



ALERTA LABORAL:

CIRCULAR N°063 DIRECCIÓN NACIONAL DEL TRABAJO

“INFORMA ASPECTOS RELEVANTES DE LA LEY N°21.220 Y SU REGLAMENTO Y ESTABLECE CONSIDERACIONES IMPORTANTES EN MATERIA DE FISCALIZACIÓN”

Con fecha 29 de julio de 2020 la Unidad de Fiscalización de la Dirección del Trabajo dictó su Circular N°063 en la que se establecen los lineamientos normativos a los que los fiscalizadores de dicho servicio deberán sujetarse a la hora de verificar el cumplimiento de la Ley N°21.220 en las empresas en que se ha implementado la modalidad de Teletrabajo y/o Trabajo a Distancia.

Ciertamente la Ley de Teletrabajo y Trabajo a Distancia supone la expansión de los límites del lugar de trabajo al domicilio del trabajador, razón por la cual se han debido tener en cuenta nuevos criterios y condiciones de fiscalización para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales en un lugar distinto al del establecimiento, obra o faena de la empresa.

Así las cosas, haciéndose cargo de las dificultades que se derivan de fiscalizar las condiciones de trabajo en el propio domicilio del trabajador, la Dirección del Trabajo señala expresamente que; “en consideración a que los servicios son prestados total o parcialmente en el domicilio de un trabajador o de un tercero, es esperable que no se encuentre en tales lugares la documentación que deriva de la relación de trabajo, ni tampoco representante del empleador, por lo que, la visita inspectiva a tales lugares quedará limitada sólo para a 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 declaración deberá constar por escrito”.

Asimismo, se establece que la fiscalización podrá hacerse a través de cualquier medio electrónico que permita la visualización del lugar en que se prestan los servicios, sin embargo, cuando sea necesario evaluar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud del puesto de trabajo en forma directa, la visita deberá ser presencial.

Por su parte, en relación con la entrevista al empleador en un proceso de fiscalización, la Dirección del Trabajo establece que se debe preferir que al entrevista, así como el envío de la documentación requerida, se haga por medios electrónicos, y sólo, de no ser posible emplear esta modalidad, se deberá realizar una visita inspectiva presencial.

Finalmente, en su Circular, la Dirección del Trabajo incorpora una tabla que contiene los aspectos concretos que serán objeto de fiscalización, los que se indican a continuación:

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

En los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el trabajador, pro requerimiento de sus funciones, no manipula, procesa, almacena, ejecuta labores que impliquen la exposición de éste, su familia o terceros a sustancias peligrosas.
Entrega de instrumento de autoevaluación de riesgos, destinado a identificar y a evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del lugar de trabajo.
Confección de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos dentro del plazo de 30 días, desde la entrega del instrumento de autoevaluación, por parte del trabajador.
El empleador remite matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos al organismo administrador de la ley 16.744 dentro del plazo de 3 días.
El empleador desarrolló un programa de trabajo a partir de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos dentro del plazo de 15 días.
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 deben ser implementadas por el empleador.
Las medidas preventivas y correctivas a implementar fueron elegidas de acuerdo con la prelación de medidas señaladas en el Reglamento de Trabajo a Distancia o Teletrabajo.
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.
El empleador entrega por escrito 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.
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.
El empleador capacita periódicamente a sus trabajadores en teletrabajo o trabajo a distancia 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 en su lugar de trabajo, incluidas en la matriz de riesgos.
El empleador proporcionó a sus trabajadores los equipos e implementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata de mitigar o controlar, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales.
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 requiera.
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.



Del cuadro transcrito, se desprende que la normativa que regula el Teletrabajo y Trabajo a Distancia incorpora nuevas obligaciones para el empleador para dar cumplimiento a su deber de protección en el trabajo. Estas medidas se materializan en la determinación de una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y, a partir de ésta, se debe elaborar un programa de desarrollo en el que se establezcan las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación, así como la determinación de las medidas de ejecución inmediata que deben ser implementadas por el empleador.

Les saluda atentamente,



JOSÉ ZÚNIGA SOTO
Abogado