



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	12
2.i. Normas especiales sobre el control del cumplimiento del programa preventivo	13

	PÁG.
3. Obligaciones y responsabilidades de los trabajadores.	13
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.

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 teletrabajo y su impacto en la conciliación laboral, familiar y social

La ley N° 21.220, de 26.03.2020, 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 laboral representa un importante desafío, que es el de adaptarse a la nueva realidad del mercado, a las necesidades y motivaciones de sus trabajadores y, a la vez, crear nuevas oportunidades laborales. 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 el 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 de trabajo con las medidas sanitarias frente al COVID-19, como son quedarse en casa y mantener distancia física con terceras personas.

Esta norma apunta a una necesaria legislación laboral moderna, que recoge y potencia los elementos de la realidad productiva, para hacerlos compatibles con los estándares de protección de los trabajadores.

Ahora bien, esta ley no podría haber estado completa si no se hubiera hecho cargo de las condiciones específicas de seguridad y salud para el trabajo a distancia o teletrabajo en su domicilio u otro lugar. Es por esto que, se consideró la aplicación de una reglamentación con las debidas adecuaciones que esta nueva legislación requiera al efecto.

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, aprobó el 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.

Esta norma, se adecúa a la normativa chilena y a lo que establece la Política Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo (PNSST) en cuanto a los compromisos formulados para el perfeccionamiento del marco normativo en materia de seguridad y salud en el trabajo, teniendo dentro de sus presupuestos:

- 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. Mandato legal

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.”

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, el empleador este derecho garantiza 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.
- **Organismo Administrador de la ley N° 16.744:** Es aquel encargado de la administración del seguro. Corresponden al Instituto de Seguridad Laboral o a 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 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.

¹ Circular N° 63, de 29.07.2020, de la Dirección del Trabajo.

• **Instrumento de autoevaluación:** constituye una herramienta que proporciona a los trabajadores un medio para identificar los peligros presentes en su puesto de trabajo y adoptar medidas para solucionar los problemas antes de que éstos causen un accidente laboral, enfermedad profesional o un daño a su salud.

• **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 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.
- 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.

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 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.

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.

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.

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.

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.

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, (instrumento que deberá ser puesto a disposición por el organismo administrador de la ley N° 16.744 al empleador, para que éste se lo entregue al trabajador para su llenado.⁷

iii. **Plazo del empleador para confección 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.** 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.

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.

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.

- Plazo. Dentro de los 15 días siguientes a la confección de la matriz de peligros, aun cuando se encuentre pendiente la revisión de la matriz por parte del organismo administrador⁹, debiendo ser evaluado 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 inciso segundo del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo contempla que previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo

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.

•Contenido mínimo:

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 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.

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.

- 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).

CONTENIDO:

- 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.

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 Respecto de los pactos registrados en la Dirección del Trabajo con anterioridad al 2 de octubre de 2020, los organismos administradores dispondrán de un plazo de 15 días, contados desde que tomen conocimiento de

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

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.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**, el que 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.
- Esta asistencia técnica se regirán conforme las instrucciones que imparta SUSESO.¹³

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.

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.

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 del empleador y de los organismos administradores 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, 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.

4. OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES DE LA LEY N° 16.744¹⁴

El organismo administrador deberá:

4.1 Poner a disposición de las entidades empleadoras un instrumento de autoevaluación de riesgos dentro de un plazo¹⁵ 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 conocimiento 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.¹⁶

14 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.

15 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.

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.

4.2. Otorgar asistencia técnica para la confección y evaluación de la matriz de riesgos.¹⁷

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.¹⁸

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.¹⁹

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.

17 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.

18 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.

19 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.

- **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.²⁰

5. RESPALDO DOCUMENTAL DE LA GESTIÓN PREVENTIVA

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.

²⁰ 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.

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.

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”.²¹

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 regulación especial de teletrabajo y trabajo a distancia. 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.

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.

II. Cobertura frente a los accidentes laborales 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 Trabajo,²² 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.²³
- 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 admi-

²² Dictamen N° 2268/018, de 04.08.2020, Dirección del Trabajo.

²³ 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.

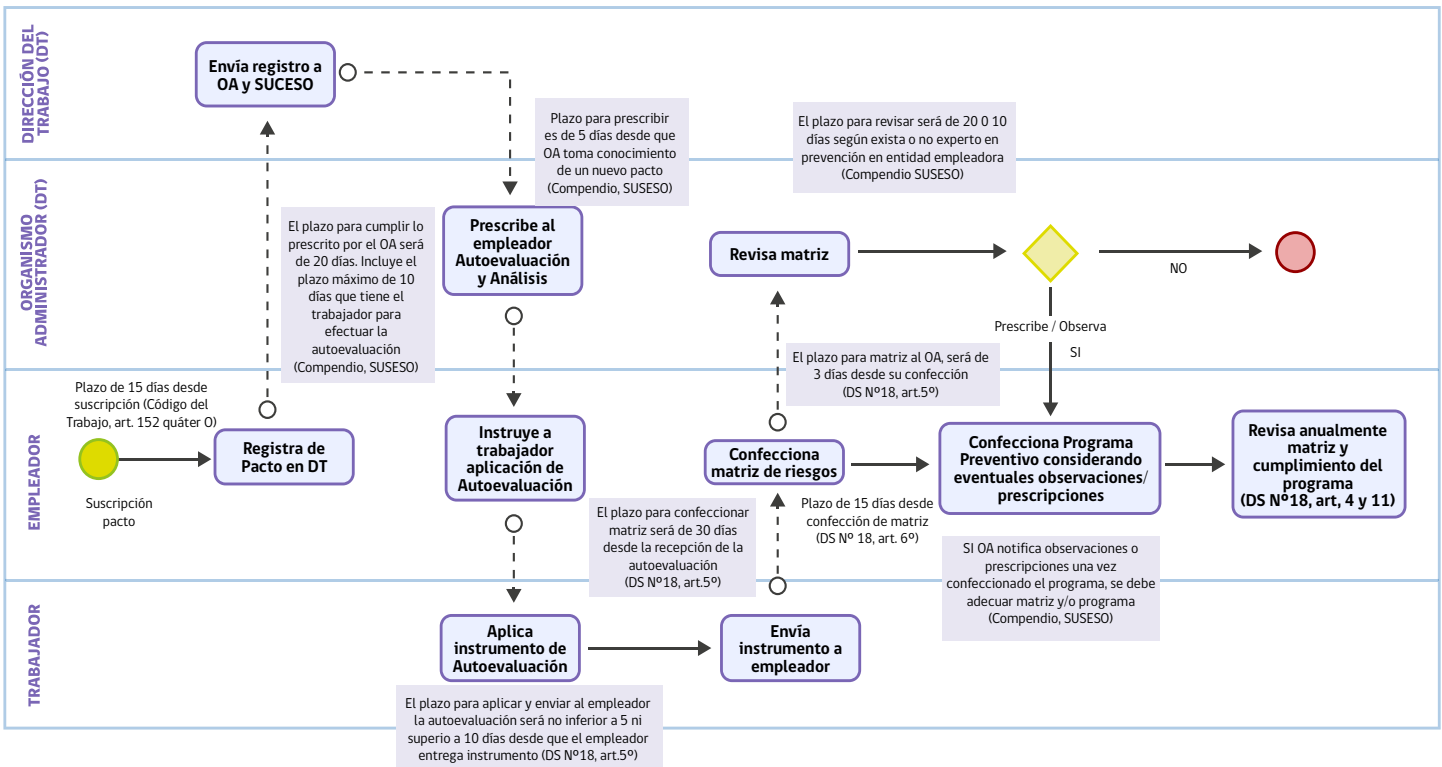
nistradores deberán considerar la información contenida en el registro de los contratos de trabajo en los que se ha pactado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y que la Dirección del Trabajo administra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 quáter O del Código del Trabajo. 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.²⁴

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 TELETRABAJO²⁵



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.

²⁵ 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) 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 específico 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

