

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA

Octubre, 2018.

Programa Trabajo Instituto Igualdad

I

Antecedentes de tramitación (boletín 12.008-13)

Este es un proyecto de ley ingresado por Mensaje Presidencial el 8 de agosto del 2018, que modifica las normas del Código del Trabajo (CDT) en materia de trabajo a distancia. Esta materia el presidente Piñera intentó modificarla ya en su primer gobierno (boletín 7.199-13) pero no prosperó, según reconoce el informe que acompaña al proyecto, por motivos referidos a las materias de higiene y seguridad.

II

Contenido del proyecto

El mensaje modifica el Código del Trabajo (CT), introduciéndose un nuevo capítulo VIII en el Título II del Libro I del Código del Trabajo “Trabajo a distancia”.

Introduce la modificación en los nuevos artículos 152 quáter hasta la letra G, e incluye 2 artículos transitorios sobre entrada en vigor.

El Mensaje menciona como objetivos a conseguir:

1. Modernización 2. Incorporación al mercado laboral 3. Corresponsabilidad parental 4. Empleo sustentable 5. Protección laboral.

El proyecto aborda el trabajo a distancia como un género en la modalidad de prestación de los servicios del trabajador, de acuerdo al lugar desde donde lo desempeñe, la locación, pero aborda también lo que se conoce como teletrabajo propiamente tal, que es aquel que se efectúa a través de medios tecnológicos o audiovisuales y el trabajo a domicilio.

El trabajo a distancia puede ser total o parcial, y puede pactarse al inicio o durante la relación.

III

Trabajo a distancia

Aspectos a considerar en la materia:

- Es valorable que se incluyan nuevas formas de relaciones laborales que permitan maximizar el uso de nuevas tecnologías, y compatibilizar la vida laboral, académica y familiar en beneficio individual y colectivo.

- Estos sistemas ya tienen algún desarrollo en varias legislaciones lo que permite contar con estudios que permiten prever situaciones anómalas.

Trabajo a distancia es el género y principalmente tiene dos especies: teletrabajo y trabajo a distancia.

Para los efectos de comprender la diferencia, tengamos a la vista como referencia el ámbito de aplicación y el tipo de labores realizadas bajo esta modalidad. Puede abarcar desde trabajador@s altamente tecnificados con manejo en tecnologías de punta, servicios de telecentros, call center que pueden estar siempre o intermitentemente conectados; pero también el trabajo a domicilio es parte del trabajo a distancia y en ese caso considerando, podría tratarse de otros tipos de trabajos manuales realizados desde el hogar, por ejemplo corte confección, elaboración de alimentos; limpieza de frutos, etc, cuyos insumos los entrega la empresa, incluso cumpliendo metas, asociadas a la remuneración. Estos últimos ejemplos, son los que mayormente ocultan la informalidad laboral.

Lo expuesto más arriba obliga necesariamente a que la regulación de las dos especies de trabajo a distancia sea muy precisa y clara en distinguir y definir ambas modalidades.

Siendo la definición principal, el lugar donde se desarrolla la labor, un trabajo remoto, fuera de la empresa, hay que distinguir la regulación respecto del Teletrabajo respecto de las otras modalidades de trabajo a distancia.

Es necesario tener presente que no sirve regular teniendo como modelo solo al “trabajad@r virtual” (teletrabajo) el que no está en la empresa pero está conectado a ella, y dejar abierto la figura del trabajo a domicilio, éste es el ámbito de mayor preocupación, puede ser sujeto de mayor precariedad, por la dificultad de regulación y fiscalización

En ambos, el tema central es:

- Reconocerlos como una relación laboral bajo vínculo de dependencia y subordinación.
- El debilitamiento de los límites espaciales y temporales entre trabajo y vida privada.
- Jornada laboral: registro, control, descanso efectivo y fiscalización.

Respecto del Teletrabajo:

La literatura revisada, de distintas fuentes y épocas, coincide en identificar los principales elementos del teletrabajo y los desafíos que una regulación en la materia debe enfrentar¹:

- a. Es necesaria una adecuada definición del concepto de teletrabajo, en base a objetivos de política pública claros y precisos.
- b. El teletrabajo es una herramienta importante para las empresas, ya que permite reducir costos y flexibilizar operaciones, y para muchos trabajador@s que ven en él la posibilidad de conciliar su vida laboral y familiar. Sin embargo, si se implementa en ambientes de baja regulación y sin normas específicas, se transforma en una fuente importante de precarización y pérdida de derechos.
- c. Los teletrabajador@s tienden a trabajar jornadas que exceden los límites legales y contractuales. Es necesario establecer mecanismos para evitar dicha extensión de la jornada.
- d. Dicha jornada no sólo es extensa, sino que “porosa”, mezclándose con tareas familiares, confundiendo el espacio del hogar y del trabajo, sumando las labores de ambos espacios, sacrificando los espacios de descanso y generando niveles mayores de estrés. La conexión 24/7 es un elemento agravante de esta situación.
- e. Los teletrabajador@s tienen dificultades para ejercer sus derechos laborales. Su única relación con la empresa es su supervisor y no fortalecen vínculos entre pares. Eso debilita su posición frente a la empresa.
- f. Los teletrabajador@s tienden a aislarse, con los consiguientes efectos sicosociales, pero también la pérdida de vínculos con los procesos de desarrollo de carrera y aprendizaje en la empresa, así como de la cobertura de la afiliación sindical.
- g. Los teletrabajadores ven dificultado el ejercicio de las licencias médicas y tienen a seguir trabajando mientras están enfermos.

Por lo anterior, una adecuada regulación debiese tener en el centro de su atención los mecanismos para:

- a. Garantizar el pleno ejercicio de los derechos laborales individuales y colectivos, incluyendo la cobertura de la sindicalización y negociación colectiva.
- b. Establecer y garantizar mecanismos adecuados de control de jornada, aprovechando los mismos sistemas informáticos de control mediante los cuáles opera el teletrabajo.
- c. Establecer normas relativas al derecho a desconexión total del trabajador respecto de la empresa en períodos determinados de tiempo, garantizando así el adecuado descanso.
- d. Establecer obligaciones de vinculación entre la empresa y el teletrabajador, que rompan el aislamiento y le permitan acceder en igualdad de condiciones a los procesos de capacitación y desarrollo de carrera.

Respecto de los otros trabajos a distancia: Trabajo a domicilio

Son similares a varios de los aspectos al Teletrabajo, pero con la agravante que a diferencia del Teletrabajo donde la conexión del trabajad@r virtual permite control, ya que queda registrada en

¹ Se adjunta documento Revisión documental sobre Teletrabajo.

el sistema, en esta otra modalidad no hay posibilidad de registro, por ende de control. (Se dificulta el vínculo dependencia y subordinación)

- a. Si se trata de contrato de trabajo a domicilio trabajad@r es la modalidad de mayor confusión entre el hogar y el trabajo y se produce la confusión de ambos planos.
- b. El tema de regular higiene y seguridad por realizarse al interior del espacio común familiar se vuelve fundamental. Riesgos de accidentes, personas que habitan en el domicilio son consideraciones tener presente.
- c. Se complejiza “el derecho a enfermarse” hacer uso de licencias médicas y poder hacer el reposo prescrito.
- d. El cuidado infantil es un aspecto a considerar.

IV

Observaciones al proyecto:

1. En general:

El Mensaje se funda en la modernidad y la necesidad de integración de las herramientas tecnológicas que permitan mayor libertad y conciliación de la vida laboral y familiar, pero el centro del texto y ratificado por el propio Informe de Productividad que acompaña al proyecto, es la incorporación al mercado laboral de los sectores más vulnerables o marginados, quienes precisamente tienen menor formación, capacidad de negociación y pocas comodidades en sus hogares para desarrollar un trabajo sin riesgos para ellos o sus familiares con quienes compartirán el espacio cotidiano.

2. En lo específico:

- a. El nombre del capítulo debe ser “Contrato de trabajo a distancia”, eso es lo que se regula, una relación de dependencia y subordinación. Debe seguir la nominación de todos los otros contratos especiales normados en el Título II del Libro I. (así lo regulaba proyecto del anterior gobierno de Sebastián Piñera. Boletín 7199-13)
- b. Debe contener una definición del contrato, no una declaración de buenas intenciones. El boletín 7199-13, contiene una definición que se acerca a lo que se quiere regular.
- c. El proyecto debe contener una regulación de la jornada y no hacer referencia a la mera exclusión del actual art. 22 del Código del Trabajo.
- d. Debe garantizar control de jornada, establecer límites máximos. Establecer el derecho a desconexión de los trabajador@s.
- e. Tratándose de labores que afecten a un grupo de trabajadores, existiendo sindicato, estos deberán hacerlo aplicando el pacto de condiciones laborales de trabajo del actual art. 374 del CT. y siguientes.
- f. Respecto del registro de todos los contratos regidos por este Título, deberá consignarse, individualización del trabajador@, funciones, lugar de desempeño, jornada. La fiscalización la hará la DT.

- g. Respecto de las condiciones de higiene y seguridad, los organismos encargados de la administración de la Ley 16.744 deben contar facultades para fiscalizar en terreno y adoptar las medidas y sanciones respectivas.
- h. No se puede establecer responsabilidad exclusiva del trabajad@r en cumplir las condiciones de higiene y seguridad del puesto de trabajo.
- i. Respecto de la unilateralidad de las partes para poner fin a la modalidad a distancia, debe ser en las mismas condiciones, Aplicar art. 12 ius variandi.
- j. Garantizar expresamente el ejercicio de todos los derechos tanto individuales como colectivos en especial los sindicales.

Octubre de 2018