

FJG

FUNDACIÓN JAIME GUZMÁN

#2012
Edición

MIRADA POLITICA

MARZO
2020

MODERNIZACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES

TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

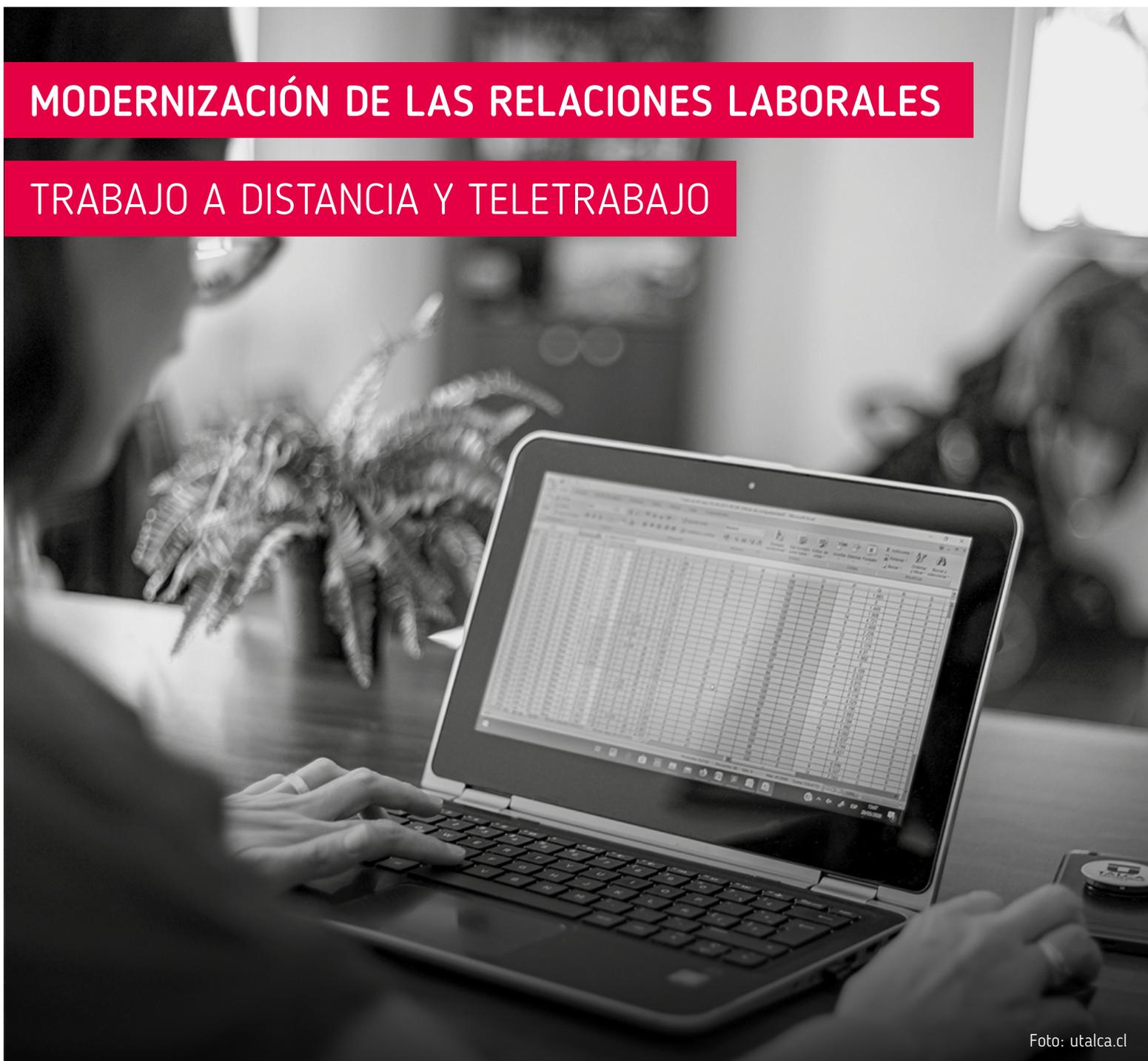


Foto: utalca.cl

I. INTRODUCCIÓN

La crisis sanitaria que asola a Chile y al mundo entero ha obligado a nuestros legisladores a buscar nuevas formas de organización del trabajo para evitar la creciente expansión del COVID-19, que ya ha cobrado numerosas víctimas fatales.

La experiencia comparada nos muestra que en algunos países se ha optado por regular normativamente el teletrabajo (así sucede en Brasil, Francia, Colombia y Portugal). Asimismo, en otros lugares se ha implementado esta forma de trabajar a través de convenios colectivos y/o políticas públicas, tal como ocurre en los casos de Argentina, Bélgica, España, Italia y Estados Unidos.

Hasta hace algún tiempo, Chile estaba al debe en este asunto, sin embargo, el 23 de marzo, fue despachado del Congreso para su promulgación, un proyecto que busca incorporar el teletrabajo y el trabajo a distancia a nuestro Código del Trabajo. En las líneas que siguen, analizaremos los principales aspectos contemplados por esta iniciativa, así como los beneficios que trae consigo esta nueva modalidad laboral.

II. EL PROYECTO DE LEY

Se encontraba en tramitación desde noviembre de 2018. El virus que afecta al país ha puesto a muchos trabajadores en la necesidad de realizar teletrabajo o trabajo a distancia (veremos que son cosas distintas), de modo tal que la pronta regulación de esta materia se hizo urgente. En relación a su contenido, es posible sintetizarlo de la manera que sigue:

- Incorpora un nuevo Capítulo al Código del Trabajo sobre “Teletrabajo y trabajo a distancia”.
- Determina que la o el trabajador y su empleador podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o un documento anexo a este, la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia. Asimismo, en el Senado se añadió que cuando la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá, unilateralmente, volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra, con una anticipación de 30 días (La Cámara había dispuesto un plazo de 3 meses).
- Define “teletrabajo” y “trabajo a distancia”. El primero se entiende como *“los servicios prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”*.¹ El proyecto agrega que, quienes realicen sus funciones bajo esta modalidad, tendrán todos los derechos individuales y colectivos y no podrán implicar en ningún caso un menoscabo a los derechos que le reconoce el Código del Trabajo, en especial, en su remuneración. En cuanto al trabajo a distancia, se define como *“aquella en la que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos a los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa”*.²
- Regula el derecho de desconexión de las y los trabajadores por al menos 12 horas continuas en un plazo de 24 horas.
- Permite que las labores se realicen fuera de las instalaciones de la empresa, ya sea en el domicilio del trabajador o en otro lugar determinado por ambas partes.
- Establece que la o el trabajador no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad para la realización de este trabajo a distancia, sino que los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.
- Por recomendación de la OIT el Senado dispuso que el empleador siempre requerirá la autorización del trabajador o trabajadora o de un tercero, para esta visita.
- Con el fin de fomentar la participación de los trabajadores en las actividades organizadas por la empresa, la o el teletrabajador siempre tendrá permitido el acceso a ella. Además, el empleador debe garantizar que el trabajador participe de toda actividad colectiva, siendo incluso de cargo de este el traslado para aquello. Así, por ejemplo, si el trabajador quiere ir a la Navidad de la empresa, el empleador debe correr con lo gastado en movilización.
- Respecto a las normas transitorias, debido a la pandemia que afecta a Chile y el mundo, el Senado adelantó la fecha de entrada en vigencia de la ley, disponiendo que ello será el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial.
- Por último, los senadores añadieron un artículo tercero transitorio que ordena al Consejo Superior Laboral desarrollar un informe sobre la implementación y aplicación de la ley, luego de cumplirse 1 año desde la entrada de vigencia de la ley.

¹ Proyecto de Ley, Boletín 12.008. Véase en: <https://bit.ly/2Ux03Wq>

² Ídem.



Foto: t13.cl

III. BENEFICIOS DE ESTA NUEVA MODALIDAD DE TRABAJO

Un estudio realizado el 2017 por Citrix, junto a Fundación País Digital, tuvo por objeto medir *“cuáles son las preferencias de las personas al momento de elegir un nuevo empleo, si priorizan modalidades como el trabajo remoto o la flexibilidad, qué dispositivos utilizan, cómo se conectan con sus compañeros, y cuáles son sus hábitos al momento de acceder o compartir la información corporativa”*. Así, la publicación buscaba dilucidar si los componentes del teletrabajo o trabajo a la distancia eran un factor preponderante a la hora de buscar y elegir trabajo y si esto afectaba directamente en la aceptación de las rentas que se recibían por la prestación de este tipo de servicios. Los resultados fueron concisos y claros. Más del 60% consideraba muy buena opción dejar su empleo para comenzar otro de manera remota, el 77% priorizaba la flexibilización horaria del empleo y un 48% estimaba que trabajar a la distancia podría ser de ayuda para lograr el equilibrio entre vida personal y laboral.

En Chile, con datos aportados por el INE, *“un 49% de los trabajadores estarían dispuestos a optar por un trabajo que pague menos, pero que le permita trabajar a la distancia: 22% diría que muy probable y 47% algo probable”*.

Al día de hoy, dentro del universo de personas ocupadas, 50 mil tienen trabajos a distancia, por lo que la implementación de un contrato de este tipo –como en Colombia, que tiene números de casi el 20% de los ocupados– va a beneficiar a 7 veces el número actual, llegando a las 350 mil personas en los próximos 4 años, incluyendo a personas de avanzada edad y discapacitados.

Para terminar, esta futura ley representa una medida que va a permitir a Chile adaptarse a la llamada *“Tercera Revolución: Digital”*, para hacer del trabajo un servicio más compatible con la vida personal y la salud que los trabajadores buscan.

IV. CONCLUSIONES

El virus que afecta a toda la población mundial obligó al Congreso a apurar la tramitación de esta ley que tanta falta hacía a nuestro país. Actualmente, las modalidades del teletrabajo y trabajo a distancia son una realidad en Chile, de forma tal que su introducción en nuestro Código del Trabajo era un paso que era necesario dar, más temprano que tarde.

Es necesario considerar que este proyecto viene a hacerse cargo de una materia que en gran parte del mundo se encuentra regulada. Del mismo modo, para la elaboración de esta ley no solo ha de considerarse el amplio consenso y arduo trabajo que representó para los parlamentarios y el Ejecutivo, sino que además, se acogieron todas las recomendaciones que al efecto realizó la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Sin más, como ya hemos señalado, esta iniciativa responde a una necesidad manifiesta de los trabajadores de Chile y, en este contexto, es especialmente relevante destacar que no olvida, sino que, por el contrario, recoge y se preocupa principalmente por promover y respetar los derechos de todos los trabajadores que se sujeten a esta innovadora forma de trabajar.



Capullo 2240, Providencia.

www.fjguzman.cl

 /FundacionJaimeGuzmanE

 @FundJaimeGuzman

 @fundacionjaimeguzman