

Reglamento que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a distancia y el teletrabajo

El 3 de julio fue publicado en el Diario Oficial el Reglamento del artículo 152 quater M del Código del Trabajo que establece las condiciones específicas de seguridad y salud para quienes presten servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual entrará en vigencia el 1° de octubre de 2020.

Este Reglamento, consistente con el deber de protección que recae sobre el empleador, representa un mínimo de cumplimiento en materia de salud ocupacional, considerando los siguientes elementos:

Como marco general, el Reglamento obliga al empleador a definir con precisión los riesgos presentes en cada lugar de trabajo con el fin de dirigir sus acciones y esfuerzos para erradicarlos o mitigarlos. Para ello deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos asociados a los puestos de trabajo (“Matriz”), la que deberá ser revisada al menos una vez al año, pudiendo solicitar el apoyo del organismo administrador de la ley N° 16.744. Para confeccionar la Matriz, el empleador deberá identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de acuerdo a las características del puesto y lugar de trabajo, considerando la naturaleza de las labores, equipos, herramientas, materiales para desempeñar las labores y los eventuales riesgos psicosociales advertidos. A fin de contribuir con esta labor, el organismo administrador pondrá a disposición de los emplea-

dores un instrumento de autoevaluación de riesgos que deberá ser aplicado por los trabajadores para reportarlo a su empleador en el plazo no inferior a 5 ni superior a 10 días desde el inicio de este régimen de trabajo. Una vez recopilados esos antecedentes y recibidos los instrumentos de autoevaluación, el empleador deberá confeccionar la Matriz en un plazo máximo de 30 días debiendo ser informada al respectivo organismo administrador dentro de los 3 días siguientes.

Transcurridos 15 días desde la confección de la Matriz, el empleador deberá desarrollar un programa de trabajo (Programa) que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas (art. 7° del Reglamento y en el siguiente orden: eliminación de los riesgos; controlándolos en su fuente; o bien reducirlos al mínimo. En el intertanto deberá entregar elementos de protección personal); su plazo de ejecución; y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación. El programa deberá además señalar las medidas de ejecución inmediata y los mecanismos de control y vigilancia, incluyendo bien inspecciones presenciales del empleador en el domicilio del trabajador —mediando autorización expresa de éste— o bien de manera no presencial mediante medios electrónicos, siempre resguardando los derechos fundamentales del trabajador. Con todo, también podrá fiscalizar el organismo administrador del seguro y la Dirección del Trabajo.

Adicionalmente, el empleador al iniciarse este régimen de trabajo deberá informar por escrito al trabajador los riesgos asociados, las medidas preventivas a considerar y las formas de trabajo correcto. También deberá realizar una capacitación sobre las principales medidas de seguridad y salud (factores de riesgo; efectos sobre la salud debido a esa exposición; y medidas preventivas para su control) con la periodicidad que ordene el Programa, la que podrá dictarse por la empresa o bien con asistencia técnica del organismo administrador.

Finalmente, el Reglamento impone a las empresas entregar los elementos de protección personal de forma gratuita cuando corresponda. Además, deberán incorporar a los Reglamentos Internos la prohibición expresa de ejecutar servicios bajo influencia del alcohol o drogas.

Así, los deberes y obligaciones establecidos en el Reglamento buscan garantizar un ambiente de trabajo compatible con la salud del trabajador, independiente dónde éste fuere realizado. Su incidencia hoy es fundamental considerando que, como resultado de estos tiempos de pandemia, se ha generado un cambio de paradigma en cuanto a la forma de prestar servicios laborales, expandiendo los alcances del trabajo remoto a cargos y/o funciones que antes parecían inviables de operar fuera del recinto de la empresa.