MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY SOBRE EL CONTRATO ESPECIAL DE TRABAJO A DISTANCIA.

Santiago, agosto 20 de 2010.-

M E N S A J E Nº 224-358/

1. Honorable Cámara de Diputados:

A S.E. LA

PRESIDENTA

DE LA H.

CAMARA DE

DIPUTADOS.

Tengo el honor de someter a vuestra consideración un proyecto de ley que modifica el Código del Trabajo, regulando el trabajo a distancia.

I. ANTECEDENTES

La evolución experimentada a nivel universal, relativa a las diferentes formas o modos de efectuar las prestaciones laborales legítimamente convenidas entre empleadores y trabajadores, con beneficios recíprocos, es una realidad.

Dicho escenario responde, en gran medida, a nuevas formas y procedimientos de organización distintos de los tradicionales, como también al desarrollo de métodos de

producción o prestación de servicios que han incorporado tecnologías o sistemas informáticos modernos. Además, estas nuevas modalidades de trabajo, en algunos casos, encuentran su origen en el aumento o perfeccionamiento de la calidad de lo producido o de los servicios ofrecidos; sobre todo cuando el elemento intelectual es el más decisivo a la hora de asegurar una mayor calidad.

Al respecto, en el ámbito de las diferentes tecnologías aplicadas a diversas formas de producción de bienes y prestaciones de servicios, como también en el área de los estudios, enseñanza, investigación y capacitación, entre otros; quienes participan lo hacen desde una perspectiva global.

En efecto, son muchos los servicios que se originan en sitios remotos y se prestan desde zonas, ciudades e incluso países, que presentan las mejores o distintas condiciones de contratación y conectividad; sin importar las distancias existentes entre quienes realizan las labores y los potenciales clientes y usuarios de los mismos.

Por tanto, la necesidad de adaptar la legislación laboral en forma paulatina, conforme al desarrollo social y económico de las actuales circunstancias en las que nuestro país se encuentra inserto a nivel internacional, hacen imperioso regular estas nuevas formas de relación laboral; sea que las labores a desarrollar bajo dependencia y subordinación sean desempeñadas en el propio

hogar del trabajador, o en otro lugar libremente elegido por este último.

En consecuencia, resulta oportuno y necesario proponer un cuerpo de normas jurídicas que permita recoger dentro de nuestra legislación laboral la realidad antes descrita. Avanzar en dicha dirección contribuirá a la creación de nuevas fuentes de trabajo, como ha demostrado la experiencia objetiva en todos los países desarrollados del mundo.

En la especie, el trabajo a distancia o desde lugares o sitios físicos dispersos, distintos a la sede única y determinada de la empresa, ha permitido, en los hechos, la incorporación efectiva al mundo laboral de una gran cantidad de personas que, del modo tradicional, enfrentan severas limitaciones para hacerlo, a saber: jóvenes, estudiantes, mujeres, personas de la tercera edad y personas con discapacidad. Al respecto, la incorporación de importantes grupos, para quienes se crean nuevas oportunidades de trabajo, es un objetivo esencial de nuestro programa de gobierno.

Resulta imperioso incentivar el trabajo desde el hogar, pues esta modalidad constituye una herramienta útil para que quienes cuenten con las habilidades necesarias y requeridas para optar a un empleo, no vean impedida la posibilidad de acceder a él sólo por el hecho de poseer una discapacidad.

II. BENEFICIOS DEL TRABAJO A DISTANCIA

Las modalidades de trabajo a distancia junto con crear nuevas formas y oportunidades de ingresos para quienes, por diversas razones, prefieren o no pueden abandonar su hogar, presentan ventajas adicionales, tanto para el trabajador como para el empleador, y favorecen positivamente a la comunidad en general.

En efecto, los trabajadores mejoran su calidad de vida al disminuir considerablemente los tiempos de desplazamiento hacia y desde los lugares

donde funcionan las empresas, incurriendo con ello en menores gastos de locomoción. Además, lo anterior permite conciliar de un modo más armónico el trabajo con otras actividades de carácter familiar y personal.

Por su parte, el empleador, en ciertos casos, puede disminuir sus costos de producción, gracias a lo cual aumenta su competitividad en el mercado, descentraliza la organización tradicional de la empresa y genera nuevos servicios o áreas de negocios.

Por último, la comunidad, en general, al mejorar ostensiblemente las condiciones de vida de sus miembros, disminuye las tensiones propias de las grandes urbes, disminuye el tránsito vehicular, la contaminación atmosférica, y mejora las condiciones medioambientales.

Asimismo, la creación de nuevos empleos y de diversas fuentes laborales que en el pasado reciente fueron impensables, también ha traído como consecuencia inmediata nuevas formas de vida, las que cada vez más irán reemplazando a las antiguas.

A su vez, estas nuevas modalidades de trabajo permiten la formalización de esta clase de labores, las que al no encontrar de momento un respaldo o cauce legal de regulación, suelen realizarse al margen de la legislación laboral; generando una fuente de conflictos, abusos e injusticias que la ley debe evitar.

Ahora bien, cabe señalar que estas consideraciones ya han sido objeto de atento análisis en nuestro Congreso Nacional. En efecto, el H. Senador Bianchi, teniendo a la vista similares beneficios, ha propuesto, mediante una iniciativa en el Senado, una regulación para una de las modalidades de esta clase de empleo a distancia, como es el llamado teletrabajo. Es menester hacer presente que los contenidos de dicha iniciativa parlamentaria han sido analizados por nuestro Gobierno al elaborar un proyecto de regulación más amplio del trabajo a distancia.

III. NUESTRA LEGISLACIÓN

2. Como es de vuestro conocimiento, el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo reconoce la figura del trabajo desde el propio hogar o desde un lugar libremente elegido, limitándose a establecer que el personal afecto a esta modalidad de contratación se encuentra excluido de la limitación de la jornada. De igual forma, el trabajo a distancia realizado a través de medios informáticos o de telecomunicaciones se encuentra excluido de la mencionada limitación, conforme a lo dispuesto por el inciso cuarto del citado artículo.

Al respecto, aún cuando algunas entidades ya cuentan con trabajadores que prestan sus servicios fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, hemos advertido que existen vacíos o zonas de contornos insuficientemente determinados a la hora de aplicarlos a esta modalidad de trabajo.

En efecto, principalmente por la falta de una regulación más completa y acabada, esta especial forma de prestación de servicios no ha logrado situarse adecuadamente en el mundo laboral de nuestro país; a pesar de las ventajas que posee en comparación a la relación laboral tradicional.

Se hace necesario, por lo tanto, establecer una normativa que permita al trabajador gozar de las prerrogativas de un contrato de trabajo de naturaleza especial; contando, además, con garantías en el ámbito del derecho colectivo y de la protección social. Lo anterior, resguardando debidamente a los trabajadores y compatibilizando su vida social y familiar con el desarrollo productivo y la competitividad de la empresa.

IV. OBJETIVOS DEL PROYECTO

Como se ha señalado, nuestra legislación laboral se encuentra objetivamente atrasada en materia de trabajo a distancia. El Código del ramo aún asume como modelo de empleo el que se ejecuta en el lugar o lugares de funcionamiento físico de la empresa, normalmente en centros urbanos, en jornadas regulares.

Sin embargo, la realidad actual impone crecientemente modalidades diferentes, más complejas que aquellas que se entendieron como únicas o generales durante los últimos decenios del siglo pasado.

Hoy el trabajador también presta servicios de manera muy diversa al esquema tradicional que regula nuestra normativa. De hecho, son numerosas las relaciones en las que las labores se realizan fuera del lugar de la empresa, sin que el trabajador esté sujeto a control ni supervisión. En consecuencia, no acude a reuniones presenciales sino sólo cuando es indispensable, por lo que adquiere crecientes grados de autonomía en su gestión y, por lo mismo, grados de responsabilidad personal muy superiores.

A su vez, el trabajo a distancia se ve fomentado por el uso y perfeccionamiento de medios informáticos que permiten crear centros de ayuda remota en múltiples áreas, tales como el soporte técnico de maquinaria en línea y el apoyo a la aeronavegación en ruta. Es más, dichos centros pueden ser incluso unipersonales, sin que sea necesario el trabajo conjunto de un grupo de personas.

Por ende, el nuevo escenario existente plantea la necesidad de avanzar en un marco regulatorio que permita compatibilizar el desarrollo de esta promisoria fuente de empleos con las necesarias protecciones que todo trabajador debe tener al momento de prestar servicios bajo dependencia y subordinación.

Es por ello que nuestro Gobierno ha juzgado indispensable presentar esta iniciativa, la que da cuenta de las singularidades de esta nueva clase de empleo y otorga a los trabajadores de esta área un estatuto coherente y suficiente, que brindará protección jurídica a sus derechos laborales.

En consecuencia, en conformidad al Plan de Gobierno en curso y dando cumplimiento a lo señalado durante el Mensaje Presidencial del 21 de mayo pasado, se ha elaborado este proyecto, el que consagra el *contrato de trabajo a distancia*.

Al efecto, hemos tenido como principal consideración el proveer de un mecanismo que facilite, especialmente, la incorporación de la mujer, los jóvenes, los adultos mayores y las personas con discapacidad al mundo laboral, como una forma de promover nuevas fuentes de trabajo. Es decir, la nueva legislación permitirá conciliar de mejor manera el desarrollo de labores remuneradas con la vida familiar, junto a otras actividades culturales, educacionales, deportivas o recreativas, las que contribuyen decisivamente a mejorar la calidad de vida de las personas.

Además, estimamos que la presente iniciativa tiene el mérito de dar respuesta a varias inquietudes que actualmente envuelven a las partes que desean suscribir contratos formales bajo las condiciones antes mencionadas, sin poder hacerlo, en los hechos, por falta de un cauce legal claro y definido.

Por ende, un nuevo marco legal regulatorio, conferirá certeza jurídica en el trato laboral que debe siempre existir, fomentará la inversión y la creación de nuevas fuentes de trabajo, junto con contribuir de modo considerable al desarrollo económico de nuestros conciudadanos.

V. CONTENIDOS DEL PROYECTO

a) Adecuaciones a la legislación vigente

Esta iniciativa, en primer término, modifica el artículo 22 del Código del Trabajo, disposición que regula la exención de cumplimiento de límite de jornada, pues dicha materia queda subsumida en el cuerpo del articulado que se propone.

Al respecto, la actual mención que se hace al trabajo desde el domicilio en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo, es eliminada.

Además, se complementa la referencia que la mencionada norma, en su inciso cuarto, efectúa al trabajo realizado preferentemente fuera del sitio de funcionamiento de la empresa por medio de elementos informáticos o de telecomunicaciones. Al respecto, dicha disposición subsiste, de manera que se siga aplicando a aquellas modalidades de trabajo que no son reguladas por la nueva legislación.

b) Trabajo a Distancia

El proyecto incorpora en el Código del Trabajo un nuevo contrato especial: el *“contrato de trabajo a distancia”.*

Las características esenciales de este contrato, dicen relación con la prestación de servicios desde el hogar o desde otro lugar diferente al del establecimiento de la empresa o del empleador, libremente elegido por el trabajador o convenido entre las partes.

En dicho orden de ideas, cabe hacer presente que progresivamente han surgido en nuestra legislación diversos contratos especiales, los que con éxito han regulado actividades tan particulares como las de los deportistas profesionales, artistas y técnicos de espectáculos, tripulantes de vuelo y de cabina, entre otras.

Estos cuerpos legales, que recogen las peculiaridades de ciertos oficios o

profesiones, están contenidos en el Título II del Libro I del Código del Trabajo, permitiendo un desarrollo más fluido de las respectivas actividades, y una mayor formalización de las labores en estos sectores.

En la especie, el *"contrato de trabajo a distancia",* al tratarse de un contrato inserto en el Código del Trabajo, permitirá al trabajador gozar de la totalidad de los derechos que dicho Código contempla, aplicándosele sus normas, en tanto ellas no sean incompatibles o contradictorias con el estatuto especial establecido.

Además, la normativa propuesta permite congeniar las exigencias de la protección laboral con las de la flexibilidad. Es decir, se ha procurado que esta modalidad de contratación incorpore las normas básicas de protección jurídica de los derechos de los trabajadores y, a la vez, haga posible una adecuada y justa flexibilización respecto del antiguo modelo contractual.

Por otro lado, la nueva regulación deja a resguardo aquellos vínculos que, por su naturaleza y características, no constituyen una relación laboral bajo dependencia y subordinación, como lo son las realizadas por ciertos profesionales, técnicos y especialistas en el ejercicio libre de sus actividades.

Finalmente, la regulación de este contrato también tiene por objeto resguardar la vida familiar, intimidad y privacidad del trabajador. En efecto, los derechos antes mencionados impiden al empleador ingresar libremente al domicilio de sus dependientes y controlar todas las actividades que allí se realizan. Por ende, resulta indispensable adecuar la normativa sobre las condiciones en las que se deberán prestar los servicios a dicha realidad.

En consecuencia, las condiciones de higiene y seguridad que deberán cumplir los trabajadores estarán contenidas en un decreto supremo del Ministerio del Trabajo y

Previsión Social, el que también será suscrito por el Ministerio de Salud.

c) Contenido del contrato especial

En atención a las peculiaridades del contrato a incorporar, las cláusulas del mismo, junto a las menciones señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo, serán las siguientes:

1. El lugar de la prestación de los servicios. Entendiéndose por tal, tanto el hogar como otro lugar elegido libremente por el trabajador o convenido por las partes, es decir, espacios que no han sido designados unilateralmente por el empleador.

2. La determinación de la propiedad de los equipos o herramientas a utilizar en los servicios, y las condiciones de restitución, en caso de ser de propiedad del empleador.

3. La determinación de los gastos, costos de operación, mantenimiento, reparación y distribución relacionados con esta modalidad de trabajo.

d) Jornada de trabajo

La propuesta considera que el contrato de trabajo a distancia debe desarrollarse sin sujeción a los límites de la jornada tradicional (45 horas semanales distribuidas en cinco o seis días). Por consiguiente, se ha mantenido el tratamiento que en este aspecto otorga la actual legislación al trabajo realizado desde el hogar. Con todo, en caso de que el empleador exija determinados horarios de conexión, se asegura un descanso mínimo de 10 horas continuas.

Por otro lado, cabe destacar que en virtud de esta iniciativa se podrán pactar, en forma temporal o permanente, jornadas mixtas, durante las cuales se trabajará parcialmente en el hogar.

En este sentido, siendo esta clase de contratos laborales especiales, general o mayoritariamente aplicables a servicios o trabajos donde lo intelectual prima por sobre el servicio material, la liberación de

jornadas fijas o determinadas de tiempo, rinde tributo a la decisiva importancia que en el desarrollo moderno presenta el valor de los aportes de carácter intelectual a los procesos productivos y de servicio.

Al respecto, la experiencia recogida en las empresas que utilizan esta forma de trabajo, nos indica que, en general, se pactan módulos de servicio, por lo que la propuesta considera que las labores deben desarrollarse en un horario libremente convenido entre las partes.

Sobre el particular, es imprescindible considerar que las áreas donde esta clase de contrato son más necesarios, suelen desenvolverse en espacios globales con distintos husos horarios. Al respecto, Chile tiene durante largos meses del año seis horas de diferencia con el continente europeo y doce o más horas de diferencia con los países del Asia o del Pacífico Sur. No obstante, nuestro país ha establecido desde hace años una estrategia de desarrollo basada en el comercio exterior y en la mayor integración nacional al mundo. Por lo mismo, muchas de nuestras empresas, que exportan o importan sus productos o servicios dentro de un mercado global universal, no pueden quedar sujetas a horarios fijos o determinados que sólo dicen relación con nuestra propia realidad geográfica.

e) Descanso semanal y festivos

La presente iniciativa establece una novedosa forma de hacer efectivo el descanso semanal, atendido el hecho de que la jornada de trabajo no necesariamente será regular.

Al efecto, se propone que, a lo menos, el trabajador tenga un descanso continuo de 24 horas después de 144 horas. A su vez, en caso que los servicios deban necesariamente prestarse en días domingos o festivos, el descanso dominical podrá ser pactado, sea a través del otorgamiento de dos domingos de descanso en el mes calendario, o bien con el otorgamiento de 105 horas continuas de

descanso que incluyan un sábado y domingo, de tal forma que la persona cuente con cuatro días continuos de descanso.

Esta fórmula, aplicada con éxito en el contrato especial para tripulantes de vuelo y de cabina, permite que el trabajador compatibilice realmente la vida familiar y laboral; mientras que el empleador tendrá mayores posibilidades de organizar los procesos productivos de su empresa.

f) Maternidad

El presente proyecto establece expresamente que los trabajadores contratados bajo esta modalidad de trabajo, gozan plenamente de los derechos contenidos en el Capítulo sobre protección a la maternidad del Código del ramo.

Se consagra solamente una modificación relativa a la normativa sobre salas cunas, en el supuesto de que el empleador la proporcione. Al respecto, si la empresa mantiene en sus dependencias la referida sala cuna, la trabajadora tendrá derecho a ella, salvo que opte por el pago de dicho servicio.

En mérito de las consideraciones expuestas, tengo el honor de someter a vuestra consideración el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y :

“Artículo Único.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2002, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social:

1) Elimínase en el inciso segundo del artículo 22, la oración: “los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su hogar o en un lugar libremente elegido por ellos;”.

2) Agrégase en el inciso cuarto del artículo 22, a continuación de la palabra trabajadores, la siguiente

oración "que no se encuentren regulados por el Capítulo II de este Título,”.

3) Agrégase el siguiente Capítulo II, nuevo, en el Título II del Libro I, pasando los Capítulos II a VII, a ser III a VIII, respectivamente:

“Capítulo II

Del Contrato de Trabajo a Distancia

Artículo 86 bis.- Las normas del presente Capítulo se aplicarán a todos aquellos trabajadores que presten servicios bajo dependencia y subordinación, desde el hogar o un lugar libremente elegido por ellos. Los servicios prestados bajo esta modalidad, también incluyen aquellos que se ejecuten mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

Para estos efectos, se entenderá por hogar el inmueble que ordinariamente se destine a la habitación de una o más personas, sea cual fuere el título por el cual el trabajador lo ocupare.

No se aplicarán las normas del presente Capítulo cuando los servicios se presten en lugares designados o habilitados por el empleador, aún cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa.

Los trabajadores que prestan servicios de la forma señalada en el inciso primero, gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles o contradictorias con las contenidas en el presente Capítulo.

Las condiciones de higiene y seguridad a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo, serán reguladas mediante un decreto supremo dictado al efecto por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito además por el Ministro de Salud. El empleador sólo estará obligado a comunicar por escrito al trabajador dichas condiciones. Durante la vigencia de la relación laboral, corresponderá únicamente al trabajador cumplir las condiciones de higiene y seguridad, en conformidad a las normas que establezca el referido decreto.

Artículo 86 bis A.- Se presume que no constituyen servicios de trabajo a distancia bajo dependencia y subordinación, los realizados por profesionales, técnicos y especialistas en el ejercicio libre de su actividad.

Artículo 86 bis B.- El contrato de trabajo de los dependientes regidos por este Capítulo, además de las estipulaciones previstas en el artículo 10, deberá contener las siguientes:

1. Lugar o lugares desde los cuales se prestará el servicio;

2. La determinación de la propiedad de los equipos, materiales, maquinarias o herramientas con los que se prestarán los servicios pactados. Asimismo, se deberán consignar las condiciones físicas y técnicas de restitución de aquellos elementos que sean de propiedad de la empresa, al momento del término del contrato de trabajo;

3. La forma en que se regularán y quién solventará los gastos, costos de operación, mantenimiento, reparación y distribución relacionados a esta modalidad de trabajo.

Artículo 86 bis C.- Sin perjuicio de lo establecido en el numeral 1 del artículo 86 bis B, el cambio del lugar de prestación de los servicios, determinado por el trabajador, no constituirá causal de término de la relación laboral, en tanto éstos continúen prestándose en el nuevo lugar.

Artículo 86 bis D.- Los trabajadores cuyos contratos se rijan por el presente Capítulo, estarán excluidos de la limitación de jornada prevista en el inciso primero del artículo 22 de este Código.

Artículo 86 bis E.- Aquellos trabajadores que presten sus servicios en la empresa, cumpliendo jornadas de trabajo en conformidad a las reglas generales, podrán pactar con sus empleadores, temporal o permanentemente, que dichos servicios puedan desarrollarse de acuerdo a la modalidad señalada en el inciso primero del artículo 86 bis, dejándose constancia de dicho acuerdo en un anexo del contrato de trabajo. Para estos efectos, las partes podrán establecer alternativas de distribución de días dentro de la semana, o de horas dentro de uno o más días.

En estos casos, la jornada de trabajo pactada se determinará proporcionalmente, considerando exclusivamente el tiempo de prestación de servicios en la empresa.

Artículo 86 bis F.- El empleador no podrá exigir disponibilidad o conexión por medios informáticos o de telecomunicaciones que impidan al trabajador contar con un descanso mínimo de diez horas continuas, dentro de un período de veinticuatro horas.

Artículo 86 bis G.- Los trabajadores regidos por el presente Capítulo, gozarán de un descanso mínimo de

veinticuatro horas continuas después de seis períodos de veinticuatro horas.

Artículo 86 bis H.- Las partes podrán convenir que los servicios a prestar se ejecuten en días domingos y festivos. En tal caso, el trabajador tendrá derecho a un descanso de, a lo menos, dos domingos en cada mes calendario, o de un mínimo de ciento cinco horas continuas en igual período, en las cuales deberá comprenderse un sábado y un domingo. La modalidad de otorgamiento de los descansos establecidos en este artículo, deberá consignarse en el respectivo contrato de trabajo.

Lo dispuesto en el inciso precedente debe entenderse sin perjuicio de los descansos compensatorios que pudieren corresponder por los festivos laborados en conformidad al artículo 38 de este Código.

Artículo 86 bis I.- Los trabajadores, en su caso, contratados bajo la modalidad contenida en el presente Capítulo, gozarán de todos los derechos contenidos en el Título II del Libro II.

En caso que la empresa cuente con una sala cuna anexa a sus dependencias, la trabajadora podrá elegir entre utilizar los servicios de dicho establecimiento o recibir el pago de los costos de sala cuna.

ARTÍCULOS TRANSITORIOS

Artículo Primero Transitorio.- La presente ley entrará en vigencia el primer día del cuarto mes siguiente al de su publicación en el Diario Oficial.

Artículo Segundo Transitorio.- Dentro de los noventa días siguientes a la publicación de la presente ley, deberá dictarse el decreto supremo señalado en el inciso final del artículo 86 bis.”.”.

Dios guarde a V.E.,

SEBASTIAN PIÑERA ECHENIQUE
Presidente de la República

CAMILA MERINO CATALÁN
Ministra de Trabajo
y Previsión Social