

Salud laboral y

¿Teletrabajo, Trabajo

a distancia, trabajo

remoto?

SALUD LABORAL Y ¿TELETRABAJO, TRABAJO A DISTANCIA, TRABAJO REMOTO?

En esta búsqueda de promover alternativas para promover y facilitar la conciliación de responsabilidades laborales y familiares, con el necesario equilibrio en los roles de género que ello debiese conllevar, aparece esta modalidad de trabajo. En el ámbito de la salud laboral, al tratarse de una alternativa completamente distinta a las existentes, se han creado procedimientos cuyo objetivo final es la protección de los trabajadores. En esta ocasión, a la modalidad tradicional de información, sumaremos un podcast de factura propia, que les invitamos a escuchar.



Los cambios y acontecimientos de la vida, necesariamente son reconocidos y plasmados en la forma como nos relacionamos. También sucede esto en la seguridad y salud en el trabajo. A modo de ejemplo, la llamada “Tragedia del humo” accidente ocurrido en 1945, en la Mina El Teniente en Chile, marca un antes y después en la salud laboral, al efecto, luego de ella comienza a desarrollarse la moderna legislación sobre higiene industrial y prevención de riesgos, o el Rescate de la mina San José en el año 2010, que dio lugar al Sistema Nacional de Información de Seguridad y Salud en el Trabajo (SISESAT), que permite rescatar, almacenar, procesar y gestionar información proveniente de fuentes diversas, relativas al Seguro contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Hay otros sucesos que son transversales a la sociedad, como por ejemplo, incorporación de la mujer al mundo laboral, la equidad de género, la conciliación de la vida laboral y familiar, la doble presencia, y un largo etcétera, para el que se ofrecen diversas soluciones. La que abordaremos en esta ocasión, dice relación con el trabajo a distancia, que ha regulado nuestra Ley N° 21.220 y su reglamento el Decreto N° 18, de 2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Partamos señalando que el trabajo a distancia implica que la relación laboral se presta total o parcialmente en un lugar distinto a los centros de trabajo de la empresa, que puede ser incluso su domicilio, con el acuerdo de ambas partes, en el caso que pueda prestarse a través de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, estamos ante teletrabajo. Entonces, por el contrario, 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.

A continuación, les invitamos a escuchar, pinchando sobre la imagen que está más abajo de estas líneas, un podcast de factura propia, cuyo objetivo es, en la voz de la Intendente de Seguridad y salud en el Trabajo, conocer de este tema.



[VER VIDEO](#)

En lo que a Trabajo a distancia se refiere, es obligación de los empleadores registrar electrónicamente en la Dirección del Trabajo (DT), los pactos de trabajo a distancia o teletrabajo, dentro de los 15 días siguientes a la suscripción del respectivo acuerdo. Por su parte, la Dirección del Trabajo determinar la forma, condiciones y características del registro y remite a la Superintendencia y al organismo administrador al que se encuentre adherida la entidad empleadora, la información de los pactos que allí se consignen.

Como Superintendencia, en el Compendio de Salud laboral, Libro I, Título III, Letra” [D. Situación de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo](#)” hemos puesto a disposición las instrucciones sobre este tema, y que dicen relación con el concepto y principales características del trabajo a distancia, las Obligaciones del empleador en materia de seguridad y salud de los lugares donde se ejerce el trabajo a distancia o teletrabajo, las Obligaciones de los organismos administradores del Seguro de la Ley Nº16.744, la situación de los Administradores Delegados.

Asimismo, como el gran interés perseguido, es la protección de la salud laboral, también nos referimos la Cobertura de la protección a la salud laboral, la inspección de los lugares en que se prestan las labores, y autorizaciones especiales y particularidades, ya sea para la investigación de un accidente, el estudio del puesto de trabajo u otras. Asimismo, hemos considerado también a los trabajadores que adhieran a los pactos de trabajadores con responsabilidades familiares regulados en el artículo 376 del Código del Trabajo.

¿Cuáles son los acentos a destacar en este ámbito?

Prevención:

I. A través de Instrumento de autoevaluación

En el marco de una mesa de trabajo conformada por representantes de la Subsecretaría de Previsión Social, de la Dirección del Trabajo (DT), de los organismos administradores del Seguro de la Ley N°16.744 y de esta Superintendencia, se generó el "Instrumento de autoevaluación trabajo a distancia o teletrabajo" obligatoria para cada trabajador sujeto a esta modalidad de trabajo, que se divide en dos secciones, pudiendo ser complementada con más consultas. (Desde el 2 de octubre de 2020 los Organismos administradores por todos los canales de comunicación deben disponibilizarlos para los empleadores:

- ▶ La primera, contiene preguntas cuyo objetivo es identificar los peligros presentes en el puesto de trabajo específico.
- ▶ La segunda, contiene preguntas para la identificación de aquellos peligros que si bien no son inherentes a las labores que el trabajador desempeña, deben ser conocidos por éste

II. Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y programa preventivo

Matriz

El organismo administrador deberá poner a disposición del empleador un formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, elaborada en base a la propuesta metodológica del Instituto de Salud Pública (ISP) vigente, a que hace referencia la [Letra C, del Título II, del Libro IV, del Compendio](#), para que éste la elabore. Si ya tenía matriz de riesgo, necesariamente, debe adecuarla considerando el resultado de la autoevaluación del punto anterior.

Programa preventivo

Debe considerar al menos:

- ▶ Riesgos y peligros identificados en el puesto de trabajo específico
- ▶ Las medidas preventivas y correctivas, con precisión de las inmediatas
- ▶ Plazos de ejecución
- ▶ Responsables. Obligaciones del trabajador en su implementación
- ▶ Medidas y periodicidad de control de la implementación de las medidas preventivas o correctivas
- ▶ Periodicidad de las capacitaciones exigidas por el artículo 9º del reglamento.

III. Asistencia técnica del organismo administrador

El organismo administrador deberá prestar asistencia técnica cuando tome conocimiento de la existencia de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en virtud del registro de un nuevo pacto en la Dirección del Trabajo, sin perjuicio que también es una vía hábil de conocimiento, el empleador que aplica el instrumento de autoevaluación y le remita la matriz de identificación de peligros. En este caso, el organismo administrador prestarán su asesoría”.

Puede suceder que no se aplique el instrumento de autoevaluación, a pesar de ello, si el empleador solicita la asesoría de su organismo administrador, para cumplir con el reglamento ([Decreto N° 18, de 2020](#), del Ministerio del Trabajo y Previsión Social), éste igualmente le presta su asesoría .

IV. Inicio del proceso de identificación y evaluación de los riesgos por parte del empleador

Las entidades empleadoras, ya sea por prescripción del organismo administrador, o por iniciativa propia, deben aplicar el instrumento de autoevaluación

f) Pactos registrados en la DT antes de la entrada en vigencia del reglamento

Respecto de los pactos registrados en la DT con anterioridad al 2 de octubre de 2020, los organismos administradores dispondrán de un plazo de 15 días, contados desde que tomen conocimiento de dicho registro, para prescribir a los empleadores la aplicación y análisis de los instrumentos de autoevaluación.

Tratándose de los pactos registrados a partir de esa fecha, regirá el plazo de 5 días establecido en la letra b), del número 3, de la nueva Letra D, del Título III, del Libro I, del Compendio.

V. Obligación de informar los riesgos laborales

Los organismos administradores, en su rol de asesor técnico en prevención, deberán informar a las entidades empleadoras que en concordancia con el deber de protección

establecido en el artículo 184 del Código del Trabajo, deberán informar, por escrito, a sus trabajadores, al inicio de la prestación de los servicios, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, medidas preventivas y medios de trabajo correctos.

VI. Capacitaciones

Las capacitaciones que en esta instancia otorguen los organismos administradores, a petición de los empleadores, pueden ser de dos tipos:

- ▶ Previo o al inicio de las labores (Artículo 152 quáter N, inciso segundo): abordan las principales medidas de seguridad y salud que, en virtud de los riesgos inherentes a las labores, los trabajadores deben tener presente en su desempeño, ello pues en este momento, aún no se identifican y evalúan los riesgos del puesto de trabajo específico.
- ▶ Las previstas en el programa preventivo, (Artículo 9° del reglamento), las que deben dictarse con la periodicidad que en él se establezca. En todo caso, deben durar a lo menos 8 horas y abordar, entre

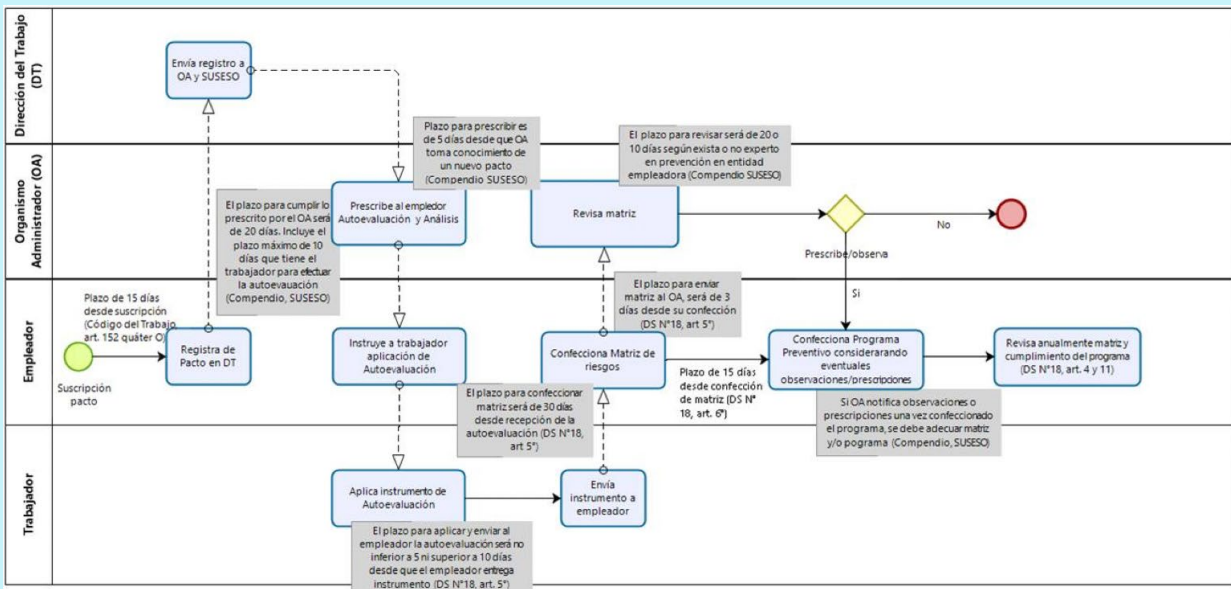
otros temas, los factores de riesgos del puesto de trabajo específico que han sido identificados en la matriz y las medidas de seguridad y de salud destinadas a su control.

VII. Implementación de medidas prescritas en base a la revisión de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos

Los organismos administradores prescriben medidas a sus entidades empleadoras adherentes con motivo de la revisión de la matriz. Ellas consideran los plazos de implementación acordes a la complejidad de esas medidas y a la situación particular de la entidad empleadora.

Para mejor comprensión del tema, se adjunta un diagrama de flujo del tema.

DIAGRAMA DE FLUJO DE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO
(Fuente [Dictamen 3049-2020](#))



1) **Plazos:** Todos los plazos señalados en este diagrama son de días corridos.

2) **Aplicación de instrumento de autoevaluación:** el empleador puede iniciar las acciones de evaluación de riesgos de manera inmediata al inicio de las labores o al suscribir el pacto. Lo anterior a través de la instrucción al trabajador para que complete el instrumento de autoevaluación, el cual puede ser obtenido directamente en el sitio web de su OA. En ese caso, el flujograma es el mismo ya indicado, pero se inicia directamente en la etapa del Empleador "Instruye a Trabajador aplicación de autoevaluación".

3) **Asistencia Técnica Organismo Administrador:** El OA debe prestar asistencia técnica al empleador cuando tome conocimiento del registro de un nuevo pacto en la DT. Sin embargo, previo a que la DT le informe sobre el registro, también podrá tomar conocimiento cuando el empleador aplique el instrumento de autoevaluación y le remita la matriz de identificación de peligros, o cuando sin haber aplicado el instrumento, el empleador solicite su asesoría para cumplir las exigencias del reglamento. Dependiendo entonces de la oportunidad en que tome conocimiento, deberá prescribir la aplicación y análisis del instrumento de autoevaluación y/o efectuar la revisión de la matriz.

- 4) Instrumento de autoevaluación / Matriz / Programa preventivo:** De acuerdo con el artículo 5° del D.S. N°18, los empleadores deberán utilizar el instrumento de autoevaluación que el respectivo OA les proporcione. Sin perjuicio de ello, podrán complementarlo de acuerdo a la especificidad de las labores. Por el contrario, será opcional el uso de los formatos de matriz y de un programa preventivo que los OA deben poner a su disposición, conforme a lo instruido por la SUSESO. La matriz deberá ser revisada anualmente, para lo cual puede requerir asistencia técnica del OA.
- 5) Capacitaciones:** El artículo 152 quáter N, inciso segundo, del Código del Trabajo y el artículo 9° de su Reglamento, consideran dos tipos de capacitaciones:
- a) Previo o al inicio de las labores:** Esta debe abordar las principales medidas de seguridad y salud que los trabajadores deben tener presente al desempeñar sus labores, conforme a su naturaleza, pues aún no se identifican y evalúan los riesgos del puesto de trabajo específico. Se refiere a esta capacitación, el inciso segundo del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo.
- b) Las previstas en el programa preventivo, con la periodicidad que en él se establezca (no exceder de dos años):** A diferencia de la anterior, éstas sí deberán incluir los riesgos del puesto de trabajo específico identificados en la matriz y las medidas de seguridad y de salud para el control de esos riesgos. Se Refiere a lo establecido en el artículo 9 del D.S. N° 18, capacitación de al menos 8 horas.

Calificación laboral o común

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 de las enfermedades que se atribuyan a factores de riesgos presentes en el trabajo, además de considerar las reglas generales sobre el tema, los organismos administradores sopesan 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.


Normativa

[Circular 3532](#)




Jurisprudencia

[Dictamen 3049-2020](#)
[Dictamen 3265-2020](#)



Legislación citada

[DS 18 de 2020 Mintrab](#)
[Código del trabajo](#)
[código del trabajo, artículo 152 quáter m](#)
[código del trabajo, artículo 152 quáter o](#)
[código del trabajo, artículo 376](#)
[Ley 16.395, artículo 30](#)
[Ley 16.395, artículo 38](#)
[Ley 16.744, artículo 12](#)
[ley 16.744, artículo 74](#)
[Ley 21.220](#)



Normativa del período

30/10/2020 → [Circular 3553](#)

IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE EVALUACIÓN DE VIGILANCIA AMBIENTAL Y DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES POR EXPOSICIÓN A AGENTES DE RIESGO NO PROTOCOLIZADOS MODIFICA EL TÍTULO III. CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, EL TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS Y EL TÍTULO I. SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SISESAT) DEL LIBRO IX. SISTEMAS DE INFORMACIÓN. INFORMES Y REPORTES DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744.

28/10/2020 → [Circular 3548](#)

INCORPORA LA GUÍA PARA LA APLICACIÓN DEL ESTUDIO DE PUESTO DE TRABAJO (EPT) EN TRABAJADORES RECOLECTORES DE RESIDUOS DOMICILIARIOS CON PATOLOGÍAS MUSCULO-ESQUELÉTICAS DE EXTREMIDAD SUPERIOR, ENTRE OTROS ASPECTOS MODIFICA EL TÍTULO III. CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES, DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744.

28/10/2020 → [Circular 3549](#)

ACTUALIZACIÓN MANUAL DEL MÉTODO DEL CUESTIONARIO SUSESO/ISTAS21 MODIFICA EL TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS 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.

23/10/2020 → [Circular 3545](#)

PORTABILIDAD FINANCIERA Y RÉGIMEN DE CRÉDITO SOCIAL QUE ADMINISTRAN LAS CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR IMPARTE INSTRUCCIONES.

21/10/2020 → [Circular 3542](#)

IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE LA VIGILANCIA POR EXPOSICIÓN A HIPOBARIA Y POR EXPOSICIÓN A HIPERBARIA MODIFICA EL TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES Y DE LOS ADMINISTRADORES DELEGADOS DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, Y EL TÍTULO I. SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SISESAT) DEL LIBRO IX. SISTEMAS DE INFORMACIÓN. INFORMES Y REPORTES, DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744.

04/09/2020 [Circular 3532](#)

IMPORTE INSTRUCCIONES RESPECTO DE LOS TRABAJADORES QUE SE DES-EMPEÑAN BAJO LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO.

12/08/2020 [Circular 3528](#)

MODIFICA INSTRUCCIONES SOBRE LA EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES MODIFICA EL TÍTULO III. CALIFICACIÓN DE ENFERMEDADES PROFESIONALES, DEL LIBRO III. DENUNCIA, CALIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE INCAPACIDADES PERMANENTES; EL TÍTULO II. RESPONSABILIDADES Y OBLIGACIONES DE LOS ORGANISMOS ADMINISTRADORES, DEL LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, Y EL TÍTULO I. SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SISESAT), DEL LIBRO IX. SISTEMAS DE INFORMACIÓN. INFORMES Y REPORTES, DEL COMPENDIO DE NORMAS DEL SEGURO SOCIAL DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA LEY N°16.744

Jurisprudencia del período

28/10/2020 [Dictamen 3387-2020](#)

LICENCIAS MÉDICAS

Observaciones:

En aquellos casos en que un afiliado opta por desafiarse de una ISAPRE, la extensión del contrato comprende hasta el último día del mes en que finalice la respectiva incapacidad, si al día de término del contrato se encuentra afectado por algún accidente o enfermedad, sean estos reposos continuos o discontinuos o, en su caso, por diferente diagnóstico médico. Lo anterior, salvo que el término del contrato se deba al incumplimiento de las obligaciones del contrato, el que sólo cubrirá hasta el día de término de la licencia médica vigente.

Fuente Legal: Artículo 27, Ley 16.395; Artículo 197, Artículo 201, DFL 1 de 2005 del Ministerio de Salud; Artículo 3, Ley 21.247

27/08/2020 [Dictamen 2722-2020](#)

LICENCIAS MÉDICAS

Observaciones:

El descuento de remuneraciones por licencias médicas rechazadas, de funcionarios públicos es de competencia de la Contraloría General de la República.

Fuente Legal: Leyes N°s 16.395, 18.196, 19.117, 19.738. El D.F.L. N°29 que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.834; D.F.L. N°44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

25/08/2020 [Dictamen 81885-2020](#)

Ley N° 16.744

Observaciones:

No se puede condicionar la atención médica del trabajador a que su empleador presente la denuncia del accidente o la enfermedad, mediante la correspondiente DIAT o DIEP, ni el otorgamiento de las prestaciones económicas, a la presentación de una solicitud.

Fuente Legal: Leyes N°s 16.395 y 16.744.

25/08/2020  [Dictamen 82130-2020](#)

Ley N° 16.744

Observaciones:

Los gastos de traslado que sean necesarios para el otorgamiento de las prestaciones son de cargo del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El artículo 49, del D.S. N°101, del año 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que “Los gastos de traslado y otros necesarios, contemplados en la letra f) del artículo 29° de la ley, serán procedentes sólo en el caso que la víctima se halle impedida de valerse por sí misma o deba efectuarlos por prescripción médica, certificada y autorizada una y otra circunstancia por el médico tratante.”. Por su parte, el inciso 2°, del artículo 184 del Código del Trabajo, señala que el empleador debe prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica. En consecuencia, el traslado de un trabajador, será de cargo del empleador, en la medida que éste obedeció a la necesidad de que un trabajador pueda acceder a una pronta atención médica.

Fuente Legal: Leyes N°s 16.395 y 16.744.24/08/2020  [Dictamen 2695-2020](#)**Observaciones:**

Los empleadores públicos deben remitir directamente sus solicitudes de cobro del reembolso del subsidio por incapacidad laboral de los trabajadores afiliados al Fondo Nacional de Salud (FONASA) a la SEREMI de Salud respectiva, con copia a la Subsecretaría de Salud Pública, órganos competentes en la materia y no a la Superintendencia de Seguridad Social, por cuanto esta última carece de facultades para pronunciarse sobre dichas solicitudes de reembolso.

Fuente Legal: Ley 16.395; Ley 18.196; Ley 19.117; Ley 19.937; DFL 1 de 2005 MINSAL; DFL 44 de 1978 MINTRAB; DFL 29 de 2004 MINDHA; artículo 111; Ley 18.883; artículo 110; ley 19.070; artículo 38; ley 19.378; artículo 19; Ley 18.19; artículo 12; DL 2763; artículo 14; DFL 1 de 2005 MINSAL; artículo 12; Ley N° 1.247; Ley N° 19.738; Ley N° 21.109; Ley N° 19.93709/07/2020  [Dictamen 2198-2020](#)

Servicios de Bienestar

Observaciones:

Afiliado con sanción permanente no puede ser miembro del Consejo Administrativo del Servicio de Bienestar.

Fuente Legal: Ley N° 16.395. D.S. N° 28, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social



Este material corresponde a una propuesta de apoyo en la difusión de los principios técnicos y sociales de seguridad social, mediante la divulgación de los textos legales correspondientes y del resultado de su aplicación, vigente en el periodo que abarca esta publicación, orientado a los usuarios de la Seguridad Social.

Autoridades SUSESO

Patricia Soto Altamirano
Superintendente de Seguridad Social (s)

Gabriel Ortiz Pacheco
Fiscal (s)

César Rodríguez Rojas
Intendente de Beneficios Sociales

Pamela Gana Cornejo
Intendenta de Seguridad y Salud en el Trabajo

Contenidos

Lily Alcaíno Gutiérrez
Encargada de Gestión Documental
Fiscalía

Diseño y diagramación

Paola Savelli Sassack
Unidad de Comunicaciones
Superintendencia de Seguridad Social



Boletín Normativo - Fiscalía SUSESO