**MINUTA SOBRE RIESGOS LABORALES EN TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**

A continuación revisaremos el contenido del Decreto Nº 18, de 2020 que “Aprueba Reglamento del Artículo 152 Quáter M del Código del Trabajo, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a que deberán sujetarse los trabajadores que prestan servicios en las modalidades de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley Nº 16.744”.

**Norma de protección general**

Los trabajadores que pacten la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo tendrán iguales derechos y obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo que cualquier otro trabajador, salvo las adecuaciones que deriven de la naturaleza y características de la prestación convenida.

**Normas particulares para trabajo a distancia y teletrabajo**

El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores que presten servicios en la modalidad de trabajo a distacia o teletrabajo. Para esto debe gestionar todos los riesgos laborales que, con motivo del trabajo, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar donde se hubiere acordado la prestación de servicios.

Además no se puede manipular ningún material o sustancia peligrosa que exponga la salud del trabajador o su familia.

**Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos**

El empleador debe comunicar al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, creando una Matriz de identificación de peligros y evaluación de los riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo. Esta Matriz debe revisarse anualmente pudiendo requerir la asesoría de la mutual respectiva. Para desarollar la Matriz, la mutual u organismo administrador respectivo deberá poner a disposición del empleador un instrumento de autoevaluaación de riesgos que aplicarán los trabajadores que están en modalidad de trabajo a distacia o teletrabajo. El incumplimiemto, la falta de oportunidad o veracidad de la información aportada podrá ser sancionado por el empleador de acuerdo a su Reglamento Interno.

En el caso que el trabajo sea posible de realizarse en distintos lugares a elección del trabajador, no será necesaria la confeccion de la Matriz, sin embargo el empleador debe informar al trabajador de los riesgos propios de las tareas encomendadas, las medidas de prevención y los requisitos mínimos de seguridad que deben observarse.

A partir de la Matriz, el empleador deberá desarrollar un programa de trabajo que contenga, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que tiene el trabajador en su implementación. También deberá indicar las medidas a implementar con anterioridad al inicio del trabajo a distancia o teletrabajo.

El trabajador deberá observar una conducta de cuidado de su seguridad y salud en el trabajo procurando evitar que sus labores afecten a su grupo familiar y demás personas cercanas al puesto de trabajo.

**Medidas preventivas y correctivas en caso de riesgos**

El empleador deberá implementar medidas preventivas y correctivas según el siguiente orden:

1. Eliminar los riesgos
2. Controlar los riesgos en su fuente
3. Reducir los riesgos al mínimo (métodos de trabajo seguro)
4. En tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados.

**Información mínima al trabajador**

La información mínima que deberá entregar el empleador a los trabajadores considerará:

1. Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:

* Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo.
* Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura.
* Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo.
* Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso.
* Herramientas de trabajo que se deberán emplear.
* Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas.

2. Organización del tiempo de trabajo: pausas y descansos dentro de la jornada y tiempos de desconexión. Si se realizan labores de digitación, se deberá indicar los tiempos máximos de trabajo y los tiempos mínimos de descansos que se deberán observar.

3. Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal.

4. Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, según corresponda.

5. Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas.

**Capacitación previa**

Previo al inicio de las labores a distancia o teletrabajo y con la periodicidad que defina el programa preventivo que no debe exceder de dos años, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar sus labores.

La capacitación deberá consistir en un curso presencial o a distancia de ocho horas, en el que se abordarán los siguientes temas:

1. Factores de riesgo presentes en el lugar en que deban ejecutarse las labores.
2. Efectos a la salud de la exposición a factores de riesgo en el que se debe considerar la información sobre enfermedades profesionales vinculadas a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo que se ejecute.
3. Medidas preventivas para el control de los riesgos identificados y evaluados o inherentes a las tareas encomendadas, según si se trata, respectivamente, de un trabajador que presta servicios en un lugar previamente determinado o en un lugar libremente elegido por éste, tales como ergonómicos, organizacionales, uso correcto y mantenimiento de los dispositivos, equipos de trabajos y elementos de protección personal.

Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o con la asistencia técnica del respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 (mutual), debiendo usarse metodologías que procuren un adecuado aprendizaje de los trabajadores.

 **Obligación de proporcionar elementos de protección personal**

Una vez evaluados los riesgos, el empleador deberá proporcionar los equipos y elementos de protección personal adecuados, no pudiendo en caso alguno, cobrarles su valor.

Los elementos de protección personal deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos que no hayan podido evitarse o limitarse suficientemente mediante las medidas ingenieriles o administrativas.

Se debe incorporar al Reglamento Interno la prohibición de ejecutar las labores bajo los efectos del consumo de alcohol y drogas.

El empleador podrá establecer en el programa preventivo la medida de prohibición de fumar, solo mientras se prestan servicios, y en el respectivo puesto de trabajo cuando ello implique un riesgo de grave de incendio.

**Evaluación anual del programa e inspecciones al lugar de trabajo**

* Se debe realizar una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, disponer las medidas de mejora continua que se requieran.
* El empleador deberá disponer medidas de control y de vigilancia de las medidas de seguridad y salud adoptadas, con la periodicidad y en los casos que defina el programa preventivo. Esto a través de inspecciones presenciales del empleador en el domicilio del trabajador o en los otros lugares fijos de trabajo convenidos, o bien, en forma no presencial, a través de medios electrónicos idóneos, siempre que, en ambos casos, no se vulneren los derechos fundamentales del trabajador.

En el caso que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, las inspecciones presenciales o no presenciales requerirán siempre la autorización previa de uno u otro, según corresponda.

* La negativa infundada para consentir esta autorización y/o la autorización al organismo administrador del seguro de la ley Nº 16.744 (mutual), conforme lo señalado en el inciso siguiente, incluyendo la falta de las facilidades para realizar una visita ya autorizada, sea al empleador o al referido organismo, podrán ser sancionadas de conformidad al Reglamento Interno de la empresa.
* Igualmente, el empleador podrá siempre requerir al respectivo Organismo Administrador (mutual) que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud adecuadas.

Si el Organismo Administrador (mutual) constata que las condiciones en las cuales se pretende ejecutar o se ejecuta el trabajo a distancia o de teletrabajo, ponen en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, deberá prescribir al empleador la implementación de las medidas preventivas y/o correctivas necesarias para subsanar las deficiencias, las que deberán, igualmente, ser acatadas por el trabajador.

* La Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá en cualquier tiempo fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo.

**Asistencia técnica y respaldo**

* El empleador podrá requerir la asistencia técnica del Organismo Administrador (mutual), de conformidad con las instrucciones que al efecto imparta la SUSESO.
* El empleador deberá respaldar documentalmente toda la información vinculada a la gestión de los riesgos laborales, en formato papel o electrónico, a disposición de la Inspección del Trabajo respectiva.

**Fiscalización y sanciones**

La inspección, fiscalización y sanciones a las infracciones del presente reglamento serán efectuadas por la DT, la SUSESO y otros servicios del Estado, en virtud de las leyes que los rijan.

**Vigencia de este Reglamento**

El presente decreto supremo entrará en vigencia desde su publicación en el Diario Oficial, esto es 3 de julio de 2020.

**Excepción de vigencia y aplicabilidad:** Los empleadores que han pactado con sus trabajadores la prestación de servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo con anterioridad a la entrada en vigencia de la ley Nº 21.220, tendrán plazo hasta el 31 de diciembre de 2020 para ajustarse a los términos y disposiciones del presente decreto supremo.