



AU08-2020-01574

CIRCULAR N°

SANTIAGO,

IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

MODIFICA EL TÍTULO III. PERSONAS PROTEGIDAS O CUBIERTAS, DEL LIBRO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SEGURO; EL TÍTULO II. CALIFICACIÓN DE ACCIDENTES DEL TRABAJO, DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES; EL TÍTULO I. OBLIGACIONES DE LAS ENTIDADES EMPLEADORAS Y EL TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES, AMBOS DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

La Superintendencia de Seguridad Social, en uso de las atribuciones que le confieren los artículos 2°, 3°, 30 y 38 de la Ley N°16.395, 12 y 74 de la Ley N°16.744 y el artículo 12 del Decreto Supremo N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el Reglamento del artículo 152 quater M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la Ley N°16.744; ha estimado necesario modificar los Libros I, III y IV del Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, en lo relativo a la situación de los trabajadores que prestan servicios bajo esta modalidad de trabajo.

I. REEMPLÁZASE LA LETRA D. SITUACIÓN DE LOS TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN VIRTUD DE UN CONTRATO DE TRABAJO CELEBRADO BAJO LA MODALIDAD A DISTANCIA, TÍTULO II DEL LIBRO I, POR LA SIGUIENTE:

“D. Situación de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

1. Concepto y principales características del trabajo a distancia

De acuerdo con el artículo 152 quáter G del Código del Trabajo, constituye “trabajo a distancia” aquél en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa y se le denomina “teletrabajo” cuando los servicios se prestan mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o cuando deben reportarse través de esos medios.

Esta modalidad de trabajo puede pactarse al inicio o durante la vigencia de la relación laboral. En el primer caso, se requerirá el acuerdo de ambas partes para sustituirlo por trabajo presencial, y en el segundo, bastará la decisión de una de las partes, comunicada a la otra por escrito y con una antelación mínima de 30 días, para volver a las condiciones originalmente pactadas.

El lugar de desempeño puede corresponder al domicilio del trabajador o al otro lugar que las partes convengan. No obstante, las partes podrán acordar que el trabajador determine el lugar, cuando por su naturaleza las labores sean susceptibles de desempeñarse en varios lugares.

No constituye trabajo a distancia o teletrabajo, aquél que se desempeña en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se ubiquen fuera de las dependencias de la empresa.

Quienes se desempeñan bajo estas modalidades de trabajo se encuentran sometidos a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo, sin embargo en el caso del teletrabajo, las partes podrán acordar lo contrario.

De igual forma, si la naturaleza de las labores lo permiten el trabajador podrá distribuir libremente su jornada, respetando los límites de las jornadas diarias y semanales de trabajo, debiendo en todo caso respetarse su derecho a desconexión por un tiempo no inferior a las doce horas continuas, al igual que en el caso del teletrabajador que se encuentra excluido de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo.

2. Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud de los lugares donde se ejerce el trabajo a distancia o teletrabajo

De conformidad con el artículo 184 del Código del Trabajo, es obligación del empleador adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las condiciones de seguridad específicas que los empleadores deben cumplir en materia de seguridad y salud en el trabajo de los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo, son aquellas establecidas en el D.S. N° 18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social que aprueba el Reglamento del Artículo 152

quater M del Código del Trabajo. Para su cumplimiento, podrán requerir la asistencia técnica a sus organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744, en las condiciones establecidas en el citado decreto y de acuerdo con las instrucciones establecidas en esta Letra D.

Los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tienen iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, que cualquier otro trabajador, con las adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de esa modalidad. Por lo tanto, para su protección, los empleadores deben cumplir las siguientes obligaciones:

- a) Comunicar oportuna y adecuadamente a sus trabajadores las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir.

Para este efecto, deberán entregar a los trabajadores sujetos a esta modalidad de trabajo, los instrumentos de autoevaluación que los organismos administradores les proporcionen y una vez obtenidos sus resultados, confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos dentro del plazo de 30 días corridos que establece el artículo 5° del citado reglamento, pudiendo utilizar para ello el formato de matriz y las guías que sus organismos administradores les provean.

- b) Enviar a su organismo administrador, dentro de los 3 días siguientes a su confección, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y el respectivo instrumento de autoevaluación, cada vez que contraten o convengan con uno de sus trabajadores, la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo o cada vez que deban actualizarla, de conformidad con el citado reglamento.

- c) Elaborar dentro del plazo establecido en el artículo 6° del reglamento, un programa preventivo de trabajo, donde se establezcan las medidas preventivas que estimen pertinentes y las que su organismo administrador le prescriba producto de la revisión de la matriz, precisando, en ambos casos, sus respectivos plazos de implementación. Además, dicho programa deberá establecer la periodicidad, no superior a dos años, de las actividades de capacitación que debe realizar conforme al reglamento.

El programa preventivo deberá ser elaborado dentro del referido plazo, aun cuando a su vencimiento se encuentre pendiente la revisión de la matriz por parte del organismo administrador. Si posteriormente el organismo administrador formula observaciones y prescribe medidas, el empleador deberá ajustar la matriz y el programa preventivo e implementar dichas medidas.

Para su elaboración podrán utilizar los formatos y las guías que sus organismos administradores les provean.

Los empleadores podrán requerir a sus organismos administradores la inspección del domicilio del trabajador o del otro lugar acordado para la prestación de los servicios, en el marco del control que, con la periodicidad establecida en el programa preventivo, deban realizar respecto de las medidas adoptadas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Sin embargo, los organismos administradores podrán evaluar la pertinencia de realizar esas inspecciones considerando los resultados obtenidos en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

- d) Implementar las medidas preventivas que sus organismos administradores les prescriban como resultado de la revisión de la matriz y conforme a ellas, realizar los ajustes que correspondan, tanto en ésta como en el programa preventivo.
- e) Informar a los trabajadores a distancia o teletrabajadores sobre los riesgos que entrañan sus labores, las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8° del citado decreto.
- f) Capacitarles, conforme a lo establecido en el artículo 9° de mismo decreto, previo al inicio de sus labores, y con la periodicidad que establezca el programa preventivo, sobre las principales medidas de seguridad y salud, que deben tener presente para desarrollar esas labores.

- g) Proveerles los elementos de protección personal (EPP) adecuados para el desempeño de las labores.

Lo anterior, sin perjuicio de cumplir las demás obligaciones que en materia de seguridad y salud en el trabajo establezcan el Código del Trabajo, la Ley N°16.744, el D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, los protocolos de vigilancia del ambiente y de la salud aprobados por esa Secretaría de Estado y cualquier otro cuerpo legal o reglamentario cuya aplicación resulte pertinente.

3. Obligaciones de los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744

- a) Implementar o adecuar sus sistemas informáticos para la recepción de la información que la Dirección del Trabajo deberá remitirle conforme al artículo 152 quater O del Código del Trabajo, en la forma y condiciones que dicha entidad determine.
- b) Prescribir a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, dentro de un plazo no superior a 5 días desde que tomen conocimiento que uno o más de sus trabajadores se desempeñan o desempeñarán mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, que realicen las actividades y elaboren los instrumentos que el citado Decreto Supremo N°18, de 2020 les exige, partiendo por la aplicación de los instrumentos de autoevaluación y del análisis de sus resultados, indicándoles que deberán concluir dicho proceso dentro de un plazo de 20 días, contado desde la notificación de la respectiva prescripción. Además, a aquellas empresas de menos de 100 trabajadores, deberán requerirles que le informen si cuentan con experto en prevención de riesgos, para efecto de cumplir los plazos establecidos en la letra d) siguiente.
- c) Orientar a sus entidades empleadoras sobre el contenido y alcance de esas obligaciones mediante la entrega, en formato papel o electrónico, de material informativo que además de contener diagramas con la descripción de los procesos y plazos, señale los conductos que aquellas deberán utilizar para remitir la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y los instrumentos de autoevaluación.

Asimismo, deberán mantener ese material a disposición de los empleadores en sus sitios web y en los demás canales que determinen.

Además, como parte de esa orientación deberán informar a las entidades empleadoras la necesidad de considerar en la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, la discapacidad que eventualmente presenten sus trabajadores y de establecer las medidas de control y adecuaciones necesarias del o los respectivos puestos de trabajo, sobre la base de los riesgos identificados y del tipo y grado de discapacidad.

- d) Analizar, en el caso de las entidades empleadoras que señalen no contar con un experto en prevención de riesgos, dentro de un plazo máximo de 10 días y, en el de las restantes, no superior a 20, la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, prescribiendo las medidas preventivas que consideren pertinentes, con especial énfasis de las que deban implementarse para el control de los factores de riesgo identificados.

La prescripción de estas medidas y de la señalada en la letra b) precedente, deberá efectuarse de conformidad con lo instruido en la Letra G, Título II, del Libro IV, utilizando el formato contenido en el Anexo N°8 "Elementos mínimos versión impresa. Prescripción de Medidas", de la Letra K, del mismo Título.

Las restantes prescripciones de medidas que consideren pertinentes formular con motivo de la inspección que eventualmente realicen en el domicilio del trabajador o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios; de la ocurrencia de un accidente del trabajo; de la calificación de una enfermedad profesional; de los programas de vigilancia o de cualquier otra asesoría técnica en prevención de riesgos que otorguen a sus entidades empleadoras, deberán igualmente ajustarse, en lo pertinente, a las instrucciones contenidas en la citada Letra G.

No obstante, la verificación de su cumplimiento, podrá efectuarse de manera no presencial, dejando registro de esas actividades.

e) Elaborar y poner a disposición de las entidades empleadoras, dentro del mismo plazo indicado en la letra b) precedente:

i. Un instrumento de autoevaluación de riesgos, para ser aplicado por los trabajadores que prestan o prestarán servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, y en base a cuyos resultados, los empleadores deberán confeccionar o actualizar la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y el programa preventivo antes señalados.

Este instrumento deberá contemplar la evaluación de los riesgos organizacionales, ergonómicos, ambientales y de seguridad de los puestos de trabajo.

ii. Un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, un formato de programa preventivo y una guía para la elaboración de ambos instrumentos.

f) Evaluar la pertinencia de la solicitud que el empleador le formule para inspeccionar las condiciones de seguridad y salud del puesto de trabajo en el domicilio del trabajador o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios.

En todo caso, siempre que sea factible realizar esas inspecciones de manera remota y/o con la colaboración del trabajador, mediante el registro audiovisual o fotográfico de las condiciones del puesto de trabajo, deberá preferirse esa opción.

Cualquiera sea la modalidad de inspección, los organismos administradores deberán contar con la autorización previa y por escrito del trabajador, si es que se efectúa en su domicilio, o del propietario del otro lugar convenido para la prestación de los servicios, si se efectúa en este último, sin vulnerar los derechos fundamentales del trabajador.

Para obtener esa autorización, los organismos administradores deberán ajustarse al mismo procedimiento regulado en el número 5 de esta letra D.

g) Poner a disposición de sus entidades empleadoras adheridas, un curso de capacitación dirigido a los trabajadores que se desempeñan o desempeñaran mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, sobre las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo.

4. Cobertura del Seguro de la Ley N°16.744

Los trabajadores que presten servicios, total o parcialmente, bajo la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, por los accidentes que sufran 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.

Además de los accidentes a que se refiere el inciso final del artículo 5° de la Ley N°16.744, se exceptúan de dicha cobertura 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.

Asimismo, quienes desempeñen su trabajo a distancia o mediante teletrabajo tendrán derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744 por los accidentes que sufran en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar, distinto de su habitación, donde presten sus servicios. También constituirán accidentes de trayecto, aquellos que ocurran 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. En caso que el trabajador desempeñe sus funciones en un lugar distinto a su domicilio, el siniestro que ocurra entre dicho lugar y las dependencias de su entidad empleadora, o viceversa, deberá ser calificado como accidente con ocasión del trabajo.

El procedimiento de denuncia y calificación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se rige por lo establecido en el Libro III.

Las instrucciones contenidas en la presente Letra D, con las salvedades que expresamente se formulan, también serán aplicables a los trabajadores que adhieran a los pactos que de acuerdo con el artículo 376 del Código del Trabajo, pueden celebrar las organizaciones sindicales con las entidades empleadoras para que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

5. Autorización para el ingreso al domicilio del trabajador o al otro lugar convenido para la prestación de los servicios

Toda gestión relacionada con la calificación de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional que el organismo administrador requiera efectuar en el domicilio del trabajador o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios, tales como, la investigación de un accidente, el estudio del puesto de trabajo u otras, deberá contar siempre con 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.

En el evento que el trabajador o el propietario denieguen la autorización de ingreso, se deberá dejar constancia de esa situación en la solicitud de ingreso y el organismo administrador podrá calificar la contingencia con los antecedentes disponibles. Asimismo, tratándose de enfermedades, deberá aplicarse, adicionalmente, lo dispuesto en el Número 6, Capítulo IV, Letra A, Título III, del Libro III, consignándose en el campo “indicaciones” de la resolución de calificación lo siguiente: “Calificación realizada con antecedentes parciales por obstaculización del trabajador a la realización de la evaluación de las condiciones de trabajo”.

6. Antecedentes para la calificación del origen de un accidente o enfermedad

Para determinar la naturaleza común o laboral de los accidentes que ocurran en el domicilio o en el otro lugar convenido para la prestación de los servicios, o la naturaleza, común o laboral, de las enfermedades que se atribuyan a factores de riesgos presentes en el trabajo, los organismos administradores deberán considerar la información contenida en el registro de los contratos de trabajo en los que se ha pactado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y que la Dirección del Trabajo administra, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 152 quater O del Código del Trabajo.

De no contar con la información del señalado registro, los organismos administradores deberán verificar si el empleador presentó el “Formulario de Notificación de Contrato a Distancia” a que se refiere el número 9 de esta letra D y, en caso afirmativo, considerar la información consignada en él para la calificación del origen, común o laboral, del accidente o enfermedad, según corresponda.

A falta de los antecedentes señalados en los dos párrafos precedentes, o cuando se estime necesario complementar o verificar la información contenida en el registro y/o formulario antes mencionados, los organismos administradores deberán solicitar al empleador copia del contrato de trabajo u anexo de contrato, en el que se hubiere estipulado la modalidad de trabajo a distancia.

7. Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social

Asimismo, mientras no se encuentre operativo el registro que la Dirección del Trabajo debe administrar, los sistemas de información de los organismos administradores deberán contener, además de los documentos enumerados en la Letra C, Título II del Libro III, el “Formulario de Notificación de Contrato a Distancia” y/o el contrato o anexo de contrato de trabajo correspondiente, los que deberán ser remitidos a la Superintendencia de Seguridad Social cuando ésta lo requiera, de acuerdo con lo indicado en la citada Letra C.

Además, el formulario y/o el contrato o anexo de contrato de trabajo ante mencionados, deberán ser incorporados, cuando corresponda, en el expediente establecido en el Número 3, Capítulo I, Letra A, Título III, del Libro III.

8. Información que la entidad empleadora debe aportar al momento de solicitar su adhesión a una mutualidad de empleadores

De igual forma, mientras el registro que la Dirección del Trabajo debe administrar, no se encuentre operativo, las mutualidades deberán requerir a las entidades empleadoras que pretendan adherirse, además de los antecedentes indicados en la letra b, Número 1, Letra A, Título I, del Libro II, que le informen si cuentan o no con trabajadores que presten servicios mediante la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo y, en caso afirmativo, que completen y anexasen el “Formulario de Notificación de Contrato a Distancia”, a que se refiere el número siguiente. Asimismo, deberán requerirles que le informen oportunamente sobre cualquier modificación de los datos y/o antecedentes presentados en la solicitud de adhesión o en el aludido formulario y sobre el cese de los servicios convenidos bajo esta modalidad de trabajo, producto del término del contrato de trabajo o de su reemplazo por trabajo presencial.

La obligación de las mutualidades de requerir esa información y antecedentes, será siempre exigible respecto de las entidades empleadoras en las que se hubieren suscrito el pacto a que se refiere el artículo 376 del Código del Trabajo, por cuanto no les es aplicable la obligación de registro prevista en su artículo 152 quater O.

9. Formulario de notificación de contrato a distancia

El organismo administrador deberá requerir a la entidad empleadora que, mediante la presentación de un formulario individual por cada trabajador o una planilla única consolidada, en formato papel o electrónico, le informe sobre los contratos de trabajo en los que se hubiere pactado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Dicho documento deberá contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Nombre y RUN del trabajador.
- b) Fecha de entrada en vigencia del contrato.
- c) Actividad o actividades que el trabajador realiza bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
- d) Horario, lugar convenido para la prestación de los servicios, sistemas de control utilizados por el empleador, si corresponde, o la indicación que el trabajador se encuentra excluido de la jornada de trabajo o que puede determinar libremente el lugar donde desempeñará sus funciones.
- e) Duración del contrato de trabajo.
- f) Duración de la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo, si fuere menor a la del respectivo contrato de trabajo.

El Formulario de notificación y los antecedentes que se acompañen al mismo, deberán ser remitidos al Área de Prevención del organismo administrador.”

II. REEMPLÁZASE LA LETRA d) DEL NÚMERO 4. SITUACIONES PARTICULARES, CAPÍTULO IV, LETRA A, TÍTULO II DEL LIBRO III, POR LA SIGUIENTE:

“d) Situación de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo

La determinación del origen, común o laboral, de los accidentes que afecten a los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, se registrará por lo dispuesto en los números 4 y 6 de la Letra D, Título III, del Libro I.”

III. MODIFÍCASE EL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, DEL SIGUIENTE MODO:

1. Intercálase entre los párrafos quinto y sexto actuales de la Letra A. Obligaciones de prevención, del Título I. Obligaciones de las entidades empleadoras, el siguiente párrafo sexto nuevo, pasando los actuales párrafos sexto, séptimo, octavo, noveno y décimo, a ser los nuevos párrafos séptimo, octavo, noveno, décimo y décimo primero:

“Respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los empleadores deben cumplir las obligaciones específicas de seguridad y salud en el trabajo establecidas en el D.S. N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del artículo 152 quater M del Código del Trabajo.”

2. Agrégase en el número 5. Actividades preventivas, Letra A. Responsabilidades de los organismos administradores, del Título II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores, el siguiente párrafo segundo nuevo, pasando los actuales párrafos segundo y tercero a ser los nuevos párrafos tercero y cuarto:

“Respecto de las entidades empleadoras que registren trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los organismos administradores deberán cumplir las obligaciones que le imponen los artículos 152 quater M y 152 quater N del Código del Trabajo, el D.S. N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que aprueba el reglamento del primer artículo y las instrucciones contenidas en la Letra D, Título II, del Libro I.”

IV. VIGENCIA

Las modificaciones introducidas por la presente circular, entrarán en vigencia el 1° de octubre de 2020.

V. DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Dentro de los 30 días siguientes a la publicación de la presente circular, los organismos administradores deberán elaborar y presentar a la Superintendencia de Seguridad Social una propuesta conjunta:

- a) De un instrumento de autoevaluación de riesgos, el cual podrá ser estructurado, con las adecuaciones que se requieran en virtud de las particularidades del trabajo a distancia o teletrabajo, sobre la base de los instrumentos de autoevaluación de que dispongan y aquellos instruidos en la Letra B, Título II, del Libro IV.

Mientras el señalado instrumento no sea aprobado por la Superintendencia de Seguridad Social, los organismos administradores deberán utilizar los instrumentos de autoevaluación de que dispongan y que puedan ser aplicados a esta modalidad de trabajo.

Además, de manera igualmente conjunta y dentro del plazo máximo de un año contado desde la entrada en vigencia de esta circular, los organismos administradores deberán presentar, ya sea como anexos del señalado instrumento, o como documentos independientes, propuestas de autoevaluación dirigidas específicamente a las labores o actividades que, dentro de los primeros 6 meses de vigencia del Decreto Supremo N°18, de 23 de abril de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, registren el mayor número de trabajadores acogidos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

- b) De un curso de capacitación dirigido a los trabajadores que se desempeñan o desempeñarán bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el que además de los contenidos establecidos en el citado decreto, deberá abordar:
 - i. La cobertura de prestaciones del Seguro Ley N° 16.744, los procedimientos para acceder a ella, recursos e instancias de reclamación.
 - ii. La correcta aplicación de los instrumentos de autoevaluación de los factores de riesgos presentes en el lugar de trabajo, y

iii. Cualquier otro contenido que consideren relevante.

Independientemente de la modalidad presencial o a distancia del curso, la propuesta deberá precisar los aprendizajes esperados; su duración, no inferior a 8 horas; la estrategia pedagógica, incluidas las actividades de aprendizaje; la evaluación y la forma cómo se pondrá a disposición de las entidades empleadoras, cuando sea impartido de manera no presencial.

**CLAUDIO REYES BARRIENTOS
SUPERINTENDENTE DE SEGURIDAD SOCIAL**

DISTRIBUCIÓN

Instituto de Seguridad Laboral
Mutualidades de empleadores
Administradores delegados
Dirección del Trabajo
Secretarías Regionales Ministeriales de Salud
Departamento Contencioso
Departamento de Supervisión y Control
Departamento de Regulación
Departamento de Tecnología y Operaciones
Departamento de Administración y Finanzas
Unidad de Prevención y Vigilancia
Archivo central