8 de julio de 2020

NEWSLETTER LABORAL:

Reglamento que establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo. Ley de Trabajo a Distancia

Con fecha 3 de julio de 2020 fue publicado en el Diario Oficial el Reglamento del Artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, que establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo al que deberán sujetarse los trabajadores que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo (en adelante el "Reglamento"). Los aspectos más relevantes del presente Reglamento se detallan a continuación.

I. Ámbito de aplicación

El presente Reglamento será aplicable a todos aquellos trabajadores que presten servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

En todo aquello que no esté regulado en este Reglamento, se aplicarán supletoriamente las normas del Decreto Supremo N° 594 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 que dicte el Ministerio de Salud que sean aplicables a esta modalidad de prestación de servicios.

II. Condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo

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, en particular, deberá cumplir con lo siguiente:

a) Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos: el empleador deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo (en adelante la "Matriz").

Para ello, el empleador se valdrá del instrumento de autoevaluación que proporcionará el Organismo Administrador de la ley 16.744 (en adelante el "Organismo Administrador") que a continuación se indica.

En el plazo máximo de 30 días contado desde la fecha de recepción del instrumento de autoevaluación, el empleador deberá confeccionar esta Matriz, la cual deberá ser informada al Organismo Administrador respectivo, en un plazo de 3 días contado desde su confección.

No será necesario contar con esta Matriz cuando se haya pactado que el trabajador pueda libremente elegir donde ejercerá sus funciones. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá comunicar al trabajador: 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.

b) Instrumento de autoevaluación de riesgos: Para que el empleador identifique y evalúe las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo del trabajador, 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.

c) Programa de trabajo: dentro del plazo de 15 días desde la confección de la Matriz, el empleador deberá desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos:

1. Medidas preventivas y correctivas a implementar.
2. Plazo de ejecución;
3. Obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación, y
4. Establecer aquellas medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas por el empleador.

d) Obligación de informar "Derecho a Saber": el empleador deberá informar por escrito al trabajador, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos[1], 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 contener es la siguiente:

1	Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas: (i) espacio de trabajo; (ii) condiciones ambientales del puesto de trabajo; (iii) condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo; (iv) mobiliario que se requiere para el desempeño de las labores; (v) herramientas de trabajo que se deberán emplear y, (vi) tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
2	Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión.
3	Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
4	Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros.
5	Prestaciones del seguro de la ley Nº 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

e) Capacitación: 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, la cual podrá ser realizada directamente por el empleador o a través del Organismo Administrador al que esté afiliado la empresa.

[1] De acuerdo con los procedimientos contenidos en el Título VI del D.S. Nº 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo.

f) **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, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor.

g) **Exposición a sustancias peligrosas:** 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[2].

h) **Incorporación de la prohibición de ejecutar labores remotas bajo los efectos del alcohol o drogas en el Reglamento Interno.**

i) **Evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo:** Se deberá realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa y disponer las medidas de mejora continua que se requieran.

j) **Autorización del trabajador para inspecciones presenciales o no presenciales**: Las medidas de control que determine el empleador podrán ejecutarse a través de inspecciones presenciales o virtuales, en el domicilio del trabajador o en los otros lugares de trabajo convenidos, siempre que no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador.

   En particular, estas inspecciones podrán ser realizadas por: (i) Empleador; (ii) Organismo Administrador o (iii) la Dirección del Trabajo, en cualquier momento.

k) **Obligaciones y sanciones para el trabajador:** El trabajador que ejecute sus labores a distancia o teletrabajo, deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud, evitando que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo.
   Adicionalmente, el trabajador podrá ser sancionado, conforme al Reglamento Interno de la empresa, en caso de: (i) incumplimiento o la falta de oportunidad o de veracidad de la

[2] Conforme a la singularización de los incisos segundo de los artículos 5º y 42 del decreto supremo Nº 594, de 1999, del Ministerio de Salud

información proporcionada en el instrumento de autoevaluación de riesgos y (ii) negativa infundada para consentir la autorización para que el empleador u Organismo Administrador realice inspecciones en el domicilio del trabajador, incluyendo la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada.

l) **Asistencia del Organismo Administrador de la Ley 16.744:** el empleador podrá requerir la asistencia técnica de este organismo, conforme a las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

III. Fiscalización y sanciones

La inspección, fiscalización y sanciones a las infracciones del presente Reglamento serán efectuadas por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades de la Superintendencia de Seguridad Social.

IV. Vigencia

El presente Reglamento entrará en vigencia transcurridos 90 días desde su publicación en el Diario Oficial, es decir, a partir del día 1 de octubre de 2020.

BARROS & ERRÁZURIZ