente. Recordemos que el artículo 184 del código del trabajo establece que el empleador debe tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, también el artículo 53 del decreto 594 donde se establece que el empleador debe entregarme los artículos de protección personal de acuerdo con el riesgo presente. Pues bien, como estamos en una situación en la que, de alguna manera, es obligación contar con equipo de protección personal, es obligación que el trabajador lo deba utilizar y es obligación que el empleador lo deba entregar. También existe el artículo 184 bis donde puede existir la posibilidad que, si aquel agente o esa condición pone en peligro mi vida y la salud, evidentemente puedo negarme. Para que llegar a eso, lo importante es poder dialogar, poder conversar y de alguna manera llegar a un acuerdo que sabemos que el empleador debe cumplir, especialmente con relación al uso y en relación con la entrega de los EPP que esta normado en nuestras disposiciones legales vigentes por lo tanto eso es importante poder cumplir.

4. Las personas que trabajan como empleados a contrata en el servicio público en el sector naval, donde llegan EPP que son destinados a la fuerza efectiva naval y los civiles que trabajan ahí no son considerados en la entrega. Están contratados bajo el DFL 1 en el que el código del trabajo no es considerado. ¿Cómo podemos hacer o lograr que el empleador, en este caso Armada, se preocupe de los trabajadores entregándoles los EPP, dado que no se puede pedir que cumpla con el 184 del código del trabajo? ¿Qué podría hacer en esa instancia?

Sabemos que cada institución pública o las fuerzas armadas se regulan por propias disposiciones, independientes del código del trabajo que son las que estamos conversando acá. Independiente de eso, hoy existe una pandemia donde el ministerio de salud, la autoridad sanitaria es la que ha recomendado la utilización de distintos equipos de protección personal y de diferentes medidas, por lo tanto, en ese sentido, debiese esta organización cumplir las recomendaciones que se han establecido para cuidar la vida de sus trabajadores. Aquí, independiente de que exista una recomendación u obligación, lo importante es poder cumplir a cabalidad con todos los trabajadores independiente de cuál sea su condición. Por lo tanto, lo importante es reunirse, analizar la situación, conversar, llegar a un punto de encuentro y obviamente cumplir con todas las medidas preventivas que la autoridad sanitaria está regulando para todos los procesos productivos de nuestro país, incluyéndose en eso las fuerzas armadas y de orden que, de alguna manera, también los visibilizamos y los observamos

utilizando, permanentemente, su equipo de protección personal. Por lo tanto, es muy importante que eso se pueda cumplir, que se pueda conversar y que de alguna manera lo podamos usar que eso es lo más importante, independiente de las buenas intenciones o de las recomendaciones y obligaciones. Así como cuando salgo de mi trabajo y me voy a la casa, en el hogar cuando voy de compras tener la conciencia absoluta de que los tengo que utilizar. Ese es el camino, porque entendemos que hay distintos tipos de miradas y de instrucciones. Esa sería la recomendación para poder cumplir con el uso especial y con la entrega de EPP.

5. En empresas que cuentan con un solo casino, que es mediano o pequeño, que se está usando de 13 a 15 horas. ¿Será recomendable unir la jornada laboral para evitar el contagio?

Hemos visto muy buenas prácticas en relación con la utilización de casino. Nuestra recomendación es, en primer lugar, que los casinos cumplan con las recomendaciones que ha establecido la autoridad, las que pasan principalmente por mantener el distanciamiento social, en tener espacios ventilados para los trabajadores que van a sus turnos de almuerzo, y también cumplir con los programas de limpieza y desinfección que se debe hacer en cada empresa.

¿Qué buenas prácticas se han podido desarrollar, dado a que sabemos que el casino es único y donde en condiciones normales, existe mucha cantidad de trabajadores a una hora específica? Las empresas han regulado y parcializado los horarios de alimentación, de tal manera de poder cumplir todas las medidas indicadas, y en algunos casos, si existe la factibilidad, se han habilitado otros espacios que cumplan con las normativas legales del decreto 594, para que puedan disponer de superficies sólidas, refrigeración, agua potable, lavado de mano, etc.

Por lo que la recomendación es, cumplir con las normas, establecer turnos de alimentación, y si no se puede, habilitar otros espacios que cumplan con los requisitos del decreto 594, para que los prevencionistas puedan verificar las condiciones sanitarias básicas.

Lo que hemos conocido es que han hecho sistema de turnos entre colaciones, y entre turnos se hacen las limpiezas correspondientes, y ventilación para que entre el siguiente turno.

También es importante que el colaborador, antes de llegar a la zona de colación, debe lavarse las manos y mantener la distancia, y la única forma de poder lograrlo si tenemos un lugar único, es haciéndolo de forma sistemática con turnos rotativos, donde todos debemos colaborar, porque quizás tendremos que acortar las horas de colación para que mi compañero también pueda alimentarse en un horario adecuado, y en un lugar



tu mutualidad!

limpio y libre de riesgo. Esa es una forma adecuada y fácil de poder mantener la seguridad de los colaboradores.

