

ANEXO DE CONTRATO MODALIDAD HÍBRIDA		 Red ^{de} recursos Humanos
FECHA: Octubre de 2021	ÁREA: Área de RRHH responsable	VERSIÓN N° XX

ANEXO DE CONTRATO MODALIDAD HÍBRIDA

N° DOC: Número de DOC. (Control de Documentos Red RRHH)	www.redderrhh.com	PÁGINA N° 1
---	--	-------------

“Este documento fue elaborado y/o revisado por el Equipo de Biblioteca de Contenidos de Red de Recursos Humanos, con el objetivo de servir de guía o modelo a quienes lo requieran. No constituye una versión definitiva para ser usada por empresas por que debe ser customizada a la realidad de la misma o actualizada a los últimos cambios normativos, suscitados después de la carga de este documento al sitio web. Si decide utilizar el documento tal cual es extraído de la Biblioteca, es de exclusiva responsabilidad de quien lo usa”.

ANEXO DE CONTRATO MODALIDAD HÍBRIDA		
FECHA: Octubre de 2021	ÁREA: Área de RRHH responsable	VERSIÓN N° XX

ANEXO DE CONTRATO DE TRABAJO

En, a xx de de, entre la empresa, Rut N°, debidamente representada por don, cédula nacional de identidad, en adelante "el empleador", y don(a)....., cédula nacional de identidad N°, en adelante "el trabajador", se ha acordado lo siguiente:

PRIMERO: Las partes han estimado que las labores contratadas pueden ser desarrolladas de manera semipresencial, es decir, que el trabajador pueda llevarlas a cabo tanto en las instalaciones de la compañía como en su propio domicilio o en el lugar libremente elegido por éste.

En estas circunstancias, las partes acuerdan que el "trabajador(a)" desempeñará las funciones inherentes a su puesto de trabajo de manera semipresencial, o bajo una modalidad mixta, esto es, a distancia y presencial, según los requerimientos propios de su cargo, y las instrucciones del empleador, en virtud de su facultad de administración.

SEGUNDO: En consideración a la naturaleza de las funciones que desarrolla "el Trabajador(a)" en la modalidad de teletrabajo, entretanto se desempeñe en dicha modalidad, éste se encuentra excluido de la limitación de la jornada de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo, y no tendrá derecho a cobrar horas extraordinarias o sobretiempo, sin perjuicio de lo cual, deberá estar conectado desarrollando sus labores dentro del rango horario que el empleador indique, los que, en ningún caso, excederá de cuarenta y cinco horas semanales, lapso que incluirá el tiempo que el trabajador deba destinar a concurrir a las instalaciones del empleador para el retiro de documentación, información o datos, antecedentes, insumos o materiales necesarios para el desarrollo de sus labores.

En consecuencia, en la modalidad de teletrabajo, el "Trabajador(a)" no está obligado a firmar registro de asistencia, debiendo dedicar al ejercicio de sus funciones todo el tiempo que sea necesario para su adecuada y eficiente ejecución, cumpliendo con la asignación diaria de las tareas asignadas y funciones

N° DOC: Número de DOC. (Control de Documentos Red RRHH)	www.redderrhh.com	PÁGINA N° 2
---	-------------------	-------------

"Este documento fue elaborado y/o revisado por el Equipo de Biblioteca de Contenidos de Red de Recursos Humanos, con el objetivo de servir de guía o modelo a quienes lo requieran. No constituye una versión definitiva para ser usada por empresas por que debe ser customizada a la realidad de la misma o actualizada a los últimos cambios normativos, suscitados después de la carga de este documento al sitio web. Si decide utilizar el documento tal cual es extraído de la Biblioteca, es de exclusiva responsabilidad de quien lo usa".

ANEXO DE CONTRATO MODALIDAD HÍBRIDA



FECHA: Octubre de 2021

ÁREA: Área de RRHH responsable

VERSIÓN N° XX

para las cuales fue contratado, no afectando la productividad de su trabajo, ni la calidad de este. El control y la supervisión del trabajo bajo la modalidad de teletrabajo por parte de la Empresa se hará mediante medios telemáticos, informáticos o electrónicos, de forma periódica sobre la forma y oportunidad que se desarrollen las labores. Asimismo, el “trabajador(a)” deberá estar disponible para las reuniones a las que se le convoque a través de los medios ya mencionados y dentro de los tiempos de conexión.

El “Trabajador(a)” mantendrá los mismos derechos y obligaciones laborales, tanto individuales, como colectivos.

El “Empleador” se compromete a avisar por escrito, dentro de dos días hábiles, desde la firma de este instrumento, a la Inspección del Trabajo correspondiente y al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales el cambio de domicilio de prestación de los servicios.

En las oportunidades en que el trabajador deba desempeñarse de manera presencial, el desarrollo de sus labores se realizará en las oficinas del empleador ubicadas en, sin perjuicio de las labores que deba llevar a cabo fuera de dicho domicilio, y de las facultades del empleador a modificar la naturaleza de las labores o el lugar de prestación de los servicios, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo.

TERCERO: El presente anexo de contrato será de carácter indefinido y cualquiera de las partes podrá decidir retornar a la modalidad de trabajo presencial, comunicando a la otra su decisión con, a lo menos, treinta días de anticipación, debiendo reincorporarse el “trabajador(a)” a sus labores habituales al día siguiente de vencido dicho plazo, o en la oportunidad que las partes acuerden, sin perjuicio de lo cual, las partes de común acuerdo podrán, en cualquier momento, prorrogar la prestación de servicios bajo modalidad de teletrabajo, convenir un plazo para ello, o establecer que ambas modalidades se complementen para el desarrollo de las labores contratadas.

CUARTO: El teletrabajo se realizará desde la residencia particular del “trabajador(a)”, cuya dirección ha sido consignada en el contrato de trabajo suscrito entre las partes, con fecha Si el “trabajador(a)” tuviera intención de cambiar el lugar donde desempeña su trabajo, deberá comunicarlo por escrito a su Empleador. En este caso, la Empresa se reserva el derecho de evaluar y reconsiderar si la nueva ubicación del “trabajador(a)”, reúne las condiciones suficientes de idoneidad para seguir desarrollando sus tareas en la modalidad de teletrabajo.

QUINTO: El “trabajador(a)”, realizará sus funciones a través de medios tecnológicos proporcionados por el empleador, siempre cumpliendo con las medidas de conexión, continuidad, seguridad y requerimientos técnicos dispuestos por la Empresa.

N° DOC: Número de DOC. (Control de Documentos Red RRHH)

www.redderrhh.com

PÁGINA N° 3

“Este documento fue elaborado y/o revisado por el Equipo de Biblioteca de Contenidos de Red de Recursos Humanos, con el objetivo de servir de guía o modelo a quienes lo requieran. No constituye una versión definitiva para ser usada por empresas por que debe ser customizada a la realidad de la misma o actualizada a los últimos cambios normativos, suscitados después de la carga de este documento al sitio web. Si decide utilizar el documento tal cual es extraído de la Biblioteca, es de exclusiva responsabilidad de quien lo usa”.

ANEXO DE CONTRATO MODALIDAD HÍBRIDA



FECHA: Octubre de 2021

ÁREA: Área de RRHH responsable

VERSIÓN N° XX

El “trabajador(a)” se compromete a hacer un uso adecuado del equipo, así como de las herramientas que la Empresa ponga a su disposición y a utilizarlas exclusivamente con los fines laborales definidos por la entidad. El “trabajador(a)” se obliga a devolver los equipos y herramientas en iguales condiciones como fueron entregadas. En caso de pérdida o daños el “trabajador(a)” autoriza el descuento, según condiciones pactadas en formulario respectivo, siempre que sean causados por dolo, culpa o negligencia del “trabajador(a)” en su uso, salvo caso fortuito o fuerza mayor, debidamente acreditados.

SEXTO: La obligación del “trabajador(a)” de mantenerse comunicado se realizará través de los siguientes medios:

- 1.- Correo electrónico corporativo de la Empresa.
- 2.- Correo electrónico personal del “trabajador(a)”.
- 3.- Teléfono particular del “trabajador(a)”.

SÉPTIMO: El “trabajador(a)” tendrá un derecho de desconexión de 12 horas continuas entre jornada y jornada de trabajo. El “trabajador(a)” tendrá la obligación de volver a conectarse al día siguiente, cuando hayan finalizado las 12 horas de descanso.

El Empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual el “trabajador(a)” no estará obligado(a) a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

En ningún caso el Empleador podrá establecer comunicaciones ni dar órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o vacaciones de los trabajadores.

OCTAVO: La Empresa se obliga a informar por escrito las condiciones de seguridad y salud, los riesgos, las medidas preventivas y los procedimientos de trabajo correcto en teletrabajo. La empresa, de requerir una visita al domicilio de el “trabajador(a)” para comprobar si el lugar de trabajo es seguro y está libre de riesgos, ya sea en días y horas que no incomode su vida familiar; le solicitará su autorización expresa. No obstante, el “trabajador(a)” debe cumplir las condiciones especiales sobre la prevención de riesgos laborales que se encuentran definidas en el Reglamento Interno de Trabajo y hacen parte integral de este instrumento.

NOVENO: El “empleador” pagará al trabajador la siguiente asignación no imponible y no constitutiva de remuneración:

Asignación de Teletrabajo: \$ (..... mil) pesos mensuales. Este monto será proporcional a los días de conexión efectivos bajo la modalidad de teletrabajo, como compensación de gastos de Internet,

N° DOC: Número de DOC. (Control de Documentos Red RRHH)

www.redderrhh.com

PÁGINA N° 4

“Este documento fue elaborado y/o revisado por el Equipo de Biblioteca de Contenidos de Red de Recursos Humanos, con el objetivo de servir de guía o modelo a quienes lo requieran. No constituye una versión definitiva para ser usada por empresas por que debe ser customizada a la realidad de la misma o actualizada a los últimos cambios normativos, suscitados después de la carga de este documento al sitio web. Si decide utilizar el documento tal cual es extraído de la Biblioteca, es de exclusiva responsabilidad de quien lo usa”.

ANEXO DE CONTRATO MODALIDAD HÍBRIDA		 Red de recursos Humanos
FECHA: Octubre de 2021	ÁREA: Área de RRHH responsable	VERSIÓN N° XX

energía eléctrica y otros que deba efectuar para la realización de las labores señaladas en este instrumento, fuera del establecimiento del “empleador”.

Si el “trabajador(a)” se encuentra percibiendo o por percibir Asignación de Movilización, una parte de dicha cantidad será reemplazada por el monto otorgado como Asignación de Teletrabajo, y la otra parte se mantendrá como Asignación de Movilización, a pesar de no requerir del traslado del domicilio particular a las instalaciones del empleador y viceversa. La suma de ambas asignaciones será idéntica al monto total percibido por Asignación de Movilización con anterioridad de aplicada esta norma.

Ambas asignaciones son proporcionales a los días efectivamente trabajados.

DÉCIMO: El acceso a los diferentes entornos y sistemas informáticos de la Empresa será efectuado siempre y en todo momento bajo el control y la responsabilidad de el “Trabajador(a)”, siguiendo los procedimientos establecidos por la Empresa, los cuales se encuentran definidos en el Reglamento Interno de Trabajo y hacen parte integral del presente Acuerdo.

DÉCIMO PRIMERO: El “Trabajador(a)” declara conocer y cumplir expresamente la legislación sobre protección de datos, en particular, conforme a lo dispuesto en la Ley N°19.628 de la República de Chile sobre Protección de la Vida Privada y Tratamiento de Datos Personales y las Políticas de Privacidad y de Seguridad de la Información que la Empresa ha implementado, y se compromete a tratar los datos, de acuerdo con dichas normativas, como también se compromete a:

- Utilizar los datos de carácter personal a los que tenga acceso, única y exclusivamente para cumplir con sus obligaciones para con la Empresa.
- Cumplir con las medidas de seguridad que la Empresa haya implementado para asegurar la confidencialidad, secreto e integridad de los datos de carácter personal a los que tenga acceso, así como a no ceder, en ningún caso, a terceras personas dichos datos, ni tan siquiera a efectos de su conservación.

DÉCIMO SEGUNDO: Los derechos de propiedad intelectual e industrial que se generen en virtud del presente instrumento le pertenecen a la Empresa.

El “Trabajador(a)” no tendrá las facultades, ni podrá realizar actividad alguna de uso, reproducción, comercialización, comunicación pública o transformación sobre el resultado de sus funciones, ni podrá ejercer cualquier otro derecho, sin la previa autorización expresa de la Empresa.

DÉCIMO TERCERO: CONFIDENCIALIDAD. El “Trabajador(a)” se obliga, en forma irrevocable, a que toda información que la Empresa le haya proporcionado, o le proporcione con motivo de este Anexo de Contrato, tendrá el carácter de confidencial, cualquiera sea la forma o formato a través del cual se exprese dicha información, sea verbalmente o por escrito, sea que se contenga en documentos, escritos

N° DOC: Número de DOC. (Control de Documentos Red RRHH)	www.redderrhh.com	PÁGINA N° 5
---	-------------------	-------------

“Este documento fue elaborado y/o revisado por el Equipo de Biblioteca de Contenidos de Red de Recursos Humanos, con el objetivo de servir de guía o modelo a quienes lo requieran. No constituye una versión definitiva para ser usada por empresas por que debe ser customizada a la realidad de la misma o actualizada a los últimos cambios normativos, suscitados después de la carga de este documento al sitio web. Si decide utilizar el documento tal cual es extraído de la Biblioteca, es de exclusiva responsabilidad de quien lo usa”.

ANEXO DE CONTRATO MODALIDAD HÍBRIDA		 Red de recursos Humanos
FECHA: Octubre de 2021	ÁREA: Área de RRHH responsable	VERSIÓN N° XX

de otra naturaleza, o cualquier tipo de almacenamiento informático o archivos computacionales o en cualquiera otra forma.

El “Trabajador(a)” no divulgará, publicará ni permitirá la publicación de todo o parte de la Información Confidencial, ni ponerla a disposición de terceros, a no ser que cuente con el consentimiento explícito de la Empresa. Al momento de la resolución, por cualquier causa, de este Anexo de Contrato, el “Trabajador(a)” deberá devolver, según lo indique el empleador, la Información Confidencial y toda copia, resumen o extracto de esta, contenida en cualquier documento de trabajo u otros escritos o archivos computacionales, sin retener copias, resúmenes o extractos de la misma, en ninguna forma.

DÉCIMO CUARTO: En la eventualidad de que, por cualquier motivo o circunstancia, fuere necesario abandonar la modalidad de teletrabajo, el anexo al contrato de trabajo quedará, de pleno derecho, automáticamente sin valor legal alguno, regresando las partes contratantes a sus respectivos derechos y obligaciones laborales originalmente pactadas, debiendo el empleador dar aviso al “trabajador(a)” de esta circunstancia con, a lo menos, tres días hábiles de anticipación, y el “trabajador(a)” reincorporarse a sus labores en las instalaciones del “empleador” al día hábil siguiente de concluido dicho plazo. En todo lo no modificado por el presente instrumento, seguirá rigiendo el Contrato de Trabajo.

DÉCIMO QUINTO: El presente anexo de contrato se firma y se extiende en dos ejemplares, quedando una copia en poder del “Trabajador(a)” y otra en poder del “Empleador”.

FIRMA EMPLEADOR

FIRMA TRABAJADOR(A)

N° DOC: Número de DOC. (Control de Documentos Red RRHH)	www.redderrhh.com	PÁGINA N° 6
---	--	-------------

“Este documento fue elaborado y/o revisado por el Equipo de Biblioteca de Contenidos de Red de Recursos Humanos, con el objetivo de servir de guía o modelo a quienes lo requieran. No constituye una versión definitiva para ser usada por empresas por que debe ser customizada a la realidad de la misma o actualizada a los últimos cambios normativos, suscitados después de la carga de este documento al sitio web. Si decide utilizar el documento tal cual es extraído de la Biblioteca, es de exclusiva responsabilidad de quien lo usa”.