

ASISTENCIA TÉCNICA PREVENTIVA TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO

Instituto de Seguridad Laboral
Ministerio del Trabajo y Previsión Social



PLAN DE ASESORÍA PARA EL TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA.

1.- Definición y Alcance

Definiciones

Trabajo a Distancia: Es aquel en el que el trabajador/a presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Teletrabajo: Si los servicios, son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones, o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

Alcance

Es aplicable para todas aquellas empresas que se encuentren o consideren aplicar la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia en sus empresas o centros de trabajos privados.

2.- Contexto Nacional

- Debido a los cambios del contexto laboral actual que se ha generado por la situación de salud pública que afrontamos como país. A partir del 24 de marzo de 2020, todo lo que respecta al Teletrabajo en Chile se rige bajo la Ley N°21.220, que modifica la normativa en materia de trabajo a distancia, incorporando el Capítulo IX en el Título II del Libro I del Código del Trabajo.
- Decreto 18, aprueba el reglamento del art 152, quáter M del Código de Trabajo, que establece las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores/as que presten servicios en las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo.
- Las responsabilidades de gestionar el correcto desarrollo e implementación de lo requerido en la Ley N° 21.220 que Regula el Trabajo a Distancia y Teletrabajo, recaen de manera directa en el Empleador/a.

Los trabajadores/as que pacten con sus Empleadores/as la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, al inicio o durante la relación laboral, tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador/a, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de la prestación convenida.

- El artículo 152 quáter L(ley 21.220) se establece que “ los equipos, las herramientas y los materiales para el teletrabajo también deben ser provistos por el Empleador/a”

3.- Aspectos a Considerar

El Empleador/a estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores/as que presten servicios en la modalidad de trabajos a distancia o teletrabajo.

A. La información mínima que deberá entregar el Empleador/a a los trabajadores/as deberá considerar:

- Las características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo donde se ejecutarán las labores.
- Elaborar un listado de trabajadores/as que ingresarán o están realizando labores de teletrabajo.

B. Disponibilidad de los medios y tecnologías a utilizar en el teletrabajo.

C. Dimensiones legales del proceso de implementación y es lo que se desarrolla en el punto 4 de esta asistencia técnica.

En los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el trabajador/a no podrá, por requerimiento de sus funciones, manipular, procesar, almacenar ni ejecutar labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas o altamente cancerígenas, tóxicas, explosivas, radioactivas, combustibles u otras.

4.- Etapas para la Implementación del Empleador/a

1. Informar los riesgos laborales a cada trabajador/a (por escrito).

El Empleador/a deberá informar por escrito al trabajador/a que preste servicios según la modalidad de trabajo acordada, los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos Decreto Supremo N°40 art 21.

Esta debe contemplar las condiciones que debe reunir el lugar de trabajo donde se ejecuten las labores, condiciones ambientales, espacios de trabajo, orden y aseo, el mobiliario que se requiere para desempeñar las labores. (mesas, sillas,). Los tiempos de trabajo es decir las pausas y descansos dentro de la jornada tiempos desconexión. Prestaciones del seguro de la ley 16.744, entre otros.

2. Aplicar una autoevaluación de los riesgos a cada trabajador/a que este bajo esta modalidad.

El Empleador/a deberá definir las actividades que se incluirán en el teletrabajo o trabajo a distancia. Deberá entregar a cada trabajador/a bajo esta modalidad una autoevaluación de los riesgos es de carácter obligatorio. Salvo que, por la naturaleza de los servicios, estos puedan presentarse en diferentes lugares y se hubiera pactado que el trabajador/a puede elegir libremente el lugar. En este caso no será posible la aplicación el instrumento de auto evaluación ni la elaboración de la matriz.

4.- Etapas para la Implementación del Empleador/a

El trabajador/a debe aplicar en el lugar de trabajo que haya pactado previamente con su Empleador/a. Una vez realizado debe enviarlo a su Empleador/a y una vez recepcionado el documento digital este debe determinar si las condiciones son suficientes para que el teletrabajador/a pueda realizar las actividades en su lugar de teletrabajo.

Este instrumento deberá evaluar especialmente los riesgos ergonómicos y ambientales del puesto de trabajo. eventuales factores de riesgos psicosociales derivados de la prestación de servicios en modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que pudieran afectar al trabajador/a, tales como aislamiento, trabajo repetitivo, falta de relaciones interpersonales adecuadas con otros trabajadores/as, indeterminación de objetivos, inobservancia de los tiempos de conexión o del derecho a desconexión.

3. Elaboración de una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos laborales.

El Empleador/a deberá confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo la cual debe estar elaborada en base a la propuesta metodológica del Instituto de Salud Pública (en adelante la "matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos"). Esta matriz deberá ser revisada, al menos, anualmente, Esta debe ser enviada a su organismo administrador de la ley N° 16.744.

Revisar Anexo Diagrama de Flujo Teletrabajo y Trabajo a Distancia.

4. Elaboración de un programa de trabajo (teletrabajo o trabajo a distancia).

El Empleador/a debe desarrollar un programa de trabajo que debe contener al menos los siguiente:

- Las medidas preventivas y correctivas a implementar.
- Plazos de ejecución.
- Las obligaciones que le asisten al trabajador/a en su implementación.
- Las medidas de ejecución inmediatas que deben ser implementadas por el Empleador/a.

5. Capacitar al personal de las medidas de seguridad y salud en el teletrabajo o trabajo distancia ya sea presencial o vía online.

El Empleador/a deberá efectuar dos capacitaciones a los trabajadores/as acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores, la periodicidad de esta no debe ser superior a dos años. Esta consistirá en dos cursos presencial o remoto de una duración mínima de 08 horas deben desarrollarse de la siguiente manera.

1. Previo al inicio de la labor, debido que aún no se identifican y evalúan los riesgos del puesto de trabajo específico.
2. Las previstas en programa preventivo, con la periodicidad que en él se establezcan y los que se estipulan en el artículo 9 del reglamento.

La capacitación podrá realizarla directamente el Empleador/a o a través del organismo administrador, debiendo emplearse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de los trabajadores/as. (En el caso del ISL la entregara a través del campus en una sección especial).

4.- Etapas para la Implementación del Empleador/a

6. Entregar elementos de protección personal si lo quiere.

Una vez evaluados los riesgos del puesto de trabajo de conformidad con las disposiciones de este reglamento, el Empleador/a deberá proporcionar a sus trabajadores/as, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata mitigar o controlar, no pudiendo, en caso alguno, cobrarles su valor.

Los elementos de protección personal deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente por medio de otras medidas de control que deba adoptar el Empleador/a.

7. Actualización del reglamento interno de higiene y seguridad.

- Las empresas que hayan convenido la modalidad de teletrabajo con sus trabajadores/as deberán incorporar entre sus disposiciones la prohibición de ejecutar las labores de teletrabajo bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.
- Actualización del reglamento interno

8. Disponibilidad de la documentación.

El Empleador/a deberá respaldar documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales que efectúe de conformidad con lo dispuesto en los artículos precedentes, y mantenerla, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva.

Control de cumplimiento:

Para dar cumplimiento a las obligaciones establecidas, el Empleador/a podrá requerir la asistencia técnica del organismo administrador del seguro de la ley No 16.744, de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la Superintendencia de Seguridad Social.

- Asistencia técnica
El Empleador/a puede requerir asistencia técnica en cualquier momento que sea necesario a su organismo administrador.
- Disponibilidad formato de autoevaluación.
- Formato de matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos
- Formato de programa preventivo
- Guía para la aplicación de dichos instrumentos.
- Disponibilidad de dos cursos de 8 horas pedagógicas de Teletrabajo y/o Trabajo a distancia
- Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo.

La documentación quedara disponible en la página del ISL

5.- Fiscalización y Sanciones

- 1.** Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador/a, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo en que se presta la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia.
- 2.** Las sanciones serán efectuadas por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social y a otros servicios del Estado, en virtud de las leyes que los rijan.