



DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN
UNIDAD DE FISCALIZACIÓN ELECTRÓNICA Y GESTIÓN

063

CIRCULAR N° _____ /

- ANT.:** 1) Necesidades de Servicio.
2) ORD. N° 1389/007 de fecha 08-04-2020 de la Dirección del Trabajo.
3) Ley N° 21.220, publicada en D. O. con fecha 26-03-2020.
4) Decreto Supremo N°18, de fecha 03-07-2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

MAT.: Informa aspectos relevantes de la Ley N° 21.220 y su Reglamento y establece consideraciones importantes en materia de fiscalización.

SANTIAGO, 29 JUL 2020

DE : JEFE (S) DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

A : SRA. JEFA DEPARTAMENTO DE ATENCIÓN DE USUARIOS
SRES. (AS) DIRECTORES (AS) REGIONALES DEL TRABAJO
SRES. (AS) COORDINADORES (AS) INSPECTIVOS (AS) / OPERATIVOS (AS)
SRES. (AS) INSPECTORES (AS) PROVINCIALES Y COMUNALES DEL TRABAJO

El Departamento de Inspección ha considerado necesario resaltar aspectos relevantes, contenidos en la Ley N° 21.220, Decreto Supremo N°18, ya individualizado, y en el Ordinario N° 1389/007 del presente año, con el fin de que los funcionarios de esta línea entiendan y apliquen el alcance de la nueva normativa, además de establecer algunas consideraciones especiales en materia de fiscalización.

1. DEFINICIONES

- **Trabajo a distancia:** es aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones a faenas de la empresa.
- **Teletrabajo:** es aquel en que los servicios son prestados mediante la utilización de medios electrónicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.

2. **FORMA DE PACTAR**

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se puede pactar al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo.

3. **CONDICIONES**

- Los pactos no podrán implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. Los derechos laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.
- Los trabajadores que presten servicios con trabajo a distancia o teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en el Código del Trabajo, en tanto no sean incompatibles con la regulación del trabajo a distancia o teletrabajo.

4. **LUGAR DONDE SE PRESTARÁN LOS SERVICIOS**

- Domicilio del trabajador
- Algún sitio determinado (no habilitado por el empleador y fuera de las dependencias de la empresa).
- Trabajador elige libremente donde desempeñará sus funciones, en aquellos casos en que los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares.
- No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

5. **POSIBILIDAD DE ADOPTAR LA MODALIDAD DE TRABAJO PRESENCIAL**

- **Pacto suscrito con posterioridad al inicio de la relación laboral:** cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra parte, con una anticipación mínima de 30 días.
- **Relación laboral comenzó con modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:** será siempre necesario el acuerdo de ambas partes.

6. **MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO CON MODALIDAD PRESENCIAL**

La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial, pudiendo acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

7. **JORNADA DE TRABAJO**

Estará sujeta a las reglas generales de jornada de trabajo establecidas en el Capítulo IV, Libro I del Código del Trabajo, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro I. artículos 35 y 38 del Código del Trabajo.

Para el caso de la modalidad de **trabajo a distancia y teletrabajo**, se podrá pactar:

- Jornada fija
- Trabajador distribuya libremente su jornada

Además, para la modalidad de **teletrabajo**, se podrá pactar:

- Exclusión de la limitación de la jornada de trabajo, de conformidad con lo señalado en el inciso 4° del artículo 22 del Código del Trabajo.

La exención de los límites de la jornada de trabajo se encuentra vinculada principalmente con el hecho de que el trabajador no se encuentre afecto a fiscalización superior inmediata, es decir, la ocurrencia de los siguientes elementos copulativos:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados,
- b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y
- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

Teniendo presente la normativa de que se trata, la existencia de fiscalización superior inmediata deberá considerar el avance de la tecnología, toda vez que el uso de aplicaciones informáticas, diseñadas para el monitoreo del trabajo permitiría al empleador efectuar un control funcional y directo respecto de la forma y oportunidad en que el trabajador desarrolla sus labores.

Se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria de trabajo cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. Se debe destacar que el empleador, cuando adopte medidas de control, deberá tomar los resguardos necesarios para no afectar los derechos fundamentales de los trabajadores, esto especialmente considerando que la utilización indiscriminada o un ejercicio intensivo de sus facultades bajo un escenario tecnológico podría afectar los límites del espacio personal del trabajador.

8. REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA

El empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo, conforme a lo prescrito en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Este Servicio mediante Dictámenes Ord. N° 1140/27, de 24 de febrero de 2016, y N° 5849/133, de 4 de diciembre de 2017, actualizó la doctrina institucional en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, atendiendo el avance tecnológico y la existencia de nuevos parámetros que deben ser considerados y regulados con el objetivo de dar certeza jurídica a las partes de la relación laboral y permitir incluir una serie de labores que son desarrolladas sin sujeción a un sistema de control de jornada y asistencia, por tratarse de servicios que se prestan fuera del establecimiento del respectivo empleador.

De esta forma, conforme a los pronunciamientos referidos, se ha permitido el registro de asistencia de forma remota para trabajadores que prestan servicios fuera de las dependencias de la empresa, el que debe ser previamente autorizado por este Servicio, y puede coexistir con otro sistema del empleador destinado al personal que preste funciones físicamente en la respectiva empresa, debiendo ajustarse a los términos referidos en los dictámenes individualizados.

Las autorizaciones de estos sistemas de asistencia se materializan mediante un Ordinario, dirigido al comercializador del sistema, emitido por el Departamento Jurídico, cuya vigencia es de 2 años.

9. DERECHO A DESCONEXIÓN

El empleador deberá respetar el derecho a desconexión, respecto de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, garantizando el tiempo en el cual los trabajadores no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. Este tiempo deberá ser de, al menos, 12 horas continuas en un período de 24 horas, período durante el cual el empleador, con el objeto de respetar este derecho, no podrá realizar comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

Por otra parte, el empleador no podrá establecer comunicaciones, impartir órdenes u otro tipo de solicitudes en aquellos días en que los trabajadores hagan uso de descanso, permisos o feriado anual.

10. ESTIPULACIONES MÍNIMAS DEL PACTO

Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo, los pactos suscritos en esta modalidad de trabajo deberán contener la siguiente información:

1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.
2. El lugar a los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones, en conformidad a lo prescrito en el inciso 1° del artículo 152 quáter H, lo que deberá expresarse.
3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I.
4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador distribuya libremente su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo.
6. El tiempo de desconexión, en este caso bastará con que el empleador señale que respetará un tiempo de 12 horas continuas dentro de cada 24 horas, durante las cuales no contactará al trabajador y, éste último, no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

11. PLAZO PARA REGISTRO DE PACTOS

Dentro de los 15 días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en sitio web de la Dirección del Trabajo.

Sobre este registro es necesario señalar que a esta fecha aún no se encuentra operativa la plataforma que permitirá el registro de pactos, por lo que en las fiscalizaciones que se realicen no se incluirá esta materia. Esta medida sólo regirá hasta que la plataforma esté en funcionamiento, cuestión que será debidamente comunicada.

12. EQUIPOS, HERRAMIENTAS, MATERIALES DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Los equipos, herramientas y materiales son los elementos necesarios para que los trabajadores a distancia o teletrabajo puedan desarrollar su labor. Para estos efectos se entiende por:

Equipos: Conjunto de elementos, máquinas o utensilios necesarios para poder desarrollar las tareas en su puesto de trabajo. En el teletrabajo es el conjunto de aparatos constituidos por una computadora, impresora, cables, pendrive, grabadoras, así como también su escritorio, silla ergonómica, entre otros.

Materiales: Se refiere a los elementos o insumos necesarios para elaborar los productos contratados. Algunos materiales que pueden formar parte de este tipo de trabajos son:

- Energía con que se debe realizar la producción y su almacenamiento
- Sistema de comunicaciones con la empresa
- Artículos de escritorio
- En el teletrabajo: Electricidad correspondiente y acceso a internet y las comunicaciones

Herramientas: Conjunto de instrumentos para desarrollar el trabajo contratado, como por ejemplo, herramientas eléctricas para corte, herramientas de golpe como martillos, herramientas para motricidad fina, como agujas o palillos, entre otros.

Elementos de Protección Personal: Se refiere a todo equipo, aparato o dispositivo fabricado para proteger el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, tales como guantes de seguridad, lentes o antiparras, protección respiratoria, entre otros.

Los equipos, las herramientas, los materiales y los elementos de protección personal deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.

Los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador, pudiendo las partes acordar el establecimiento de asignaciones a propósito del uso de internet, de energía eléctrica, alimentación y otros gastos necesarios para el desempeño de las funciones encomendadas por el empleador.

Cuando exista un acuerdo que suponga la combinación del lugar en los que se prestan servicios durante la jornada diaria de trabajo, es decir, que exista tiempo en las dependencias de la empresa y otro fuera de ella en la misma jornada diaria, el costo de traslado podría ser considerado como un costo necesario de operación, debiendo puntualizar además que dichos traslados se dan intra-jornada para efectos del cómputo del tiempo de trabajo.

13. CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD DEL PUESTO DE TRABAJO

El Ministerio del Trabajo y Previsión Social dictó el Reglamento N° 18 de fecha 23 de abril de 2020, en donde se detallan las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores a distancia o teletrabajadores, el que entrará en vigencia transcurridos 90 días desde su publicación realizada el 03 de julio de 2020.

Conforme lo dispone el citado Decreto, el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores que presten servicios en la modalidad de trabajo a distancia o de teletrabajo, para lo cual deberá **gestionar los riesgos laborales** que, con motivo de la modalidad de prestación de servicios convenida, se encuentren presentes en el domicilio del trabajador o en el lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa, que se hubieren acordado para la prestación de esos servicios.

En todo aquello que no esté regulado expresamente por el presente reglamento, se aplicará supletoriamente lo dispuesto en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, y los Protocolos de Vigilancia de la exposición a factores de riesgo para la salud de los trabajadores.

Las materias de seguridad y salud objeto de la fiscalización son las siguientes:

- **Trabajos que no podrán ejecutarse en trabajo a distancia.** Se refiere a trabajos que impliquen manipular, procesar, almacenar, 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 como el sílice cristalino y toda clase de asbestos.
- **Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos.** La matriz es un documento al que se encuentra obligado el empleador en el cual constan los peligros asociados a la función de teletrabajo o trabajo a distancia y la evaluación de cada uno de ellos. En aquellos casos en que los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, y se haya pactado que el trabajador pueda libremente elegir donde ejercerá sus funciones, no será necesario contar con dicha matriz.
- **Programa de trabajo de seguridad y salud.** Este programa es un documento que debe ser confeccionado por el empleador tomando como base la matriz de peligros y evaluación de riesgos, el que debe contener, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación. Asimismo, el programa de trabajo debe establecer aquellas medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas por el empleador.
- **Prelación de medidas preventivas y correctivas.** Las medidas preventivas o correctivas que corresponden sean realizadas en esta modalidad laboral, deben ser implementadas según el siguiente orden de prioridad (o prelación): primero, se deben eliminar los riesgos, y luego, si no es posible, se debe controlar los riesgos en su fuente, y si esto no es posible, se deben reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros; y si aún existen riesgos residuales, se debe proveer la utilización de elementos de protección.
- **Obligación de Informar y Capacitar.** El empleador debe informar y capacitar a sus trabajadores en teletrabajo o trabajo a distancia acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, en forma previa al inicio de las labores.
- **Capacitación Periódica a trabajadores.** El empleador, con la periodicidad que defina el programa preventivo, que no debe exceder de dos años, deberá efectuar una capacitación (presencial o a distancia, de al menos 8 horas) al (los) trabajador (es) acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores.
- **Equipos y elementos de protección personal.** El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata mitigar o controlar, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales.
- **Reglamento Interno.** Las empresas obligadas a confeccionar este Reglamento deberán incorporar entre sus disposiciones, la prohibición de ejecutar estas labores bajo los efectos del alcohol y del consumo de sustancias o drogas estupefacientes o sicotrópicas ilícitas, e incorporar las medidas frente al incumplimiento, así como la falta de oportunidad o de veracidad de la información proporcionada por parte del trabajador en el instrumento de evaluación de riesgos.

- **Cumplimiento medidas prescritas por el organismo administrador.** El empleador y trabajadores están obligados a dar cumplimiento a las medidas que prescriba el organismo administrador del seguro (previa constatación de que las condiciones ponen en riesgo al trabajador) al que la empresa se encuentre adherido o afiliado.

En Anexo de la presente Circular, se dispone de lista de chequeo de las materias señaladas, con el objeto pueda ser utilizada en el terreno o revisada en la etapa de preparación de la fiscalización.

14. OTRAS DISPOSICIONES

- El empleador deberá informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 del Código del Trabajo.
- El trabajador a distancia o teletrabajador siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores.

15. VIGENCIA

La Ley N° 21.220 comenzó a regir el 1 de abril de 2020.

Las empresas dispusieron hasta el 30 de junio de 2020 para ajustarse a esta nueva normativa respecto de los trabajadores que, con anterioridad a la vigencia de la ley, ya prestaban servicios bajo modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Las disposiciones contenidas en el D.S. N°18, del 03.08.2020, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en la modalidad que trata esta Circular, entrarán en vigor después de 90, días contados desde el 03.07.2020, es decir el 2 de octubre de 2020

16. INGRESO DE DENUNCIAS

Para poder realizar la entrevista previa con el trabajador afectado, la denuncia deberá ingresar con el dato del correo electrónico personal y/o su número de teléfono, indispensable para interactuar con él durante el desarrollo de la fiscalización, en especial si se le debe solicitar permiso para acceder al lugar de trabajo, requerirle información y para informarle el resultado de la gestión (sólo a correo electrónico, si no tiene se informa a domicilio por correo certificado).

Para el caso del correo electrónico del empleador denunciado, se obtendrá del registro que debe hacer el empleador, sin perjuicio de pedirlo al trabajador, pero no puede quedar como requisito de admisibilidad.

17. FISCALIZACIÓN

Por regla general, las fiscalizaciones que realiza la Dirección del Trabajo se ejecutan en las dependencias en donde el trabajador presta sus servicios. En el caso de la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, en consideración a que los servicios son ejecutados total o parcialmente en el domicilio del trabajador o de un tercero, es esperable que no se encuentre en tales lugares la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, ni tampoco representante del empleador, por lo que, la visita inspectiva a tales lugares quedará limitada sólo para la verificación de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en que se prestan los servicios, en la medida que exista autorización de parte del trabajador para ello y ante la necesidad de tomarle alguna declaración jurada. Tal autorización deberá constar por escrito.

La entrevista con el trabajador se realizará por vía telefónica y/o a través de cualquier medio electrónico, como por ejemplo correo electrónico, video conferencia, etc.

Será facultad del Inspector asignado el evaluar, en la medida que las condiciones lo permitan, si la visualización del puesto de trabajo se puede realizar por algún medio electrónico, situación en la cual no será necesario realizar una visita al lugar en donde el trabajador presta los servicios.

Cuando sea necesario evaluar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud del puesto de trabajo en forma directa, considerando riesgos ergonómicos (Ej: relación trabajador / escritorio / asiento / PC), la relación entre distancia / espacio, conocer detalles finos del lugar de trabajo, detectar colores, olores o rugosidades, u otras materias de seguridad y salud en el trabajo, la visita deberá ser presencial.

La entrevista al empleador se deberá realizar, preferentemente, por algún medio electrónico al igual que el requerimiento de documentación. Si ello no resulta, se deberá hacer visita inspectiva presencial.

Inicio y termino de la fiscalización.

Durante el período de Alerta Sanitaria, se estará a lo que se ha instruido en Circular N° 23, de 30.03.2020 y sus complementarias, N° 36, de 05.05.2020, N°42, de fecha 26.05.2020 y 43, de 26.05.20, todas del Depto. de Inspección.

En período de normalidad, se estará a lo que se instruye en el Manual del Procedimiento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, versión vigente.

Programas de fiscalización

Atendido a que la modalidad de trabajo a distancia y teletrabajo, en cuanto a cumplimiento de las obligaciones de naturaleza laboral y previsional es común para la prestación de servicios en general, y a que la presencia del trabajador en dependencias de la empresa no será habitual, no se contemplan programas de fiscalización específicos para tal modalidad.

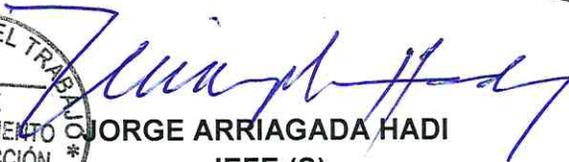
Por otra parte, dado que la fiscalización de las condiciones de trabajo, desde el punto de vista de la seguridad y salud, se debe realizar en dependencias que no son de la empresa y previa autorización de visita inspectiva, por parte del trabajador, tampoco se realizarán programas por esta materia. Lo anterior, es sin perjuicio de la eventual instrucción en esta materia que pueda dictar este Departamento.

18. CONSIDERACIONES FINALES

Será responsabilidad de cada Jefe(a) de Inspección dar a conocer las presentes instrucciones a los funcionarios bajo su dependencia, sin perjuicio de las responsabilidades que le competen a Coordinadores(as) Regionales y Directores(as) Regionales.

Saluda atentamente a ustedes,




JORGE ARRIAGADA HADI
JEFE (S)
DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

GRZ/CDR/GMS/JJT/LCS/RPM/rpm

Distribución:

- Destinatarios
- Depto. de Inspección (3)
- Of. de Partes



DEPARTAMENTO DE INSPECCIÓN

ANEXO
LISTA DE CHEQUEO FISCALIZACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD
TELETRABAJO Y TRABAJO A DISTANCIA

N°	CONCEPTO A FISCALIZAR	NORMA INFRINGIDA	CUMPLE		
			SI	NO	N/C
1	En los lugares en que deba ejecutarse el trabajo a distancia, el trabajador, por requerimiento de sus funciones, no manipula, procesa, almacena, ejecuta labores que impliquen la exposición de éste, su familia o de terceros a sustancias peligrosas	Artículo 3, de Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
2	El empleador entrega a los trabajadores el instrumento de autoevaluación de riesgos, destinado a identificar y evaluar las condiciones ambientales y ergonómicas del lugar de trabajo, cuando los trabajadores laboran en el hogar u otro lugar previamente determinado, en las labores a distancia o teletrabajo,	Artículo 5, de Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
3	El empleador confecciona la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, para desempeñar las labores a distancia o teletrabajo, dentro del plazo máximo de 30 días, desde la entrega del instrumento de autoevaluación, por parte del trabajador.	Artículo 5, de Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
4	El empleador remite la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, al Organismo administrador de la ley 16.744, dentro del plazo de 3 días	Artículo 5, de Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
5	El empleador desarrolló un Programa de Trabajo a partir de la matriz de identificación de peligros evaluación de riesgo del puesto de trabajo del trabajador, dentro del plazo de 15 días	Artículo 6, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
6	El Programa de Trabajo contiene, al menos, las medidas preventivas y correctivas a implementar, su plazo de ejecución y las obligaciones que le asisten al trabajador en su implementación y las medidas de ejecución inmediata que deban ser implementadas por el empleador	Artículo 6, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
7	Las medidas preventivas y correctivas a implementar contenidas en el Programa de Trabajo fueron elegidas de acuerdo con la prelación de medidas señaladas en el Reglamento de Trabajo a Distancia o Teletrabajo, (de eliminar los riesgos) (de controlar los riesgos en su fuente) (de reducir los riesgos al mínimo, mediante medidas que incluyan la elaboración de métodos de trabajo seguros) (en tanto perdure la situación de riesgo, proveer la utilización de elementos de protección personal adecuados)	Artículo 7, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			

N°	CONCEPTO A FISCALIZAR	NORMA INFRINGIDA	CUMPLE		
			SI	NO	N/C
8	El empleador informó por escrito a sus trabajadores en teletrabajo o trabajo a distancia acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, en forma previa al inicio de las labores	Artículo 152 Quáter (letra N) del Código del Trabajo			
9	El empleador entrega a los trabajadores la información mínima por escrito acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, en forma previa al inicio de las labores de: a) (Características mínimas que debe reunir el lugar de trabajo en que se ejecutarán las labores, entre ellas:) i. (Espacio de trabajo: pisos, lugares de tránsito, vías de evacuación y procedimientos de emergencias, superficie mínima del lugar de trabajo) ii. (Condiciones ambientales del puesto de trabajo: iluminación, ventilación, ruido y temperatura) iii. (Condiciones de orden y aseo exigidas en el puesto de trabajo) iv. (Mobiliario que se requieran para el desempeño de las labores: mesa, escritorio, silla, según el caso) v. (Herramientas de trabajo que se deberán emplear) vi. (Tipo, estado y uso de instalaciones eléctricas)) b) (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) c) (Características de los productos que se manipularán, forma de almacenamiento y uso de equipos de protección personal) d) (Riesgos a los que podrían estar expuestos y las medidas preventivas: riesgos ergonómicos, químicos, físicos, biológicos, psicosociales, entre otros) e) (Prestaciones del seguro de la ley N° 16.744 y los procedimientos para acceder a las mismas)	Artículo 8, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
10	El empleador capacitó a sus trabajadores en teletrabajo o trabajo a distancia acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, en forma previa al inicio de las labores	Artículo 152 Quáter (letra N) del Código del Trabajo			

N°	CONCEPTO A FISCALIZAR	NORMA INFRINGIDA	CUMPLE		
			SI	NO	N/C
11	El empleador capacita periódicamente a sus trabajadores de trabajo a distancia o teletrabajo, con la periodicidad que definió en el programa preventivo, el cual no excede de dos años, acerca de las principales medidas de seguridad y salud de su lugar de trabajo, incluidas en la matriz de riesgo	Artículo 9, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
12	El empleador proporcionó a sus trabajadores, los equipos y elementos de protección personal que sean adecuados al riesgo que se trata de mitigar o controlar, los que deberán utilizarse sólo cuando existan riesgos residuales	Artículo 10, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
13	El empleador no realiza una evaluación anual del cumplimiento del programa preventivo, en particular, de la eficacia de las acciones programadas y, dispone las medidas de mejora continua que se requieran	Artículo 11, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
14	El empleador no dispone 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	Artículo 11, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			
15	El empleador no ha implementado medidas preventivas y/o correctivas prescritas por el Organismo Administrador de la ley 16.744, necesarias para subsanar las deficiencias que hubiere detectado en el trabajo a distancia o teletrabajo	Artículo 11, del Decreto Supremo 18, de 2020, de Ministerio del Trabajo y Previsión Social			