

Consideraciones 334**Teletrabajo en la Legislación Chilena.**

Bernardo Meléndez

1. INTRODUCCION.

Para iniciar el estudio y análisis del tema del Teletrabajo en la legislación chilena, daremos un vistazo primero a la historia de este en el mundo, para lo cual utilizaremos un estudio publicado el año 2014 que se hace cargo del tema y que será de gran relevancia para nuestra introducción indispensable al tema de la Ley de Teletrabajo en Chile.

**2.- DEFINICION DE TELETRABAJO.**

“El Teletrabajo puede definirse como el trabajo efectuado en un lugar donde, apartado de las oficinas centrales o de los talleres de producción, el trabajador no mantiene contacto personal alguno con sus colegas, pero está en condiciones de comunicarse con ellos por medio de las nuevas tecnologías”.

3.- HISTORIA DEL TELETRABAJO EN CHILE.

El primer indicio de teletrabajo en Chile, está en el tema del trabajo a domicilio, hasta terminar hoy con la ley 21.220, que estudiaremos en los siguientes días, por lo expuesto, se hace necesario detenernos en el tema del trabajo a domicilio, pues como primer antecedente resulta relevante su estudio.

El trabajo a domicilio se reguló en Chile, por primera vez, en 1931, cuando se le incluyó en el primer código del trabajo que se promulgó ese año. En la legislación anterior había estado expresamente excluido. Este texto legal contempló “disposiciones expresas relativas al trabajo a domicilio, las que consideraban a esta prestación como una especie de contrato de trabajo”.

Esta normativa, que fue objeto de reglamentación en 1946, se mantuvo en vigencia hasta 1981. El contrato de trabajo a domicilio estuvo, durante todos esos años, regulado en múltiples aspectos por disposiciones específicas que implicaban una adecuación de las normas de aplicación general a la naturaleza especial de esta modalidad de empleo.

Había algunas prohibiciones absolutas en relación con el trabajo a domicilio: “No pueden ejecutar trabajo a domicilio: a) los menores de 12 años; b) los que padecen enfermedades infecto-contagiosas; c) los que estén sometidos a reposo preventivo; d) los menores de 14 años que no hayan cumplido con la obligación escolar”.

Otro aspecto interesante de la normativa es la publicidad y las formalidades que se ordenaban para estos contratos, a fin de facilitar el control de la ley. El empleador debía llevar un Registro de Obreros y Salarios a Domicilio, donde debía anotar, entre otras menciones, la identificación del trabajador, la caracterización de la obra encomendada, la fecha del encargo y la de devolución de la obra. Estaba prohibido estipular un plazo para la confección de la obra, inferior al tiempo empleado por los obreros del taller o fábrica en trabajos similares. También debía estipularse el salario, incluidas las remuneraciones complementarias.

El empleador debía, además, entregar a cada obrero a domicilio una Libreta donde tenía que anotarse, fuera de las estipulaciones del Registro, el valor de los materiales entregados y la forma como el obrero pagaría las pérdidas o deterioros que éstos sufrieran. Tanto la Libreta como el Registro debían ser timbrados por la Inspección del Trabajo respectiva.

4.- TRABAJO A DOMICILIO Y TELETRABAJO.

El teletrabajo es considerado como una especie dentro del género del trabajo a domicilio. En efecto, a fin de determinar si la prestación de servicios efectuada por un determinado trabajador se enmarca dentro de una relación laboral se deberá tener en consideración los diversos criterios sustentados por la doctrina o jurisprudencia para calificar un trabajo como asalariado o no.

El trabajo a domicilio ha sido definido por la OIT como “aquél que se realiza para un empleador o un contratista en virtud de un acuerdo, con arreglo al cual se efectúa el trabajo al exterior de la empresa o taller, en el lugar que elige el trabajador, que es a menudo su propio hogar, por lo general sin la fiscalización directa de quienes lo encargan”.

El Informe sobre Trabajo a Domicilio presentado a la 82ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo que tuvo lugar en 1995, señala los principales elementos de esta relación laboral, la que es definida como “la producción de bienes para un empleador o un contratista o la prestación de un servicio a dichas personas en virtud de un acuerdo con arreglo al cual el trabajo se efectúa en el sitio que elige el trabajador, a menudo su propio hogar. Ese trabajo se suele desempeñar sin fiscalización directa por parte del empleador o del contratista” (OIT, 1994: 5).

Manteniendo estos elementos, la definición más reciente contenida en el convenio 177 de 1996 señala: “la expresión trabajo a domicilio significa el trabajo que una persona, designada como trabajador a domicilio, realiza:

- i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador;
- ii) a cambio de una remuneración;
- iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello, a menos que esa persona tenga el grado de autonomía y de independencia económica necesario para ser considerada trabajador independiente en virtud de la legislación nacional o de decisiones judiciales”.

5.- HISTORIA DEL TELETRABAJO EN EL MUNDO.

El término teletrabajo fue acuñado por primera vez por el físico estadounidense Jack Nilles en 1973, en plena crisis del petróleo de los años 70. El físico norteamericano buscaba una solución para reducir el consumo de combustible producido en los traslados desde el hogar al lugar de trabajo y viceversa. Su propuesta fue «llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo».

Lógicamente, a mediados de los 70. la tecnología necesaria para ello aún no existía o no estaba lo suficientemente extendida. Internet, por ejemplo, estaba aún en pañales. De hecho, tal como la conocemos no existió hasta 1990, cuando el CERN (Consejo Europeo para la Investigación Nuclear), sigla acuñada en francés (Consell Européen pour la Recherche Nucleaire) de Ginebra creó el lenguaje HTML y el primer cliente web.

En cuanto a los ordenadores personales, no fue hasta los 80 que empezaron a extenderse. Para que nos hagamos una idea, el Apple II data de 1977, mientras que el primer PC de IBM es de 1981.

Fue con la expansión de internet y de los ordenadores personales en los 90 cuando el teletrabajo empezó a ser factible tecnológicamente, sobre todo en Estados Unidos, y muchas empresas comenzaron a utilizarlo. Incluso las autoridades empezaron a promoverlo.

En San Francisco, por ejemplo, a mediados de los 90 se favorecieron con exenciones fiscales a las empresas con al menos un 25% de su personal trabajando remotamente. En España, en el año 2006 se puso en marcha el Plan Concilia, cuyo objetivo era establecer medidas para conciliar la vida laboral, familiar y personal a través del teletrabajo.

6.-ACTUALIDAD DEL TELETRABAJO EN EL MUNDO.

Actualmente, el 27% de las empresas españolas tienen al menos a algún trabajador o colaborador que realiza su labor remotamente, ya sea desde su hogar, desde su propio despacho o incluso desde cualquier lugar con conexión a internet. Esas cifras están muy alejadas de la media europea, que se sitúa en un 35%, mientras que en Estados Unidos o Reino Unido esos datos son aún mayores.

Sin embargo, a pesar de esos datos, el teletrabajo está creciendo a buen ritmo. Hace un año, por ejemplo, solo el 13% de las empresas fomentaban políticas de trabajo flexible, mientras que en 2006 esa cifra estaba en el 7%. Y es que el teletrabajo ofrece muchas ventajas tanto para el trabajador como para el empresario.

Según algunos datos estadísticos, trabajar en casa aumenta la productividad hasta un 25% y, además, el trabajador dedica un 11% más de tiempo a trabajar. También supone un sensible ahorro de costos para la empresa a nivel de infraestructura y una facilidad para la expansión geográfica.

Para el trabajador las ventajas también son notables. La primera gran ventaja es el tiempo ahorrado en desplazamientos, aunque también se valora la flexibilidad del horario, un menor estrés y la posibilidad de conciliar la vida familiar. No en vano, según el Libro Blanco del Teletrabajo, el 57% de los empleados quieren una implantación de este tipo de fórmulas.

Entre los inconvenientes se encuentran aspectos como el menor trabajo en equipo, una falta de ambiente laboral y el posible aislamiento de los trabajadores, quedándose fuera de ciertas dinámicas que sí se dan en la oficina. Otros aspecto a tener en cuenta es la sensación de menor control sobre el empleado y la dificultad para mantener reuniones, aunque como veremos a continuación, la tecnología ha ayudado mucho a mejorar el teletrabajo.

7.- HERRAMIENTAS MINIMAS PARA EL TELETRABAJO.

La herramienta básica para un teletrabajador es un computador con conexión a internet. Básicamente, eso es todo lo que tiene cualquier otro trabajador en la oficina, por lo que la mayoría de herramientas que se emplean tienen que ver con la comunicación. Veamos brevemente las más relevantes:

a.- El correo electrónico:

Sigue siendo el pilar de las comunicaciones en internet, aunque cada vez más esta siendo desplazado por la mensajería instantánea o un un sistema mixto, que ofrece una comunicación más inmediata y fluida.

b.- Videoconferencias:

Actualmente es la forma de telepresencia que existe, y aunque no forma parte del día a día del teletrabajador, es muy útil para reuniones y decisiones importantes.

c.- Herramientas de trabajo colaborativo:

Es habitual que varias personas deban trabajar conjuntamente en la redacción de un documento, y es por eso que resultan muy prácticas las herramientas de trabajo colaborativo virtual o remoto, por citar la más común, aunque existen versiones mucho más potentes enfocadas a la empresa.

d.- Recursos compartidos:

Las grandes empresas tienen sus propias redes y sistemas de almacenamiento en red para que cada trabajador pueda acceder a recursos compartidos, incluso remotamente gracias a VPNs, pero en empresas más pequeñas es habitual el uso de servicios como Dropbox, Box, Google Drive o OneDrive de Microsoft, que permiten compartir y sincronizar archivos fácilmente.

f.- Software específico:

Lógicamente, si la empresa utiliza en su oficina un software específico de gestión, el teletrabajador deberá contar con ese mismo software en su puesto de trabajo, adaptado si fuera necesario para trabajar remotamente.**Herramientas de monitorización: que sirven para controlar el tiempo que el trabajador está conectado a las aplicaciones de trabajo y el lugar desde el que accede.**

8.- EL FUTURO DEL TELETRABAJO.

Aunque actualmente el teletrabajo aún sea cosa de unos pocos, es algo que inevitablemente se irá extendiendo a medida que las empresas pierdan el miedo a no tener un control directo sobre el trabajador, ya que existen muchas maneras de controlar a los empleados que trabajan fuera de la empresa, y descubran los beneficios que les reporta tanto en aumento de la productividad como en ahorro de costes.

De hecho, en muchas oficinas ya se trabaja de forma similar aunque los empleados se encuentren físicamente en el mismo edificio, ya que la mayoría de las gestiones y las comunicaciones se realizan desde el propio puesto de trabajo con las mismas herramientas que usa el teletrabajador.

Por otro lado, cada vez son más las personas que deciden autoemplearse y trabajar desde sus hogares ofreciendo servicios a terceros. Diseñadores, traductores, escritores, periodistas, asesores, contables... son muchos los servicios que se pueden ofrecer remotamente y con un coste menor gracias al teletrabajo.

Quizás el punto de inflexión que marcará el auge definitivo del teletrabajo sea la telepresencia, que ahora se reduce a videoconferencias a menudo inestables y de baja calidad cuyas alternativas pueden ser costosas de implementar.

9. CONCLUSION.

Con esta visión histórica del Teletrabajo hemos podido vislumbrar las raíces de lo que actualmente y producto de la pandemia mundial de Coronavirus se ha masificado de manera reactiva, pues constituye hoy la única forma de mantener accionadas las actividades laborales. En los próximos días revisaremos esta institución nacida a la luz de la tecnología y los tiempos actuales y la incidencia de esta en los avatares de nuestra legislación laboral.

**BERNARDO MELENDEZ SILVA
ABOGADO**