



Ministerio del
Trabajo y
Previsión
Social

Gobierno de Chile

Subsecretaría
de Previsión
Social

Gobierno de Chile

Manual sobre las **CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO** en el **TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA**



ÍNDICE

PÁG.

1. Ley N° 21.220 y su reglamento. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el teletrabajo y trabajo a distancia.	4
1.a. El teletrabajo y su impacto en la conciliación laboral, familiar y social	4
1.b. Mandato legal	5
1.c. Alcance del deber de protección del empleador respecto de trabajadores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Gestionar la prevención de los riesgos laborales	6
1.d. Conceptos fundamentales	6
1.e. Proceso para la identificación de los riesgos laborales del trabajo a distancia o teletrabajo	7
1.f. Principio de general aplicación al trabajo a distancia o teletrabajo. Igualdad de trato	7
1.g. Normas supletorias	8
1.h. Condiciones específicas de seguridad y salud del trabajo a distancia o teletrabajo	8
2. Obligaciones de gestión de los riesgos laborales de la empresa respecto de los trabajadores en modalidad a distancia o teletrabajo.	8
2.a. Proporcionar el instrumento de autoevaluación	8
2.b. Confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales	9
2.c. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud del trabajo	9
2.d. Confeccionar un programa preventivo	10
2.e. Incorporación de cláusulas especiales en el Reglamento Interno de la empresa	11
2.f. Obligación de informar riesgos laborales o Derecho a saber con anterioridad al inicio de las labores.	11
2.g. Capacitación de los trabajadores en trabajo a distancia o teletrabajo	12
2. h. Obligación del empleador de registrar el pacto de teletrabajo o trabajo a distancia	13
2.i. Normas especiales sobre el control del cumplimiento del programa preventivo	13
2.j Prohibición al empleador de solicitar al trabajador a distancia determinadas acciones	13

	PÁG.
3. Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores.	14
4. Obligaciones de los organismos administradores de la ley N° 16.744.	14
5. Respaldo documental de la gestión preventiva.	16
6. Requisitos y condiciones del ingreso del empleador al domicilio del trabajador o de un tercero en que se prestan servicios a distancia o teletrabajo.	17
7. Ejercicio de las potestades fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo en el domicilio del trabajador.	17
8. Derechos laborales individuales, colectivos y de protección contra los siniestros laborales de los trabajadores a distancia y teletrabajo.	17
a. Las relaciones individuales y colectivas en el trabajo a distancia y teletrabajo	17
b. Cobertura frente a los accidentes laborales y enfermedades profesionales de los trabajadores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo	18
9. Fiscalización, vigencia del reglamento y disposiciones transitorias.	19
10. Vigencia.	
10. Anexos.	
· Ley N° 21.220 publicada en el D.O. 26.03.2020.	
· D.S. N° 18 Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado en el D.O. 03.07.2020.	
· Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020.	
· Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo.	
· Circular N° 63, de 29.07.2020, de la Dirección del Trabajo.	
· Dictamen N° 2268/18, de 04.08.2020, de la Dirección del Trabajo.	
· Resolución Exenta N° R-01-UME-46274-2020	
· Resolución Exenta N° R-01-UJU-78659-2020	
· Resolución Exenta N° R-01-UJU-87522-2020	
· Resolución Exenta N° R-01-UJU-89462-2020	

Mayo 2021

Ley N° 21.220, D.S. N° 18, de 23.04.2020, Ministerio del Trabajo y Previsión Social

1. LEY N° 21.220 Y SU REGLAMENTO. CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN EL TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

1.a. El trabajo a distancia y teletrabajo: su impacto en la conciliación laboral, familiar y medioambiental

La ley N° 21.220, publicada el 26 de marzo de 2020, vigente desde el 1° de abril de 2020, modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, incorporando en el Título II del Libro I un Capítulo IX sobre el trabajo a distancia y teletrabajo. Esta nueva legislación surge como respuesta a los desafíos laborales actuales, adaptándose a la nueva realidad del mercado, a las necesidades y motivaciones de los trabajadores y a la búsqueda constante de crear nuevas oportunidades laborales. A través de esta normativa, se busca generar mejor nivel de empleabilidad en sectores tradicionalmente marginados del mercado laboral; disminuir el desempleo en zonas alejadas del país; permitir una mejor compatibilización del trabajo y la vida privada; generar empleos verdes como efecto de la disminución de los tiempos de traslados y del fomento del cuidado del medioambiente; y generar un cambio cultural relacionado con la eficiencia en el trabajo. Asimismo, esta modalidad de trabajo se ha presentado como una respuesta idónea frente a la necesidad de conciliar la continuidad de muchos procesos productivos con las medidas sanitarias asociadas a la prevención del contagio de COVID-19, como quedarse en casa y mantener distancia física con terceras personas.

Esta normativa recoge un tema necesario en la legislación laboral chilena, considerando los elementos de la realidad productiva y haciéndolos compatibles con los estándares de protección de los trabajadores.

Ahora bien, esta ley no habría sido una normativa completa si no hubiera considerado las condiciones específicas de seguridad y salud para el trabajo a distancia y teletrabajo en su domicilio u otro lugar. Es por esto que se consideró la regulación de este aspecto a través de un reglamento.

En este contexto el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con fecha 23 de abril 2020, y por mandato expreso de la ley N° 21.220 promulgó el D.S. N° 18, publicado en el Diario Oficial con fecha 03 de julio de 2020, el que aprobó el reglamento a que se refiere el artículo 152 quáter M del Código del Trabajo. Dicho reglamento establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a las que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, y siempre en concordancia con los principios y condiciones de la ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Este reglamento es coherente con la demás normativa chilena y con lo establecido en la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (PNSST) en cuanto a dar cumplimiento al compromiso de ir perfeccionando el marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo. Sus principales principios son:

- El respeto a la vida y la integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental.

- El desarrollo del enfoque preventivo en seguridad y salud en el trabajo.
- La universalidad de sus acciones para que favorezcan a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, y cualquiera que sea el lugar de trabajo en que éstos se desempeñen.
- La mejora continua en el desempeño de las instituciones; y la responsabilidad en la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo.

1.b. Marco legal

Como se refirió precedentemente, el reglamento da cumplimiento a lo que dispone el **Artículo 152 quáter M** del Código del Trabajo, el cual establece que “Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.”

Artículo 152 quáter N: “Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.”

1.c. Alcance del deber de protección del empleador respecto de trabajadores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Gestionar la prevención de los riesgos laborales

Tal cual lo establece el artículo 184 del Código del Trabajo, el reglamento incorpora el deber de protección del empleador, reiterando entonces el concepto fundamental de la seguridad y salud en el trabajo, en cuanto a que se deben tomar por parte del empleador, todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, así como también deberán gestionarse, de conformidad a las disposiciones del reglamento, los riesgos laborales que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

1.d. Conceptos fundamentales¹

Trabajo a distancia: es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Teletrabajo: se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Derecho de desconexión: tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, esta prerrogativa garantiza el tiempo durante el cual no estarán obligados a responder las comunicaciones, órdenes u otros requerimientos del empleador. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Organismo Administrador de la ley Nº 16.744: es aquel encargado de la administración del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Ellos son el Instituto de Seguridad Laboral y las mutualidades de empleadores de la citada ley.

Puesto de trabajo: conjunto de tareas o funciones de cualquier índole o naturaleza asignadas por el empleador, que se realizan bajo condiciones de trabajo determinadas y que requieran para su realización la presencia de un trabajador.

Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos: es una herramienta de gestión que permite identificar peligros y evaluar la gravedad de los riesgos asociados a los procesos productivos de cualquier organización. Se entiende por peligro cualquier fuente, situación o condición con capacidad de causar daño en términos de lesiones o afectar la salud de las personas y por riesgo aquella posibilidad que el trabajador sufra un daño a su vida o salud, a consecuencia de los peligros presentes en la actividad laboral, considerando la probabilidad que el daño ocurra y la gravedad de éste.

Instrumento de autoevaluación: constituye una herramienta que se proporciona a los trabajadores para identificar los peligros presentes en su puesto y lugar de trabajo y adoptar medidas para eliminar o controlar los riesgos, antes de que éstos causen un accidente laboral, enfermedad profesional o un daño a su salud.

¹ Circular Nº 63, de 29.07.2020, de la Dirección del Trabajo.

Programa de trabajo preventivo: es elaborado por el empleador y contiene, al menos, las medidas preventivas y correctivas a adoptar, plazo de ejecución, recursos disponibles para tal fin, los responsables de cada actividad y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación.

Evaluación de resultados: conjunto de procedimientos para supervisar, medir y recopilar con regularidad datos relativos a los resultados de la aplicación del programa preventivo.

Mejoramiento continuo: corresponde a una revisión periódica de la situación y la política en materia de seguridad y salud en el trabajo, con vistas a la evaluación de los resultados, identificación de problemas y métodos para dar cuenta de ellos, fijando prioridades de acción.

1.e. Principio de general aplicación al trabajo a distancia o teletrabajo. Igualdad de trato

Los trabajadores que pacten con sus empleadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

1.f. Proceso para la identificación de los riesgos laborales del trabajo a distancia o teletrabajo

- i. Autoevaluación de los riesgos laborales.
- ii. Confección de matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo.
- iii. Confección de programa preventivo. Características. Evaluación.
- iv. Prelación de las medidas preventivas.
- v. Capacitación de los trabajadores.²
- vi. Medidas de control o vigilancia de su cumplimiento.

1.g. Normas supletorias del reglamento

En todo aquello que no esté regulado expresamente por el reglamento, se aplica supletoriamente lo dispuesto en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; y los Protocolos de Vigilancia de la exposición a factores de riesgo para la salud de los trabajadores que dicte el Ministerio de Salud y que sean aplicables a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

² Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo. El inciso segundo del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo y el artículo 9° del reglamento, consideran dos tipos de capacitaciones:

• Previo o al inicio de las labores (Artículo 152 quáter N, inciso segundo) Debido a que aún no se identifican y evalúan los riesgos del puesto de trabajo específico, las capacitaciones que en esta instancia otorgan los organismos administradores, a petición de los empleadores, deberán abordar las principales medidas de seguridad y salud que, en virtud de los riesgos inherentes a las labores, los trabajadores deben tener presente en su desempeño.

• Las previstas en el programa preventivo, con la periodicidad que en él se establezca (Artículo 9° del reglamento) Conforme a lo dispuesto en el citado artículo 9°, la duración de estas capacitaciones debe ser no inferior a 8 horas y abordar, entre otros temas, los factores de riesgos del puesto de trabajo específico que han sido identificados en la matriz y las medidas de seguridad y de salud destinadas a su control.

1.h. Condiciones específicas de seguridad y salud del trabajo a distancia o teletrabajo

- Obligación del empleador de gestionar los riesgos laborales.
- Prohibición de solicitar al trabajador la manipulación, procesamiento, almacenamiento ni la ejecución de labores que impliquen la exposición a sustancias peligrosas.

2. OBLIGACIONES DE GESTIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES DE LA EMPRESA RESPECTO DE LOS TRABAJADORES EN MODALIDAD A DISTANCIA O TELETRABAJO.³

Conforme sean las características del lugar a desarrollar el trabajo a distancia o teletrabajo, ya sea el domicilio del trabajador o un lugar previamente determinado, el empleador está obligado a:

2.a. Proporcionar el instrumento de autoevaluación⁴ al trabajador para que proceda a identificar y evaluar especialmente:

i. Las **condiciones ambientales y ergonómicas** y evaluar eventuales **factores de riesgos psicosociales**, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.

ii. **La naturaleza de las labores**, los **equipos**, las **herramientas** y los materiales que se requieran.

El instrumento de autoevaluación⁵ será entregado a los trabajadores una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, quienes tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores.

3 Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo. Por regla general, las entidades empleadoras deberán dar inicio a la aplicación del instrumento de autoevaluación, una vez notificadas de la prescripción que en tal sentido deberán formularle los organismos administradores, luego de tomar conocimiento del registro de un nuevo pacto en la DT. Sin embargo, también podrán ser notificadas de esa prescripción, cuando sin haber aplicado el instrumento, soliciten al organismo administrador su asesoría para cumplir las exigencias del reglamento. Una tercera opción, es que al momento de iniciarse las labores o de suscribir el pacto, de propia iniciativa instruyan a sus trabajadores la aplicación del instrumento de autoevaluación que le disponga su organismo administrador. En las situaciones descritas en los dos últimos párrafos, el flujo se iniciará para el empleador en la etapa "Instruye a Trabajador aplicación de autoevaluación".

4 Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo. El instrumento de autoevaluación se divide en dos secciones:

• La primera, contiene 18 preguntas cuyo objetivo es identificar los peligros presentes en el puesto de trabajo específico. Los riesgos identificados en base a esas preguntas deberán ser considerados en la elaboración de la matriz y del programa preventivo.

• La segunda, denominada "Autoevaluación adicional", contiene 14 preguntas para la identificación de aquellos peligros que, si bien no son inherentes a las labores que el trabajador desempeña, deben ser conocidos por éste y podrán de manera optativa, ser considerados en la confección de la matriz y del programa preventivo. Por cada trabajador que desempeñe trabajo a distancia o teletrabajo, será obligatoria la aplicación íntegra del instrumento. No obstante, tanto los empleadores como los organismos administradores podrán complementar el instrumento con las preguntas que estimen necesarias, de acuerdo con la naturaleza de las labores y del puesto de trabajo específico. A contar del 2 de octubre de 2020, los organismos administradores deberán poner a disposición de sus entidades empleadoras el señalado instrumento en un lugar destacado de sus sitios web y a través de los demás canales que consideren pertinentes. Cualquiera sea el canal, el instrumento deberá ir acompañado de una descripción de sus objetivos y de los aspectos que el trabajador deberá autoevaluar, precisando además los conductos que los empleadores podrán utilizar para remitir la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, confeccionada sobre la base de dicho instrumento.

5 Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo. El empleador debe prescribir la autoevaluación al trabajador.

2.b. Confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales⁶ asociados a los puestos de trabajo:

- i. La Matriz deberá revisarse al menos anualmente.
- ii. La matriz se confeccionará considerando el instrumento de autoevaluación de riesgos que hace el trabajador, trabajador (será el organismo administrador de la ley N°16.744 quien deberá poner a disposición del empleador este instrumento, para que haga entrega del mismo al trabajador y éste lo complete).⁷
- iii. **Plazo del empleador para confección de la matriz.** En el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación completado por el trabajador, el empleador deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.
- iv. **Plazo del empleador para informar al organismo administrador una vez confeccionada la Matriz de riesgos elaborada.** 3 días contado desde su confección.
- v. **Excepción de confeccionar una matriz de riesgos** cuando es el trabajador el que puede libremente elegir donde ejercerá sus funciones. Pero con todo, igualmente el empleador deberá comunicar al trabajador (Derecho a saber), sobre:
 - a. Los riesgos inherentes a las tareas encomendadas.
 - b. Las medidas de prevención que deben observarse.
 - c. Los requisitos mínimos de seguridad que, para ejecución de tales labores, sea necesario considerar en la determinación de los lugares de trabajo escogidos.

2.c. Comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud del trabajo que el puesto de trabajo debe cumplir, de acuerdo a la matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos.

6 Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo. El organismo administrador deberá poner a disposición del empleador un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos que deberá ser elaborada en base a la propuesta metodológica del Instituto de Salud Pública (ISP), a que hace referencia la Letra C, del Título II, del Libro IV, del Compendio. El empleador podrá utilizar dicho formato para la confección de la matriz exigida por el artículo 5° del reglamento. En el caso que la entidad empleadora ya cuente con una matriz, deberá adecuarla considerando el resultado de la autoevaluación. Una vez confeccionada, el empleador deberá elaborar un programa preventivo con las medidas preventivas que se deben implementar para el control de los riesgos y las acciones que se deben considerar para su implementación.

7 SUSESO establece un plazo no superior a 5 días desde que tomen conocimiento que uno o más de sus trabajadores se desempeñan o desempeñarán mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020.

2.d. Confeccionar un programa preventivo.⁸

•Contenido mínimo:

- Medidas preventivas y correctivas, teniendo en consideración para ello el siguiente orden de prelación:
 - i. eliminar los riesgos;
 - ii. controlar los riesgos en su fuente;
 - iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
 - iv. en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.
- Capacitación de los trabajadores. Las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación.
- Plazo de ejecución de las medidas, considerando aquellas de ejecución inmediata.
- Indicar aquellas medidas que le corresponderán implementar a los trabajadores.
- Medidas de control y vigilancia para el cumplimiento del programa, indicando periodicidad de los controles
- Considerar las medidas prescritas por los organismos administrador administradores del seguro de la ley N°16.744..

• **Plazo para su confección.** Dentro de los 15 días siguientes a la confección de la matriz de peligros, aun cuando se encuentre pendiente la revisión de ésta por parte del Organismo Administrador⁹, debiendo ser evaluada anualmente.

• **Uso de elementos de protección personal en el marco del Programa Preventivo.** El empleador debe, en caso de que el Programa Preventivo contemple el uso de elementos de protección personal, establecer normas especiales sobre uso de estos dispositivos.

- Una vez evaluados los riesgos, el empleador deberá proporcionar los equipos y elementos de protección personal adecuados.
- No puede, en caso alguno, cobrarles a los trabajadores su valor.
- Los elementos de protección personal deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.
- Capacitación sobre elementos de protección personal.

8 Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo. El programa preventivo debe considerar al menos, los siguientes contenidos:

- Riesgos y peligros identificados en el puesto de trabajo específico
- Las medidas preventivas y correctivas, con precisión de las inmediatas
- Plazos de ejecución
- Responsables. Obligaciones del trabajador en su implementación
- Medidas y periodicidad de control de la implementación de las medidas preventivas o correctivas
- Periodicidad de las capacitaciones exigidas por el artículo 9° del reglamento.

9 Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020.

2.e. Incorporación de cláusulas especiales en el Reglamento Interno de la empresa

El empleador deberá establecer en el reglamento de la empresa, las siguientes cláusulas en materia de trabajo a distancia o teletrabajo:

- La prohibición de ejecutar labores bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas.
- Las medidas para el control del programa preventivo.
- El procedimiento de visita al lugar de trabajo por empleador y organismo administrador de la ley N° 16.744, y la obligación de fundar la negativa de la visita por parte del trabajador.
- La obligación de realizar la autoevaluación y la veracidad de la información.
- La obligación del trabajador de implementar y cumplir medidas propuestas en el programa y las indicadas por el organismo administrador.

2.f. Obligación de informar riesgos laborales o Derecho a saber con anterioridad al inicio de las labores.

El artículo 152 quáter N del Código del Trabajo establece la obligación del empleador de informar por escrito al trabajador, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, según cada caso en particular. Esta obligación rige con independencia de si el trabajador presta servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente, o si éste ha sido libremente elegido por el trabajador.

De esta manera, el inciso segundo del mencionado artículo señala que: "Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente."

Debido a que aún no se identifican y evalúan los riesgos del puesto de trabajo específico, las capacitaciones que en esta instancia otorguen los organismos administradores, a petición de los empleadores, deberán abordar las principales medidas de seguridad y salud que, en virtud de los riesgos inherentes a las labores, los trabajadores deben tener presente en su desempeño.¹⁰

El empleador debe informar por escrito al trabajador, conforme al decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, ya sea que se trate de trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador.

¹⁰ Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo.

Contenido mínimo de la obligación de informar los riesgos laborales:

La información mínima que deberá entregar por escrito el empleador a los trabajadores considerará:

a) Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:

- i) Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
- ii) Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
- iii) Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
- iv) Mobiliario que se requiera para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
- v) Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
- vi) Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.

b) Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.

c) Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.

d) Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.¹¹

e) Prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

2.g. Capacitación de los trabajadores en trabajo a distancia o teletrabajo

El empleador debe efectuar las capacitaciones previstas en el programa preventivo, con la periodicidad que en él se defina, el cual no debe exceder de dos años, debiendo el empleador efectuar una capacitación al trabajador sobre las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo. Dicha capacitación puede ser presencial o a distancia, y de un mínimo de 8 horas. La capacitación la puede efectuar el empleador directamente o con la asistencia técnica del organismo administrador (artículo 9 del reglamento).

Contenido de la capacitación:

- i. Factores de riesgo presentes en el lugar se realizan las labores.
- ii. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.
- iii. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que se ejecute.

¹¹ Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020

2.h. Obligación del empleador de registrar el pacto de teletrabajo o trabajo a distancia

Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al Organismo Administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

En cuanto a los pactos registrados en la Dirección del Trabajo antes de la entrada en vigencia del reglamento, los Organismos Administradores referidos dispondrán de un plazo de 15 días, contados desde que tomen conocimiento de dicho registro, para prescribir a los empleadores la aplicación y análisis de los instrumentos de autoevaluación. Tratándose de los pactos registrados a partir de esa fecha, regirá el plazo de 5 días establecido en la letra b), del número 3, de la nueva Letra D, del Título III, del Libro I, del Compendio Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.¹²

2.i. Normas especiales sobre el control del cumplimiento del programa preventivo.

- Será obligación del empleador realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
- El empleador debe disponer en el **programa preventivo** la **periodicidad de las medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud en el trabajo**. Estas medidas de control podrán ejecutarse a través de **inspecciones presenciales** que puede hacer el empleador en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma **no presencial**, a través de **medios electrónicos idóneos**, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los **derechos fundamentales del trabajador**.
- En el caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, las inspecciones presenciales o no presenciales requerirán siempre la **autorización previa** de uno u otro, según corresponda.
- También el empleador puede requerir a su Organismo Administrador **informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas**. Para ello el Organismo evaluará la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. Si el Organismo Administrador constata que las condiciones ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador.
- Esta asistencia técnica se regirán conforme las instrucciones que imparta SUSESO.¹³

2.j. Prohibición al empleador de solicitar al trabajador a distancia determinadas acciones, como la manipulación, procesamiento, almacenamiento o la ejecución de labores que impliquen la exposición a sustancias peligrosas.¹⁴

¹² Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo.

¹³ Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020, y Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo.

¹⁴ En efecto, el inciso segundo del artículo 3 del reglamento establece que “en los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 5° y 42 del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos”.

3. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES

3.1. El trabajador también tiene la obligación de observar una conducta de cuidado de seguridad y salud en el trabajo para la implementación de las medidas de prevención de riesgos, procurando así evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo. En todo caso, debe cumplir con las obligaciones establecidas en el programa preventivo.

3.2. Al trabajador le está prohibido ejecutar labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

3.3. El trabajador debe colaborar completando verazmente la autoevaluación de riesgos en los plazos establecidos y entregársela al empleador. Su incumplimiento o falta de veracidad, será sancionada conforme se indique en el Reglamento Interno de la empresa. El incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador, podrá ser sancionada de acuerdo a lo señalado en el Reglamento Interno de la empresa.

3.4. El trabajador debe facilitar las visitas al lugar de trabajo, tanto del empleador como del Organismo Administrador de la Ley N° 16.744 en el marco de la gestión de prevención de riesgos laborales. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al Organismo Administrador del seguro de la Ley N° 16.744, incluyendo la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al referido Organismo, podrán ser sancionadas de conformidad al reglamento interno de la empresa.

3.5. El trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.

4. OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE LA LEY N° 16.744¹⁵

El Organismo Administrador deberá:

4.1 Poner a disposición de las entidades empleadoras un instrumento de autoevaluación de riesgos dentro de un plazo¹⁶ no superior a 5 días desde que tomen conocimiento que uno o más de sus trabajadores se desempeñan o desempeñarán mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual será entregado a los trabajadores una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, quienes tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores.

La Superintendencia de Seguridad Social, ha establecido que dentro de las obligaciones de los Organismos Administradores del Seguro de la Ley N°16.744 se encuentra la de prescribir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, que dentro de un plazo no superior a 5 días desde que tomen co-

15 Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo. Según se instruye en la letra c), número 3, de la nueva Letra D, del Título III, del Libro I, del Compendio, es obligación de los organismos administradores orientar a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, sobre el contenido y alcance de las obligaciones que les impone el reglamento. Acorde con esa instrucción, los organismos administradores deberán incluir el diagrama de flujo inserto en el Anexo N°2 de este oficio, en las actividades de difusión que realicen con motivo de la entrada en vigencia del reglamento. Lo anterior, sin perjuicio de incorporarlo 3 en el material informativo que deberán distribuir o poner a disposición de sus adherentes o afiliados.

16 Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020.

nocimiento que uno o más de sus trabajadores se desempeñan o desempeñarán mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, que realicen las actividades y elaboren los instrumentos que el citado Decreto Supremo N°18, de 2020 les exige, partiendo por la aplicación de los instrumentos de autoevaluación y del análisis de sus resultados, indicándoles que deberán concluir dicho proceso dentro de un plazo de 20 días, contado desde la notificación de la respectiva prescripción. Además, a aquellas empresas de menos de 100 trabajadores, deberán requerirles que le informen si cuentan con experto en prevención de riesgos.¹⁷

4.2. Otorgar asistencia técnica para la confección y evaluación de la matriz de riesgos.¹⁸

4.3. Otorgar la capacitación a los trabajadores sobre seguridad y salud en el trabajo, cuando sea requerido por el empleador, debiendo emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de los trabajadores.

4.4. Acceder al domicilio del trabajador, previa autorización cuando el empleador le solicite informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas.

El organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. En todo caso, siempre que sea factible realizar esas inspecciones de manera remota y/o con la colaboración del trabajador, mediante el registro audiovisual o fotográfico de las condiciones del puesto de trabajo, deberá preferirse esa opción.¹⁹

4.5. Prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere constatado, en razón a que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador.²⁰

17 Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020.

18 Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo. El organismo administrador deberá prestar asistencia técnica cuando tome conocimiento de la existencia de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en virtud del registro de un nuevo pacto en la DT. Sin embargo, previo a que la DT le informe sobre dicho registro, también podrá tomar conocimiento:

- Cuando el empleador aplique el instrumento de autoevaluación descargado del sitio web del organismo administrador y le remita la matriz de identificación de peligros. En este caso, el organismo administrador prestará su asesoría a partir del proceso "Revisión de matriz", descrito en el diagrama.

- Cuando sin haber aplicado el instrumento de autoevaluación, el empleador solicite su asesoría para cumplir las exigencias del reglamento, por ejemplo, para efectos de la capacitación inicial exigida en el artículo 152 quáter N del Código del Trabajo. En este supuesto, el organismo administrador deberá prestar su asesoría a partir del proceso "Prescribe el empleador autoevaluación y análisis". Dependiendo entonces de la oportunidad en que tome conocimiento, deberá prestar asesoría técnica prescribiendo la aplicación y análisis del instrumento de autoevaluación o efectuando la revisión de la matriz.

19 Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020.

20 Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo. De acuerdo con las instrucciones contenidas en la Letra G, Título II, del Libro IV del Compendio, las medidas que los organismos administradores prescriban a sus entidades empleadoras adherentes con motivo de la revisión de la matriz, deberán considerar plazos de implementación acordes a la complejidad de esas medidas y a la situación particular de la entidad empleadora.

La Superintendencia de Seguridad Social ha instruido además que tales organismos administradores deben:

- **Orientar a sus entidades empleadoras** sobre el contenido y alcance de esas obligaciones mediante la entrega, en formato papel o electrónico, de material informativo que, además de contener diagramas con la descripción de los procesos y plazos, señale los conductos que aquellas deberán utilizar para remitir la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y los instrumentos de autoevaluación. Asimismo, deberán mantener ese material a disposición de los empleadores en sus sitios web y en los demás canales que determinen. Además, como parte de esa orientación deberán informar a las entidades empleadoras la necesidad de considerar en dicha matriz, cuando corresponda, en base a los riesgos identificados, los ajustes necesarios y servicios de apoyo del o los respectivos puestos de trabajo donde se desempeñan trabajadores con discapacidad.

- **Analizar**, en el caso de las entidades empleadoras que señalen no contar con un experto en prevención de riesgos, dentro de un plazo máximo de 10 días y, en el de las restantes, no superior a 20, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, prescribiendo las medidas preventivas que consideren pertinentes, con especial énfasis de las que deban implementarse para el control de los factores de riesgo identificados.

Elaborar y poner a disposición de las entidades empleadoras, dentro del mismo plazo indicado en la letra b) precedente:

i) Un instrumento de autoevaluación de riesgos, para ser aplicado por los trabajadores que prestan o prestarán servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y en base a cuyos resultados, los empleadores deberán confeccionar o actualizar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y el programa preventivo. Este instrumento deberá contemplar la evaluación de los riesgos psicosociales, ergonómicos, ambientales y de seguridad de los puestos de trabajo.

ii) Un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, un formato de programa preventivo y una guía para la elaboración de ambos instrumentos.

- **Evaluar la pertinencia de la solicitud** que el empleador le formule para inspeccionar las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo en el domicilio del trabajador o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios. En todo caso, siempre que sea factible realizar esas inspecciones de manera remota y/o con la colaboración del trabajador, mediante el registro audiovisual o fotográfico de las condiciones del puesto de trabajo, deberá preferirse esa opción.

Cualquiera sea la modalidad de inspección, los organismos administradores deberán contar con la autorización previa y por escrito del trabajador, si es que se efectúa en su domicilio, o del propietario del otro lugar convenido para la prestación de los servicios, si se efectúa en este último, sin vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

Para obtener esa autorización, los organismos administradores deberán ajustarse al procedimiento.

- **Poner a disposición** de sus entidades empleadoras adheridas, un curso o un set de cursos de capacitación dirigido a los trabajadores que se desempeñan o desempeñaran mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sobre las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo. En todo caso, deberán siempre ofrecer el curso exigido en el artículo 9º del D.S. N°18, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el contenido y duración mínima que en él se establecen.²¹

21 Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020.

5. RESPALDO DOCUMENTAL DE LA GESTIÓN PREVENTIVA DEL EMPLEADOR

El empleador debe contar con respaldo documental toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales, y mantenerla en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva.

6. REQUISITOS Y CONDICIONES DEL INGRESO DEL EMPLEADOR AL DOMICILIO DEL TRABAJADOR O DE UN TERCERO EN QUE SE PRESTAN SERVICIOS A DISTANCIA O TELETRABAJO

6.1. En el caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, las inspecciones presenciales o no presenciales del cumplimiento del programa preventivo requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda.

6.2. El empleador podrá siempre requerir al respectivo Organismo Administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas.

En el caso que se inicie un proceso de calificación de si un accidente es del trabajo o si una enfermedad es de carácter profesional, la Superintendencia de Seguridad Social ha instruido que en el evento que el trabajador o el propietario denieguen la autorización de ingreso, se deberá dejar constancia de esa situación en la solicitud de ingreso y el Organismo Administrador podrá calificar la contingencia con los antecedentes disponibles. Asimismo, tratándose de enfermedades, deberá aplicarse, adicionalmente, consignándose en el campo “indicaciones” de la resolución de calificación lo siguiente: “Calificación realizada con antecedentes parciales por obstaculización del trabajador a la realización de la evaluación de las condiciones de trabajo”.²²

7. EJERCICIO DE LAS POTESTADES FISCALIZADORAS DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO EN EL DOMICILIO DEL TRABAJADOR

La Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

8. DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES, COLECTIVOS Y DE PROTECCIÓN CONTRA LOS SINIESTROS LABORALES DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA Y TELETRABAJO

I. Las relaciones individuales y colectivas en el trabajo a distancia y teletrabajo

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, normas que les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas respecto a la regulaciones especiales de teletrabajo y trabajo a distancia.

²² Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020.

Tanto empleador como trabajador están obligados a cumplir las estipulaciones del contrato y del Reglamento Interno.

El trabajador sujeto a las normas de trabajo a distancia o teletrabajo siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

II. Cobertura frente a los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

Los aspectos procedimentales se sujetan a lo establecido por la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) en el Libro III del Compendio de Normas del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, sobre denuncia, calificación y evaluación de incapacidades permanentes.

- a.** Los trabajadores que presten servicios, total o parcialmente, bajo la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de las labores que efectúen y por las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realicen, siempre que, de acuerdo con los antecedentes del caso concreto, se logre establecer esa relación de causalidad.
- b.** Además de los accidentes a que se refiere el inciso final del artículo 5° de la ley N°16.744, se exceptúan de dicha cobertura los accidentes domésticos, es decir, aquellos ocurridos al interior del domicilio, con motivo de la realización de las labores de aseo, de preparación de alimentos, lavado, planchado, reparaciones, actividades recreativas u otras similares que, por su origen no laboral, deben ser cubiertos por el sistema previsional de salud común.
- c.** Asimismo, quienes desempeñen su trabajo a distancia o mediante teletrabajo tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la ley N°16.744 por los accidentes que sufran en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar, distinto de su habitación, donde presten sus servicios. También constituirán accidentes de trayecto, aquellos que ocurran entre la habitación del trabajador y las dependencias de su entidad empleadora, aun cuando su domicilio haya sido designado como el lugar donde el trabajador desempeñará sus funciones bajo la modalidad a distancia. En caso de que, el trabajador desempeñe sus funciones en un lugar distinto a su domicilio, el siniestro que ocurra entre dicho lugar y las dependencias de su entidad empleadora, o viceversa, deberá ser calificado como accidente con ocasión del trabajo.
- d.** El procedimiento de denuncia y calificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se rige por lo establecido en el Libro III.
- e.** Estas instrucciones, con las salvedades que expresamente se formulan, también serán aplicables a los trabajadores que adhieran a los pactos que de acuerdo con el artículo 376 del Código del Trabajo²³ pueden celebrar las organizaciones sindicales con las entidades empleadoras para que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.²⁴

23 Dictamen N° 2268/018, de 04.08.2020, Dirección del Trabajo.

24 Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020.

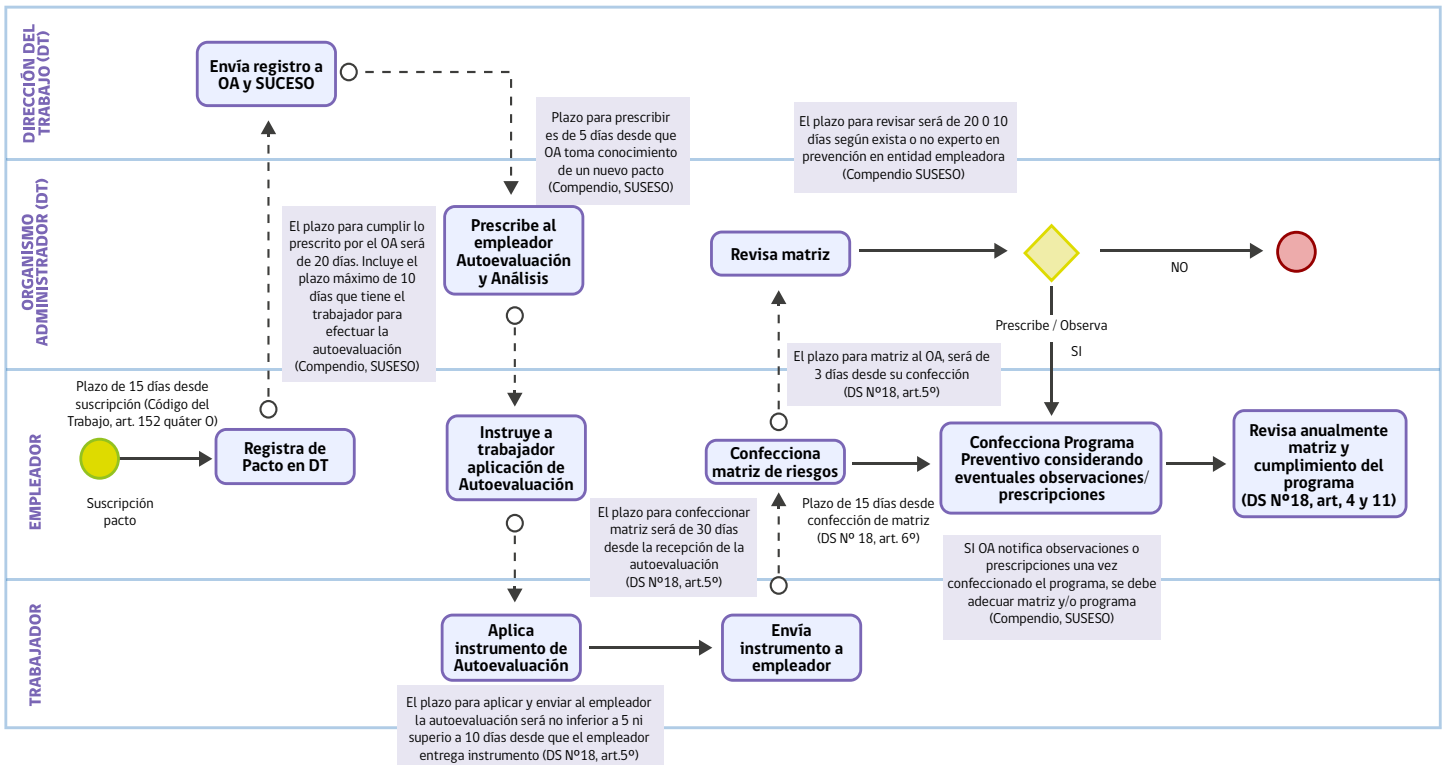
f. Para determinar la naturaleza común o laboral de los accidentes que ocurran en el domicilio o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios, o la naturaleza, común o laboral, de las enfermedades que se atribuyan a factores de riesgos presentes en el trabajo, los Organismos Administradores deberán considerar la información contenida en el registro de los contratos de trabajo en los que se ha pactado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y que la Dirección del Trabajo administra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 quáter O del Código del Trabajo. A falta del señalado registro o cuando se considere necesario complementar o verificar la información contenida en él, los Organismos Administradores deberán solicitar al empleador copia del contrato de trabajo u anexo de contrato, en el que se estipuló la modalidad de trabajo a distancia. La no formalización del acuerdo y/o la falta de registro del contrato de trabajo u anexo de contrato, no obstará a la calificación laboral del accidente o enfermedad, si durante la investigación del accidente o el proceso de calificación de la enfermedad, se recopilan antecedentes que acrediten su relación de causalidad con las labores desempeñadas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.²⁵

9. FISCALIZACIÓN Y VIGENCIA DEL REGLAMENTO

La inspección, fiscalización y sanciones a las infracciones del reglamento serán efectuadas por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social y a otros servicios del Estado, en virtud de las leyes que los rijan.

El reglamento se encuentra vigente desde el 2 de octubre del 2020.

DIAGRAMA DE FLUJO DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO²⁶



²⁵ Modificaciones introducidas por la Superintendencia de Seguridad Social al Libro I Título III letra D del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Circular N° 3532, de 04.09.2020.

²⁶ Ord. N° 3049, de 01.10.2020, de SUSESO que complementa las instrucciones de la Circular N° 3.532, de 04.09.2020, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo.

Notas:

- 1) **Plazos:** Todos los plazos señalados en este diagrama son de días corridos.
- 2) **Aplicación de instrumento de autoevaluación:** el empleador puede iniciar las acciones de evaluación de riesgos de manera inmediata al inicio de las labores o al suscribir el pacto. Lo anterior a través de la instrucción al trabajador para que complete el instrumento de autoevaluación, el cual puede ser obtenido directamente en el sitio web de su OA. En ese caso, el flujograma es el mismo ya indicado, pero se inicia directamente en la etapa del Empleador "Instruye a Trabajador aplicación de autoevaluación".
- 3) **Asistencia Técnica OA:** El OA debe prestar asistencia técnica al empleador cuando tome conocimiento del registro de un nuevo pacto en la DT. Sin embargo, previo a que la DT le informe sobre el registro, también podrá tomar conocimiento cuando el empleador aplique el instrumento de autoevaluación y le remita la matriz de identificación de peligros, o cuando sin haber aplicado el instrumento, el empleador solicite su asesoría para cumplir las exigencias del reglamento. Dependiendo entonces de la oportunidad en que tome conocimiento, deberá prescribir la aplicación y análisis del instrumento de autoevaluación y/o efectuar la revisión de la matriz.
- 4) **Instrumento de autoevaluación / Matriz / Programa preventivo:** De acuerdo con el artículo 5° del D.S. N°18, los empleadores deberán utilizar el instrumento de autoevaluación que el respectivo OA les proporcione. Sin perjuicio de ello, podrán complementarlo de acuerdo con la especificidad de las labores. Por el contrario, será opcional el uso de los formatos de matriz y de un programa preventivo que los OA deben poner a su disposición, conforme a lo instruido por la SUSESO. La matriz deberá ser revisada anualmente, para lo cual puede requerir asistencia técnica del OA.
- 5) **Capacitaciones:** El artículo 152 quáter N, inciso segundo, del Código del Trabajo y el artículo 9° de su Reglamento, consideran dos tipos de capacitaciones:
 - a) Previo o al inicio de las labores: Esta debe abordar las principales medidas de seguridad y salud que los trabajadores deben tener presente al desempeñar sus labores, conforme a su naturaleza, pues aún no se identifican y evalúan los riesgos del puesto de trabajo específico. Se refiere a esta capacitación, el inciso segundo del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo.
 - b) Durante el desempeño de las labores: Las previstas en el programa preventivo, con la periodicidad que en él se establezca (no exceder de dos años): A diferencia de la anterior, éstas sí deberán incluir los riesgos del puesto de trabajo específicos identificados en la matriz y las medidas de seguridad y de salud para el control de esos riesgos. Se Refiere a lo establecido en el artículo 9 del D.S. N° 18, capacitación de al menos 8 horas.

Subsecretaría de Previsión Social

Pedro Contador Abraham

Jefe División de Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral

Marcela Pinto Osorio

Abogada División de Asesoría Legislativa y Seguridad Laboral





Ley 21220

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA
MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Publicación: 26-MAR-2020 | Promulgación: 24-MAR-2020

Versión: Única De : 01-ABR-2020

Url Corta: <http://bcn.cl/2dl8j>



LEY NÚM. 21.220

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente proyecto de ley

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1. En el artículo 22:

- a) Reemplázase, en el inciso segundo, la expresión "en su propio hogar" por "en su domicilio".
- b) Intercálase en el inciso cuarto, a continuación del vocablo "medios", la expresión "tecnológicos,".

2. Incorpórase el siguiente Capítulo IX en el Título II del Libro I:

"Capítulo IX
DEL TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

Artículo 152 quáter G.- Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo. En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.

Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente Capítulo.

Artículo 152 quáter H.- Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles

de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones.

No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Artículo 152 quáter I.- En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días.

Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

Artículo 152 quáter J.- La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.

El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo contenidas en el Capítulo IV del Libro I, con las excepciones y modalidades establecidas en el presente artículo. El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33.

Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero.

Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22. Sin embargo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores.

En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.

Artículo 152 quáter K.- Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, el contrato de trabajo de los trabajadores regidos por este Capítulo deberá contener lo siguiente:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las

partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso primero del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.

3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.

4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.

5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.

6. El tiempo de desconexión.

Artículo 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Artículo 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 152 quáter N.- Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225.

Artículo 152 quáter Ñ.- El trabajador sujeto a las normas de este Capítulo

siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

Artículo 152 quáter O.- Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores.

La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.".

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo primero.- Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo.

Artículo segundo.- Esta ley entrará en vigencia el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial. El reglamento señalado en el artículo 152 quáter M deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744 y dictarse en el plazo de treinta días contado desde la publicación de la presente ley.

Artículo tercero.- Transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados.".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 24 de marzo de 2020.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- María José Zaldívar Larraín, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Atentamente, Fernando Arab Verdugo, Subsecretario del Trabajo.

LEYES, REGLAMENTOS, DECRETOS Y RESOLUCIONES DE ORDEN GENERAL

Núm. 42.696

Viernes 3 de Julio de 2020

Página 1 de 5

Normas Generales

CVE 1781098

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Subsecretaría del Trabajo

APRUEBA REGLAMENTO DEL ARTÍCULO 152 QUÁTER M DEL CÓDIGO DEL TRABAJO, QUE ESTABLECE CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO A QUE DEBERÁN SUJETARSE LOS TRABAJADORES QUE PRESTAN SERVICIOS EN LAS MODALIDADES DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO, DE ACUERDO CON LOS PRINCIPIOS Y CONDICIONES DE LA LEY N° 16.744

Núm. 18.- Santiago, 23 de abril de 2020.

Vistos:

Los artículos 32 N° 6 y 35 de la Constitución Política de la República; el decreto supremo N° 72, de 2011, del Ministerio de Relaciones Exteriores, que promulga el Convenio N° 187, sobre el Marco Promocional para la Seguridad y Salud en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo; los artículos 152 quáter M, 152 quáter N y 184 del Código del Trabajo; el artículo segundo transitorio de la ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia; la ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el decreto supremo N° 47, de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo; y la resolución N° 7, de 2019, de la Contraloría General de la República, que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

Considerando:

1) Que, con fecha 26 de marzo de 2020, se publicó en el Diario Oficial la ley N° 21.220, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. La cual incorpora en el Título II del Libro I del Código del Trabajo un Capítulo IX sobre el trabajo a distancia y teletrabajo.

2) Que, en el inciso primero del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo se establece que las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo, serán reguladas por un reglamento que dictará al efecto el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Por su parte, el artículo segundo transitorio de la citada ley dispone que el reglamento señalado en el artículo 152 quáter M, deberá adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744, y dictarse en el plazo de treinta días contado desde su publicación.

3) Que, el decreto supremo N° 47, del 4 de agosto de 2016, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, sobre la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, contiene entre sus principios y objetivos el respeto a la vida e integridad física y psíquica de los trabajadores y trabajadoras como un derecho fundamental; el desarrollo de un enfoque preventivo; la universalidad de sus acciones para que favorezcan a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su condición contractual o laboral, y cualquiera que sea el lugar de trabajo en que éstos se desempeñen; la mejora continua en el desempeño de las instituciones; el perfeccionamiento del marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo; y la responsabilidad en la gestión de los riesgos presentes en los lugares de trabajo.

CVE 1781098

Director: Juan Jorge Lazo Rodríguez
Sitio Web: www.diarioficial.cl

Mesa Central: +562 2486 3600 Email: consultas@diarioficial.cl
Dirección: Dr. Torres Boonen N°511, Providencia, Santiago, Chile.

Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo con la ley N°19.799 e incluye sellado de tiempo y firma electrónica avanzada. Para verificar la autenticidad de una representación impresa del mismo, ingrese este código en el sitio web www.diarioficial.cl

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.220:

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- El presente reglamento establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley N° 16.744.

Para efectos de este reglamento, se entenderá por trabajo a distancia aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa; y por teletrabajo, si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Artículo 2.- Los trabajadores que pacten con sus empleadores la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

En todo aquello que no esté regulado expresamente por el presente reglamento, se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; y los Protocolos de Vigilancia de la exposición a factores de riesgo para la salud de los trabajadores que dicte el Ministerio de Salud y que sean aplicables a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

TÍTULO II

CONDICIONES ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Artículo 3.- El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, para lo cual deberá gestionar los riesgos laborales que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios convenida, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

Asimismo, en los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el trabajador no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras a que se refieren los incisos segundo de los artículos 5° y 42 del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud. Además, se incluyen aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.

Artículo 4.- En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador deberá comunicar adecuada y oportunamente al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, para lo cual deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo (en adelante la "matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos"). Esta matriz deberá ser revisada, al menos, anualmente, pudiendo para ello requerir la asesoría técnica del organismo administrador de la ley N° 16.744.

En aquellos casos en que los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, y se haya pactado que el trabajador pueda libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, no obstante lo cual el empleador deberá comunicar al trabajador, de conformidad al artículo 8 de este reglamento, acerca de los riesgos inherentes a las tareas encomendadas, las medidas de prevención que deben observarse, así como los requisitos mínimos de seguridad que, para ejecución de tales labores, sea necesario considerar en la determinación de los lugares de trabajo escogidos.

Artículo 5.- Para efectos de lo dispuesto en el inciso primero del artículo anterior, el empleador deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo de acuerdo con las características del puesto y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores, los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Para efecto de lo anterior, el organismo administrador deberá poner a disposición de las entidades empleadoras un instrumento de autoevaluación de riesgos, el cual será entregado a los trabajadores una vez iniciada la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, quienes tendrán un plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días para aplicarlo y reportarlo a sus empleadores. El incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador, podrá ser sancionada de acuerdo a lo señalado en el Reglamento Interno de la empresa.

Este instrumento deberá evaluar especialmente los riesgos ergonómicos y ambientales del puesto de trabajo.

Asimismo, deberá evaluar eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al trabajador, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.

En base a la evaluación antes señalada y en el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el empleador deberá confeccionar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la cual deberá ser informada al organismo administrador respectivo, en un plazo de 3 días contado desde su confección.

Artículo 6.- A partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgo, y dentro del plazo de 15 días contado desde su confección, el empleador deberá desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación. Asimismo, el programa de trabajo deberá establecer aquellas medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas por el empleador.

Sin perjuicio de las obligaciones y responsabilidades del empleador en la adopción e implementación de medidas preventivas eficaces, el trabajador que ejecute sus labores a distancia o teletrabajo, deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.

Artículo 7.- El empleador deberá implementar medidas preventivas y correctivas según el siguiente orden de prelación:

- i. eliminar los riesgos;
- ii. controlar los riesgos en su fuente;
- iii. reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y
- iv. en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

Artículo 8.- Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 4 al 7, al inicio de la prestación de los servicios, el empleador deberá informar por escrito al trabajador, de acuerdo con los procedimientos contenidos en el Título VI del decreto supremo N° 40, de 1969, del Ministerio

del Trabajo y Previsión Social, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, ya sea que se trate de trabajadores que prestan servicios en su propio domicilio, en otro lugar determinado previamente o bien, que éste sea elegido libremente por el trabajador.

La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:

a) Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:

i) Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.

ii) Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.

iii) Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.

iv) Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.

v) Herramientas de trabajo que se deberán emplear.

vi) Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.

b) Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.

c) Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.

d) Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.

e) Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

Artículo 9.- El empleador, con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. La capacitación deberá consistir en un curso presencial o a distancia de, al menos, ocho horas, en el que se abordarán los siguientes temas:

1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.

2. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que se ejecute.

3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 respectivo, debiendo emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de los trabajadores.

Artículo 10.- Una vez evaluados los riesgos del puesto de trabajo de conformidad con las disposiciones de este reglamento, el empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata mitigar o controlar, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor. Los elementos de protección personal deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medio de otras medidas de control que deba adoptar el empleador.

Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad y que cuenten con trabajadores que hayan

convenido la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, deberán incorporar entre sus disposiciones, la prohibición de ejecutar estas labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas.

Artículo 11.- Será obligación del empleador realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

El empleador deberá disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo. Estas medidas de control podrán ejecutarse a través de inspecciones presenciales del empleador en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador.

En el caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, las inspecciones presenciales o no presenciales requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda. La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, conforme lo señalado en el inciso siguiente, incluyendo la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al referido organismo, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.

Igualmente, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas. Para estos efectos, el organismo administrador deberá evaluar la pertinencia de asistir al domicilio del trabajador, considerando la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, según lo indicado en el inciso cuarto del artículo 5° de este reglamento.

Si el organismo administrador constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador, en los términos en que el aludido organismo lo prescribiere.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 12.- Para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en este Título, el empleador podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

En todo caso, el empleador deberá respaldar documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe de conformidad con lo dispuesto en los artículos precedentes, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva.

TÍTULO III

FISCALIZACIÓN Y SANCIONES

Artículo 13.- La inspección, fiscalización y sanciones a las infracciones del presente reglamento serán efectuadas por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social y a otros servicios del Estado, en virtud de las leyes que los rijan.

Artículo transitorio.- El presente decreto supremo entrará en vigencia una vez transcurridos noventa días desde su publicación en el Diario Oficial.

Anótese, tómese razón y publíquese.- SEBASTIÁN PIÑERA ECHENIQUE, Presidente de la República.- María José Zaldívar Larraín, Ministra del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Fernando Arab Verdugo, Subsecretario del Trabajo.



AU08-2020-01574

CIRCULAR N° 3532

SANTIAGO, 4 DE SEPTIEMBRE DE 2020

IMPORTE INSTRUCCIONES RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

MODIFICA EL TÍTULO III. PERSONAS PROTEGIDAS O CUBIERTAS, DEL LIBRO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SEGURO; EL TÍTULO II. CALIFICACIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO, DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES; EL TÍTULO I. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y EL TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS, AMBOS DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

La Superintendencia de Seguridad Social, en uso de las atribuciones que le confieren los artículos 2°, 3°, 30 y 38 de la Ley N°16.395, 12 y 74 de la Ley N°16.744; considerando lo dispuesto en el Código del Trabajo y en el artículo 12 del Decreto Supremo N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del artículo 152 quater M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N°16.744; y en atención a lo resuelto por la Dirección del Trabajo, en sus Dictámenes N°s 2268-018 y 2454, de 4 de agosto y 3 de septiembre de 2020, respectivamente; ha estimado necesario modificar los Libros I, III y IV del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, en lo relativo a la situación de los trabajadores que prestan servicios bajo esta modalidad de trabajo.

I. REEMPLÁZASE LA LETRA D. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN VIRTUD DE UN CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO BAJO LA MODALIDAD A DISTANCIA, DEL TÍTULO III. PERSONAS PROTEGIDAS O CUBIERTAS, DEL LIBRO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SEGURO, POR LA SIGUIENTE:

“D. Situación de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

1. Concepto y principales características del trabajo a distancia

De acuerdo con el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, constituye “trabajo a distancia” aquél en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa y se le denomina “teletrabajo” cuando los servicios se prestan mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o cuando deben reportarse través de esos medios. Por lo tanto, el teletrabajo constituye una modalidad de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia puede pactarse al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. En el primer caso, se requerirá el acuerdo de ambas partes para sustituirlo por trabajo presencial, y en el segundo, bastará la decisión de una de las partes, comunicada a la otra por escrito y con una antelación mínima de 30 días, para volver a las condiciones originalmente pactadas.

El lugar de desempeño puede corresponder al domicilio del trabajador o al otro lugar que las partes convengan. No obstante, las partes podrán acordar que el trabajador determine libremente el lugar, cuando por su naturaleza las labores sean susceptibles de desempeñarse en varios lugares.

No constituye trabajo a distancia o teletrabajo, aquél que se desempeña en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se ubiquen fuera de las dependencias de la empresa.

Quienes se desempeñan bajo estas modalidades de trabajo se encuentran sometidos a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, sin embargo, en el caso del teletrabajo, las partes podrán acordar lo contrario.

De igual forma, si la naturaleza de las labores lo permiten, el trabajador podrá distribuir libremente su jornada, respetando los límites de las jornadas diarias y semanales de trabajo y su derecho a desconexión por un tiempo no inferior a las doce horas continuas, derecho que también asiste al teletrabajador que se encuentra excluido de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud de los lugares donde se ejerce el trabajo a distancia o teletrabajo

De conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo, es obligación del empleador adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo tanto las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las condiciones específicas que los empleadores deben cumplir en materia de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo, son aquellas establecidas en el Decreto Supremo N° 18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del Artículo 152 quater M del Código del Trabajo. Para su cumplimiento, podrán requerir la asistencia técnica a sus organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, en las condiciones establecidas en el citado decreto y de acuerdo con las instrucciones establecidas en esta Letra D.

Los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tienen iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, con las adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de esa modalidad. Por lo tanto, para su protección, los empleadores deben cumplir las siguientes obligaciones:

a) Comunicar oportuna y adecuadamente a sus trabajadores las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir.

Para este efecto, deberán entregar a los trabajadores los instrumentos de autoevaluación que los organismos administradores les pongan a disposición y una vez obtenidos los resultados de su aplicación, confeccionar dentro del plazo de 30 días corridos que el artículo 5° del citado reglamento establece, una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, pudiendo utilizar para ello los formatos de matriz y guías que sus organismos administradores les provean.

b) Enviar a su organismo administrador la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y el respectivo instrumento de autoevaluación, dentro de los 3 días siguientes a su confección, cuando contraten o convengan con uno de sus trabajadores la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, o cada vez que deban actualizarla, de conformidad con el citado reglamento.

c) Elaborar dentro de los 15 días siguientes a la confección de la matriz, un programa preventivo de trabajo donde se establezcan las medidas preventivas que estimen pertinentes y las que su organismo administrador le prescriba producto de la revisión de la matriz, precisando, en ambos casos, sus respectivos plazos de implementación. Además, deberá establecer la periodicidad, no superior a dos años, de las actividades de capacitación que debe realizar conforme al reglamento.

Aun cuando a se encuentre pendiente la revisión de la matriz por parte el organismo administrador, el programa preventivo deberá ser elaborado dentro del referido plazo. Si posteriormente el organismo administrador formula observaciones y prescribe medidas, el empleador deberá ajustar la matriz y el programa preventivo e implementar dichas medidas.

Para su elaboración podrán utilizar los formatos y guías que sus organismos administradores les provean.

Los empleadores podrán requerir a sus organismos administradores la inspección del domicilio del trabajador o del otro lugar acordado para la prestación de los servicios, en el marco del control que, con la periodicidad establecida en el programa preventivo, deban realizar respecto de las medidas adoptadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, los organismos administradores podrán evaluar la pertinencia de realizar esas inspecciones considerando los resultados obtenidos en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

- d) Implementar las medidas preventivas que sus organismos administradores les prescriban como resultado de la revisión de la matriz y, conforme a ellas, realizar los ajustes que correspondan, tanto en ésta como en el programa preventivo.
- e) Informar a los trabajadores a distancia o teletrabajadores sobre los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del citado decreto.
- f) Capacitarles, conforme a lo establecido en su artículo 9°, sobre las principales medidas de seguridad y salud, que deben tener presente para desarrollar esas labores. Ello, con anterioridad al inicio de las labores, y con la periodicidad que establezca el programa preventivo.
- g) Proverles los elementos de protección personal (EPP) adecuados para el desempeño de las labores.

Lo anterior, sin perjuicio de cumplir las demás obligaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo establezcan el Código del Trabajo, la Ley N°16.744, el Decreto Supremo N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, los protocolos de vigilancia del ambiente y de la salud aprobados por esa Secretaría de Estado y cualquier otro cuerpo legal o reglamentario cuya aplicación sea pertinente.

3. Obligaciones de los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744

- a) Implementar o adecuar sus sistemas informáticos para la recepción de la información que la Dirección del Trabajo deberá remitirle conforme al artículo 152 quater O del Código del Trabajo, en la forma y condiciones que dicha entidad determine.
- b) Prescribir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, dentro de un plazo no superior a 5 días desde que tomen conocimiento que uno o más de sus trabajadores se desempeñan o desempeñarán trabajo a distancia o teletrabajo, que realicen las actividades y elaboren los instrumentos que el citado Decreto Supremo N°18, de 2020 les exige, partiendo por la aplicación y el análisis de los resultados de los instrumentos de autoevaluación, que deberán concluir dentro de un plazo de 20 días, contado desde la notificación de la respectiva prescripción. A aquellas empresas de menos de 100 trabajadores, además deberán requerirles que le informen si cuentan con experto en prevención de riesgos, para efecto de cumplir los plazos establecidos en la letra d) siguiente.

Cuando los servicios, por su naturaleza, sean susceptibles de prestarse en distintos lugares y se haya pactado que el trabajador podrá elegir libremente donde ejercerá sus funciones, no será exigible la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. En tales situaciones, los organismos administradores deberán formular recomendaciones generales sobre las medidas de prevención y métodos de trabajo correctos, tomando en consideración los riesgos inherentes a la labor que desempeñan y asistir técnicamente a los empleadores en el cumplimiento de las obligaciones que igualmente le son exigibles.

- c) Orientar a sus entidades empleadoras sobre el contenido y alcance de esas obligaciones mediante la entrega, en formato papel o electrónico, de material informativo que, además de diagramas con la descripción de los procesos y plazos, señale los conductos que deberán utilizar para remitir la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y los instrumentos de autoevaluación.

Asimismo, deberán mantener ese material a disposición de los empleadores en sus sitios web y en los demás canales que determinen.

Como parte de esa orientación, deberán informar a las entidades empleadoras la necesidad de considerar en la matriz, en base a los riesgos identificados y, cuando corresponda, los ajustes necesarios y servicios de apoyo del o los respectivos puestos de trabajo donde se desempeñan trabajadores con discapacidad.

- d) Analizar, dentro de un plazo máximo de 10 días, en el caso de las entidades empleadoras que señalen no contar con un experto en prevención de riesgos, y no superior a 20, en el de las restantes, la matriz de identificación de peligros y evaluación

de riesgos, prescribiendo las medidas preventivas que consideren pertinentes, con especial énfasis de las que deban implementarse para el control de los factores de riesgo identificados.

La prescripción de estas medidas y de la señalada en la letra b) precedente, deberá efectuarse de conformidad con lo instruido en la Letra G, Título II, del Libro IV, utilizando el formato contenido en el Anexo N°8 "Elementos mínimos versión impresa. Prescripción de Medidas", de la Letra K, del mismo Título.

Las restantes prescripciones de medidas que consideren pertinentes formular con motivo de la inspección que eventualmente realicen en el domicilio del trabajador o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios; de la ocurrencia de un accidente del trabajo; de la calificación de una enfermedad profesional; de los programas de vigilancia o de cualquier otra asesoría técnica en prevención de riesgos que otorguen a sus entidades empleadoras, deberán igualmente ajustarse, en lo pertinente, a las instrucciones contenidas en la citada Letra G.

No obstante, la verificación de su cumplimiento, podrá efectuarse de manera no presencial, dejando registro de esas actividades.

e) Elaborar y poner a disposición de las entidades empleadoras, dentro del mismo plazo indicado en la letra b) precedente:

i) Un instrumento de autoevaluación de riesgos, para ser aplicado por los trabajadores que prestan o prestarán servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y en base a cuyos resultados, los empleadores deberán confeccionar o actualizar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y el programa preventivo.

Este instrumento deberá contemplar la evaluación de los riesgos psicosociales, ergonómicos, ambientales y de seguridad de los puestos de trabajo.

ii) Un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, un formato de programa preventivo y una guía para la elaboración de ambos instrumentos.

f) Evaluar la pertinencia de la solicitud que el empleador le formule para inspeccionar las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo en el domicilio del trabajador o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios.

En todo caso, siempre que sea factible realizar esas inspecciones de manera remota y/o con la colaboración del trabajador, mediante el registro audiovisual o fotográfico de las condiciones del puesto de trabajo, deberá preferirse esa opción.

Cualquiera sea la modalidad de inspección, los organismos administradores deberán contar con la autorización previa y por escrito del trabajador, si es que se efectúa en su domicilio, o del propietario del otro lugar convenido para la prestación de los servicios, si se efectúa en este último, sin vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

Para obtener esa autorización, los organismos administradores deberán ajustarse al procedimiento regulado en el número 6 de esta Letra D.

g) Poner a disposición de sus entidades empleadoras adheridas, un curso o un set de cursos de capacitación dirigido a los trabajadores que se desempeñan o desempeñarán mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sobre las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo. En todo caso, deberán siempre ofrecer el curso a que se refiere el artículo 9° del Decreto Supremo N°18, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, con el contenido y duración mínima que en él se exige.

4. Situación de los administradores delegados

Corresponderá a la unidad interna encargada de esa administración, dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el número anterior, con las adecuaciones que procedan.

5. Cobertura del Seguro de la Ley N°16.744

Los trabajadores que presten servicios, total o parcialmente, bajo la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran a causa o con ocasión de las labores que efectúen y por las enfermedades causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realicen, siempre que, de acuerdo con los antecedentes del caso concreto, se logre establecer esa relación de causalidad.

Además de los accidentes señalados en el inciso final del artículo 5° de la Ley N°16.744, se exceptúan de dicha cobertura los accidentes domésticos, es decir, aquellos ocurridos al interior del domicilio, con motivo de la realización de las labores de aseo, de preparación de alimentos, lavado, planchado, reparaciones, actividades recreativas u otras similares que, por su origen no laboral, deben ser cubiertos por el sistema previsional de salud común.

Asimismo, quienes desempeñen su trabajo a distancia o mediante teletrabajo tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744 por los accidentes que sufran en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar, distinto de su habitación, donde presten sus servicios. También constituirán accidentes de trayecto, aquellos que ocurran entre la habitación del trabajador y las dependencias de su entidad empleadora, aun cuando su domicilio haya sido designado como el lugar donde el trabajador desempeñará sus funciones bajo la modalidad a distancia. En caso que el trabajador desempeñe sus funciones en un lugar distinto a su domicilio, el siniestro que ocurra entre dicho lugar y las dependencias de su entidad empleadora, o viceversa, deberá ser calificado como accidente con ocasión del trabajo.

El procedimiento de denuncia y calificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se rige por lo establecido en el Libro III. Sin embargo, para la identificación de los accidentes que ocurran y enfermedades que se atribuyan a labores realizadas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los organismos administradores deberán consignar en el campo "Cómo" de la DIAT OA o en el campo "Descripción trabajo", de la DIEP OA, la frase "trabajador en modalidad de trabajo a distancia" o "trabajador en modalidad de teletrabajo", según corresponda.

6. Autorización para el ingreso al domicilio del trabajador o al otro lugar convenido para la prestación de los servicios

Toda gestión relacionada con la calificación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional que el organismo administrador requiera efectuar en el domicilio del trabajador o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios, tales como, la investigación de un accidente, el estudio del puesto de trabajo u otras, deberá contar siempre con la autorización previa del trabajador o del propietario del otro lugar, según corresponda, la que deberá ser otorgada por escrito, mediante la firma de una solicitud de ingreso que al efecto le extienda el organismo administrador, en la que deberá señalarse expresamente la gestión o gestiones que se requiere efectuar.

En el evento que el trabajador o el propietario denieguen la autorización de ingreso, se deberá dejar constancia de esa situación en la solicitud de ingreso y el organismo administrador podrá calificar la contingencia con los antecedentes disponibles. Asimismo, tratándose de enfermedades, deberá aplicarse, adicionalmente, lo dispuesto en el número 6, Capítulo IV, Letra A, Título III, del Libro III, consignándose en el campo "indicaciones" de la resolución de calificación lo siguiente: "Calificación realizada con antecedentes parciales por obstaculización del trabajador a la realización de la evaluación de las condiciones de trabajo".

7. Antecedentes para la calificación del origen de un accidente o enfermedad

Para determinar la naturaleza común o laboral de los accidentes que ocurran en el domicilio o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios, o la naturaleza, común o laboral, de las enfermedades que se atribuyan a factores de riesgos presentes en el trabajo, los organismos administradores deberán considerar la información contenida en el registro de los contratos de trabajo en los que se ha pactado la modalidad de trabajo

a distancia o teletrabajo y que la Dirección del Trabajo administra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 quater O del Código del Trabajo.

A falta del señalado registro o cuando se considere necesario complementar o verificar la información contenida en él, los organismos administradores deberán solicitar al empleador copia del contrato de trabajo u anexo de contrato, en el que se estipuló la modalidad de trabajo a distancia.

La no formalización del acuerdo y/o la falta de registro del contrato de trabajo u anexo de contrato, no obstará a la calificación laboral del accidente o enfermedad, si durante la investigación del accidente o el proceso de calificación de la enfermedad, se recopilan antecedentes que acrediten su relación de causalidad con las labores desempeñadas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

8. Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social

Los sistemas de información de los organismos administradores, además de los documentos enumerados en la Letra C, Título II del Libro III, deberán contener el contrato o anexo de contrato de trabajo correspondiente, en el evento que hubieren sido requeridos al empleador, conforme a lo instruido en el número precedente. En ese caso, dichos antecedentes deberán ser remitidos a la Superintendencia de Seguridad Social cuando ésta lo requiera, de acuerdo con lo indicado en la citada Letra C.

Además, el contrato o anexo de contrato de trabajo ante mencionados, deberán ser incorporados, cuando corresponda, en el expediente establecido en el número 3, Capítulo I, Letra A, Título III, del Libro III.”.

9. Situación de los trabajadores que adhieran a los pactos de trabajadores con responsabilidades familiares regulados en el artículo 376 del Código del Trabajo.

De acuerdo con lo resuelto por la Dirección del Trabajo en sus Dictámenes N°s 2268-018 y 2454, de 4 de agosto y 3 de septiembre de 2020, se debe tener presente que las instrucciones contenidas en esta Letra D, también serán aplicables, en todo aquello que sea compatible con el estatuto especial que los rige, respecto de aquellos trabajadores que, mediante la suscripción de un anexo de su contrato de trabajo, adhieran a los pactos que las organizaciones sindicales pueden celebrar con las entidades empleadoras, para que trabajadores con responsabilidades familiares, accedan a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

II. REEMPLÁZASE LA LETRA d) DEL NÚMERO 4. SITUACIONES PARTICULARES, CAPÍTULO IV. CALIFICACIÓN DEL ORIGEN DE LOS ACCIDENTES, LETRA A, TÍTULO II, DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, POR LA SIGUIENTE:

“d) Situación de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

La determinación del origen, común o laboral, de los accidentes que afecten a los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se registrará por lo dispuesto en los números 5 y 7 de la Letra D, Título III, del Libro I.”.

III. MODIFÍCASE EL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, DEL SIGUIENTE MODO:

1. Intercálase entre los párrafos quinto y sexto actuales de la Letra A. Obligaciones de prevención, del Título I. Obligaciones de las entidades empleadoras, el siguiente párrafo sexto nuevo, pasando los actuales párrafos sexto, séptimo, octavo, noveno y décimo, a ser los nuevos párrafos séptimo, octavo, noveno, décimo y décimo primero:

“Respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los empleadores deben cumplir las obligaciones específicas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en el Decreto Supremo N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del artículo 152 quater M del Código del Trabajo.”.

2. Agrégase en el número 5. Actividades preventivas, Letra A. Responsabilidades de los organismos administradores y de los administradores delegados, del Título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores y de los administradores delegados, el siguiente párrafo segundo nuevo, pasando los actuales párrafos segundo y tercero a ser los nuevos párrafos tercero y cuarto:

“Respecto de las entidades empleadoras que registren trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los organismos administradores deberán cumplir las obligaciones que le imponen los artículos 152 quater M y 152 quater N del Código del Trabajo, el Decreto Supremo N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del primer artículo y las instrucciones contenidas en la Letra D, Título II, del Libro I.”.

IV. VIGENCIA

Las modificaciones introducidas por la presente circular, entrarán en vigencia el 2 de octubre de 2020.

Con todo, el cumplimiento de la instrucción contenida en la letra a) del número 3, de la nueva Letra D, del Título II, del Libro I, sólo será exigible a contar de la fecha en que la Superintendencia comunique a los organismos administradores y administradores delegados la entrada en operación del mecanismo que la Dirección del Trabajo utilizará para remitirles la información contenida en el registro del artículo 152 quater O del Código del Trabajo. Lo anterior, en el evento que esa fecha sea posterior al 2 de octubre de 2020.

V. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Dentro de los 30 días siguientes a la publicación de la presente circular, los organismos administradores deberán elaborar y presentar a la Superintendencia de Seguridad Social una propuesta conjunta:

- a) De un instrumento de autoevaluación de riesgos, el cual podrá ser estructurado, con las adecuaciones que se requieran en virtud de las particularidades del trabajo a distancia o teletrabajo, sobre la base de los instrumentos de autoevaluación de que dispongan y aquellos instruidos en la Letra B, Título II, del Libro IV.

Mientras el señalado instrumento no sea aprobado por la Superintendencia de Seguridad Social, los organismos administradores deberán utilizar los instrumentos de autoevaluación de que dispongan y que puedan ser aplicados a esta modalidad de trabajo.

Además, de manera igualmente conjunta y dentro del plazo máximo de un año contado desde la entrada en vigencia de esta circular, los organismos administradores deberán presentar, ya sea como anexos del señalado instrumento, o como documentos independientes, propuestas de autoevaluación dirigidas específicamente a las labores o actividades que, dentro de los primeros 6 meses de vigencia del Decreto Supremo N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, registren el mayor número de trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

- b) De un curso de capacitación dirigido a los trabajadores que se desempeñan o desempeñarán bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el que además de los contenidos establecidos en el citado decreto, deberá abordar:
- i) La cobertura de prestaciones del Seguro Ley N° 16.744, los procedimientos para acceder a ella, recursos e instancias de reclamación.
 - ii) La correcta aplicación de los instrumentos de autoevaluación de los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo, y
 - iii) Cualquier otro contenido que consideren relevante.

Independientemente de la modalidad presencial o a distancia del curso, la propuesta deberá precisar los aprendizajes esperados; su duración, no inferior a 8 horas; la estrategia pedagógica, incluidas las actividades de aprendizaje; la evaluación y la forma cómo se pondrá a disposición de las entidades empleadoras, cuando sea impartido de manera no presencial.

CLAUDIO
LAUTARO REYES
BARRIENTOS

Firmado digitalmente por
CLAUDIO LAUTARO REYES
BARRIENTOS
Fecha: 2020.09.04 18:09:43
-04'00'

CLAUDIO REYES BARRIENTOS
SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL

PSA/PGC/JAA/JRO/FRR

DISTRIBUCIÓN

Instituto de Seguridad Laboral
Mutualidades de empleadores
Administradores delegados
Dirección del Trabajo
Secretarías Regionales Ministeriales de Salud
Departamento Contencioso
Departamento de Supervisión y Control
Departamento de Regulación
Departamento de Tecnología y Operaciones
Departamento de Administración y Finanzas
Unidad de Prevención y Vigilancia
Archivo Central



INTENDENCIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
DEPARTAMENTO DE REGULACIÓN

AU08-2020-01574

ORD. : 01-10-2020 * 3049

ANT. : No hay.

MAT. : Complementa las instrucciones de la Circular N°3.532, de 4 de septiembre de 2020, de este origen, relativa a los trabajadores que desempeñan trabajo a distancia o teletrabajo.

FTES. : Código del Trabajo; Leyes N°s. 16.395 y 16.744; D.S. N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

CONC. : Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744.

DE : SEÑORA
PATRICIA SOTO ALTAMIRANO
SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL (S)

A : SEÑOR
DIRECTOR INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL
GERENTES GENERALES MUTUALIDADES DE EMPLEADORES DE LA LEY 16.744
RECTOR PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE
GERENTES GENERALES
DIVISIÓN CODELCO ANDINA
DIVISIÓN CODELCO CHUQUICAMATA
DIVISIÓN CODELCO EL TENIENTE
DIVISIÓN CODELCO SALVADOR

Con motivo de la entrada en vigencia el 2 de octubre de 2020, del D.S. N°18, de 23 de abril del mismo año, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo y establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N°16.744, en adelante “el reglamento”; y de la Circular N°3.532, de 4 de septiembre de 2020, de esta Superintendencia, que imparte instrucciones a los organismos administradores sobre la asesoría técnica en prevención de riesgos que deben otorgar respecto de los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se ha estimado necesario complementar esas instrucciones, en los siguientes aspectos:

a) Instrumento de autoevaluación

En el marco de una mesa de trabajo conformada por representantes de la Subsecretaría de Previsión Social, de la Dirección del Trabajo (DT), de los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y de esta Superintendencia, se generó el “Instrumento de autoevaluación trabajo a distancia o teletrabajo”, contenido en el Anexo N°1 de este oficio.

Dicho instrumento se divide en dos secciones:

- La primera, contiene 18 preguntas cuyo objetivo es identificar los peligros presentes en el puesto de trabajo específico. Los riesgos identificados en base a esas preguntas, deberán ser considerados en la elaboración de la matriz y del programa preventivo.
- La segunda, denominada “Autoevaluación adicional”, contiene 14 preguntas para la identificación de aquellos peligros que si bien no son inherentes a las labores que el trabajador desempeña, deben ser conocidos por éste y podrán de manera optativa, ser considerados en la confección de la matriz y del programa preventivo.

Por cada trabajador que desempeñe trabajo a distancia o teletrabajo, será obligatoria la aplicación íntegra del instrumento. No obstante, tanto los empleadores como los organismos administradores podrán complementar el instrumento con las preguntas que estimen necesarias, de acuerdo con la naturaleza de las labores y del puesto de trabajo específico.

A contar del 2 de octubre de 2020, los organismos administradores deberán poner a disposición de sus entidades empleadoras el señalado instrumento en un lugar destacado de sus sitios web y a través de los demás canales que consideren pertinentes.

Cualquiera sea el canal, el instrumento deberá ir acompañado de una descripción de sus objetivos y de los aspectos que el trabajador deberá autoevaluar, precisando además los conductos que los empleadores podrán utilizar para remitir la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, confeccionada sobre la base de dicho instrumento.

b) Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y programa preventivo

El organismo administrador deberá poner a disposición del empleador un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos que deberá ser elaborada en base a la propuesta metodológica del Instituto de Salud Pública (ISP), a que hace referencia la Letra C, del Título II, del Libro IV, del Compendio.

El empleador podrá utilizar dicho formato para la confección de la matriz exigida por el artículo 5° del reglamento. En el caso que la entidad empleadora ya cuente con una matriz, deberá adecuarla considerando el resultado de la autoevaluación.

Una vez confeccionada, el empleador deberá elaborar un programa preventivo con las medidas preventivas que se deben implementar para el control de los riesgos y las acciones que se deben considerar para su implementación.

De conformidad con lo establecido en la citada Letra C, el programa preventivo debe considerar al menos, los siguientes contenidos:

- Riesgos y peligros identificados en el puesto de trabajo específico
- Las medidas preventivas y correctivas, con precisión de las inmediatas
- Plazos de ejecución
- Responsables. Obligaciones del trabajador en su implementación
- Medidas y periodicidad de control de la implementación de las medidas preventivas o correctivas
- Periodicidad de las capacitaciones exigidas por el artículo 9° del reglamento.

c) Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo

Según se instruye en la letra c), número 3, de la nueva Letra D, del Título III, del Libro I, del Compendio, es obligación de los organismos administradores orientar a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, sobre el contenido y alcance de las obligaciones que les impone el reglamento.

Acorde con esa instrucción, los organismos administradores deberán incluir el diagrama de flujo inserto en el Anexo N°2 de este oficio, en las actividades de difusión que realicen con motivo de la entrada en vigencia del reglamento. Lo anterior, sin perjuicio de incorporarlo

en el material informativo que deberán distribuir o poner a disposición de sus adherentes o afiliados.

d) Asistencia técnica del organismo administrador

El organismo administrador deberá prestar asistencia técnica cuando tome conocimiento de la existencia de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en virtud del registro de un nuevo pacto en la DT.

Sin embargo, previo a que la DT le informe sobre dicho registro, también podrá tomar conocimiento:

- Cuando el empleador aplique el instrumento de autoevaluación descargado del sitio web del organismo administrador y le remita la matriz de identificación de peligros. En este caso, el organismo administrador prestarán su asesoría a partir del proceso “Revisión de matriz”, descrito en el diagrama.
- Cuando sin haber aplicado el instrumento de autoevaluación, el empleador solicite su asesoría para cumplir las exigencias del reglamento, por ejemplo, para efectos de la capacitación inicial exigida en el artículo 152 quáter N del Código del Trabajo. En este supuesto, el organismo administrador deberá prestar su asesoría a partir del proceso “Prescribe el empleador autoevaluación y análisis”.

Dependiendo entonces de la oportunidad en que tome conocimiento, deberá prestar asesoría técnica prescribiendo la aplicación y análisis del instrumento de autoevaluación o efectuando la revisión de la matriz.

e) Inicio del proceso de identificación y evaluación de los riesgos por parte del empleador

Por regla general, las entidades empleadoras deberán dar inicio a la aplicación del instrumento de autoevaluación, una vez notificadas de la prescripción que en tal sentido deberán formularle los organismos administradores, luego de tomar conocimiento del registro de un nuevo pacto en la DT.

Sin embargo, también podrán ser notificadas de esa prescripción, cuando sin haber aplicado el instrumento, soliciten al organismo administrador su asesoría para cumplir las exigencias del reglamento.

Una tercera opción, es que al momento de iniciarse las labores o de suscribir el pacto, de propia iniciativa instruyan a sus trabajadores la aplicación del instrumento de autoevaluación que le disponga su organismo administrador.

En las situaciones descritas en los dos últimos párrafos, el flujo se iniciará para el empleador en la etapa “Instruye a Trabajador aplicación de autoevaluación”.

f) Pactos registrados en la DT antes de la entrada en vigencia del reglamento

Respecto de los pactos registrados en la DT con anterioridad al 2 de octubre de 2020, los organismos administradores dispondrán de un plazo de 15 días, contados desde que tomen conocimiento de dicho registro, para prescribir a los empleadores la aplicación y análisis de los instrumentos de autoevaluación.

Tratándose de los pactos registrados a partir de esa fecha, regirá el plazo de 5 días establecido en la letra b), del número 3, de la nueva Letra D, del Título III, del Libro I, del Compendio.

g) Obligación de informar los riesgos laborales

Los organismos administradores, en su rol de asesor técnico en prevención, deberán informar a las entidades empleadoras que en concordancia con el deber de protección establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, deberán informar, por escrito, a sus trabajadores, al inicio de la prestación de los servicios, acerca de los riesgos que entrañan

sus labores, medidas preventivas y medios de trabajo correctos, según lo establecido en el artículo 8° del reglamento.

h) Capacitaciones

El inciso segundo del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo y el artículo 9° del reglamento, consideran dos tipos de capacitaciones:

- Previo o al inicio de las labores (Artículo 152 quáter N, inciso segundo)

Debido a que aún no se identifican y evalúan los riesgos del puesto de trabajo específico, las capacitaciones que en esta instancia otorguen los organismos administradores, a petición de los empleadores, deberán abordar las principales medidas de seguridad y salud que, en virtud de los riesgos inherentes a las labores, los trabajadores deben tener presente en su desempeño.

- Las previstas en el programa preventivo, con la periodicidad que en él se establezca (Artículo 9° del reglamento)

Conforme a lo dispuesto en el citado artículo 9°, la duración de estas capacitaciones debe ser no inferior a 8 horas y abordar, entre otros temas, los factores de riesgos del puesto de trabajo específico que han sido identificados en la matriz y las medidas de seguridad y de salud destinadas a su control.

i) Implementación de medidas prescritas en base a la revisión de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos

De acuerdo con las instrucciones contenidas en la Letra G, Título II, del Libro IV del Compendio, las medidas que los organismos administradores prescriban a sus entidades empleadoras adherentes con motivo de la revisión de la matriz, deberán considerar plazos de implementación acordes a la complejidad de esas medidas y a la situación particular de la entidad empleadora.

Saluda atentamente a Ud.

ANA PATRICIA SOTO ALTAMIRANO
Firmado digitalmente
por ANA PATRICIA
SOTO ALTAMIRANO
Fecha: 2020.10.01
15:03:43 -03'00'

PATRICIA SOTO ALTAMIRANO

SUPERINTENDENTA DE SEGURIDAD SOCIAL (S)

PGC/JAA/ECS/FRR

DISTRIBUCIÓN:

(ADJUNTA ANEXOS 1 Y 2)

DIRECTOR INSTITUTO DE SEGURIDAD LABORAL

GERENTES GENERALES MUTUALIDADES DE

EMPLEADORES DE LA LEY 16.744

RECTOR PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

GERENTES GENERALES

DIVISIÓN CODELCO ANDINA

DIVISIÓN CODELCO CHUQUICAMATA

DIVISIÓN CODELCO EL TENIENTE

DIVISIÓN CODELCO SALVADOR

SUBSECRETARÍA DE PREVISIÓN SOCIAL

SUBSECRETARÍA DEL TRABAJO

DIRECCIÓN DEL TRABAJO

UNIDAD DE GESTIÓN DOCUMENTAL E INVENTARIO

(56B*

ANEXO N°1

AUTOEVALUACIÓN TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Nombre del trabajador/a: _____

Lugar donde se aplica la autoevaluación(dirección): _____

Fecha de aplicación: __/__/__

Tipo de trabajo que realiza (teletrabajo/trabajo a distancia): _____

Presenta alguna discapacidad (señale de qué tipo, por ejemplo, motora, visual, cognitiva): _____

NRO.	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	AGRUPACIÓN DE PELIGROS	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	SI	NO	PARCIALMENTE	N/A	OBSERVACIONES
1	Seguridad	Herramientas, equipos, maquinarias	Las herramientas, equipos y/o maquinarias, que utiliza se encuentran en buen estado y con sus partes móviles protegidas.					
2	Seguridad	Emergencias	Conoce cuales son las situaciones de emergencia, de origen natural (Ej: tsunami, nevadas, alud, derrumbes, etc.) humano (Ej: incendio, explosiones, fugas, robo, etc.) o de origen biológico sanitario (Ej: Covid-19 y hantavirus, etc.), que se podrían generar en su lugar de trabajo y cómo proceder frente a ellas.					
3	Ergonómicos	Mobiliario	El lugar de trabajo cuenta con los equipos y mobiliario necesario para realizar las labores de teletrabajo (por ejemplo, notebook o CPU, monitor, teclado, mouse, teléfono, escritorio o mesa, silla adaptable, apoyapiés, etc.).					

4	Ergonómicos	Mobiliario	La superficie de trabajo es suficiente para acomodar los elementos que necesita para realizar el teletrabajo y alcanzarlos cómodamente, apoyar sus antebrazos (en caso de no contar con apoya brazos en la silla), así como también para estirar los pies bajo ella.					
5	Ergonómicos	Equipo	El monitor o pantalla de visualización de los datos permite visualizar su contenido con nitidez, está ubicada de tal manera que se eviten giros con la cabeza y permita una altura de los ojos que evite levantar y bajar la cabeza.					
6	Ergonómicos	Accesorios	El teclado externo y mouse, le permiten el apoyo de los antebrazos y evitar flexionar la muñeca al digitar.					
7	Ergonómicos	Mobiliario	La silla utilizada le permite apoyar cómodamente la espalda, apoyar los antebrazos cómodamente en la superficie de trabajo (o en el apoya brazos de la silla si es que cuenta con éstos), disponer las rodillas en un ángulo de 90° o superior y apoyar los pies en el suelo (o en un apoya-pies).					
8	Ergonómicos	Mobiliario	El borde superior de la pantalla del computador se encuentra a la altura de los ojos.	-	-	-	-	-
9	Ergonómicos	Procedimientos/ Instructivos	El trabajo permite que durante la jornada tenga periodos de pausa para caminar, hacer ejercicios suaves, evitando la postura estática de trabajo por largos periodos.					
10	Físicos	Ambientales	El trabajo que realiza considera la utilización de herramientas y/o maquinarias que generan ruido.					

11	Químicos	Ambientales	La actividad que realiza le obliga a utilizar materiales que durante su proceso generen polvo en suspensión.					
12	Biomecánicos	Carga de trabajo	La actividad que realiza implica efectuar movimientos repetitivos y/o mover carga, superior a 3 kilos y sin ayuda de elementos mecánicos.					
13	Psicosocial	Organización del trabajo	Dispone de un periodo diario de desconexión asegurado de al menos 12 horas continuas, en los que no está obligado a responder comunicaciones, órdenes o requerimientos. En ese período no es contactado por la organización (llamadas telefónicas, WhatsApp, correo electrónico, u otros medios)					
14	Psicosocial	Organización del trabajo	Cuenta con información respecto a los objetivos y/o metas asociadas a sus labores y recibe retroalimentación oportuna respecto a éstas.					
15	Psicosocial	Organización del trabajo	En la organización existen instancias establecidas por el empleador de interacción y apoyo con compañeros de trabajo. Puede comunicarse de manera expedita y fácil con su jefatura directa durante la jornada laboral.					
16	Psicosocial	Organización del trabajo	Se le ha informado sobre los riesgos de trabajar en solitario o aislado, que supone la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.					
17	Psicosocial	Organización del trabajo	Si cumple labores de digitación, conoce los tiempos de descanso de que debe disponer.					

18	General	General	Conoce lo que debe hacer para prevenir accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y los beneficios o prestaciones de la Ley N° 16.744 (seguro laboral) en caso de ocurrirle un accidente o una enfermedad laboral.					
----	---------	---------	---	--	--	--	--	--

NOTA: El objetivo de estas 18 preguntas es identificar los peligros presentes en el puesto de trabajo específico, los que deberán ser considerados en la elaboración de la matriz y del programa preventivo.

AUTOEVALUACIÓN ADICIONAL								
NRO.	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	AGRUPACIÓN DE PELIGROS	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	SI	NO	PARCIALMENTE	N/A	OBSERVACIONES
1	Seguridad	Espacio de trabajo	Se cuenta con espacio suficiente para desarrollar las labores y que permita disponer de un escritorio, mesa o similar y sillas. Además, que le permita acomodar sus elementos, herramientas o equipo de trabajo.					
2	Seguridad	Espacio de trabajo	El material y/o revestimiento del piso en el que se emplaza el puesto de trabajo está en buenas condiciones, sin presentar irregularidades o desniveles.					
3	Seguridad	Espacio de trabajo	El lugar de trabajo se encuentra ordenado y limpio, sin materiales u objetos desordenados, que permita realizar el trabajo de manera segura.					
4	Seguridad	Espacio de trabajo	Los pasillos y lugares de tránsito, se encuentran libres de obstáculos (objetos, cables, equipos) de tal manera que permitan el desplazamiento tanto en las tareas habituales como frente a situaciones de emergencia.					

AUTOEVALUACIÓN ADICIONAL								
NRO.	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	AGRUPACIÓN DE PELIGROS	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	SI	NO	PARCIALMENTE	N/A	OBSERVACIONES
5	Seguridad	Instalaciones eléctricas	Los enchufes y/o tomacorrientes murales, así como los alargadores en el caso de ser utilizados, se encuentra en condiciones de funcionamiento seguro (no presentan ninguna clase de daño visible).					
6	Seguridad	Instalaciones eléctricas	El sistema eléctrico del lugar de trabajo presenta problemas evidentes (cortes de luz, sobrecarga, bajas intermitentes de voltaje).					
7	Seguridad	Instalaciones eléctricas	Si su trabajo requiere la conexión de herramientas y maquinarias, el sistema eléctrico del lugar permite su conexión sin riesgo de corte o sobrecarga.					
8	Seguridad	Almacenamiento	En el lugar definido para el trabajo hay ausencia de almacenamiento de líquidos o sólidos combustibles.					
9	Seguridad	Emergencias	El lugar de trabajo está libre de objetos que puedan caer desde una repisa o mueble de pared.					
10	Seguridad	Emergencias	Conoce si existen zonas de seguridad y vías de evacuación (exterior e interior) y éstas se encuentran despejadas y libres de obstáculos.					
11	Ergonómicos	Factores ambientales	La iluminación del lugar de trabajo se encuentra libre de reflejos, brillos directos o indirectos que dificulten la ejecución de la tarea o genere molestias visuales, que impidan realizar el trabajo.					
12	Ergonómicos	Factores ambientales	El nivel de ruido interno (familiares, equipos de audio, etc.) permiten realizar las actividades de teletrabajo sin interferir en su concentración.					

AUTOEVALUACIÓN ADICIONAL								
NRO.	CLASIFICACIÓN DEL PELIGRO	AGRUPACIÓN DE PELIGROS	PREGUNTA DE EVALUACIÓN	SI	NO	PARCIALMENTE	N/A	OBSERVACIONES
13	Ergonómicos	Factores ambientales	El lugar permite realizar ventilación natural o artificialmente, de tal manera que pueda realizar las actividades adecuadamente					
14	Ergonómicos	Factores ambientales	Las condiciones de temperatura (frío o calor) permiten realizar las actividades adecuadamente.					

NOTA: El objetivo de estas 14 preguntas es identificar peligros que si bien no son inherentes a las labores que el trabajador desempeña, deben ser conocidas por éste y podrán, de manera optativa, ser consideradas en la matriz y en el programa preventivo.



DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
UNIDAD DE FISCALIZACIÓN ELECTRÓNICA Y GESTIÓN

063

CIRCULAR N° _____ /

- ANT.:** 1) Necesidades de Servicio.
2) ORD. N° 1389/007 de fecha 08-04-2020 de la Dirección del Trabajo.
3) Ley N° 21.220, publicada en D. O. con fecha 26-03-2020.
4) Decreto Supremo N°18, de fecha 03-07-2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

MAT.: Informa aspectos relevantes de la Ley N° 21.220 y su Reglamento y establece consideraciones importantes en materia de fiscalización.

SANTIAGO, 29 JUL 2020

DE : JEFE (S) DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

A : SRA. JEFA DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS
SRES. (AS) DIRECTORES (AS) REGIONALES DEL TRABAJO
SRES. (AS) COORDINADORES (AS) INSPECTIVOS (AS) / OPERATIVOS (AS)
SRES. (AS) INSPECTORES (AS) PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO

El Departamento de Inspección ha considerado necesario resaltar aspectos relevantes, contenidos en la Ley N° 21.220, Decreto Supremo N°18, ya individualizado, y en el Ordinario N° 1389/007 del presente año, con el fin de que los funcionarios de esta línea entiendan y apliquen el alcance de la nueva normativa, además de establecer algunas consideraciones especiales en materia de fiscalización.

1. DEFINICIONES

- **Trabajo a distancia:** es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones a faenas de la empresa.
- **Teletrabajo:** es aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios electrónicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

2. **FORMA DE PACTAR**

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se puede pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo.

3. **CONDICIONES**

- Los pactos no podrán implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. Los derechos laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.
- Los trabajadores que presten servicios con trabajo a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, en tanto no sean incompatibles con la regulación del trabajo a distancia o teletrabajo.

4. **LUGAR DONDE SE PRESTARÁN LOS SERVICIOS**

- Domicilio del trabajador
- Algún sitio determinado (no habilitado por el empleador y fuera de las dependencias de la empresa).
- Trabajador elige libremente donde desempeñará sus funciones, en aquellos casos en que los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares.
- No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

5. **POSIBILIDAD DE ADOPTAR LA MODALIDAD DE TRABAJO PRESENCIAL**

- **Pacto suscrito con posterioridad al inicio de la relación laboral:** cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra parte, con una anticipación mínima de 30 días.
- **Relación laboral comenzó con modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:** será siempre necesario el acuerdo de ambas partes.

6. **MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO CON MODALIDAD PRESENCIAL**

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial, pudiendo acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

7. **JORNADA DE TRABAJO**

Estará sujeta a las reglas generales de jornada de trabajo establecidas en el Capítulo IV, Libro I del Código del Trabajo, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro I. artículos 35 y 38 del Código del Trabajo.

Para el caso de la modalidad de **trabajo a distancia y teletrabajo**, se podrá pactar:

- Jornada fija
- Trabajador distribuya libremente su jornada

Además, para la modalidad de **teletrabajo**, se podrá pactar:

- Exclusión de la limitación de la jornada de trabajo, de conformidad con lo señalado en el inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo.

La exención de los límites de la jornada de trabajo se encuentra vinculada principalmente con el hecho de que el trabajador no se encuentre afecto a fiscalización superior inmediata, es decir, la ocurrencia de los siguientes elementos copulativos:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados,
- b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

Teniendo presente la normativa de que se trata, la existencia de fiscalización superior inmediata deberá considerar el avance de la tecnología, toda vez que el uso de aplicaciones informáticas, diseñadas para el monitoreo del trabajo permitiría al empleador efectuar un control funcional y directo respecto de la forma y oportunidad en que el trabajador desarrolla sus labores.

Se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria de trabajo cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. Se debe destacar que el empleador, cuando adopte medidas de control, deberá tomar los resguardos necesarios para no afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, esto especialmente considerando que la utilización indiscriminada o un ejercicio intensivo de sus facultades bajo un escenario tecnológico podría afectar los límites del espacio personal del trabajador.

8. REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA

El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo, conforme a lo prescrito en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Este Servicio mediante Dictámenes Ord. N° 1140/27, de 24 de febrero de 2016, y N° 5849/133, de 4 de diciembre de 2017, actualizó la doctrina institucional en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, atendiendo el avance tecnológico y la existencia de nuevos parámetros que deben ser considerados y regulados con el objetivo de dar certeza jurídica a las partes de la relación laboral y permitir incluir una serie de labores que son desarrolladas sin sujeción a un sistema de control de jornada y asistencia, por tratarse de servicios que se prestan fuera del establecimiento del respectivo empleador.

De esta forma, conforme a los pronunciamientos referidos, se ha permitido el registro de asistencia de forma remota para trabajadores que prestan servicios fuera de las dependencias de la empresa, el que debe ser previamente autorizado por este Servicio, y puede coexistir con otro sistema del empleador destinado al personal que preste funciones físicamente en la respectiva empresa, debiendo ajustarse a los términos referidos en los dictámenes individualizados.

Las autorizaciones de estos sistemas de asistencia se materializan mediante un Ordinario, dirigido al comercializador del sistema, emitido por el Departamento Jurídico, cuya vigencia es de 2 años.

9. DERECHO A DESCONEXIÓN

El empleador deberá respetar el derecho a desconexión, respecto de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, garantizando el tiempo en el cual los trabajadores no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. Este tiempo deberá ser de, al menos, 12 horas continuas en un período de 24 horas, período durante el cual el empleador, con el objeto de respetar este derecho, no podrá realizar comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

Por otra parte, el empleador no podrá establecer comunicaciones, impartir órdenes u otro tipo de solicitudes en aquellos días en que los trabajadores hagan uso de descanso, permisos o feriado anual.

10. ESTIPULACIONES MÍNIMAS DEL PACTO

Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, los pactos suscritos en esta modalidad de trabajo deberán contener la siguiente información:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar a los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso 1° del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador distribuya libremente su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión, en este caso bastará con que el empleador señale que respetará un tiempo de 12 horas continuas dentro de cada 24 horas, durante las cuales no contactará al trabajador y, éste último, no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

11. PLAZO PARA REGISTRO DE PACTOS

Dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en sitio web de la Dirección del Trabajo.

Sobre este registro es necesario señalar que a esta fecha aún no se encuentra operativa la plataforma que permitirá el registro de pactos, por lo que en las fiscalizaciones que se realicen no se incluirá esta materia. Esta medida sólo regirá hasta que la plataforma esté en funcionamiento, cuestión que será debidamente comunicada.

12. EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Los equipos, herramientas y materiales son los elementos necesarios para que los trabajadores a distancia o teletrabajo puedan desarrollar su labor. Para estos efectos se entiende por:

Equipos: Conjunto de elementos, máquinas o utensilios necesarios para poder desarrollar las tareas en su puesto de trabajo. En el teletrabajo es el conjunto de aparatos constituidos por una computadora, impresora, cables, pendrive, grabadoras, así como también su escritorio, silla ergonómica, entre otros.

Materiales: Se refiere a los elementos o insumos necesarios para elaborar los productos contratados. Algunos materiales que pueden formar parte de este tipo de trabajos son:

- Energía con que se debe realizar la producción y su almacenamiento
- Sistema de comunicaciones con la empresa
- Artículos de escritorio
- En el teletrabajo: Electricidad correspondiente y acceso a internet y las comunicaciones

Herramientas: Conjunto de instrumentos para desarrollar el trabajo contratado, como por ejemplo, herramientas eléctricas para corte, herramientas de golpe como martillos, herramientas para motricidad fina, como agujas o palillos, entre otros.

Elementos de Protección Personal: Se refiere a todo equipo, aparato o dispositivo fabricado para proteger el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, tales como guantes de seguridad, lentes o antiparras, protección respiratoria, entre otros.

Los equipos, las herramientas, los materiales y los elementos de protección personal deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

Los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador, pudiendo las partes acordar el establecimiento de asignaciones a propósito del uso de internet, de energía eléctrica, alimentación y otros gastos necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas por el empleador.

Cuando exista un acuerdo que suponga la combinación del lugar en los que se prestan servicios durante la jornada diaria de trabajo, es decir, que exista tiempo en las dependencias de la empresa y otro fuera de ella en la misma jornada diaria, el costo de traslado podría ser considerado como un costo necesario de operación, debiendo puntualizar además que dichos traslados se dan intra-jornada para efectos del cómputo del tiempo de trabajo.

13. CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD DEL PUESTO DE TRABAJO

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social dictó el Reglamento N° 18 de fecha 23 de abril de 2020, en donde se detallan las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores a distancia o teletrabajadores, el que entrará en vigencia transcurridos 90 días desde su publicación realizada el 03 de julio de 2020.

Conforme lo dispone el citado Decreto, el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, para lo cual deberá **gestionar los riesgos laborales** que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios convenida, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

En todo aquello que no esté regulado expresamente por el presente reglamento, se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, y los Protocolos de Vigilancia de la exposición a factores de riesgo para la salud de los trabajadores.

Las materias de seguridad y salud objeto de la fiscalización son las siguientes:

- **Trabajos que no podrán ejecutarse en trabajo a distancia.** Se refiere a trabajos que impliquen manipular, procesar, almacenar, ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras como el sílice cristalino y toda clase de asbestos.
- **Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.** La matriz es un documento al que se encuentra obligado el empleador en el cual constan los peligros asociados a la función de teletrabajo o trabajo a distancia y la evaluación de cada uno de ellos. En aquellos casos en que los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, y se haya pactado que el trabajador pueda libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz.
- **Programa de trabajo de seguridad y salud.** Este programa es un documento que debe ser confeccionado por el empleador tomando como base la matriz de peligros y evaluación de riesgos, el que debe contener, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación. Asimismo, el programa de trabajo debe establecer aquellas medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas por el empleador.
- **Prelación de medidas preventivas y correctivas.** Las medidas preventivas o correctivas que corresponden sean realizadas en esta modalidad laboral, deben ser implementadas según el siguiente orden de prioridad (o prelación): primero, se deben eliminar los riesgos, y luego, si no es posible, se debe controlar los riesgos en su fuente, y si esto no es posible, se deben reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y si aún existen riesgos residuales, se debe proveer la utilización de elementos de protección.
- **Obligación de Informar y Capacitar.** El empleador debe informar y capacitar a sus trabajadores en teletrabajo o trabajo a distancia acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, en forma previa al inicio de las labores.
- **Capacitación Periódica a trabajadores.** El empleador, con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, deberá efectuar una capacitación (presencial o a distancia, de al menos 8 horas) al (los) trabajador (es) acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.
- **Equipos y elementos de protección personal.** El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata mitigar o controlar, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales.
- **Reglamento Interno.** Las empresas obligadas a confeccionar este Reglamento deberán incorporar entre sus disposiciones, la prohibición de ejecutar estas labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas, e incorporar las medidas frente al incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador en el instrumento de evaluación de riesgos.

- **Cumplimiento medidas prescritas por el organismo administrador.** El empleador y trabajadores están obligados a dar cumplimiento a las medidas que prescriba el organismo administrador del seguro (previa constatación de que las condiciones ponen en riesgo al trabajador) al que la empresa se encuentre adherido o afiliado.

En Anexo de la presente Circular, se dispone de lista de chequeo de las materias señaladas, con el objeto pueda ser utilizada en el terreno o revisada en la etapa de preparación de la fiscalización.

14. OTRAS DISPOSICIONES

- El empleador deberá informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo.
- El trabajador a distancia o teletrabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

15. VIGENCIA

La Ley N° 21.220 comenzó a regir el 1 de abril de 2020.

Las empresas dispusieron hasta el 30 de junio de 2020 para ajustarse a esta nueva normativa respecto de los trabajadores que, con anterioridad a la vigencia de la ley, ya prestaban servicios bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Las disposiciones contenidas en el D.S. N°18, del 03.08.2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en la modalidad que trata esta Circular, entrarán en vigor después de 90, días contados desde el 03.07.2020, es decir el 2 de octubre de 2020

16. INGRESO DE DENUNCIAS

Para poder realizar la entrevista previa con el trabajador afectado, la denuncia deberá ingresar con el dato del correo electrónico personal y/o su número de teléfono, indispensable para interactuar con él durante el desarrollo de la fiscalización, en especial si se le debe solicitar permiso para acceder al lugar de trabajo, requerirle información y para informarle el resultado de la gestión (sólo a correo electrónico, si no tiene se informa a domicilio por correo certificado).

Para el caso del correo electrónico del empleador denunciado, se obtendrá del registro que debe hacer el empleador, sin perjuicio de pedirlo al trabajador, pero no puede quedar como requisito de admisibilidad.

17. FISCALIZACIÓN

Por regla general, las fiscalizaciones que realiza la Dirección del Trabajo se ejecutan en las dependencias en donde el trabajador presta sus servicios. En el caso de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en consideración a que los servicios son ejecutados total o parcialmente en el domicilio del trabajador o de un tercero, es esperable que no se encuentre en tales lugares la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, ni tampoco representante del empleador, por lo que, la visita inspectiva a tales lugares quedará limitada sólo para la verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en que se prestan los servicios, en la medida que exista autorización de parte del trabajador para ello y ante la necesidad de tomarle alguna declaración jurada. Tal autorización deberá constar por escrito.

La entrevista con el trabajador se realizará por vía telefónica y/o a través de cualquier medio electrónico, como por ejemplo correo electrónico, video conferencia, etc.

Será facultad del Inspector asignado el evaluar, en la medida que las condiciones lo permitan, si la visualización del puesto de trabajo se puede realizar por algún medio electrónico, situación en la cual no será necesario realizar una visita al lugar en donde el trabajador presta los servicios.

Cuando sea necesario evaluar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud del puesto de trabajo en forma directa, considerando riesgos ergonómicos (Ej: relación trabajador / escritorio / asiento / PC), la relación entre distancia / espacio, conocer detalles finos del lugar de trabajo, detectar colores, olores o rugosidades, u otras materias de seguridad y salud en el trabajo, la visita deberá ser presencial.

La entrevista al empleador se deberá realizar, preferentemente, por algún medio electrónico al igual que el requerimiento de documentación. Si ello no resulta, se deberá hacer visita inspectiva presencial.

Inicio y termino de la fiscalización.

Durante el período de Alerta Sanitaria, se estará a lo que se ha instruido en Circular N° 23, de 30.03.2020 y sus complementarias, N° 36, de 05.05.2020, N°42, de fecha 26.05.2020 y 43, de 26.05.20, todas del Depto. de Inspección.

En período de normalidad, se estará a lo que se instruye en el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, versión vigente.

Programas de fiscalización

Atendido a que la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, en cuanto a cumplimiento de las obligaciones de naturaleza laboral y previsional es común para la prestación de servicios en general, y a que la presencia del trabajador en dependencias de la empresa no será habitual, no se contemplan programas de fiscalización específicos para tal modalidad.

Por otra parte, dado que la fiscalización de las condiciones de trabajo, desde el punto de vista de la seguridad y salud, se debe realizar en dependencias que no son de la empresa y previa autorización de visita inspectiva, por parte del trabajador, tampoco se realizarán programas por esta materia. Lo anterior, es sin perjuicio de la eventual instrucción en esta materia que pueda dictar este Departamento.

18. CONSIDERACIONES FINALES

Será responsabilidad de cada Jefe(a) de Inspección dar a conocer las presentes instrucciones a los funcionarios bajo su dependencia, sin perjuicio de las responsabilidades que le competen a Coordinadores(as) Regionales y Directores(as) Regionales.

Saluda atentamente a ustedes,



Jorge Arriagada Hadi
JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE (S)
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

GRZ/CDR/GMS/JJT/LCS/RPM/rpm

Distribución:

- Destinatarios
- Depto. de Inspección (3)
- Of. de Partes



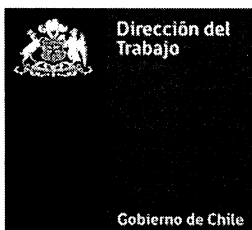
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

ANEXO
LISTA DE CHEQUEO FISCALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

N°	CONCEPTO A FISCALIZAR	NORMA INFRINGIDA	CUMPLE		
			SI	NO	N/C
1	En los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el trabajador, por requerimiento de sus funciones, no manipula, procesa, almacena, ejecuta labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas	Artículo 3, de Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
2	El empleador entrega a los trabajadores el instrumento de autoevaluación de riesgos, destinado a identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del lugar de trabajo, cuando los trabajadores laboran en el hogar u otro lugar previamente determinado, en las labores a distancia o teletrabajo,	Artículo 5, de Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
3	El empleador confecciona la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo, dentro del plazo máximo de 30 días, desde la entrega del instrumento de autoevaluación, por parte del trabajador.	Artículo 5, de Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
4	El empleador remite la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, al Organismo administrador de la ley 16.744, dentro del plazo de 3 días	Artículo 5, de Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
5	El empleador desarrolló un Programa de Trabajo a partir de la matriz de identificación de peligros evaluación de riesgo del puesto de trabajo del trabajador, dentro del plazo de 15 días	Artículo 6, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
6	El Programa de Trabajo contiene, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación y las medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas por el empleador	Artículo 6, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
7	Las medidas preventivas y correctivas a implementar contenidas en el Programa de Trabajo fueron elegidas de acuerdo con la prelación de medidas señaladas en el Reglamento de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, (de eliminar los riesgos) (de controlar los riesgos en su fuente) (de reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros) (en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados)	Artículo 7, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			

N°	CONCEPTO A FISCALIZAR	NORMA INFRINGIDA	CUMPLE		
			SI	NO	N/C
8	El empleador informó por escrito a sus trabajadores en teletrabajo o trabajo a distancia acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, en forma previa al inicio de las labores	Artículo 152 Quáter (letra N) del Código del Trabajo			
9	El empleador entrega a los trabajadores la información mínima por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, en forma previa al inicio de las labores de: a) (Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:) i. (Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo) ii. (Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura) iii. (Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo) iv. (Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso) v. (Herramientas de trabajo que se deberán emplear) vi. (Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas)) b) (Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar) c) (Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal) d) (Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros) e) (Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas)	Artículo 8, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
10	El empleador capacitó a sus trabajadores en teletrabajo o trabajo a distancia acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, en forma previa al inicio de las labores	Artículo 152 Quáter (letra N) del Código del Trabajo			

N°	CONCEPTO A FISCALIZAR	NORMA INFRINGIDA	CUMPLE		
			SI	NO	N/C
11	El empleador capacita periódicamente a sus trabajadores de trabajo a distancia o teletrabajo, con la periodicidad que definió en el programa preventivo, el cual no excede de dos años, acerca de las principales medidas de seguridad y salud de su lugar de trabajo, incluidas en la matriz de riesgo	Artículo 9, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
12	El empleador proporcionó a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata de mitigar o controlar, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales	Artículo 10, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
13	El empleador no realiza una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, dispone las medidas de mejora continua que se requieran	Artículo 11, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
14	El empleador no dispone medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo	Artículo 11, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
15	El empleador no ha implementado medidas preventivas y/o correctivas prescritas por el Organismo Administrador de la ley 16.744, necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado en el trabajo a distancia o teletrabajo	Artículo 11, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			



Departamento Jurídico y Fiscalía
Unidad de Pronunciamientos,
Innovación y Estudios Laborales
S/E (1180) 2020

2268 018

DICTAMEN N°: _____/_____

ACTUACIÓN:

Fija doctrina.

MATERIA:

Teletrabajo y Pactos de Condiciones Especiales de Trabajo.

RESUMEN:

Resulta aplicable la nueva normativa sobre teletrabajo y trabajo a distancia, incorporada al Código del Trabajo por la Ley N°21.220, a los trabajadores con responsabilidades familiares afectos a un pacto sobre condiciones especiales de trabajo conforme al artículo 376 del Código del Trabajo, debiendo tenerse en consideración, los alcances formulados en el presente informe.

ANTECEDENTES.

1. Instrucciones de 02 de julio de 2020, de Jefa de Unidad de Pronunciamientos, Innovación y Estudios Laborales.
2. Correo electrónico de 16 de junio de 2020, de Sra. Johana Álvarez Ahumada, Jefa de Departamento de Regulación de la Superintendencia de Seguridad Social.

FUENTES:

Código del Trabajo.

CONCORDANCIA:

Dictámenes Ord. N°1389/7, de 08 de abril de 2020 y Ord. N°6084/97, de 26 de diciembre de 2016.

SANTIAGO,

04 AGO 2020

DE: DIRECTORA DEL TRABAJO (S)

**A: SRA. JOHANA ÁLVAREZ AHUMADA
JEFA DEPARTAMENTO DE REGULACIÓN
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.**

Mediante presentación del Ant. 2) se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de aplicar las normas introducidas por la Ley N°21.220, publicada en el Diario Oficial de 26.03.2020, que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo, a los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares regulados por el artículo 376 del mencionado cuerpo legal.

Sobre el particular, resulta pertinente advertir que este tipo de pactos sobre condiciones especiales de trabajo permiten que las organizaciones sindicales y el empleador acuerden que trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

En este sentido, el artículo 376 del Código del Trabajo dispone:

Art. 376. Pactos para trabajadores con responsabilidades familiares. Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

Para acogerse a este pacto, el trabajador deberá solicitarlo por escrito al empleador quien deberá responder de igual forma en el plazo de treinta días. El empleador tendrá la facultad de aceptar o rechazar la solicitud.

Aceptada la solicitud del trabajador, deberá suscribirse un anexo al contrato individual de trabajo que deberá contener las siguientes menciones:

- 1. El lugar o lugares alternativos a la empresa en que el trabajador prestará los servicios, pudiendo ser el hogar del trabajador u otro lugar convenido con el empleador.*
- 2. Las adecuaciones a la jornada de trabajo, si fuere necesario.*
- 3. Los sistemas de control y gestión que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.*
- 4. El tiempo de duración del acuerdo.*

El trabajador podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en su contrato de trabajo, previo aviso por escrito al empleador con una anticipación mínima de treinta días.

Estos pactos también podrán ser convenidos para aplicarse a trabajadores jóvenes que cursen estudios regulares, mujeres, personas con discapacidad u otras categorías de trabajadores que definan de común acuerdo el empleador y la organización sindical.

Cabe destacar que la normativa precedentemente anotada fue incorporada por la Ley N°20.940, que Moderniza el Sistema de Relaciones Laborales, cuyo sentido y alcance fue fijado por este Servicio mediante Dictamen. N°6084/97, de 26 de diciembre de 2016, en el que se precisa que los trabajadores que se hayan acogido a dicho pacto podrán acordar con su empleador que la jornada laboral, o parte de ella, se desarrolle en un lugar distinto al de la empresa el que podrá ser el propio hogar de aquellos u otro que convengan con el empleador.

Ahora bien atendido que la nueva normativa regula expresamente la materia en que incide el pacto de que se trata las nuevas disposiciones del ordenamiento jurídico laboral en materia de trabajo a distancia y teletrabajo necesariamente deberán ser consideradas y entenderse incorporadas a su regulación propia en todo aquello que no sea incompatible con el estatuto especial que los rige.

De este modo los pactos sobre condiciones especiales de trabajo para los trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares, al consagrar un sistema de trabajo que permite combinar trabajo a distancia o teletrabajo con una modalidad de prestación de servicios en dependencias de la empresa, deberán necesariamente considerar los derechos establecidos en el Capítulo IX, del Trabajo a Distancia y Teletrabajo, cuyas disposiciones se enmarcan en el Título II, de los Contratos Especiales, del Libro I del Código del Trabajo, debiendo tenerse presente lo dispuesto en el artículo 5 del Código del Trabajo, conforme al cual los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo y, consecuentemente, los contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo solo podrán ser modificados, por

mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

No obstante ello, debemos destacar que la regulación propia de los pactos de condiciones especiales de trabajo para trabajadores con responsabilidades familiares mantiene diferencias con la que rige el trabajo a distancia o el teletrabajo, como ocurre, con el denominado derecho de reversibilidad, analizado en el citado Dictamen. N°1389/7, de 08 de abril de 2020, el cual versa sobre la posibilidad que las partes puedan volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo.

En este aspecto, debemos precisar que en el caso de los pactos para trabajadores con responsabilidades familiares la regla de reversibilidad que allí se prevé faculta al trabajador para determinar, en forma unilateral, volver a las condiciones de trabajo originalmente pactadas, debiendo comunicar tal decisión al empleador con una anticipación mínima de treinta días. En el caso del trabajo a distancia o teletrabajo, en cuanto dicha modalidad hubiere sido acordada una vez iniciada la relación laboral, cualquiera de las partes podrá ejercer el derecho de volver a las condiciones primitivamente informando a la otra en el mismo plazo.

En opinión de este Servicio, la regla que regula la reversibilidad de los pactos de que se trata, contenida en el artículo 376 del Código del Trabajo prima sobre la que se contiene en la nueva normativa establecida por la ley N° 21220-toda vez se trata de una norma especial y su aplicación no implica una contravención a los derechos que la ley laboral reconoce a los trabajadores.

Finalmente, en lo relativo a la suscripción de un anexo de contrato que hace referencia el artículo 376 del Código del Trabajo, mediante el cual se formaliza el régimen mixto de teletrabajo o trabajo a distancia y trabajo en dependencias de la empresa, debemos advertir que sus menciones deberán considerar aquellos aspectos no incluidos en los que menciona el artículo 152 quáter K del Código del Trabajo, circunstancia en la que se deberá respetar el acuerdo alcanzado entre el empleador y la organización sindical que, como señalamos, tiene como límite la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por el legislador

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa invocada, cumplo con informar a usted que resulta aplicable la nueva normativa sobre teletrabajo y trabajo a distancia, incorporada al Código del Trabajo por la Ley N°21.220, a los trabajadores con responsabilidades familiares afectos a un pacto sobre condiciones especiales de trabajo conforme al artículo 376 del Código del Trabajo, debiendo tenerse en consideración, los alcances formulados en el presente informe.

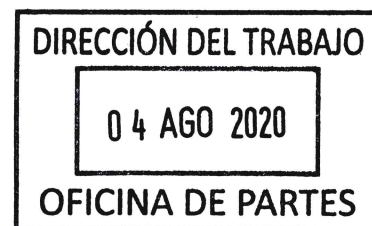
Saluda atentamente a Ud.,



[Handwritten signature]
CAMILA JORDAN LAPOSTOL
DIRECTORA NACIONAL DEL TRABAJO (S)

[Handwritten initials]
SMS/LBP/FNR
Distribución

- Jurídico
- Partes
- Control
- Boletín Oficial
- Departamentos y Oficinas del Nivel Central
- Subdirectora
- XVI Regiones
- Inspecciones Provinciales y Comunales
- Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social
- Sr. Subsecretario del Trabajo





Departamento Contencioso
Unidad Jurídica
R-47126-2020

RNF/

REF.: Califica accidente.

RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-53568-2020
Santiago, 15 / 06 / 2020

VISTO:

La Ley N° 16.395, que regula la organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social; la Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de la Superintendencia de Seguridad Social; y las Resoluciones N°s 6,7 y 8, de 2019, de la Contraloría General de la República que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

Que, doña [REDACTED], ha recurrido a esta Superintendencia, reclamando en contra de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, por cuanto calificó como de origen común las lesiones que presentó, de lo que discrepa, ya que estima que se produjeron a raíz del accidente que sufrió el 16 de abril de 2020.

Que, en la fecha indicada, a las 17:00 horas, en circunstancias que trabajaba de forma remota desde su cama, debió levantarse para pedir silencio desde otra zona de su habitación, pues el ruido existente no le permitía realizar sus actividades laborales, oportunidad en que, al salir de su habitación, se resbaló y cayó al piso, resultando con múltiples lesiones en su boca, rodilla y brazo derecho.

Que, requerida al efecto, dicha Mutualidad informó que la trabajadora ingresó a sus dependencias médicas el 17 de abril de 2020, refiriendo que el día anterior, estando en su cama, en teletrabajo, se levantó y caminó por el pasillo para hablar con su abuelo, momento en el que resbaló, golpeándose región facial, con pérdida de piezas dentales, sin pérdida de conocimiento. Recibió primera atención a través de su régimen previsional de salud común.

Que, si bien, la Sra. Silva se encontraba realizando su labor en la modalidad de trabajo a distancia, es dable señalar que el lugar donde ejerce esa tarea es precisamente su casa habitación donde por naturaleza se realizan actividades normales de la vida diaria, por lo que, es posible colegir que no todo accidente que ocurra en su interior debe ser calificado como accidente del trabajo.

Que, en el caso de que se trata, el accidente que sufrió tuvo lugar en momentos en que la afectada se encontraba realizando actos ordinarios de la vida, luego de levantarse de la cama, caminando por el pasillo para hablar con su abuelo, sin que la ocurrencia de ese infortunio haya tenido la relación de causalidad que debe existir entre el quehacer laboral de la víctima y la lesión que sufrió.

Que, sobre el particular, cabe hacer presente que conforme al inciso primero del artículo 5 de la Ley N° 16.744, constituye un accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad o muerte.

Que, tratándose de personas que laboran bajo la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia desde sus casas, es menester aclarar que, no todo accidente ocurrido en la casa de la persona constituirá un accidente del trabajo. En efecto, es necesario que se acredite que haya tenido una relación, al menos indirecta entre la lesión y el quehacer laboral.

Que, en relación con lo anterior, es necesario que la persona que realice teletrabajo o trabajo a distancia disponga de un puesto de trabajo, tal como se desprende del artículo 152 quáter, letra M) de la Ley N° 21.220, el ue establece que, en caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso. En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Que, en la especie, la cama no puede constituir un puesto de trabajo, ya que es el lugar destinado para el descanso de las personas y no cumple con las condiciones ergonómicas que se requiere para el trabajo a distancia.

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19 799
Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: 08cf2c82-59cc-4fd4-135384 o mediante el Código QR
plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen

Que, en efecto, el lugar donde se encontraba la trabajadora ejerciendo esa tarea es precisamente la casa habitación, donde por naturaleza se realizan actividades normales de la vida diaria, por lo que, es posible colegir que no todo accidente que ocurra en su interior debe ser calificado como accidente del trabajo.

Que, en el caso de que se trata, el accidente que sufrió la [REDACTED] tuvo lugar en momentos en que ésta se habría encontrado trabajando en su cama y luego de levantarse de ésta, caminando por el pasillo para pedir silencio a sus familiares que se encontraban en otra área de su domicilio.

Que, dado que la cama, como ya se expresó, no puede considerarse que constituya un puesto de trabajo, el de la especie no es dable calificarlo como un accidente laboral.

Que, en efecto y más allá del contexto mundial en el cual tuvo lugar el infortunio en comento, caracterizado por un trabajo remoto forzado a raíz de la emergencia sanitaria vigente, la cama no es el lugar adecuado para trabajar.

RESUELVO:

Confírmase lo resuelto por la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, por cuanto el accidente que doña [REDACTED] sufrió el día 16 de abril de 2020, tiene un origen común y por ende, respecto de las lesiones derivadas de éste, no corresponde otorgarle la cobertura de la Ley N° 16.744.

Se deja constancia que, en contra de la presente Resolución, los interesados podrán interponer con nuevos antecedentes Recurso de Reposición ante esta Superintendencia, dentro del plazo de 5 días hábiles administrativos, contados desde la fecha de notificación de la presente Resolución, según lo indicado en el artículo 59 y 25 de la Ley N° 19.880.

ANÓTESE, NOTIFÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE
POR ORDEN DEL SUPERINTENDENTE

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

**BASILIO VÍCTOR SELMAN ABUCHAIBE
JEFE DE UNIDAD
UNIDAD JURÍDICA**

DISTRIBUCIÓN:

[REDACTED]

COPIA INFORMATIVA:

MUTUAL DE SEGURIDAD CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN
ISAPRE COLMENA GOLDEN CROSS S.A.

R07

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19 799
Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: 08cf2c82-59cc-4fd4-135384 o mediante el Código QR
plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen



Departamento Contencioso
Unidad Médica
R-37868-2020

CMS/

REF.: Calificación de patología. No procede otorgar la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744.

RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UME-46274-2020
Santiago, 23 / 05 / 2020

VISTO:

La Ley N°16.395 que fija el texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social; la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Compendio Normativo sobre el Seguro de la Ley N° 16.744 de la Superintendencia de Seguridad Social y las Resoluciones N°s 6, 7 y 8, de 2019, de la Contraloría General de la República que fija normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 18 de abril de 2020 ha recurrido a esta Superintendencia don [REDACTED], reclamando en contra de la Asociación Chilena de Seguridad quién calificó como de origen común la patología presentada con diagnóstico de fractura primer orjejo pie izquierdo, de lo que discrepa.

Que, se ha tenido a la vista los antecedentes aportados por la Mutualidad que señala que el señor Serrezuela Barreiro consulta con fecha 25 de marzo de 2020, señalando que el día 23.03.2020 mientras realizaba teletrabajo, sufre torsión del primer orjejo izquierdo al caer sobre el mismo. Evolucionaba con dolor, aumento de volumen e impotencia funcional. Se diagnostica fractura primer orjejo pie izquierdo.

Que refiere que de acuerdo a la investigación del accidente, no tenía indicación de su Empresa de trabajo remoto, por lo que el evento corresponde a accidente en actividad de carácter común, sin causa ni ocasión del trabajo.

Que, profesionales médicos de este Organismo procedieron al análisis de los antecedentes clínicos y laborales disponibles, concluyendo que la afección del trabajador por el diagnóstico de fractura primer orjejo pie izquierdo es de origen común, toda vez que no es posible establecer una relación de causalidad, entre el cuadro clínico que presentó y el evento ocurrido con fecha 23 de marzo de 2020. En efecto, el profesional no tenía indicación de trabajo remoto y no se puede establecer fehacientemente que la lesión se produjo realizando supuestamente dichas funciones.

RESUELVO:

Recházase el reclamo por calificación por cuanto el infortunio que sufrió no tiene relación con la patología que evidenció. No procede otorgar la cobertura del Seguro Social de Ley N° 16.744.

Se deja constancia que en contra de la presente resolución, los interesados podrán interponer con nuevos antecedentes Recurso de Reposición ante esta Superintendencia, dentro del plazo de 5 días hábiles administrativos, contados desde la fecha de notificación de la presente Resolución, según lo indica en el artículo 59 y 25 de la Ley N° 19.880.

ANÓTESE, NOTIFÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE
POR ORDEN DEL SUPERINTENDENTE

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

**SIXTINA SOTO PINTO
JEFE DE UNIDAD (S)
UNIDAD MÉDICA**

DISTRIBUCIÓN:

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19 799
Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: d309a744-be0d-473d-127637 o mediante el Código QR plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen

[REDACTED]

COPIA INFORMATIVA:
ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD

R05

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19 799
Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: d309a744-be0d-473d-127637 o mediante el Código QR
plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen



Departamento Contencioso
Unidad Jurídica
R-59139-2020

DBB/

REF.: Seguro laboral: cobertura. Califica accidente.

RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-78659-2020
Santiago, 18 / 08 / 2020

VISTO:

La Ley N°16.395 que fija el texto refundido de la Ley de Organización y Atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social; la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Compendio Normativo sobre el Seguro de la Ley N° 16.744 de la Superintendencia de Seguridad Social; y las Resoluciones N°s. 6, 7 y 8, de 2019, todas de la Contraloría General de la República, que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 23/06/2020, se dirigió a esta Superintendencia, doña [REDACTED] reclamando en contra de la MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CAMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN, por cuanto calificó como común, el accidente que sufrió el 16/05/2020, a las 10:30 horas, aproximadamente, de lo que discrepa.

Que, agrega la trabajadora afectada, el día referido, se encontraba en su domicilio (desarrollando sus labores en modalidad de teletrabajo) y, al estar buscando libros y guías para la realización de clases en línea, se desplazó desde la habitación donde tiene sus libros, hacia la mesa donde trabaja con su computador, perdiendo un poco el equilibrio y haciendo un movimiento brusco (cómo si se fuera a caer, lo que pudo evitar), a lo que el gato de su conviviente reaccionó mordiéndola en la muñeca de la mano derecha. Agrega que se desempeña como docente de la Universidad de Atacama y acompaña, entre otros antecedentes, bono de atención por telemedicina, Resolución de Calificación y Correo electrónico de la Rectoría de la Universidad de Atacama, que indica la obligación de trabajar el día 16/05/2020.

Que, requerida al efecto, la citada Mutualidad remitió su informe, fundamentando su calificación, en el hecho que el infortunio acaecido (mordedura de gato) no tiene una relación de causalidad necesaria entre el quehacer laboral, sino más bien se trata de un accidente doméstico protagonizado por la mascota y no por el ejercicio de sus funciones.

Que, conforme al artículo 5° de la Ley N° 16.744, "se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.". De la norma transcrita se infiere, tal como lo ha señalado reiteradamente esta Superintendencia, que para que un accidente deba calificarse de laboral es menester que entre el trabajo y la lesión (o muerte) exista una relación directa o inmediata (expresión "a causa"), o bien, dicha relación puede ser indirecta o mediata, pero en todo caso indubitable (expresión "con ocasión").

Que, por otra parte, en el contexto del trabajo a distancia, la Letra D, del Título III, del Libro I, del Compendio Normativo de la Ley N° 16.744, entiende por accidente doméstico, aquel que no se produzca a causa o con ocasión del trabajo, es decir, que no ocurra de forma directa (expresión "a causa"), o bien, indirecta o mediata (expresión "con ocasión"), pero en todo caso indubitable. Así por ejemplo, aquellos siniestros que ocurran mientras el trabajador efectúa los quehaceres del hogar, como labores de limpieza, cocina, reparaciones, u otros de similar índole, podrían estimarse como accidentes domésticos que no gozan de la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744.

Que, cabe señalar que, entre los antecedentes tenidos a la vista consta DIAT, con huella digital de la trabajadora, en la que se consigna que, al sufrir el accidente "estaba en el computador y cerca estaba su gato durmiendo, (y que) al realizar un movimiento brusco el gato le muerde mano derecha". Por su parte, en la Hoja de Historia Clínica, el registro tomado señala que "SE ENCONTRABA REVISANDO TRABAJOS EN SU COMPUTADOR CUANDO SU GATO SALTA A SU ANTEBRAZO D° MORDIENDOLA EN MUÑECA".

Que, de lo expuesto precedentemente, esta Superintendencia constata la existencia de contradicciones o inconsistencias que impiden calificar como laboral el siniestro que afectó a la Sra. Aburto. En efecto, mientras en su presentación sostiene que se lesionó (al ser atacada por el gato) cuando se desplazaba desde la habitación donde tiene sus libros hacia la mesa donde trabaja con su computador y perdió el equilibrio, en la DIAT y en el registro de la Hoja de Historia Médica, manifiesta que el hecho se produjo cuando "estaba en el computador", y el felino, que estaba durmiendo cerca, la atacó al realizar un

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19 799
Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: 72d1711f-75d1-4fa1-161008 o mediante el Código QR
plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen

movimiento brusco. Además, mientras en su presentación manifiesta de modo claro que el gato sería de su conviviente, en la DIAT y en registro médico, se alude siempre a "su gato".

Que, de lo antes expuesto, no se puede tener por acreditada la ocurrencia de un accidente del trabajo, toda vez que existen versiones contradictorias que impiden considerar acreditada la ocurrencia de una contingencia laboral.

RESUELVO:

Se aprueba lo obrado en la especie por la MUTUAL DE SEGURIDAD DE LA CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN, por lo que no corresponde otorgar en el presente caso la cobertura de la Ley N° 16.744.

Se deja constancia que en contra de la presente Resolución, los interesados podrán interponer con nuevos antecedentes Recurso de Reposición ante esta Superintendencia, dentro del plazo de 5 días hábiles administrativos, contados desde la fecha de notificación de la presente Resolución, según lo indicado en el artículo 59 y 25 de la Ley N° 19.880.

ANÓTESE, NOTIFÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE
POR ORDEN DEL SUPERINTENDENTE

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

**BASILIO VÍCTOR SELMAN ABUCHAIBE
JEFE DE UNIDAD
UNIDAD JURÍDICA**

DISTRIBUCIÓN:

[REDACTED]
[REDACTED]

MUTUAL DE SEGURIDAD CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN
Notificado Electrónicamente
ISAPRE CRUZ BLANCA S.A.
Notificado Electrónicamente

R07

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19 799
Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: 72d1711f-75d1-4fa1-161008 o mediante el Código QR
plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen

PPM/

REF.: Seguro laboral: cobertura.

RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-87522-2020
Santiago, 07 / 09 / 2020

VISTO:

La Ley N° 16.395 que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social; la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de la Superintendencia de Seguridad Social; y las Resoluciones N°s. 6, 7 y 8, de marzo de 2019, de la Contraloría General de la República, que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 13 de agosto de 2020, doña [REDACTED], se dirigió ante esta Superintendencia, reclamando en contra de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, por cuanto calificó como de origen común el accidente que le ocurrió el día 15 de julio pasado, mientras se encontraba en su habitación trabajando en modalidad de teletrabajo, al intentar sacar su automóvil del estacionamiento, resultó con su brazo izquierdo lesionado.

Que, la citada Mutualidad remitió el correspondiente informe y demás antecedentes que obraban en su poder, conforme los cuales calificó como de origen común el accidente que sufrió la señora Gaete González, el día 15 de Julio de 2020.

Que, el artículo 5° de la Ley N° 16.744, prescribe que, se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Que, el número 1, de la Letra D, Título III, del Libro I, del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744, dispone que los trabajadores que se desempeñan en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia, tienen la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que se produzcan a causa o con ocasión de las labores que efectúen en virtud de dicho contrato.

Que, cabe tener presente que, en atención a que el contrato de trabajo es consensual y no requiere de escrituración para perfeccionarse, la cobertura señalada en el párrafo anterior debe extenderse a aquellos casos en que el empleador, como consecuencia de la contingencia provocada por el Coronavirus Covid 19, haya dispuesto la modalidad de trabajo a distancia sin efectuar la correspondiente modificación por escrito, de los respectivos contratos de trabajo.

Que, por otra parte, tratándose de los accidentes domésticos, el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744 señala que éstos corresponden a siniestros de origen común y no gozan de la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744. Respecto de este punto, cabe precisar que debe entenderse como accidente doméstico, aquel que no se produzca a causa o con ocasión del trabajo, es decir, que no ocurra de forma directa (expresión "a causa"), o bien, indirecta o mediata (expresión "con ocasión"), pero en todo caso indubitable. Así por ejemplo, aquellos siniestros que ocurran mientras el trabajador efectúa los quehaceres del hogar, como labores de limpieza, cocina, reparaciones, u otros de similar índole, podrían estimarse como accidentes domésticos que no gozan de la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744.

Que, en la situación en estudio y, teniendo presente los antecedentes acompañados y que fueran tenidos a la vista, dentro de otros, la DIAT del trabajador, de fecha 28 de julio de 2020, el accidente sufrido por la señora Gaete en la fecha antes señalada, es de origen común, toda vez que le ocurrió mientras movía su automóvil, con el objeto de que su hijo pudiera mover una carretilla que estaba utilizando y no podía sacarla, ya que, su suegro había dejado un camión atravesando en la reja, actividad de origen común y sin relación con su quehacer laboral.

RESUELVO:

Confírmase, con el mérito de las consideraciones que anteceden, la resolución adoptada por la citada Mutualidad en la situación de la señora [REDACTED], por tanto, no resulta procedente en su situación dispensarle la cobertura de la Ley N° 16.744, atendido el origen común del accidente que le ocurrió en la

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19 799
Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: b6bf0f7d-744c-4a83-169250 o mediante el Código QR
plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen

fecha antes indicada.

Se deja constancia que, en contra de la presente Resolución, los interesados podrán interponer con nuevos antecedentes Recurso de Reposición ante esta Superintendencia, dentro del plazo de 5 días hábiles administrativos, contados desde la fecha de notificación de la presente Resolución, según lo indicado en los artículos 59 y 25 de la Ley N° 19.880.

ANÓTESE, NOTIFÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE
POR ORDEN DEL SUPERINTENDENTE

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

**BASILIO VÍCTOR SELMAN ABUCHAIBE
JEFE DE UNIDAD
UNIDAD JURÍDICA**

DISTRIBUCIÓN:



COPIA INFORMATIVA:

MUTUAL DE SEGURIDAD CÁMARA CHILENA DE LA CONSTRUCCIÓN
Notificado Electrónicamente
FONDO NACIONAL DE SALUD (FONASA)
Notificado Electrónicamente

R07

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19 799
Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: b6bf0f7d-744c-4a83-169250 o mediante el Código QR
plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen



Departamento Contencioso
Unidad Jurídica
R-64209-2020

PPM/

REF.: Seguro laboral: cobertura.

RESOLUCIÓN EXENTA N° R-01-UJU-89462-2020
Santiago, 11 / 09 / 2020

VISTO:

La Ley N° 16.395 que fija el texto refundido de la ley de organización y atribuciones de la Superintendencia de Seguridad Social; la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de la Superintendencia de Seguridad Social; y las Resoluciones N°s. 6, 7 y 8, de marzo de 2019, de la Contraloría General de la República, que fijan normas sobre exención del trámite de toma de razón.

CONSIDERANDO:

Que, con fecha 8 de julio de 2020, doña [REDACTED] se dirigió ante esta Superintendencia, reclamando en contra del Instituto de Seguridad del Trabajo, por cuanto calificó como de origen común el accidente que le ocurrió el día jueves 2 del referido mes y año, mientras se encontraba cumpliendo con sus funciones laborales, participó en una reunión vía zoom con el equipo de salud de los distintos establecimientos municipales. Al terminar dicha reunión a las 16:30 horas, mientras se trasladaba desde la oficina ubicada en la parte trasera de su domicilio principal a su hogar, al ir cruzando el patio, se tropezó y cayó, llevando en ambas manos, material y equipo de trabajo (celulares y computadora), resultando con su brazo derecho lesionado a causa de la caída, accidente del que dio en forma inmediata aviso al trabajo, presentándose en las dependencias de la citada Mutualidad.

Que, el citado Instituto informó, en síntesis, que la señora Cataldo consultó en su centro asistencial el 2 de julio de 2020, refiriendo que ese mismo día, aproximadamente a las 16:30 horas, en momentos en que se dirigía de una dependencia a otra, al interior de su casa habitación, trabajando en modo teletrabajo, tropezó en el patio y cayó, resultando con una contusión en el hombro derecho.

Que, la Mutualidad, además, precisó que, luego de realizada la investigación correspondiente, calificó dicho siniestro como de origen común, toda vez que ocurre en el patio al interior de la casa habitación de la paciente, sin que concurren en la especie los requisitos a los que se refiere el artículo 5° de la Ley N° 16.774, por lo que no resulta procedente otorgar la cobertura del Seguro Social contra Riesgos de Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Adjuntó, DIAT, ficha médica, investigación de accidente, declaración de accidente, informe médico, RECA y resolución de rechazo.

Que, el artículo 5° de la Ley N° 16.744, prescribe que, se entiende por accidente del trabajo toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.

Que, el número 1, de la Letra D, Título III, del Libro I, del Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744, dispone que los trabajadores que se desempeñan en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia, tienen la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que se produzcan a causa o con ocasión de las labores que efectúen en virtud de dicho contrato.

Que, por otra parte, tratándose de los accidentes domésticos, el Compendio de Normas del Seguro de la Ley N° 16.744 señala que éstos corresponden a siniestros de origen común y no gozan de la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744. Respecto de este punto, cabe precisar que debe entenderse como accidente doméstico, aquel que no se produzca a causa o con ocasión del trabajo, es decir, que no ocurra de forma directa (expresión "a causa"), o bien, indirecta o mediata (expresión "con ocasión"), pero en todo caso indubitable. Así por ejemplo, aquellos siniestros que ocurran mientras el trabajador efectúa los quehaceres del hogar, como labores de limpieza, cocina, reparaciones, u otros de similar índole, podrían estimarse como accidentes domésticos que no gozan de la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744.

Que, en la situación en estudio y, teniendo presente los antecedentes acompañados y que fueran tenidos a la vista, dentro de otros, la DIAT de la trabajadora e Investigación del accidente, el accidente sufrido por la señora Cataldo en la fecha antes señalada corresponde a un accidente "con ocasión" del trabajo, toda vez que le ocurrió dentro de su jornada laboral (16:30 horas), luego de haber finalizado una reunión de trabajo

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.799
Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: f4865b5b-0c54-488d-169254 o mediante el Código QR
plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen

con funcionarios municipales, luego de lo cual, tomo los implementos de trabajo (computador y celulares), por lo que salió de la oficina interior y se dirigió a guardarlos, oportunidad en que transitaba por el jardín interior de su habitación, sufrió el referido accidente.

RESUELVO:

Acógrese, con el mérito de las consideraciones que anteceden, la reclamación deducida por la [REDACTED] [REDACTED] por tanto, resulta procedente en su situación dispensarle la cobertura de la Ley N° 16.744, atendido el origen laboral del accidente que le ocurrió en la fecha antes indicada.

Se deja constancia que, en contra de la presente Resolución, los interesados podrán interponer con nuevos antecedentes Recurso de Reposición ante esta Superintendencia, dentro del plazo de 5 días hábiles administrativos, contados desde la fecha de notificación de la presente Resolución, según lo indicado en los artículos 59 y 25 de la Ley N° 19.880.

ANÓTESE, NOTIFÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE
POR ORDEN DEL SUPERINTENDENTE

FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

BASILIO VÍCTOR SELMAN ABUCHAIBE
JEFE DE UNIDAD
UNIDAD JURÍDICA

DISTRIBUCIÓN:

INSTITUTO DE SEGURIDAD DEL TRABAJO
Notificado Electrónicamente

COPIA INFORMATIVA:

[REDACTED]
[REDACTED]

Notificado Electrónicamente

R07

Código QR



Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 19.799
Verifique el documento en www.suseso.cl utilizando el siguiente código de verificación: f4865b5b-0c54-488d-169254 o mediante el Código QR
plasmado en el costado inferior izquierdo de este dictamen