



CENTRO EDUCACIONAL



FERNANDO DE ARAGON
ENSEÑANZA MEDIA

GUIA EL APRENDIZAJE CLASSROOM 6

Fecha, del 5 al 16 de octubre del 2020

NOMBRE DEL ALUMNO(A) _____ CURSO _____

Asignatura: **Emprendimiento y Empleabilidad** Nivel cuartos
Medios A-B-C-D CONTABILIDAD - ADMINISTRACIÓN

(AE) N1-2 Prepara los elementos necesarios para participar de un proceso de incorporación al mundo del trabajo valorando y planificando su trayectoria formativa y laboral.

Objetivos Genéricos: ABC: Comunicarse oralmente por escrito con claridad, leer y utilizar distintos tipos de textos relacionado con el trabajo, realizar tareas de maneras prolija.

II : Unidad “La Empleabilidad”

cumpliendo con cada uno de los requisitos legales de nuestra legislación chilena “Contenido de hoy: “conceptos de la Empleabilidad “

Empleabilidad y el “Tele trabajo”



Hoy en día, el Teletrabajo en Chile constituye un gran desafío para llevar a cabo las distintas tareas a distancia dentro del sector privado y público, como también un gran reto para el gobierno en la implementación de una ley que regule los derechos, deberes y obligaciones del empleador, el trabajador y el ente fiscalizador.

Ante la crisis por el COVID-19 que azota a Chile y al mundo, el teletrabajo pasó a ser una modalidad de gran utilidad para garantizar la continuidad comercial de las empresas y evitar así la cuarentena obligatoria decretada en varios sectores del país. Esta emergencia sanitaria está cambiando el paradigma sobre las modalidades de trabajo no solo en Chile, sino también en otros países.

La discusión del teletrabajo ya se encontraba en la palestra con un proyecto de ley, aprobado por la Cámara de Diputados el 20 de noviembre de 2018. Debido a la contingencia por el COVID-19, el gobierno solicitó al Congreso su promulgación con urgencia.

Esta normativa viene con muchas interrogantes: ¿Qué significa? ¿De qué se trata? ¿Cómo se formaliza el teletrabajo en Chile? ¿Cuáles serán las obligaciones legales tanto del empleador como el trabajador? ¿Cómo se distribuirá la jornada? En las siguientes líneas, podrás aclarar todas estas preguntas y lograrás tener una visión más completa sobre los derechos y deberes que contempla la ley, prepararte para lo que será tu futuro primer trabajo

1. La Ley de Teletrabajo en Chile contempla:

En principio, es importante señalar que la **ley N°21.220** “Modifica el trabajo en Materia de Trabajo a distancia”. Específicamente, las materias que contempla son:

Trabajo a Distancia y teletrabajo; A) Legislación Laboral Moderna; B) Empleo Sustentable C) Corresponsabilidad Parental; D) Protección Laboral; E) Tiempo de Trabajo;

- Esta ley agrega un nuevo capítulo en el título II del Libro I del Código del Trabajo titulado “**IX TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO**” y se promulga el 24 de marzo de 2020, agregando el artículo 152 y algunos artículos transitorios

Los trabajadores de Servicios Públicos que se podrán acoger a ésta ley serán todos aquellos que tengan funciones asociadas y contratadas bajo la modalidad del Código del Trabajo. La mayoría de las contrataciones del Estado se rigen por el estatuto administrativo y quedan exentas de esta ley.



2. Aspectos relevantes del teletrabajo que regula la normativa

Para comprender al trabajo a distancia y/o el teletrabajo en Chile, es necesario tener claro el teletrabajo en Chile, es necesario tener claro el significado. De acuerdo a **ley N°21.220**, en su artículo [Artículo 152°quárter G](#), se define esta modalidad de la siguiente forma:

Modalidad a Distancia: “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.”

- **Modalidad de 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.”
- **Ahora bien, con estos conceptos claros, veamos los aspectos relevantes que aborda la ley:**

3. Formalización del Trabajo a distancia o teletrabajo: Se podrá llevar a cabo por mutuo acuerdo entre el empleador y el trabajador en el inicio o durante la vigencia del contrato. Este podrá formalizarse a través del contrato de trabajo o un anexo de contrato según corresponda.

Para dar una legalidad a esta modalidad de trabajo, se deberán registrar los antecedentes de manera electrónica en la página web de la [Dirección del Trabajo](#), que actúa como entidad fiscalizadora, en un plazo dentro de los 15 días siguientes al acuerdo.

4. Determina el lugar de trabajo

El lugar de trabajo es determinado por las partes. Podrá ser el domicilio del trabajador u otro que él determine. Sin embargo, en caso de prestarse en uno o más lugares, el trabajador podrá elegir libremente en dónde se eje

5. De los derechos laborales estipulados en contrato de trabajo

En ningún caso se verán afectados los derechos individuales y colectivos del trabajador que emanan del Código del Trabajo y por ningún motivo los derechos relacionados a las remuneraciones. Estas normas serán aplicadas siempre y cuando no sean incompatibles a este nuevo capítulo.

6.- Empleador se compromete facilitar los recursos de trabajo a su empleado

El empleador deberá proporcionar al trabajador las herramientas, equipos, materiales y elementos de protección personal para el desarrollo de sus funciones. A su vez, también debe hacerse cargo de los costos de reparación y/o mantención si corresponden.

7 .-se determina la jornada laboral legal en teletrabajo

Las Jornada de trabajo se regirá de acuerdo al capítulo **IV del Código del Trabajo**, considerando algunas excepciones establecidas en el artículo 152° quárter J.

En base a esto, el trabajo podrá considerar toda o parte de la jornada laboral. Además, podrá combinar tiempos de trabajo de manera presencial en las instalaciones de la empresa.

Se debe garantizar un tiempo de desconexión de al menos 12 horas continuas sobre un periodo de 24 hrs. Durante este período, el trabajador no estará obligado a responder.

8. En el caso que el empleado y empleador decidan poner fin al formato de teletrabajo y volver la oficina la normativa dice que:

Sí. En caso que la modalidad de teletrabajo en Chile se lleve a cabo a través de un acuerdo posterior al inicio de sus funciones laborales, ambas partes responsables podrán unilateralmente volver a las condiciones laborales originales.

Sin embargo, para llevar esto a cabo se deberá dar aviso anticipadamente con un mínimo de 30 días y por escrito. Si el acuerdo contractual se crea bajo ésta modalidad aplicada a éste nuevo capítulo, será necesario un acuerdo de ambas partes para volver al formato de trabajo presencial.

9 condiciones de seguridad y salud para el trabajador durante esta contratación

Se regularán de acuerdo al reglamento que dictará el **Ministerio del trabajo y Previsión Social** y deberán ajustarse a los principios y condiciones de seguridad y salud establecidos en la Ley N°16.744.

El empleador siempre deberá informar por escrito y capacitar al trabajador sobre los riesgos y las medidas preventivas que conlleva su puesto de trabajo, según la normativa vigente.

Ahora que ya conoces más sobre la Ley de Teletrabajo en Chile, pueden entonces iniciar el camino para formalizar esta modalidad de trabajo si ya la estás implementando en tu empresa.

Recuerda que es importante que exista un registro firmado por ambas partes donde se de constancia de que tus trabajadores están bajo ese formato. Si aún no tienes esa formalidad, puedes descargar aquí un **modelo de contrato de teletrabajo** que hemos preparado para todos

Actividad a desarrollar: lea detenidamente y responda cada una de las interrogantes

- 1.-¿Cómo se determina el lugar de trabajo?
- 2.-¿Se disminuye el sueldo al trabajador y pierde algunos derechos laborales?
- 3.-¿Cuál será la jornada laboral legal en teletrabajo?
- 4.-¿Puede el empleado poner fin al formato de teletrabajo y volver la oficina?
- 5.-¿Qué contempla la Ley de Teletrabajo en Chile?
- 6.-¿Cuáles son los aspectos relevantes del teletrabajo que regula la normativa?
- 7.-¿Cómo se formaliza el Trabajo a distancia o teletrabajo?
- 8.- ¿Debe el empleador facilitar los recursos de trabajo a su empleado?
- 9.-¿Cuáles serán las condiciones de seguridad y salud para el trabajador?



Evaluación Formativas

Consultas a correos Institucionales o Pagina Classroom

daniel.sepúlveda@colegiofernandodearagon.cl	4° medio C	Prof. Daniel Sepúlveda
sergio.bernal@colegiofernandodearagon.cl	4° Medio A-D	Prof. Sergio Bernal
Mónica.Carrasco@colegiofernandodearagon.cl	4° Medios B	Prof. Mónica Carrasco

