



Newsletter Laboral:

Reglamento del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo aplicables a los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo.

Con fecha 3 de julio de 2020, se publicó en el Diario Oficial el Reglamento del artículo 152 quáter m) del Código del Trabajo, que establece condiciones de seguridad y salud para los trabajadores que prestan servicios bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo (el "Reglamento").

A continuación, encontrarán un breve resumen de los principales aspectos regulados por el Reglamento:

1. Aplicación.

El Reglamento define qué debe entenderse por trabajo a distancia o teletrabajo. Así:

- a) Trabajo a distancia: es aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.
- b) Teletrabajo: aquellos servicios que son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o que deben reportarse mediante estos medios.

2. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Reglamento establece que los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo **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.

En términos específicos, el Reglamento establece las siguientes obligaciones:

a) Deber general de protección del empleador:

El Reglamento dispone que el empleador estará obligado a tomar **todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores**, para lo cual deberá **gestionar los riesgos laborales** que se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar distinto a las instalaciones de la empresa donde éste preste sus servicios.

b) Prohibición de manipular sustancias peligrosas:

El Reglamento señala que 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 o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras**. Se incluyen también aquellos trabajos en que existe presencia de sílice cristalina y toda clase de asbestos.

c) Confección de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

El empleador deberá comunicar adecuada y oportunamente a los trabajadores las condiciones de seguridad y salud que los puestos de trabajo deben cumplir, para lo cual deberá **confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo** (la "Matriz de Riesgos"), la cual deberá ser **revisada al menos anualmente**, pudiendo requerirse asesoría del organismo administrador del seguro de accidentes laborales y enfermedades profesionales de la Ley N° 16.744.

En caso que los servicios fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares y se haya pactado que el trabajador pueda libremente elegir dónde ejercerá sus funciones, **no será necesario contar con la Matriz de Riesgos**, sin embargo, en este caso el empleador deberá informar al trabajador acerca de los riesgos y medidas de seguridad que deben observarse para la ejecución de las tareas encomendadas, las cuales deberán ser consideradas para la determinación de los lugares de trabajo escogidos.

d) Identificación y evaluación de condiciones ambientales y ergonómicas.

El Reglamento establece que el empleador deberá **identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas de trabajo** de acuerdo con las características del puesto de trabajo y del lugar o lugares en que éste se emplaza, la naturaleza de las labores y los equipos, las herramientas y los materiales que se requieran para desempeñar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Para estos efectos, **el organismo administrador deberá poner a disposición de la entidad empleadora un instrumento de autoevaluación de riesgos**, el cual será aplicado por los trabajadores y reportado a su empleador, en un plazo no inferior a 5 días ni superior a 10 días desde que se inicie la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. **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 Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ("RIOHS").**

e) Evaluación de factores de riesgos psicosociales.

Asimismo, el empleador deberá **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.

La Matriz de Riesgos deberá ser confeccionada en función de las evaluaciones de riesgos indicadas en las letras d) y e) anteriores, en un plazo máximo de 30 días desde la recepción del instrumento de autoevaluación, para ser informada al organismo administrador respectivo en un plazo de 3 días desde su confección.

f) Elaboración de un programa de trabajo.

En función del resultado de la Matriz de Riesgos y dentro del plazo de 15 días contando desde su confección, el empleador **deberá desarrollar un programa de trabajo** que contenga las medidas preventivas y correctivas a implementar, incluyendo un plazo de ejecución y las obligaciones que les asisten al trabajador en su ejecución.

g) Implementación de medidas preventivas y correctivas:

El empleador deberá implementar medidas preventivas y correctivas en el siguiente orden de prelación: (i) Eliminación de riesgos; (ii) Control de riesgos en su fuente; (iii) Reducción de riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y (iv) En tanto perduren los riesgos, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

h) Obligación de información a trabajadores:

El empleador debe **informar por escrito a los trabajadores acerca de los riesgos que entrañan sus labores**, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos. La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores deberá considerar:

- I. 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 requerido para el desempeño de las labores; (v) Herramientas de trabajo que se deberán emplear; y (vi) Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.
- II. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión; para labores de digitación deberán indicarse tiempos mínimos y máximos de descansos.
- III. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.
- IV. Riesgos a los que podrían estar expuestos y medidas preventivas.

V. Prestaciones del seguro de la Ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

i) Cursos de capacitación.

El Reglamento dispone que, previo al inicio de las labores y con la periodicidad que defina el programa preventivo (que no debe exceder de dos años), 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. La capacitación deberá consistir en un **curso presencial o a distancia de ocho horas**, en el que se abordarán los factores de riesgo, los efectos a la salud de la exposición a dichos factores de riesgo y las medidas preventivas.

Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o el respectivo organismo administrador del seguro.

j) Proporcionar equipos y elementos de protección.

El empleador **deberá proporcionar a sus trabajadores los equipos y elementos de protección personal adecuados**, no pudiendo en caso alguno, cobrarles su valor.

k) Incorporación de prohibición al RIOHS:

Las empresas obligadas a mantener un **RIOHS** y que cuenten con trabajadores que hayan convenido la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, **deberán incorporar entre sus disposiciones**, la prohibición de ejecutar estas labores **bajo los efectos del consumo de alcohol o drogas estupeficientes o sicotrópicas ilícitas**.

l) Evaluación anual de cumplimiento y medidas de control:

El Reglamento dispone que el empleador deberá **realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo**, así como disponer medidas de control de las medidas de seguridad y salud adoptadas.

m) Implementación de medidas de control:

Las medidas de control del empleador podrán ejecutarse a través de **inspecciones presenciales** del 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.

Las inspecciones presenciales o no presenciales requerirán siempre la autorización previa del trabajador o del tercero dueño del inmueble desde donde se presten los servicios. La negativa infundada para consentir en esta autorización, 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 RIOHS de la empresa.

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 en que se presta la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en el Reglamento, el empleador podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

n) Respaldo de información.

El empleador deberá respaldar documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe y deberá mantenerla a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva, ya sea en formato papel o electrónico.

3. Fiscalización y Vigencia.

La inspección, fiscalización y sanciones a las infracciones al 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 entrará en vigencia una vez transcurridos 90 días desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial. En consecuencia, comenzará a regir a partir del 1 de octubre de 2020.

La presente alerta legal es meramente referencial y no constituye asesoría legal de parte de Baraona, Fischer & Cía.

Para más información respecto a alguna de estas materias, por favor contactar a Gonzalo Aravena al correo electrónico garavena@baraona.cl.