

# LEY 21.220

MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA  
(Publicada en el Diario Oficial el 26 de marzo de 2020)



1

## ¿A QUIENES APLICA ESTA LEY?

Aplica a aquellos trabajadores que laboran contratados bajo el Código del Trabajo.



2

## ¿QUÉ ES LO SUSTATIVO DE ESTA LEY?

Se establece que las partes (empleador – trabajador) podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de “trabajo a distancia” o “teletrabajo”.

3

## ¿DESDE CUANDO ENTRA EN VIGENCIA?

Desde el 1° de abril de 2020.

4

## ¿QUÉ ES EL TRABAJO A DISTANCIA?

El 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 o servicio.

5

## ¿QUÉ ES EL TELETRABAJO?

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.

6

## ¿HAY ALGUNA EXCEPCIÓN EN LOS CONCEPTOS DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO?

Si la hay, pues 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 o Servicio.

7

## ¿PUEDE EL EMPLEADOR OBLIGAR A TRABAJAR CON LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO?

No, esta modalidad de trabajo debe ser acordada entre las partes.

8

## ¿QUÉ DEBE CONTENER EL CONTRATO DE TRABAJO O DOCUMENTO ANEXO AL MISMO, AL ACORDAR LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA O TELETRABAJO?

- 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.
- El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios.
- El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo.
- Los mecanismos de supervisión o control .
- La circunstancia acordada de que:
  - El trabajador a distancia pueda distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o,
  - El teletrabajador se encuentre excluido de la limitación de jornada de trabajo o,
  - El trabajador esté afecto a jornada ordinaria.
- El tiempo de desconexión del trabajo a distancia o teletrabajo. La norma obliga a una desconexión mínima de 12 horas continuas.

