

LIBRO I. DESCRIPCIÓN GENERAL DEL SEGURO TÍTULO III. Personas protegidas o cubiertas D. Situación de los trabajadores que se desempeñan en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia

~~D. Situación de los trabajadores que se desempeñan en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia~~

~~1. Cobertura del Seguro de la Ley N°16.744~~

~~Los trabajadores que se desempeñan en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia, es decir, que realizan sus labores total o parcialmente fuera de las dependencias de la entidad empleadora, ya sea en su domicilio o en el lugar que haya sido acordado con el empleador o, en caso que el contrato de trabajo entregue dicha prerrogativa al trabajador, en el lugar que éste determine, tienen la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744, tanto por los accidentes que se produzcan a causa o con ocasión de las labores que efectúen en virtud de dicho contrato, como por las enfermedades que sean causadas de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que éstos realicen.~~

~~Asimismo, se considerará como accidente de trayecto aquel siniestro que el trabajador sufra en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar, distinto de su habitación, en el que realice sus labores. También serán 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 en virtud del contrato de trabajo celebrado 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.~~

~~Los accidentes domésticos que sufra un trabajador contratado bajo la modalidad a distancia, corresponden a siniestros de origen común y no gozan de la cobertura del Seguro de la Ley N° 16.744.~~

~~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 también son aplicables respecto de los trabajadores que celebren el pacto establecido en el artículo 376 del Código del Trabajo.~~

~~2. Antecedentes para la calificación del origen de un accidente o enfermedad~~

~~De conformidad con lo establecido en el Número 4, Capítulo IV, Letra A, Título II del Libro III, tratándose de un trabajador que desempeña sus funciones desde su casa habitación, para determinar la naturaleza común o laboral del accidente sufrido por éste, además de los antecedentes necesarios para toda calificación, el organismo administrador deberá solicitar al empleador el contrato de trabajo del trabajador o el respectivo anexo de contrato. Dicha exigencia,~~

~~que resulta extensiva a cualquier clase de contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia, independientemente del lugar donde se presten los servicios, será procedente en la medida que la entidad empleadora no haya presentado el formulario a que se refiere el Número 6 de la presente Letra D, o bien cuando, a pesar de contar con dicho formulario, el organismo administrador estime necesario complementar la información contenida en éste con el respectivo contrato o anexo de contrato de trabajo.~~

~~Asimismo, el criterio señalado en el párrafo precedente deberá aplicarse para la calificación del origen de una enfermedad.~~

~~3.- Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social~~

~~Tratándose de la calificación de accidentes del trabajo y accidentes de trayecto sufridos por trabajadores que se desempeñen en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia, 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 a que se refiere el Número 6 de la presente Letra D 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 a lo indicado en la citada Letra C.~~

~~Asimismo, el Formulario de Notificación de Contrato a Distancia a que se refiere el Número 6 de la presente Letra D y/o el contrato o anexo de contrato de trabajo deberá ser incorporado, cuando corresponda, al expediente establecido en el Número 3, Capítulo I, Letra A, Título III del Libro III.~~

~~4.- Autorización del trabajador para el ingreso a su domicilio~~

~~Toda gestión que el organismo administrador requiera efectuar en el domicilio del trabajador cuando éste sea su lugar de trabajo, como por ejemplo aquellas relacionadas con la investigación de un accidente, estudio de puesto de trabajo, evaluación de riesgos, u otras, deberá contar con la autorización previa de éste, la que deberá ser otorgada por escrito, mediante la firma de una solicitud de ingreso a su domicilio que al efecto le extienda el organismo administrador, en la que se indique expresamente la gestión o gestiones que se requiere efectuar en el domicilio del trabajador.~~

~~En el evento que el trabajador no autorice el ingreso a su domicilio, 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.~~

~~5.- Información que la entidad empleadora debe aportar al momento de solicitar su adhesión a una mutualidad de empleadores~~

~~Al momento de solicitar su adhesión a una mutualidad, la entidad empleadora deberá informar, adicionalmente a los antecedentes indicados en la letra b, Número 1, Letra A, Título I del Libro II, la~~

~~circunstancia de contar con contratos de trabajo celebrados bajo la modalidad a distancia vigentes, completando el formulario que se establece en el número siguiente. Asimismo, la obligación de la entidad empleadora de comunicar cualquier modificación de los datos y/o antecedentes presentados en la solicitud de adhesión, contenida en la letra c, Número 1, Letra A, Título I del Libro II, comprende también la celebración, modificación o término de los contratos de trabajo bajo la modalidad a distancia.~~

~~6. Formulario de notificación de contrato a distancia al organismo administrador~~

~~El organismo administrador deberá requerir a la entidad empleadora la presentación de un formulario individual para cada trabajador o bien una planilla única consolidada, ya sea en papel o mediante medios electrónicos, en el que se le informe la celebración de un contrato de trabajo bajo la modalidad a distancia. 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 en virtud del contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia.~~

~~d. Horario, lugar o lugares de trabajo que se hubieren pactado y sistemas de control utilizados por el empleador, si corresponde, o bien la indicación que el trabajador se encuentra excluido de la jornada de trabajo y que éste puede determinar libremente el lugar en el que desempeña sus funciones.~~

~~e. Duración del contrato.~~

~~f. Duración de la modalidad a distancia, cuando corresponda.~~

~~El Formulario de notificación y los antecedentes que se acompañen al mismo, deberán ser remitidos al Área de Prevención del organismo administrador, que definirá la necesidad de realizar una visita a terreno.~~

~~La no presentación del referido documento por parte de la entidad empleadora al organismo administrador, no impedirá, por sí sola, la calificación laboral de un accidente o enfermedad.~~

~~7. Obligaciones de prevención de las entidades empleadoras~~

~~La circunstancia que el trabajador desempeñe sus funciones en un lugar distinto a las dependencias de la entidad empleadora, no exime a esta última del cumplimiento, en lo que corresponda, de las obligaciones contenidas en el Título I del Libro IV. Así por ejemplo, cuando el trabajador ejecute sus labores en su domicilio en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia,~~

~~la entidad empleadora estará obligada a adoptar y mantener las medidas de higiene y seguridad que resulten pertinentes, para proteger eficazmente la vida y salud de dicho trabajador.~~

~~De la misma manera, la ocurrencia de un accidente grave o fatal a un trabajador que se desempeña en virtud de un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia, hará procedente la aplicación del procedimiento establecido en la Letra D, Título I, y en la Letra H, Título II, ambas del Libro IV.~~

~~Por otra parte, cuando el organismo administrador constate que las condiciones en las cuales se ejecutan las labores convenidas en un contrato de trabajo celebrado bajo la modalidad a distancia ponen en riesgo la salud y seguridad de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas necesarias para corregir las deficiencias que se hayan detectado en materias de seguridad y salud en el trabajo, en los términos establecidos en la Letra G, Título II del Libro IV. La implementación de dichas medidas será obligatoria para la entidad empleadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 68 de la Ley N° 16.744.~~

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 el 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 le remita la Dirección del Trabajo, conforme a lo establecido en el 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 medida indicada 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 antes 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 anexen 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 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.

Documento preparado por la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como referencia para una mayor comprensión de las modificaciones introducidas al Compendio de Normas del Seguro Social de la Ley N°16.744 mediante el proyecto de circular sometido a consulta pública.

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

LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES TÍTULO II. Calificación de accidentes del trabajo A. Accidentes del trabajo CAPÍTULO IV. Calificación del origen de los accidentes 4. Situaciones particulares

a) Episodio agudo de origen laboral

(...)

b) Calificación de accidentes sin días perdidos

(...)

c) Calificación de accidentes sufridos por trabajadores independientes

(...)

~~d) Situación de trabajadores dependientes que laboran desde su casa habitación~~ 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 regirá por lo dispuesto en los números 4 y 6 de la Letra D, Título III, del Libro I.

~~Tratándose de un trabajador que desempeña sus funciones desde su casa habitación, para determinar la naturaleza común o laboral del accidente sufrido por éste, el organismo administrador deberá solicitar el contrato de trabajo del trabajador o el respectivo anexo, en el que se señale el o los lugares alternativos a la empresa en el que el trabajador prestará los servicios; la jornada de trabajo; los sistemas de control que utilizará el empleador y el tiempo de duración de esta modalidad de trabajo.~~

~~A modo ejemplar, la situación descrita en el párrafo anterior podría presentarse cuando se adopte un pacto sobre condiciones especiales de trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 376 del Título VI, del Código del Trabajo, que en su inciso primero dispone que: "Las organizaciones sindicales podrán celebrar con el empleador, pactos con el objeto que trabajadores con responsabilidades familiares puedan acceder a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella".~~

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS TÍTULO I. Obligaciones de las entidades empleadoras A. Obligaciones de prevención

A. Obligaciones de prevención

La entidad empleadora es la principal obligada respecto de la prevención de los riesgos laborales, según fluye de las siguientes disposiciones.

Los artículos 184 y siguientes del Código del Trabajo, establecen que el empleador estará obligado a 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. A su vez, el artículo 210 de dicho Código, obliga a las empresas o entidades empleadoras a adoptar y mantener medidas de higiene y seguridad.

Por su parte, de acuerdo con los artículos 66, 67 y 68 de la Ley N°16.744, las entidades empleadoras deben desarrollar un rol activo en la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, debiendo, entre otras obligaciones: implantar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les prescriban los organismos administradores de la ley antes citada, atendida la naturaleza del proceso productivo y el riesgo asociado al mismo; contar, cuando proceda, con Departamento de Prevención de Riesgos y/o Comité Paritario de Higiene y Seguridad; adoptar y poner en práctica las medidas de prevención que éstos les indiquen, y mantener al día el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

En el mismo orden, el artículo 3° del D.S. N°594, de 1999, del Ministerio de Salud, sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, establece que "la empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella".

Conforme a lo expuesto, la asesoría en prevención de los riesgos laborales y la asistencia técnica que los organismos administradores otorgan a sus entidades empleadoras adheridas o afiliadas, no reemplaza a éstas en el cumplimiento de las obligaciones que el artículo 184 del Código del Trabajo les impone.

[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.](#)

Los trabajadores independientes, por su parte, deben implementar todas las medidas de higiene y seguridad en el trabajo que les recomiende o prescriba su organismo administrador o las respectivas entidades fiscalizadoras.

En el evento que los trabajadores independientes no implementen las medidas que le fueren prescritas, su organismo administrador podrá sancionarlos con:

Documento preparado por la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como referencia para una mayor comprensión de las modificaciones introducidas al Compendio de Normas del Seguro Social de la Ley N°16.744 mediante el proyecto de circular sometido a consulta pública.

- La multa establecida en el artículo 80 de la Ley N°16.744, y
- Los recargos por incumplimiento de las medidas de prevención, en la cotización adicional que proceda, de acuerdo con lo dispuesto en el D.S. N°67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo anterior, sin perjuicio de las facultades de los demás organismos competentes.

Cuando el trabajador independiente deba realizar labores en dependencias de alguna entidad empleadora podrá requerir a ésta información de los agentes de riesgo a los que estará expuesto y de las medidas preventivas que requiera adoptar para controlarlos.

De acuerdo con la naturaleza del trabajo realizado por el trabajador independiente, los organismos administradores deberán realizar actividades de prevención mediante la difusión masiva de los riesgos laborales y de las medidas preventivas en base a las actividades económicas informadas por estos trabajadores.

Los organismos administradores deberán otorgar asistencia técnica en prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores independientes, cuando éstos la requieran.

LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS TÍTULO II. Responsabilidades y obligaciones de los organismos administradores A. Responsabilidad de los organismos administradores

1. Actividades permanentes de prevención de riesgos laborales

(...)

2. Política para la Prevención de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

(...)

3. Personal especializado en prevención

(...)

4. Priorización de empresas según factores de criticidad asociados a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

(...)

5. Actividades preventivas

Los organismos administradores tienen la obligación de proporcionar a sus entidades empleadoras y trabajadores independientes afiliados o adheridos, las prestaciones preventivas que dispone la Ley N°16.744 y sus reglamentos complementarios, las que deben otorgarse de manera gratuita y con

Documento preparado por la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, como referencia para una mayor comprensión de las modificaciones introducidas al Compendio de Normas del Seguro Social de la Ley N°16.744 mediante el proyecto de circular sometido a consulta pública.

criterios de calidad, oportunidad y equidad. Tratándose de los trabajadores independientes, los organismos administradores deberán efectuar campañas de prevención focalizadas en las actividades económicas que se determinen como riesgosas.

[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.](#)

Estas acciones deberán ser imputadas en el ítem Código 42050 "Prestaciones preventivas de riesgos" del FUPEF, instruido en el Libro VIII.

Con la finalidad de unificar criterios, se presentan a continuación las definiciones operativas de las actividades preventivas, que serán de utilidad en la fiscalización de los respectivos planes anuales de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales