Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

TÍTULO III. Personas protegidas o cubiertas

A. Trabajadores dependientes

1. Trabajadores del sector privado

Estos trabajadores se encuentran cubiertos, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluidos los trabajadores de casa particular y los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.

2. Trabajadores del sector público

a) Los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada;

b) Los trabajadores de las Instituciones de Educación Superior del Estado;

c) Los trabajadores de las Municipalidades, incluido el personal traspasado a la Administración Municipal de conformidad con lo dispuesto en el D.F.L. N°1-3063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiera optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los Empleados Públicos;

d) Los trabajadores de las empresas públicas creadas por ley, que se relacionen con el gobierno a través del Ministerio de Defensa Nacional, esto es, Fábricas y Maestranzas del Ejército-FAMAE, Astilleros y Maestranzas de la Armada-ASMAR y la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile-ENAER, que presten servicios regidos por el Código del Trabajo y que se encuentren afiliados al sistema previsional establecido en el Decreto Ley N°3.500, de 1980;

e) Los funcionarios de la Contraloría General de la República;

f) Los funcionarios del Poder Judicial;

g) Los funcionarios del Congreso Nacional, y

h) Los parlamentarios afiliados a un régimen previsional de pensiones.

3. Los dirigentes sindicales

Están también cubiertos los dirigentes sindicales por los accidentes que sufran a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales, esto es, en tanto medie un nexo de causalidad entre la dolencia causante de la incapacidad o muerte y el desarrollo de las actividades que en su condición de dirigente gremial realice la víctima, aun cuando el accidente ocurra fuera de la jornada ordinaria de trabajo.

B. Trabajadores independientes

CAPÍTULO I. Definición

Se considerarán trabajadores independientes o por cuenta propia las personas naturales que ejecutan algún trabajo o desarrollan alguna actividad, industria o comercio, sea independientemente o asociados o en colaboración con otros, tengan o no capital propio y sea que en sus profesiones, labores u oficios predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico o éste sobre aquél, y que no estén sujetos a relación laboral con alguna entidad empleadora, respecto de dicho trabajo o actividad, cualquiera sea su naturaleza, derivada del Código del Trabajo o estatutos legales especiales.

Se presume, salvo prueba en contrario, que en una persona concurre la condición de trabajador por cuenta propia o independiente, si él mismo ostenta la titularidad de un establecimiento abierto al público como propietario, arrendatario, usufructuario u otro concepto análogo.

CAPÍTULO II. Categorías de trabajadores independientes

1. Trabajador independiente obligado

Conforme a lo establecido por el artículo 88 de la Ley N°20.255, han sido incorporados al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Ley N°16.744, en calidad de cotizantes obligados, todas las personas naturales que, sin estar subordinada a un empleador, ejercen individualmente una actividad mediante la cual obtienen rentas del trabajo de las señaladas en el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

2. Trabajador independiente voluntario

Aquellos trabajadores independientes que perciban rentas distintas a las establecidas en el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, o que, percibiéndolas, no se encuentren obligados a cotizar, podrán cotizar voluntariamente para el Seguro de la Ley N°16.744, siempre que en el mes correspondiente coticen para pensiones y salud.

3. Otros trabajadores independientes

Además, han podido continuar cotizando voluntariamente para el Seguro Social de la Ley N°16.744, los siguientes trabajadores:

a) Trabajadores independientes afiliados a regímenes de pensiones administrados por el Instituto de Previsión Social que se encontraban afectos al Seguro de la Ley N°16.744, estos son:

   i) Pescadores artesanales.

   ii) Campesinos asignatarios de tierras.

   iii) Suplementeros.

   iv) Conductores propietarios de automóvil de alquiler.

   v) Conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y de carga.

   vi) Pirquineros.

   vii) Pequeños mineros artesanales y planteros.

   viii) Comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas.

   ix) Profesionales de la ex-Caja Hípica (jinetes).

b) Trabajadores independientes, afiliados al sistema de pensiones del D.L. N°3.500, de 1980, que, al 30 de septiembre de 2008, se encontraban cotizando para el Seguro de la Ley N°16.744.

C. Estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel

Los estudiantes de establecimientos estatales o reconocidos por el Estado que, de acuerdo con los programas de enseñanza aprobados por el Ministerio de Educación deban ejecutar labores técnicas, agrícolas y/o Industriales que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel, estarán cubiertos por el Seguro.

Se entenderá que significan "fuente de ingreso" todas aquellas labores desarrolladas en un establecimiento de educación técnica, agrícolas y/o Industriales, que tengan por objeto alguna forma de producción y en virtud de las cuales se obtengan entradas o recursos.

Las cotizaciones se deben enterar sobre dichos ingresos, percibidos en el respectivo período por el plantel educacional, en los plazos y periodos establecidos en el D.L. N°3.500, de 1980, y la Ley N°17.322, que rige a los trabajadores dependientes. Las cotizaciones de la Ley N°16.744 son de cargo exclusivo del establecimiento de enseñanza y corresponden a la cotización básica, cualquiera que sea la actividad desarrollada en el establecimiento.

En caso de accidente en el trabajo o de enfermedad profesional, los estudiantes tendrán derecho a todos los beneficios establecidos en la Ley N°16.744 y en sus reglamentos, excepto los subsidios; el monto de las prestaciones económicas por incapacidad permanente será equivalente a los mínimos respectivos.

Los establecimientos de enseñanza deberán afiliar a sus estudiantes en alguno de los organismos administradores.

De acuerdo con el artículo 10 del D.S. N°102, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, si el establecimiento educacional se adhiere a una mutualidad de empleadores, no será solidariamente responsable de las obligaciones que aquéllas contraigan, en los términos que, para los otros adherentes, lo establecen la Ley N°16.744 y el estatuto orgánico de dichas mutualidades, contenido en el D.S. (D.F.L.) N°285, de 1968, del mismo Ministerio.

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. Por lo tanto, el teletrabajo constituye una modalidad de trabajo a distancia.

El trabajo a distancia 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 libremente 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 y su derecho a desconexión por un tiempo no inferior a las doce horas continuas, derecho que también asiste al 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 tanto las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como los implementos necesarios para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Las condiciones 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 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. 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 el instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo que su organismo administrador les proporcione y una vez obtenidos los resultados de su aplicación, confeccionar dentro del plazo de 30 días corridos que el artículo 5° del citado reglamento establece, una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, pudiendo utilizar para ello los formatos de matriz y guías que sus organismos administradores les provean.

   Por cada trabajador que desempeñe trabajo a distancia o teletrabajo, será obligatoria la aplicación íntegra del señalado instrumento, salvo que por la naturaleza de los servicios, éstos puedan prestarse en distintos lugares y se hubiere pactado que el trabajador puede elegir libremente el lugar. En esa situación no será exigible la aplicación del

instrumento de autoevaluación, ni la elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

Los empleadores podrán complementar dicho instrumento con las preguntas que estimen necesarias, de acuerdo con la naturaleza de las labores y del puesto de trabajo específico.

b) Enviar a su organismo administrador la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y el respectivo instrumento de autoevaluación, dentro de los 3 días siguientes a su confección, cuando contraten o convengan con uno de sus trabajadores la modalidad del trabajo a distancia o teletrabajo. Además, podrán requerir la asistencia técnica de su organismo administrador para efectos de la revisión anual de esa matriz, según establece el artículo 4° del citado Decreto Supremo N°18.

   En el caso que la entidad empleadora ya cuente con una matriz, deberá adecuarla considerando el resultado de la autoevaluación.

c) Elaborar dentro de los 15 días siguientes a la confección de la matriz, 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, deberá establecer la periodicidad, no superior a dos años, de las actividades de capacitación que debe realizar conforme al reglamento.

   Aun cuando a se encuentre pendiente la revisión de la matriz por parte el organismo administrador, el programa preventivo deberá ser elaborado dentro del referido plazo. 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 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) Capacitar a los trabajadores, con anterioridad al inicio de las labores, sobre las principales medidas de seguridad y salud que, en virtud de los riesgos inherentes a sus labores, deben tener presente en el desempeño de su trabajo (inciso segundo del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo). Asimismo, deberán capacitarles sobre 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, con la periodicidad que el programa preventivo establezca (Artículo 9° del Decreto Supremo N°18).

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 Decreto Supremo 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 sea 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 quáter 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 trabajo a distancia o teletrabajo, que apliquen el instrumento de autoevaluación contenido en el Anexo N°1 "Instrumento de Autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo", de la Letra E, de este Título, y analicen sus resultados dentro de un plazo de 20 días, contado desde la notificación de la respectiva prescripción. A aquellas empresas de menos de 100 trabajadores, además 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.

Cuando los servicios, por su naturaleza, sean susceptibles de prestarse en distintos lugares y se haya pactado que el trabajador podrá elegir libremente donde ejercerá sus funciones, no será exigible la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos. En tales situaciones, los organismos administradores deberán formular recomendaciones generales sobre las medidas de prevención y métodos de trabajo correctos, tomando en consideración los riesgos inherentes a la labor que desempeñan y asistir técnicamente a los empleadores en el cumplimiento de las obligaciones que igualmente le son exigibles.

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 incluir el diagrama contenido en el Anexo N°2 "Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo", de la Letra E, de este Título, señale los conductos que 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.

   Como parte de esa orientación, deberán informar a las entidades empleadoras la necesidad de considerar en la matriz, en base a los riesgos identificados y, cuando corresponda, los ajustes necesarios y servicios de apoyo del o los respectivos puestos de trabajo donde se desempeñan trabajadores con discapacidad.

d) Analizar, dentro de un plazo máximo de 10 días, en el caso de las entidades empleadoras que señalen no contar con un experto en prevención de riesgos, y no superior a 20, en el de las restantes, 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.

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

      Dicho instrumento deberá ser puesto a disposición en un lugar destacado de sus sitios web y a través de los demás canales que consideren pertinentes. Cualquiera sea el canal, deberá ir acompañado de una descripción de sus objetivos y de los aspectos que el trabajador deberá autoevaluar, precisando además los conductos que los empleadores podrán utilizar para remitir la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, confeccionada sobre la base de dicho instrumento.

      Su contenido mínimo corresponde al detallado en el Anexo N°1 "Instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo", de la Letra E, de este Título, el cual se divide en dos secciones:

      - La primera, contiene 18 preguntas cuyo objetivo es identificar los peligros presentes en el puesto de trabajo específico. Los riesgos identificados en base a esas preguntas, deberán ser considerados en la elaboración de la matriz y del programa preventivo.

      - La segunda, denominada "Autoevaluación adicional", contiene 14 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 y podrán de manera optativa, ser considerados en la confección de la matriz y del programa preventivo.

      Al igual que los empleadores, los organismos administradores podrán complementar dicho instrumento con las preguntas que consideren pertinentes, según la naturaleza de las labores y del puesto de trabajo específico.

   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.

El formato de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos deberá ser elaborado en base a la propuesta metodológica del Instituto de Salud Pública (ISP), a que hace referencia la Letra C, del Título II, del Libro IV.

A su vez, de conformidad con lo establecido en la citada Letra C, el programa preventivo debe considerar al menos los siguientes contenidos:

- 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 9° del reglamento.

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 procedimiento regulado en el número 6 de esta Letra D.

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

De acuerdo con el inciso segundo del artículo 152 quáter N del Código del Trabajo y el artículo 9° del Decreto Supremo N°18, se requieren dos tipos de capacitaciones:

i) Previo o al inicio de las labores (inciso segundo, Artículo 152 quáter N)
Debido a que en esta instancia aún no se identifican y evalúan los riesgos del puesto de trabajo específico, las capacitaciones que los organismos administradores otorguen a petición de los empleadores, deberán tratar sobre las principales medidas de seguridad y salud que los trabajadores a distancia deben tener presente, en virtud de los riesgos inherentes a sus labores y sobre el objetivo y correcta aplicación del instrumento contenido en el Anexo N°1 "Instrumento de Autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo", de la Letra E, de este Título.

ii) Las previstas en el programa preventivo, con la periodicidad que en él se establezca (Artículo 9° del reglamento)

Además de los contenidos señalados en el citado artículo 9°, estas capacitaciones deberán incluir: la normativa relacionada con el trabajo a distancia, la cobertura de prestaciones del Seguro Ley N° 16.744, los procedimientos para acceder a ella, los recursos e instancias de reclamación, y los demás temas que los organismos administradores consideren pertinentes.

En todo caso, el contenido sobre prevención de riesgos exigido en el número 3 del mencionado artículo, deberá contemplar:

- La correcta aplicación del instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo,
- Aspectos de seguridad relativos a los riesgos físicos, químicos y biológicos, (riesgos y medidas de control), según corresponda,
- Situaciones de emergencia, y
- Ergonomía y riesgos psicosociales (riesgos y medidas de control)

Estas capacitaciones deberán tener una duración no inferior a 8 horas pedagógicas, contemplar una evaluación y considerar como aprendizajes esperados:

- El conocimiento de los aspectos fundamentales del Seguro de la Ley N°16.744, particularmente de su cobertura,

- La capacidad de identificar y evaluar adecuadamente los factores de riesgo en el lugar donde desarrollará el trabajo a distancia o teletrabajo, y de identificar posibles medidas de control, y
- El conocimiento del contenido y aplicación del instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo.

4. Asistencia técnica del organismo administrador

El organismo administrador deberá prestar asistencia técnica a las entidades empleadoras cuando tome conocimiento de la existencia de trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Por regla general, ello ocurrirá cuando la Dirección del Trabajo le informe el registro de un nuevo pacto. Sin embargo, también podrá tomar conocimiento:

a) Cuando el empleador aplique el instrumento de autoevaluación descargado del sitio web del organismo administrador y le remita la matriz de identificación de peligros. En este caso, el organismo administrador prestará su asesoría a partir del proceso "Revisión de matriz", descrito en el diagrama delAnexo N°2 "Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo", de la Letra E, de este Título.

b) Cuando sin haber aplicado el instrumento de autoevaluación, el empleador solicite su asesoría para cumplir las exigencias del reglamento, por ejemplo, para efectos de la capacitación inicial exigida en el artículo 152 quáter N del Código del Trabajo. En este supuesto, el organismo administrador deberá prestar su asesoría a partir del proceso "Prescribe el empleador autoevaluación y análisis", del diagrama contenido en el citado Anexo N°2 "Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo".

Dependiendo entonces de la oportunidad en que tome conocimiento, deberá prestar asesoría técnica prescribiendo la aplicación y análisis del instrumento de autoevaluación o efectuando la revisión de la matriz.

5. Situación de los administradores delegados

Corresponderá a la unidad interna encargada de esa administración, dar cumplimiento a las obligaciones señaladas en el número 3 precedente, con las adecuaciones que procedan.

Tratándose de la obligación contenida en el citado número 3, referida a la implementación o adecuación de sus sistemas informáticos para la recepción de la información que remita la Dirección del Trabajo, los administradores delegados podrán prescindir de efectuar dicha implementación o adecuación, en la medida que establezcan un procedimiento o sistema que garantice la recepción por parte del área encargada de la administración delegada -en el plazo establecido en el artículo 152 quáter O del Código del Trabajo- de la información que, conforme a lo establecido en dicho artículo, la entidad empleadora debe remitir a la Dirección del Trabajo.

Dicha exención solo regirá en la medida que ese procedimiento interno de comunicación se mantenga vigente, de modo que si por cualquier causa éste deja de operar, además de informar a esta Superintendencia sobre dicha circunstancia, se deberá habilitar un web services.

El plazo de 5 días que se establece en la letra b) del número 3 precedente, para prescribir la medida que allí se indica, correrá desde la fecha en que la unidad a cargo de la administración delegada tome conocimiento de la existencia de un nuevo pacto a través de ese procedimiento interno de comunicación, fecha que no podrá ser posterior a la de remisión de ese pacto a la Dirección del Trabajo

6. 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, siempre que, de acuerdo con los antecedentes del caso concreto, se logre establecer esa relación de causalidad.

Entre otros, podrán ser calificados como de origen laboral, aquellos que sean asimilables a accidentes a causa o con ocasión del trabajo que puedan ocurrir en el desarrollo de trabajo presencial.

A modo ejemplar, podrán ser calificados como de origen laboral, de acuerdo con el señalado criterio, los accidentes:

a) Acaecidos mientras el trabajador realiza su colación y aquellos ocurridos en el traslado directo, de ida y de regreso, entre el lugar de trabajo y aquél en que el trabajador toma su colación o al cual deba trasladarse para proveerse de ésta.

b) Derivados de actos destinados a proveerse de insumos para realizar sus funciones y aquellos ocasionados por desperfectos de elementos o dispositivos utilizados para cumplir sus labores o derivados de su reparación, siempre que

ocurran durante su jornada laboral.

c) Que sufra un trabajador al desplazarse, en razón de instrucciones o motivaciones de orden laboral, a lugares distintos de aquél donde se desarrollan las labores de trabajo presencial.

d) Que se produzcan tanto durante la satisfacción de una necesidad fisiológica, como aquellos que ocurran en el desplazamiento destinado a satisfacer esa necesidad, y

e) Que ocurran con motivo de la atención de una persona con la que deba tener contacto por un asunto de índole laboral, por ejemplo, cuando deba recibir a un cliente o usuario de la empresa o a un proveedor de insumos o de elementos de trabajo.

Aun cuando el trabajador manifieste que al momento de su accidente se encontraba desempeñando sus labores en un lugar distinto al de su puesto de trabajo específico, tal circunstancia no obstará a su calificación como laboral, si es que se establece la existencia de un nexo de causalidad, a lo menos, indirecto con su quehacer laboral.

Se exceptúan de la señalada cobertura, los accidentes señalados en el inciso final del artículo 5° de la Ley N°16.744 y 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. Sin embargo, para la identificación de los accidentes que ocurran y enfermedades que se atribuyan a labores realizadas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, los organismos administradores deberán consignar en el campo "Cómo" de la DIAT OA o en el campo "Descripción trabajo", de la DIEP OA, la frase "trabajador en modalidad de trabajo a distancia" o "trabajador en modalidad de teletrabajo", según corresponda.

7. 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".

8. 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.

A falta del señalado registro o cuando se considere necesario complementar o verificar la información contenida en él, los organismos administradores deberán solicitar al empleador copia del contrato de trabajo u anexo de contrato, en el que se estipuló la modalidad de trabajo a distancia.

La no formalización del acuerdo y/o la falta de registro del contrato de trabajo u anexo de contrato, no obstará a la calificación laboral del accidente o enfermedad, si durante la investigación del accidente o el proceso de calificación de la enfermedad, se recopilan antecedentes que acrediten su relación de causalidad con las labores desempeñadas bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Adicionalmente, deberá considerarse para la calificación, cualquier otro medio de prueba destinado a acreditar el vínculo causal directo o indirecto entre la lesión y el trabajo, sin que la circunstancia de desarrollar labores remotamente implique una carga probatoria superior en comparación a la exigida a quienes se desempeñan de manera presencial, para la calificación de sus accidentes del trabajo o de trayecto.

9. Remisión de antecedentes a la Superintendencia de Seguridad Social

Los sistemas de información de los organismos administradores, además de los documentos enumerados en la Letra C, Título II del Libro III, deberán contener el contrato o anexo de contrato de trabajo correspondiente, en el evento que hubieren sido requeridos al empleador, conforme a lo instruido en el número precedente. En ese caso, dichos antecedentes 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 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.

10. Situación de los trabajadores que adhieran a los pactos de trabajadores con responsabilidades familiares regulados en el artículo 376 del Código del Trabajo

De acuerdo con lo resuelto por la Dirección del Trabajo en sus Dictámenes N°s 2268-018 y 2454, de 4 de agosto y 3 de septiembre de 2020, se debe tener presente que las instrucciones contenidas en esta Letra D, también serán aplicables, en todo aquello que sea compatible con el estatuto especial que los rige, respecto de aquellos trabajadores que, mediante la suscripción de un anexo de su contrato de trabajo, adhieran a los pactos que las organizaciones sindicales pueden celebrar con las entidades empleadoras, para que trabajadores con responsabilidades familiares, accedan a sistemas de jornada que combinen tiempos de trabajo presencial en la empresa y fuera de ella.

E. Anexos

Anexo N°1: Instrumento de autoevaluación de riesgos de trabajo a distancia o teletrabajo

Anexo N°2: Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo