



RECURSOS ADMINISTRATIVOS
RECAD SpA

LEY DE TELETRABAJO

MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA REALIZACIÓN DE TELETRABAJO

LEY NÚMERO 21.220

Publicada en Diario Oficial el jueves 26 de marzo de 2020.

¿QUÉ ES TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO?

- Es aquel en que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde otro domicilio o lugares distintos de las instalaciones, faenas, establecimientos de la empresa.
- Para que sea Teletrabajo, los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios.
- No es trabajo a distancia, si el lugar es designado o habilitado por el empleador, aún cuando esté fuera de la empresa.

¿CÓMO SE PACTA EL TELETRABAJO?

- Al inicio o durante la vigencia de la relación laboral.
- En el contrato de trabajo o en anexo del mismo, acuerdo de ambas partes.
- Como modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
- En el caso de acuerdo posterior al inicio de la relación laboral se puede volver unilateralmente a las condiciones originales pactadas en contrato de trabajo, previo aviso por escrito con al menos 30 días de anticipación.



RECURSOS ADMINISTRATIVOS

RECAD SpA

CONSIDERACIONES DE DERECHOS

No se puede generar menoscabo de derechos del trabajador, especialmente en su remuneración.

Los trabajadores gozan de todos los derechos individuales y colectivos existentes.

¿DÓNDE SE REALIZA EL TELETRABAJO?

Se debe determinar el lugar, pudiendo ser el domicilio del trabajador u otro sitio. Si los servicios se pueden prestar en distintos lugares, se puede acordar que el trabajador elija donde ejercerá sus funciones.

¿CÓMO OPERA LA MODALIDAD DE TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA?

- **Puede abarcar todo o parte de la jornada laboral.**
- **Puede combinar tiempos de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas con tiempos fuera de ella.**
- **El empleador, cuando corresponda, debe implementar un mecanismo de cumplimiento de jornada de Trabajo a distancia.**
- **Si el tipo de funciones lo permite, se puede pactar la distribución libre de horario de trabajo.**
- **Se debe respetar límites diarios, semanales relativas a descanso.**
- **Se debe respetar el derecho a desconexión del trabajador, debe ser mínimo 12 horas continuas en un periodo de 24 horas. También se debe respetar días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores.**
- **El trabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa y participar de las actividades colectivas que se realicen.**



RECURSOS ADMINISTRATIVOS
RECAD SpA

EL CONTRATO DE TRABAJO DEBE CONTENER ADICIONALMENTE:

- La modalidad de trabajo acordada:

A distancia o teletrabajo.

De forma total o parcial.

En caso parcial, la formula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo.

- Lugar o lugares donde se prestaran los servicios, pueden acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá funciones.
- Período duración del acuerdo, puede ser indefinido o por tiempo determinado.
- Indicar mecanismos de supervisión o control que usará el empleador respecto a los servicios del trabajador.
- Indicar si se acordó que el trabajador pueda distribuir su jornada y horario y que se encuentra excluido de limitación de jornada de trabajo.
- Indicar el tiempo de desconexión.

DE CONSIDERACIÓN DEL EMPLEADOR

- El empleador deberá proporcionar los equipos, herramientas y materiales para el desarrollo de la actividad.
- Debe proporcionar elementos de protección personal.
- Debe asumir los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de los equipos en uso.



RECURSOS ADMINISTRATIVOS
RECAD SpA

- El empleador comunicará por escrito las condiciones de seguridad y salud que debe cumplir el puesto de trabajo.
- El empleador debe comunicar por escrito los riesgos que tienen las labores, las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso.
- El empleador debe capacitar acerca de medidas de seguridad y salud para el desempeño de sus labores.
- El empleador no puede ingresar al domicilio del trabajador sin previa autorización del trabajador.
- La dirección del Trabajo podrá, previa autorización del trabajador, fiscalizar la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.
- El empleador debe informar por escrito la existencia o no de sindicatos o de su existencia una vez iniciada las labores. Si se genera posterior al inicio de labores, el empleador debe avisar dentro de los 10 días siguientes de recibida la comunicación escrita del directorio sindical.

PLAZOS Y TIEMPOS ASOCIADOS A LA LEY

- Esta ley entra en vigencia el 01 de abril de 2020.
- La publicación en el diario oficial es de 26 de marzo de 2020.
- El pacto se registra de forma electrónica en la dirección del trabajo dentro de los 15 días del acuerdo. www.dt.gob.cl
- Entre abril y hasta el mes de junio de 2020, las empresas que tienen trabajadores que ya prestan servicios a distancia o teletrabajos, deben ajustar los contratos de trabajo a los términos de esta ley.

Estamos atentos a sus consultas, no dude en contactarnos.