

A woman with long dark hair, wearing a light-colored sweater, is seated at a wooden desk, working on a laptop. A desk lamp with a black shade is positioned above her, casting a warm glow. To her left is a potted plant with green leaves and small purple flowers. In the background, a wooden shelf holds various items, including a bowl and books. A window on the right side of the frame shows a view of the outdoors.

LEY DE TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO EN CHILE LEY N° 21.220

**Fernando Arab V.
Subsecretario del Trabajo**

OBJETIVOS:

- ✓ **Generar mejor nivel de empleabilidad** en sectores tradicionalmente marginados del mercado laboral.
- ✓ **Disminuir desempleo** en zonas alejadas del país.
- ✓ Compatibilizar de mejor forma el trabajo con la familia, incentivando la **corresponsabilidad parental**.
- ✓ Permitir una mejor **compatibilización del trabajo y la vida privada**.
- ✓ Generar **empleos verdes** como efecto de la disminución de los tiempos de traslados y el cuidado del medioambiente.
- ✓ Generar un **cambio cultural** relacionado con la eficiencia en el trabajo.



Mientras daba entrevista

Fernando Arab con sus hijos en pantalla

Durante el pasado mes de mayo la subsecretaría del trabajo organizó la campaña #AvancemosConCorresponsabilidad para visibilizar una hecho que se ha agudizado en pandemia con el teletrabajo: Que son las mujeres quienes más tiempo dedican a las tareas del hogar, incluido el cuidado de los hijos y sus tareas en el colegio. Ese hecho las perjudica en la equidad para entrar o permanecer en el mercado laboral. Sobre ese tema estaba dando una entrevista online el subsecretario del Trabajo, Fernando Arab, en el programa Hola Chile de La Red, en una sección que hace Afife Docman, cuando ocurrió lo impensado: Aparecieron su hijos en pantalla. Primero lo hizo menor, Martín, de siete años, y luego se sumó el mayor, Joaquín, que tiene 8 años. A la autoridad no le quedó más que seguir hablando y contestando las preguntas, asumiendo que como padre también tiene que preocuparse de sus hijos mientras está trabajando.



CONTENIDO DE LA LEY:

1. Definición de trabajo a distancia y teletrabajo.

- **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 o faenas de la empresa.
- Se denomina **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.



CONTENIDO DE LA LEY:

2. Lugar de prestación de los servicios

- ✓ Deberá ser **acordado** por las partes, individual o colectivamente. Podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado.
- ✓ Si la naturaleza de los servicios lo permite, las partes podrán acordar que el trabajador **elija libremente el lugar** en el que prestará los servicios.
- ✓ **No es trabajo a distancia o teletrabajo** si los servicios son prestados en lugares designados y habilitados por el empleador, aún cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.





3. Derecho a retracto

- ✓ En caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde 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 con una **anticipación mínima de 30 días**.
- ✓ Si la relación laboral se **inició** bajo la modalidad a distancia o teletrabajo, se requiere **acuerdo** de ambas partes (trabajador y empleador), para adoptar la modalidad de trabajo presencial.



4. Jornada de trabajo

- ✓ Se aplican las **reglas generales** establecidas en el Código del Trabajo, por lo que es posible pactar sujeción a una jornada laboral, o bien, excluir al trabajador del límite máximo de jornada.
- ✓ Si la naturaleza de las funciones lo permite, las partes podrán acordar que el trabajador **distribuya libremente su jornada** en los horarios que mejor se adapten a sus **necesidades**, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal.
- ✓ Cuando corresponda, el empleador deberá implementar un **mecanismo para registrar** el cumplimiento de la jornada de trabajo a distancia o teletrabajo.
- ✓ La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, **combinando** tiempos de trabajo de forma presencial con tiempos de trabajo fuera de ella.



5. Derecho a desconexión

- ✓ En el caso de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores que se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, el empleador está obligado a respetar su **derecho a la desconexión**:
- ✓ Este derecho es de al menos **12 horas continuas** en un período de 24 horas.
- ✓ Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en **días de descanso, permisos o feriado anual** de los trabajadores.
- ✓ El tiempo de desconexión debe quedar expresamente pactado en el contrato de trabajo.



6. Herramientas de trabajo

- ✓ El empleador debe proporcionar al trabajador los **equipos, herramientas y materiales**, incluidos los **elementos de protección personal**, no pudiendo el trabajador ser obligado a utilizar elementos de su propiedad.
- ✓ Además, los **costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación** de los equipos, serán siempre de cargo del empleador.
- ✓ Ejemplo: el servicio de **internet** para el **desempeño del teletrabajo**, es de cargo del empleador. Las partes deben acordar el monto de dicha asignación.



7. Normas de prevención, seguridad y salud en el trabajo

- ✓ Si los servicios se prestan desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador debe comunicar al trabajador las **condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir**, debiendo velar por el cumplimiento de dichas condiciones.
- ✓ Se requiere **autorización del trabajador** para que se ingrese a su domicilio. El empleador podrá requerir a la mutualidad respectiva que, previa autorización del trabajador, informe si el puesto de trabajo cumple con las condiciones de seguridad y salud.
- ✓ El empleador debe informar por **escrito** al trabajador acerca de los **riesgos** que entrañan sus labores, las **medidas preventivas** y los **métodos de trabajo correctos**.
- ✓ En forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una **capacitación**, acerca de las medidas de seguridad y salud para el desempeño del cargo.



9. Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

- ✓ Los trabajadores que presten servicios bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo estarán cubiertos por el **seguro de la Ley N° 16.744** de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, al igual que cualquier otro trabajador.
- ✓ Los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales deben ser calificados por el organismo administrador respectivo, sin embargo, para que lo califique como tal, debe ser **con ocasión o a causa del trabajo**.
- ✓ Los **accidentes domésticos** que sufra un trabajador corresponden a siniestros de origen común y no gozan de la cobertura de la ley N° 16.744.



10. Otros derechos y obligaciones

- ✓ Los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo gozarán de **los mismos derechos individuales y colectivos** que el resto de los trabajadores.
- ✓ El empleador está obligado a **informar al trabajador**, por escrito, de la existencia de **sindicatos** legalmente constituidos en la empresa, así como también de los sindicatos que se constituyan con posterioridad al inicio de las labores del trabajador.
- ✓ El trabajador siempre podrá **ingresar a las instalaciones** de la empresa y participar de las **actividades colectivas** que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado.
- ✓ Dentro de los 15 días siguientes al pacto, el empleador deberá **registrar el contrato** de forma electrónica en la Dirección del Trabajo, la que deberá enviar copia de dicho registro a la **Superintendencia de Seguridad Social** y al **organismo administrador** a que se encuentre adherida la entidad empleadora.
- ✓ La **fiscalización** del cumplimiento de los acuerdos corresponderá a la Dirección del Trabajo.



