Modifica el Código del Trabajo para establecer el derecho a la desconexión laboral

Boletín N°11110-13

REFERENCIAS LEGISLATIVAS: Artículos 63 y siguientes de la Constitución Política de la República; La ley N° 18.918, Orgánica Constitucional del Congreso Nacional; el DFL N°1 de 16 de enero de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.

IDEAS MATRICES O FUNDAMENTALES

Sin duda alguna que las denominadas nuevas tecnologías se han incorporado y están cambiando con fuerza al mundo laboral. Hoy en Chile y el mundo son millones los trabajadores que trabajan a distancia y ejecutan sus labores desde un escritorio en su hogar, desde un parque o desde un café en el centro de las ciudades. Pueden enviar sus trabajos por correo electrónico desde cualquier parte del mundo y realizar reuniones o teleconferencias con personas que se encuentran a cientos de kilómetros del lugar en que ellos se encuentran.

No obstante todo lo positivo que puedan ser consideradas las incorporaciones de las nuevas tecnologías y sus aportes para un trabajo más rápido e inmediato, estas también han mostrado una contraparte que no puede ser soslayada e ignorada, esto es que las nuevas tecnologías en la mayoría de los casos han atado al trabajador aún más a su puesto de trabajo.

En Estados Unidos las encuestas hablan de entre una hora y una hora y media de trabajo de más gratis para la empresa. Se está produciendo un reforzamiento de las relaciones de poder y se están regalando horas a la empresa. Están cambiando las relaciones laborales no necesariamente de la manera más adecuada[i]. Hay estrategias pensadas para seducir al trabajador para que haga mucho más por la empresa porque emocionalmente es bueno para ambas partes, aun cuando la actitud pueda aparecer como contradictoria.

En reciente informe, la OCDE, de la cual Chile forma parte como miembro activo, se ha señalado que “Chile es uno de los países en que los trabajadores acumulan más horas de trabajo y esto les está generando altos niveles de estrés laboral”[ii].

Según Bruno Mettling, Director General adjunto de "Orange"[iii] "La utilización de equipos informáticos de que está dotado el trabajador fuera del horario de trabajo, puede producir, en ocasiones, una sobrecarga de información y comunicación, dañina para su vida privada: trabajadores que se conectan a distancia, a cualquier hora de cualquier día, con el riesgo evidente de incumplir los tiempos de descanso diarios o semanales, lo que afecta de lleno la protección de sus salud". Agrega "Esta "Obesidad digital", produce estrés, sentimiento de cansancio y vacía de contenido lo relativo a los riesgos psicosociales".

Conscientes de esta nueva realidad en el mundo laboral algunas empresas, como la alemana Volkswagen en 2011, anunció que sus servidores dejarían de enviar correos electrónicos 30 minutos después del final de los turnos de los empleados y que recién volverían a empezar media hora antes de que la persona volviera a trabajar. Como una forma de incentivar a que otras empresas también lo hicieran, el Ministerio del Trabajo de Alemania imitó la decisión de la empresa y la aplicó en su propia organización.

Sin embargo, tal vez el principal hito en esta nueva tendencia en el mundo laboral europeo lo marcó el acuerdo de sector firmado en abril de 2014 entre dos grandes patronales de empresas de tecnología francesas, Syntec y Cinov 39 y dos grandes centrales sindicales de ese país, la Confederación Francesa Democrática del Trabajo (CDFT) y la Confederación Francesa de Cuadros Directivos (CFE_CGC). En lo medular el acuerdo señalaba que los trabajadores deberán apagar el móvil y el ordenador del trabajo durante once horas y, por tanto, tendrán el derecho de ignorar los correos electrónicos de trabajo que se envíen fuera de horas de oficina. Por su parte, las empresas tendrían la obligación de asegurar que esta medida se cumpla.

El día 01 de enero de 2017, entró en vigencia la primera norma legal que reconoce el derecho a la desconexión, esta es la ley francesa conocida como Loi 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 es también conocida como Loi El Khormi (Debido al nombre de su impulsor), la cual posee entre otras novedades, la incorporación de medidas de adaptación del mercado laboral al entorno digital y, entre ellas, este denominado "Derecho a la Desconexión". La cual en su artículo 7° señala " "Las modalidades del pleno ejercicio por el trabajador de su derecho a la desconexión y la puesta en marcha por la empresa de dispositivos de regulación de la utilización de los dispositivos digitales, a fin de asegurar el respeto del tiempo de descanso y de vacaciones, así como de su vida personal y familiar. A falta de acuerdo, el empleador, previa audiencia del comité de empresa o, en

[i] Entrevista a José María Martinez, autor de "Tecnoestrés" – La Vanguardia – México.

[ii] "Desconexión laboral" – Universia – 11 de enero de 2016.

[iii] "Le Monde" – septiembre de 2015.

su defecto, de los delegados de personal, elaborará una política de actuación al respecto**.** Esta política definirá las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y preverá, además, la puesta en marcha de acciones de formación y de sensibilización sobre un uso razonable de los dispositivos digitales, dirigida a los trabajadores, mandos intermedios y dirección[iv]."

Como podemos ver, en Francia se ha dejado el derecho a la desconexión como una política cuya elaboración corresponde al empleador y en caso de desacuerdo con sus trabajadores debe llevar a un acuerdo con el comité de la empresa o con los delegados de personal. No debemos olvidar que en Francia es obligatorio que las empresas que cuenten con representación sindical negocien anualmente con los representantes de los trabajadores sobre retribuciones, tiempo de trabajo, reparto del valor añadido en la empresa, calidad del trabajo e igualdad profesional entre hombre y mujeres. De manera que no es extraño que el legislador lo haya colocado en este ámbito ya que de esa manera es posible ir adecuando el ejercicio de ese derecho a las particularidades que posee cada empresa en particular.

En la idea propuesta en el presente proyecto, lo que queremos es que el derecho a la desconexión sea parte de las clausulas del contrato de trabajo y que este sea considerado en la estipulación relativa a la jornada laboral, quedando allí establecido el horario durante el cual se hará exigible este derecho en la respectiva unidad laboral, y de esta manera, proteger el respeto al horario de trabajo y al derecho del trabajador para realizar su vida.

A su vez, si la empresa es de aquellas en que existe la negociación colectiva, creemos que es necesario que entre los contenidos de esa negociación se acuerden y establezcan normas relativas al ejercicio de este derecho en la empresa en que se está realizando esta negociación.

Por las ideas y fundamentos anteriormente expuestos, los(as) diputados(as) abajo firmantes venimos en presentar el siguiente proyecto de ley:

PROYECTO DE LEY

[iv] Carlos Fernández – "En Francia entra en vigor el derecho a la desconexión" – Noticias Jurídicas – Enero 2017.

ARTÍCULO ÚNICO: Incorpórense las siguientes modificaciones al DFL N°1 de 16 de enero de 2003, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo:

a.- En artículo 10 N°5 incorpórese luego del punto y coma, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase: *"Deberá quedar también establecido el Derecho a la Desconexión. Esto es, el derecho a no ser requerido por el empleador para asuntos laborales, por medios digitales o electrónicos, fuera del horario establecido para la jornada de trabajo;"*

b.- En el inciso primero del artículo 306 incorpórese luego del punto aparte, que pasa a ser punto seguido, la siguiente frase: *"Incluidas las que se refieren al derecho de desconexión."*

CRISTIÁN CAMPOS J.

Diputado