

Teletrabajo y trabajo a distancia

Ley 21.220

Art. 152 quáter G a O CT

Desde la **Ley 21.220 (2020)**, el teletrabajo y el trabajo a distancia tienen regulación propia en el Código del Trabajo. No es lo mismo que trabajar informalmente desde casa: hay **derechos y obligaciones concretos** para ambas partes.

01 Definiciones clave

Art. 152 quáter G CT — la ley distingue dos modalidades

| MODALIDAD | DEFINICIÓN LEGAL |
|---------------------|---|
| Trabajo a distancia | Los servicios se prestan en un lugar distinto al establecimiento del empleador, no necesariamente el domicilio (café, cowork, otro país). |
| Teletrabajo | Subtipo de trabajo a distancia en que los servicios se prestan exclusivamente mediante medios tecnológicos y de comunicación. |
| Modalidad híbrida | Combinación de trabajo presencial y a distancia. La más común hoy; se regula igual que el teletrabajo puro. |

02 El contrato o anexo escrito: obligatorio

Art. 152 quáter H CT — debe quedar por escrito antes de comenzar

- Si el contrato original es presencial, debe firmarse un **anexo** que regule la nueva modalidad. 152 quáter H
- El anexo indica el **lugar o lugares** desde donde se prestan los servicios. 152 quáter H
- Especifica el **mecanismo de supervisión** y control del empleador, y los **equipos** que cada parte provee. 152 quáter I
- Puede ser permanente o temporal; siempre requiere documento escrito y firmado. El empleador tiene **10 días hábiles** para escriturarlo. 152 quáter H

03 Obligaciones del empleador

Art. 152 quáter I y J CT — el empleador asume costos y responsabilidades propias

- Proveer equipos, herramientas y materiales** y su mantenimiento. Si el trabajador usa los propios, se pacta compensación por uso. 152 quáter I
- Pagar o compensar la conectividad y los servicios básicos** (electricidad, internet) cuando se trabaja en el domicilio. 152 quáter I
- Respetar el derecho a la desconexión:** no puede exigir disponibilidad permanente fuera de jornada. Es irrenunciable. 152 quáter J
- Respetar la vida privada:** no puede instalar cámaras permanentes en el domicilio sin consentimiento expreso. 152 quáter K
- Mantener remuneración y condiciones:** el teletrabajo no puede significar rebaja de sueldo ni beneficios. 152 quáter G

EL DERECHO A LA DESCONEXIÓN, EN CONCRETO

Al menos **12 horas continuas** de desconexión en cada período de 24 horas. Aplica también a fines de semana y feriados. El empleador no puede exigir respuesta a mensajes o llamadas en ese lapso.

04 Derechos del trabajador en teletrabajo

Art. 152 quáter J y L CT — mismos derechos que el presencial, más la desconexión

| DERECHO | CONTENIDO | NORMA |
|--------------------------------|--|--------------|
| Desconexión | Mínimo 12 horas continuas de desconexión por cada 24 horas; también fines de semana y feriados. | 152 quáter J |
| Igualdad de condiciones | Mismos derechos individuales y colectivos: vacaciones, licencias, sindicalización, etc. | 152 quáter G |
| Revertir la modalidad | Si se acordó durante el contrato, el trabajador puede pedir volver a presencialidad; el empleador puede rechazar fundadamente. | 152 quáter L |
| Voluntariedad | El teletrabajo es voluntario; no puede imponerse, salvo emergencia o fuerza mayor. | 152 quáter H |
| Prevención de riesgos | El empleador debe informar por escrito los riesgos del puesto a distancia y las medidas de prevención. | 152 quáter M |

05 Errores frecuentes: lo que no puede hacerse

Cada uno es denunciable ante la Inspección del Trabajo

- Pasar a teletrabajo sin contrato o anexo escrito.** El error más común: sin documento, las condiciones quedan en la informalidad. 152 quáter H
- No pagar la compensación por uso de internet o luz** cuando el trabajador usa los propios. 152 quáter I
- Exigir disponibilidad permanente.** Llamar o escribir fuera de jornada exigiendo respuesta inmediata viola la desconexión. 152 quáter J
- Reducir la remuneración** al pasar a teletrabajo. Cualquier rebaja requiere acuerdo escrito y no puede ser condición para teletrabajar. 152 quáter G

PRINCIPIO CLAVE: DERECHO A LA DESCONEXIÓN

“El trabajador a distancia o teletrabajador tendrá derecho a desconectarse de sus labores por un mínimo de 12 horas continuas en un período de 24 horas. Esta cláusula es irrenunciable.”

Art. 152 quáter J CT.

¿TU TELETRABAJO NO ESTÁ BIEN REGULADO?

Si no tienes anexo escrito, no te compensan los gastos o no respetan tu desconexión, escríbenos. Te explicamos tus derechos en simple.

WhatsApp +56 9 2807 5332 · @lamesalegalcl · lamesalegal.cl