

EL TELETRABAJO: HACIA UNA NUEVA FORMA DE TRABAJO EN CHILE

Rodrigo Alejandro Ruiz Godoy

Abogado. Ex abogado de la Dirección del Trabajo.
Docente de la Universidad Santo Tomás

rodrigo.ruiz@santotomas.cl

RESUMEN

La presente investigación busca indagar en la legislación laboral relativa al llamado “teletrabajo” que existe en Chile. El objetivo principal es evaluar si hay una normativa en nuestro país que pueda regular el teletrabajo como nueva forma laboral derivada de los adelantos tecnológicos propios de la Sociedad de la Información. Analizaremos tanto el Código Laboral actual como sus antecesores, buscando aquellas leyes que puedan servir de antecedente para la creación de una legislación especial para el teletrabajo. También se considerarán las legislaciones de otros países con el fin de mostrar parte del derecho comparado. Podremos percatarnos, a través de este acercamiento al tema, de la inexistencia de una normativa adecuada para el teletrabajo en nuestro país, produciendo un grave perjuicio a aquellos trabajadores que utilizan esta nueva forma de trabajo.

Palabras clave: *teletrabajo, Derecho Laboral, Código del Trabajo, Sociedad de la Información.*

ABSTRACT

This research aims to investigate the labor legislation called “telework” that exists in Chile. The main objective is to assess whether there is a law in our country that can regulate telework as new labor form derived from its own technological advances of the Information Society. We analyze both the current Labor Code as its predecessors, seeking laws that can serve as background for the creation of special legislation for telework. The laws of other countries with r to show part of comparative law is also considered. We may realizing, through this approach to the subject, the lack of adequate regulations for telework in our country, causing serious damage to workers who use this new way of working.

Keywords: *telework, Labour Law, Labour Code, Information Society.*

1. EL TELETRABAJO

Definir lo que significa teletrabajo de forma concisa es una tarea que puede parecer simple. La etimología de la palabra podría darnos una respuesta clara. El prefijo “tele” como algo ‘a distancia’ daría la clave para entender el concepto. Pero la mayoría de la gente entiende que la palabra implica solo trabajo a distancia, pero eso no es, evidentemente, toda la polisemia del término.

La complejidad radica en la falta de una acepción del término aceptada de forma general. Por una parte, la palabra es utilizada con significados ligeramente diferentes y, por otra, términos con significados muy similares al de teletrabajo se tienden a mimetizar con este. De esta forma, si se analiza la literatura sobre el tema, se puede llegar a la conclusión de que, además de teletrabajo, se utilizan otros conceptos, como teledesplazamiento (*telecommuting*), trabajo en red (*networking*), trabajo a distancia (*remoteworking*), trabajo flexible (*flexible working*) y trabajo en el domicilio¹.

Tomando en cuenta lo anterior, veamos algunas definiciones estandarizadas del concepto: la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo define como “*cualquier trabajo efectuado en un lugar donde, lejos de las oficinas o talleres centrales, el trabajador no mantiene contacto personal con sus colegas, pero puede comunicarse con ellos a través de las nuevas tecnologías*”². Por su parte, la Asociación Española de Teletrabajo lo conceptualiza como “*(...) el modo de realizar la actividad laboral utilizando las tecnologías de la información y de la comunicación*”. También como “*aquella actividad realizada fuera del espacio físico de la empresa que realiza un trabajo, ejerciendo sus conocimientos al servicio de la misma en régimen de contrato de plantilla, autónomo, o free lance, arrendamiento de servicios, etc.*”³.

En resumidas cuentas, se trataría de todas aquellas actividades profesionales desarrolladas a través de equipos informáticos que hacen uso del teletratamiento y la telecomunicación para enviar información en tiempo real al centro de trabajo, producción o servicios con el

¹ Para una discusión sobre lo adecuado del término teletrabajo, revisar BURIA, Jorge, *El Teletrabajo. Entre el mito y la realidad*, Madrid, UOC, 2012.

² Extraído de BUSTOS, Andrea y MAZZO, Rodrigo, *Teletrabajo: las tecnologías de la información transforman la forma de trabajar*, 2011, p. 3. Disponible en: www.bcn.cl

³ BUSTOS, Andrea y MAZZO, Rodrigo, *op. cit.*, p. 4.

fin de generar un valor añadido a sus usuarios⁴. En otras palabras, del producto de la unión de las redes de telecomunicaciones y los sistemas informáticos nace lo que algunos llaman el *working-house* informático, teletrabajo o *e-work*, que en su concepción simple atañe a la actividad profesional desarrollada por teletrabajadores, que no están presentes físicamente en la empresa para la que trabajan, pero sí virtualmente a través del uso de tecnologías de información que se requieran para esto⁵.

La nueva sociedad de la información lleva consigo el desarrollo de distintos procesos a nivel socioeconómico que el teletrabajo viene a subsanar. Nos referimos específicamente a la tercerización y a la deslocalización. Ambos son fenómenos característicos de la sociedad actual y se relacionan íntimamente con el teletrabajo⁶.

La deslocalización se puede definir como “*la externalización de servicios la cual no se da únicamente entre empresas pertenecientes a un mismo país, sino que también entre compañías de distinta nacionalidad*”. De este modo, existen empresas que realizan servicios de *outsourcing* en el mercado local (*inshore*) y aquellas que exportan servicios hacia el extranjero; vale decir, que desarrollan *outsourcing* de servicios fuera del territorio donde los proveen, lo que se conoce como *offshore*. Un ejemplo de desarrollo de *offshoring* en nuestro país son las llamadas empresas de *call center*, donde las cifras hablan de una participación de las empresas bajo esta modalidad de alrededor de un 28%⁷.

En este contexto, algunos especialistas consideran el teletrabajo como una forma de *offshoring* con una deslocalización de funciones y labores, aunque para este caso no se trataría de otro país, sino que de un trabajo fuera de las “fronteras” de los lugares habituales de trabajo, como puede ser una oficina, industria o centro de servicios⁸.

A pesar de lo anteriormente descrito, todas estas definiciones y significaciones no muestran la verdadera realidad del teletrabajo, más allá de como una forma de trabajo que implica el uso de tecnologías y que se realiza a distancia, lo cual es demasiado general, pues otras formas de trabajo (como el independiente) también podrían caer en estas definiciones. Se

⁴ CABALLERO, Luis, “El Teletrabajo en España”, en *III Congreso Iberoamericano de informática y derecho*, I (1994).

⁵ Quizá uno de los pocos trabajos chilenos que trata en extenso el tema del teletrabajo es MORALES, Gonzalo y KOMANIK, Karina, *Una mirada a la figura del teletrabajo*, Santiago, Dirección del Trabajo, Informe de actualidad laboral N° 1, 2011, p. 5.

⁶ ARAGÓN, Jorge, “El trabajo en la Sociedad de la Información: un futuro por construir”, en *Revista Novática*, Especial 25 aniversario (2000), pp. 27-30.

⁷ MORALES, Gonzalo y KOMANIK, Karina, *op. cit.*, p. 6.

⁸ BARBOSA, Valeria, *Teletrabajo, Liderar y trabajar en equipos a distancia*, Mérida, Editorial Dunken, 2013, p. 13.

observa así que el espectro de situaciones que comprendería el término teletrabajo se va ampliando, a su vez que genera dificultades para determinar con claridad los elementos específicos que lo componen y que son necesarios de diagnosticar para cubrir los vacíos legales que existen en torno a su protección y resguardo.

Para subsanar esta dificultad, hemos seleccionado algunas características esenciales del teletrabajo que nos ayudarán a delimitar perfectamente nuestro objeto de estudio. Para esto, escogimos las propiedades enarboladas por Ricardo Yuri⁹:

- **Espacialidad:** La prestación laboral se debe desarrollar en un lugar que no corresponde a aquellos en que normalmente se realiza el trabajo en las empresas. Así, se afirma que el teletrabajo es una especie dentro del género del trabajo a domicilio.
- **Uso de las nuevas tecnologías de la información:** El trabajo se desarrolla mediante la utilización preferente de la informática y de las telecomunicaciones. Estas deben ser utilizadas no solamente como medio preferente del desarrollo del trabajo, sino también el medio de enlace con el empleador.
- **Organización:** La utilización de tecnologías como un nuevo modelo de organización del trabajo.

Si bien estas características nos entregan una definición más clara sobre teletrabajo, no hacen referencia a las modalidades que puede adoptar este. Los estudiosos del tema no presentan una clasificación predominante sobre estas; sin embargo, las modalidades más recurrentes, sobre la base de su ubicación geográfica, el tiempo de contratación y tipo de contratación, son:

- Teletrabajo desde el hogar o *telehomeworking*.
- Teletrabajo cercano al hogar: telecentros comunitarios y oficinas satélites.
- Teletrabajo en cualquier lugar: telecentros y *call centers*.
- Teletrabajo en diferentes lugares: nómada o móvil.
- Teletrabajo a través de países: transfronterizo (países vecinos) y *offshore* (países distantes).
- Teletrabajo permanente.
- Teletrabajo parcial o suplementario.
- Teletrabajador independiente o *self-employed*.
- Teletrabajador dependiente.

⁹ YURI, Ricardo, *El teletrabajo. La nueva forma de trabajo*, Santiago, LexisNexis, 2006, p. 24.

Sin embargo, el teletrabajo no ha adquirido las mismas características en las distintas partes del mundo. Lo que hemos llamado Sociedad de la Información no es un proceso parejo a nivel mundial; por el contrario, se encuentra fuertemente influenciado por las realidades socioeconómicas de cada continente o zona geográfica. De esta forma, mientras en Europa y Estados Unidos el teletrabajo móvil muestra una significativa alza en su aplicación, el teletrabajo hogareño presenta una baja sostenida en los últimos cinco años, además de configurarse nuevas modalidades y reinenciones del fenómeno¹⁰; en cambio, en la América hispanoparlante, las formas de teletrabajo más utilizadas son justamente las que se ejecutan desde el hogar, los *call centers* y el teletrabajo transfronterizo u *offshore*, destacándose en este último rubro Colombia y Perú¹¹.

Finalmente, es necesario aclarar que dado que el teletrabajo es una forma flexible de organización laboral, hay actividades profesionales que pueden incluir dos o más de las situaciones antes relatadas. Por ejemplo, un consultor cuyo lugar principal de trabajo es la oficina central puede pasar parte importante de su tiempo en las oficinas de los clientes y, para evitar interrupciones innecesarias, puede trabajar también en el domicilio o en un centro de teletrabajo. Su despacho en la oficina central puede ser compartido con otros trabajadores, ya que ninguno se encuentra físicamente utilizando la oficina más de tres días a la semana¹². Con todo, si bien en principio el teletrabajo parecía restringido a algunos sectores, hoy en día se ha extendido a las áreas de turismo, servicios financieros, servicios contables, servicios legales, entre otros.

2. REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN CHILE

Si bien el concepto de teletrabajo es de reciente creación, la más similar que en materia de legislación tuvo Chile durante gran parte del siglo XX fueron las leyes referidas al trabajo doméstico, ya que en este “*el trabajador a domicilio no trabaja para sí, como el artesano o el pequeño industrial, sino para otros cumpliendo las directivas e instrucciones del dador del trabajo*”¹³. Esto fue así durante la vigencia del Código del Trabajo de 1931 y el Decreto

¹⁰ BERGUM, Stephen, “What has happened to telework? Failure, diffusion or modification?”, en *The Journal of E-working*, 1, (2007).

¹¹ DI MARTINO, Vittorio, *The Hide Rode to Teleworking*, Génova, ILO, 2001. Disponible en: <http://www.ilo.org/safework/telework>.

¹² Claramente a nivel real, definir si se trata de uno u otro tipo de teletrabajo puede resultar bastante complejo. De esta forma, compartimos el análisis que hace Marcela Rodríguez Mejía para el caso colombiano, el cual concluye que realizar un catastro del teletrabajo en un país resulta un ejercicio casi imposible. RODRÍGUEZ MEJÍA, Marcela, “El teletrabajo en el mundo y Colombia”, en *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 13, 1, (2007), pp. 29-42.

¹³ Artículo 7° del Código del Trabajo de 1931.

Ley N° 2200, de 1978, de acuerdo a los cuales el contrato a domicilio se consideraba un contrato de trabajo. No obstante, el entonces Ministro de Justicia José Piñera determinó que este era un trabajo independiente y no lo consideró como un contrato en el nuevo código laboral. De hecho, mediante la Ley N° 18.018, de 1981, se anexó un nuevo inciso al artículo 8° del Código del Trabajo, el cual disponía que *“Tampoco dan origen a dicho contrato (el de trabajo) los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata”*, quedando, de este modo, los trabajadores a domicilio excluidos de la aplicación de la normativa laboral.

En 1993 este evidente vacío legal fue medianamente corregido por la modificación a la norma citada por la Ley N° 19.250 que estableció, en lo sustancial, que *“no hacen presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata”*. Así, el trabajo a domicilio vuelve a incorporarse a la protección del Código del Trabajo, aunque de manera limitada.

Ahora bien, la diferencia entre “trabajo doméstico” y “teletrabajo” es bastante difusa. Básicamente, se toma en cuenta la preponderancia de la informática y las telecomunicaciones en la ejecución de ambos trabajos, siendo obviamente llamado “teletrabajo” aquel que utiliza las nuevas tecnologías. Según el profesor de derecho laboral José Luis Ugarte¹⁴, *“el teletrabajo no se corresponde exactamente con el trabajo a domicilio, porque solo se exige que sea a distancia, fuera del lugar físico de la empresa que lo encarga, siendo irrelevante el lugar donde se haga...”*. En lo concreto, la gran diferencia entre ambos tipos de trabajo es que en el caso de los trabajadores a domicilio, estos habitualmente reciben una remuneración ostensiblemente menor y, además, carecen de todo tipo de beneficios relacionados con la seguridad social, a diferencia de los teletrabajadores.

El reconocimiento expreso y específico del teletrabajo en la legislación nacional se produjo recién en el año 2001, a través de la dictación de la Ley N° 19.759. De acuerdo con el Mensaje Presidencial, contenido en el Boletín N° 2626-13, el Ejecutivo, consciente de las transformaciones del mercado de trabajo y la economía en general, determinó integrar a la legislación varias fórmulas contractuales de promoción del trabajo, entre las cuales se encontraba el trabajo efectuado desde lugares distintos de las instalaciones físicas de las empresas a través de la tecnología, o sea, el teletrabajo¹⁵. La Ley N° 19.759 introdujo un

¹⁴ UGARTE, José Luis, *El nuevo derecho del trabajo*, Santiago, Ed. Universitaria, 2004, p. 12.

¹⁵ CAAMAÑO ROJO, Eduardo, “Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”, en *Revista de Derecho*, Valdivia, 18, (2005).

nuevo inciso cuarto al artículo 22 del Código del Trabajo, incorporando la figura del teletrabajador, definiéndolo como *“aquellos que prestan sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o telecomunicaciones”*¹⁶.

Así, la figura del teletrabajo en nuestro país ha sido regulada como una excepción al límite de jornada ordinaria de trabajo, lo cual genera una serie de desventajas para este tipo de trabajo, como la exclusión del libro de asistencia, inexistencia de horas extraordinarias, etc. A su vez, con el fin de homogeneizar la aplicación del Código del Trabajo con el resto de los trabajadores que laboren en un lugar fuera de la empresa, aunque no sea mediante elementos de tecnología, se derogó el inciso penúltimo del artículo 8°, que establecía que *“No hacen presumir la existencia de contrato de trabajo los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que lo realizan o en un lugar libremente elegido por ellas, sin vigilancia, ni dirección inmediata del que los contrata”*.

En conclusión, al dictarse la Ley N° 19.759, nuestro Código del Trabajo reconoció la figura del teletrabajo, toda vez que el inciso segundo de su artículo 22 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 la misma forma, el trabajo a distancia realizado a través de medios informáticos o de telecomunicaciones se encuentra fuera de la mencionada limitante, gracias a lo establecido por el inciso cuarto del citado artículo. Pero lamentablemente esta legislación no ha sido suficiente, pues aún se identifican muchos vacíos legales relativos al teletrabajo. Esto se debe principalmente a la falta de un marco regulatorio autónomo y de mayor envergadura, lo cual ha hecho que se genere una suerte de “mala fama” al teletrabajo, tanto por parte de los empleadores, quienes temen constantes problemas con sus trabajadores por ciertos beneficios que no se encuentran claramente establecidos, como por parte de los mismos empleados, que temen ser tratados como trabajadores de segunda categoría al no realizar su trabajo en las instalaciones del empleador.

3. PROYECTO DE LEY QUE REGULA EL TELETRABAJO DE 2010

Finalmente, cabe tener presente la última tentativa que se realizó en Chile para regular de forma definitiva el teletrabajo. Esta iniciativa formaba parte del programa de gobierno presentado por Sebastián Piñera en las elecciones presidenciales del 2009. Como a la postre,

¹⁶ Extraído de <http://bloglegal.bcn.cl/content/view/1122299/Teletrabajo-Regulacion-en-Chile.html>.

Piñera se transformó en Presidente de la República, durante junio de 2010 procedió a enviar un proyecto legislativo al Congreso Nacional que creaba una nueva figura en el Código del Trabajo: el contrato especial del trabajo a distancia. Si bien este proyecto solo logró pasar el primer trámite legislativo, hasta el momento es el intento más serio realizado en nuestro país para legislar sobre el teletrabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ARAGÓN, Jorge, “El trabajo en la Sociedad de la Información: un futuro por construir”, en *Revista Novática*, Especial 25 aniversario (2000).

BARBOSA, Valeria, *Teletrabajo, Liderar y trabajar en equipos a distancia*, Mérida, Editorial Dunken, 2013.

BERGUM, Stephen, “What has happened to telework? Failure, diffusion or modification?”, en *The Journal of E-working*, 1, (2007).

BURIA, Jorge, *El Teletrabajo. Entre el mito y la realidad*, Madrid, UOC, 2012.

BUSTOS, Andrea y MAZZO, Rodrigo, *Teletrabajo: las tecnologías de la información transforman la forma de trabajar*, 2011. Disponible en: www.bcn.cl

CAAMAÑO ROJO, Eduardo, “Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico”, en *Revista de Derecho*, Valdivia, 18, (2005).

CABALLERO, Luis, “El Teletrabajo en España”, en *III Congreso Iberoamericano de informática y derecho*, I, (1994).

DI MARTINO, Vittorio, *The Hide Rode to Teleworking*, Génova, ILO, 2001.

MORALES, Gonzalo y KOMANIK, Karina, *Una mirada a la figura del teletrabajo*, Santiago, Dirección del Trabajo, Informe de actualidad laboral N° 1, 2011.

RODRÍGUEZ MEJÍA, Marcela, “El teletrabajo en el mundo y Colombia”, en *Revista Gaceta Laboral*, Vol. 13, 1, (2007).

UGARTE, José Luis, *El nuevo derecho del trabajo*, Santiago, Ed. Universitaria, 2004.

YURI, Ricardo, *El teletrabajo. La nueva forma de trabajo*, Santiago, LexisNexis, 2006.