PROYECTO DE LEY QUE INTRODUCE EL CONTRATO DE TELETRABAJO COMO CONTRATO ESPECIAL EN EL CODIGO DEL TRABAJO.

Fundamentos

Durante los últimos años se ha producido en el mundo una verdadera revolución tecnológica que ha influido fuertemente en la forma de organización de las empresas. Las nuevas tecnologías, con la introducción de la microelectrónica y posteriormente con la biotecnología y los nuevos materiales, han dado lugar a una reestructuración de las industrias y servicios. Este fenómeno ha provocado profundas modificaciones en las relaciones laborales, sumando a esto el hecho de la creciente globalización o integración de las economías mundiales.

La "sociedad de la información" se caracteriza por la utilización extensiva de las tecnologías de la infocomunicación, las que hacen posible el almacenamiento, el procesamiento y la comunicación de datos como no se había conocido anteriormente. El desarrollo de las tecnologías de la comunicación ha sido hasta tal punto explosivo, que se puede hablar de un cambio en el paradigma del sistema productivo. Estamos en presencia de una nueva revolución industrial que esta alterando nuestra forma de producir, vivir y de trabajar; esta surgiendo una nueva economía, una nueva organización del trabajo, nuevas realidades laborales y cambios en las relaciones jurídicas.

Son muchas las implicancias jurídico laborales que surgen al utilizar estas tecnologías: nuevas perspectivas en salud laboral, en los sistemas retributivos, en el tiempo de trabajo, en el replanteamiento del contenido del contrato de trabajo, en el nuevo papel o

en la readecuación de los sindicatos, en el rol de los organismos fiscalizadores en relación a la forma como deben desarrollar su labor ante esta nueva realidad, disyuntivas ante el conflicto de tener que distinguir el limite al control que pueden ejercer los empleadores y el derecho a la intimidad de los trabajadores, en la utilización de las nuevas tecnologías por las organizaciones representantes de los trabajadores etc.

Se dice que una empresa posmoderna se basa en el principio de desdiferenciación, borrando las demarcaciones rígidas entre jerarquías, tareas y cualificaciones, es decir implica toda una nueva visión de la organización de los sistemas productivos. Esto ha impactado fuertemente en el mundo del trabajo, haciendo surgir nuevas formas de contratación, como un intento de las empresas para adaptarse a los cambios.

La ley Nº 19.759, vino en modificar el artículo 22 del Código del Trabajo para reconocer un nuevo tipo de trabajo, desarrollado en dependencias ajenas a las empresas, agregándose un nuevo inciso final al articulo 22 del Código del Trabajo, que expresa: *"asimismo quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de las telecomunicaciones"* Esta nueva figura es conocida como "teletrabajo" y tiene características propias y distintivas de las ya reconocidas y normadas por nuestra legislación laboral, por lo que postulamos a que su normativa sea espacialísima, por lo que no basta solo haber agregado el inciso final al articulo 22 del Código del Trabajo que hemos trascrito, sino que se debe ir mas allá, reconociendo las características de esta nueva figura laboral, haciéndose imperioso legislar las normas necesarias para la protección adecuada de estos nuevos trabajadores.

El teletrabajo en países como Dinamarca, España, Finlandia, Alemania y Estados Unidos alcanza variados porcentajes, dependiendo entre otros factores, de su desarrollo económico, del poder de los sindicatos y de uno muy interesante : el clima, esto porque en países fríos como Finlandia, el porcentaje es significativamente mayor. En nuestro país podríamos considerarlo como una figura emergente que se ha implementado en empresas tales como CTC Chile, ESSO Chile, Nestle e IBM , entre otras y siguiendo las tendencias mundiales va a seguir en aumento , por lo cual se hace imprescindible cotejar nuestra legislación actual con el surgimiento del denominado teletrabajo.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo OIT el teletrabajo se puede definir como “cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene un contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías”.

Esta definición abarca situaciones muy diferentes. Puede tratarse de un teletrabajo de tipo organizativo, que lleve a la empresa a desplazarse hacia el exterior, dotando a sus trabajadores de equipos y transfiriendo así los puestos de trabajo al domicilio de estos. También pude agruparlos en centros satélite, con los cuales permanece en contacto telemático constante. El teletrabajo abarca asimismo a los profesionales cuya actividad requiere numerosos desplazamientos y que gracias a los medios de comunicación electrónica, pueden mantenerse en contacto con las empresas que utilizan sus servicios, desde cualquier lugar del mundo.

La definición dada para el teletrabajo exige para la existencia de esta figura la necesaria aplicación de las tecnologías de información, descartando de este manera modos de operación similares, en las que el trabajador lleva parte de su trabajo a su casa, pero debe encargarse de llevarlo terminado al empleador, sin mediar el uso de la informática -no confundir con computación- en su relación con el empleador.

De las numerosas definiciones existentes para el teletrabajo, la doctrina concuerda en que este pude caracterizarse por los siguientes elementos que deben darse copulativamente:

1) El elemento espacial o topográfico: es decir, la prestación laboral se debe desarrollar en un lugar que no corresponde a aquellos en los que normalmente se realiza el trabajo en las empresas.
2) El trabajo se debe desarrollar preferentemente mediante la utilización de la informática y las telecomunicaciones, las cuales deben ser utilizadas no sol como enlace con el empleador sino como un instrumento de trabajo fundamental, que debe abarcar necesariamente las etapas de recibir, tratar y enviar información.
3) La habitualidad con que el trabajador debe desarrollar este tipo de trabajo, que además debe ser preferentemente ejecutado a distancia y por medios

informativos, no debe ser marginal, sino por el contrario, debe realizarse la mayor parte del tiempo de esta forma.

4) El cuarto y ultimo elemento que distingue a esta figura es el organizativo *"teletrabajar no es solo trabajar a distancia y utilizando las telecomunicaciones y/o la informática , teletrabajar es servirse de estos elementos para trabajar de un modo diferente"* Por lo tanto, lo determinante va a ser, si la utilización de la tecnología ha supuesto una ruptura con el modelo tradicional de organización del trabajo.

Una interesante temática que se ha identificado ante el surgimiento del teletrabajo, dice relación con las condiciones y aptitudes especiales que son requeridas para el desarrollo de este tipo de trabajo. Para los teletrabajadores es esencial contar con un espíritu emprendedor y empresarial, puesto que ser teletrabajador no se enseña ni se aprende, debiéndose contar con una alta capacidades de autorregulación, una buena dosis de iniciativa y optimismo y un adecuado desarrollo del arte de trabajar en red si es que se quiere subsistir bajo esta especial forma de dependencia y subordinación.

Asimismo en la experiencia dada hasta esta fecha, se ha constatado que existen algunas actividades que por sus especiales características resultan mas teletrabajables que otras, especialmente han destacado el área de las telecomunicaciones donde todos los grandes operadores mundiales experimentan o desarrollan aplicaciones de teletrabajo relacionadas directamente con sus servicios. Igual relevancia ha cobrado en áreas como los seguros y productos financieros, en ciertas tareas que llevan a cabo las administraciones publicas, en el ámbito de la enseñanza y la formación y en el desarrollo de las profesiones liberales especialmente en lo que dice relación con las consultarías para grandes empresas.

Como ya hemos afirmado esta nueva realidad esta surgiendo con fuerza en nuestro pais, siendo necesario efectuar las reformas legales pertinentes a fin de dar reconocimiento y amparo a esta realidad creciente, por lo que venimos en proponer el siguiente:

PROYECTO DE LEY

Artículo Único: Agréguese en el Título II del Libro Primero del Código del Trabajo, el siguiente Capítulo I nuevo:

DEL CONTRATO DE TELETRABAJO

Artículo 78 : Se regirán por las normas especiales de este contrato , aquellas personas que en forma habitual presten servicios bajo subordinación de un empleador, recibiendo, tratando y enviando información, en su domicilio u otro lugar, fuera de la empresa, y cuya realización se lleve a cabo mediante conexión telefónica e informática, la mayor parte del tiempo de trabajo.

Quedan excluidos, de este contrato, las personas que presten servicios, fuera de la empresa, en forma esporádica, mediante conexión telefónica e informática y las personas sujetas a subordinación de un empleador, que no efectúen este tipo de servicios en forma preferente.

Artículo 79 : El contrato, deberá contener las cláusulas indicadas en el artículo 10 del Código del Trabajo con las siguientes especificaciones y agregados:

Se deberá indicar el lugar en donde el trabajador prestará sus servicios.

Se indicarán los equipos y útiles de trabajo, que el empleador entregará al trabajador para el cumplimiento del contrato.

Se dejará constancia, de la frecuencia con la cual el teletrabajador deberá reunirse con su empleador en las oficinas de la empresa.

Se indicará el monto o porcentaje del costo de la energía eléctrica, agua potable, calefacción y cualquier otro consumo básico que se requiera para prestar servicios, en la parte el domicilio que ocupa al efecto.

Se dejará constancia de los días y el horario, en que el empleador o sus representantes, podrán ingresar al lugar en donde se presta el servicio, para ejercer los controles que sean necesarios.

Artículo 80 : Son obligaciones especiales del teletrabajador las siguientes:

Permitir al empleador y personal de organismos fiscalizadores, el ingreso a la parte de su domicilio en que teletrabaja, en días y horas que no incomode su vida familiar.

Debe guardar secreto de toda la documentación y antecedentes que le proporcione su empleador.

Deberá emplear el cuidado y mantener adecuadamente los equipos y útiles proporcionados por el empleador.

Avisar por escrito a su empleador, el cambio de domicilio, dentro de dos días hábiles desde que se efectúe.

Devolver los equipos y útiles del empleador al término del contrato de trabajo.

El trabajador será responsable del daño, deterioro o pérdida, de los equipos y útiles proporcionados por el empleador que se produzcan por su culpa, salvo caso fortuito, fuerza mayor o seguro tomado por el empleador o trabajador.

Artículo 81: El contrato de trabajo, se suscribirá en cuatro ejemplares, quedando uno en poder del trabajador, otro para el empleador, quien deberá enviar un ejemplar del mismo a la Inspección del Trabajo y otro al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. El empleador deberá avisar por escrito, dentro de dos días hábiles, desde que se le informa, el cambio de domicilio del trabajador, a la Inspección del Trabajo correspondiente y al organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

CARLOS BIANCHI CHELECH

SENADOR