



ALERTA LABORAL:

TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO: PUESTA EN PRÁCTICA DE LAS MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD IMPUESTAS AL EMPLEADOR

El 04 de septiembre de 2020 la Superintendencia de Seguridad Social (en adelante SUSESO) dictó la Circular N° 3532 (en adelante “la Circular”) que fijó “instrucciones respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo”. Aquel documento, en la práctica, redonda en la modificación de las normas dispuestas en el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744.

Como una generalidad, y no obstante las particularidades de la forma de prestar servicios de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la Circular aclara en su parte inicial que estos trabajadores tendrán “iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador”, empero bajo las adecuaciones propias que la naturaleza y características que esa modalidad exige.

Dentro de las obligaciones que explicitan para el empleador, se indican:

- a)** Comunicar oportuna y adecuadamente a los trabajadores a distancia y teletrabajo sobre las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir.
- b)** Generar la obligación de informar los riesgos específicos a los trabajadores.
- c)** Enviar al “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 [al] reglamento”.
- d)** Elaborar un programa preventivo de trabajo dentro de los 15 días siguientes a la confección de la matriz, indicando los plazos de implementación. Además, cada dos años como máximo, se deberán realizar actividades de capacitación.

Se especifica que, pese a que la revisión de la matriz esté pendiente por parte el organismo Administrador respectivo, “el programa preventivo deberá ser elaborado dentro del referido plazo de 15 días” sin perjuicio de quedar sujeto a las modificaciones que con posterioridad indique el mismo organismo.

Se indica además, que si bien el empleador podría requerir a la mutualidad respectiva que inspeccione el lugar de trabajo del trabajador, dicho organismo estará facultado para evaluar la pertinencia de aquello conforme a los resultados obtenidos de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.



- e) Capacitar a los trabajadores sobre medidas de seguridad y salud.
- f) Proveer “elementos de protección personal (EPP) adecuados para el desempeño de las labores”.

Los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, por su parte, también asumen una serie de obligaciones dentro de las cuales cabe destacar:

- a) Contar con un sistema informático que les permita recibir la información que conforme a la ley deben proporcionar los empleadores.
- b) Ejercer un rol coordinador y facilitador en la materia. Por consiguiente, serán ellos los encargados de poner a disposición de los empleadores los instrumentos de autoevaluación de riesgos que podrán ser aplicados a los trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, además del formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, el formato de programa preventivo, la guía para la elaboración de ambos instrumentos y un curso o un set de cursos de capacitación que trate sobre las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo para trabajadores en estas modalidades.

En relación a la cobertura que brindará el Seguro de la Ley N°16.744 para trabajadores en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, aquellos estarán cubiertos por el mentado seguro cuando sufran un accidente 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. Ahora, refuerza la Circular, “siempre que, de acuerdo con los antecedentes del caso concreto, se logre establecer esa relación de causalidad”.

Consecuencialmente, se excluyen de la cobertura a 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”.

Referente a los accidentes de trayecto, el supuesto clásico se mantiene invariable pese a la modalidad particular de prestación de servicios laborales. Así, será accidente de trayecto el ocurrido 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”. Sin embargo, también será considerado accidente de este tipo aquel sufrido por el trabajador en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar, distinto de su habitación, donde preste sus servicios.

Para reportar la particularidad de estos accidentes o enfermedades la DIAT o DIEP respectiva tendrá que especificar la frase “trabajador en modalidad de trabajo a distancia” o “trabajador en modalidad de teletrabajo”, según corresponda.

Cuando en la calificación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional de los expuestos previamente el organismo administrador requiera efectuar una inspección en el domicilio del trabajador o en otro lugar convenido para la prestación de los servicios, será indispensable 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". Frente a la negativa del trabajador o propietario "el organismo administrador podrá calificar la contingencia con los antecedentes disponibles".

En este proceso de calificación se consultará el registro de los contratos de trabajo en la Dirección del Trabajo. Aun cuando el empleador no haya dado cumplimiento a tal obligación ello no obstará a esta calificación, en tanto le serán solicitadas al empleador las copias del contrato de trabajo u anexo de contrato donde se haya acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Si estos documentos tampoco existieren *"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"*.

Por otra parte, señala la Circular, las obligaciones previstas para la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se entienden extensivas a aquellos trabajadores que adhieran a los pactos que las organizaciones sindicales hayan celebrado o celebren 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.

Para concluir, cabe indicar que si bien la Circular entrará en vigencia desde el 2 de octubre de 2020, la obligación de la Dirección del Trabajo prevista en el artículo 152 quater O del Código del Trabajo, relativa a remitir las copias de los pactos de trabajo a distancia o teletrabajo a la SUSESO, se prorrogará hasta que este último organismo informe *"la entrada en operación del mecanismo que la Dirección del Trabajo utilizará para remitirles"* esos documentos.

