

# Preguntas frecuentes teletrabajo



## 1. ¿Si ya me encuentro con trabajo a distancia debo postular nuevamente a la modalidad?

Se deben remitir los antecedentes de igual manera. Recordar que el sello de gestión definido en la política de la Universidad es la presencialidad.

El trabajo a distancia es una modalidad de excepción para cumplir con las obligaciones del contrato, en atención a situaciones muy particulares de vulnerabilidad que afecten a los colaboradores.

## 2. ¿A cuántos días de trabajo a distancia puedo postular?

No existe un límite específico. Se debe atender a la jornada del colaborador y plantear una propuesta mixta, es decir que mezcle trabajo presencial y a distancia.

## 3. ¿La propuesta de jornada es modificable?

No, al postular se debe indicar los días que se trabajará a distancia, los cuáles se mantendrán fijos durante su primer anexo. Lo anterior con el fin de resguardar el control de asistencia. Precisar que independiente del régimen de cumplimiento de relación laboral, el colaborador todos los días debe marcar su entrada y salida, cuestión que será fiscalizada por la jefatura.

## 4. ¿Qué requisitos debo cumplir para postular a la modalidad de trabajo a distancia?

Las funciones que pueden acogerse a la modalidad de trabajo a distancia, son aquellas que por su naturaleza no requieren la presencia física del funcionario o la funcionaria en su lugar de trabajo, en tanto:

- No realizan atención directa y presencial de alumnos, profesores o público de manera permanente, dentro de la jornada laboral.
- No ejercen funciones de seguridad, logística y mantenimiento relacionado con el funcionamiento institucional y que no requieren resguardo presencial de información.
- No participan de procesos de revisión permanente a instalaciones, equipos, materiales, o documentación física que son accesibles sólo de forma presencial en el lugar de trabajo.
- No involucran trabajo manual o físico.
- No requieren supervisión directa presencial.

## **5. Una vez recepcionada mi postulación ¿Cuáles son los criterios de selección?**

La Universidad evaluará los antecedentes en un comité compuesto por la Jefatura Directa, el Director de Gestión de Personas y el Director Jurídico.

Se votará y asignará una ponderación del doble de puntaje a la opinión del jefe directo, el que será el responsable de fiscalizar el cumplimiento de metas y objetivos.

La decisión será del comité, cuyo dictamen no es apelable.

## **6. ¿Cómo afectará la modalidad de teletrabajo al proceso de evaluación del desempeño?**

La evaluación del desempeño será acorde a la modalidad de trabajo a distancia. Para ello, la Dirección de Gestión de Personas, capacitará a las jefaturas sobre los parámetros a tener presente, entre los cuales se encuentran:

- Capacidad de realizar trabajos en equipo: Interacción del colaborador en los equipos de trabajo, la coordinación y colaboración a través de distintos medios digitales, ya sea con sus pares o integrantes de otros equipos, para el cumplimiento de la labor asignada, siempre y cuando la naturaleza de sus funciones exige interactuar con otras personas.

- Asistencia y Puntualidad: Disponibilidad del colaborador para atender comunicaciones que recibe de forma remota durante el transcurso de su jornada laboral.

## **7. ¿Hasta cuándo puedo postular y cuándo se informarán los resultados de la postulación?**

El mecanismo de postulación se regula en el Decreto de Rectoría N°06/2024, no existe plazo para postular.

## **8. En caso de que mi solicitud sea admisible ¿Qué pasos debo seguir?**

De resultar admisible la postulación por parte del comité, se deberá formalizar el respectivo anexo de contrato de trabajo a distancia, el cual involucra capacitaciones permanentes en estas materias:

- Introducción al teletrabajo.
- Salud y seguridad laboral en el teletrabajo .
- Herramientas digitales para el teletrabajo.
- Comunicación y relaciones laborales a distancia.
- Conciliación vida personal con el trabajo.

## **9. En caso de que mi solicitud sea aceptada ¿Será reajustada mi remuneración?**

No, el trabajo a distancia no implica un aumento remuneracional propiamente tal.

La Universidad proveerá de medios y capacitación para el desarrollo del régimen de teletrabajo, así como también una asignación por trabajo a distancia, la cual reemplazará la establecida a propósito de movilización, con topes que se definirán en el correspondiente anexo de contrato que formalizará la nueva modalidad para el cumplimiento de las obligaciones laborales.