

TELETRABAJO O TRABAJO A DISTANCIA O TRABAJO REMOTO

RAMON CHANQUEO FILUMIL
Presidente Nacional ASEMUCH.

- **Una de las primeras aproximaciones al tema del teletrabajo o trabajo remoto o como se quiera llamar a esta nueva modalidad de empleo, como gremio de los trabajadores municipales, la tuvimos en la discusión del reajuste del sector públicos en diciembre pasado, donde el Ejecutivo trató de incorporar una indicación después de rechazado en primera instancia, con la modalidad del teletrabajo.**

1) Santiago, 11 de diciembre de 2019.

**M E N S A J E N° 549-367/
MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA
REPÚBLICA QUE OTORGA REAJUSTE DE
REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL
SECTOR PÚBLICO, CONCEDE AGUINALDOS QUE
SEÑALA, CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE
INDICA, Y MODIFICA DIVERSOS CUERPOS
LEGALES.**

Santiago, 17 de diciembre de 2019.

El texto original del mensaje presidencial para el proyecto de ley de reajuste del sector público no mencionaba en ningún artículo la posibilidad de legislar sobre el trabajo a distancia o teletrabajo o similar

2) **INDICACION N° 559-367/**

**FORMULA INDICACIONES AL PROYECTO DE LEY QUE OTORGA
REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR
PÚBLICO, CONCEDE AGUINALDOS QUE SEÑALA, CONCEDE OTROS
BENEFICIOS QUE INDICA, Y MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES
(BOLETÍN N°13.114-05) .**

En el texto de la indicación y modificando el original artículo 72, el Ejecutivo, sin consulta, sin mencionarlo en la negociación efectuada, incorpora subrepticamente,

un nuevo artículo 72 del siguiente tenor:

"AL ARTÍCULO 72

1) Para reemplazar el artículo 72 por el siguiente:

"Artículo 72.- Durante los años 2020 al 2023, facúltase a los alcaldes de las municipalidades de las comunas de Lo Barnechea y Las Condes, para eximir del control horario de jornada de trabajo hasta el 10 % de la dotación municipal, previa aprobación del concejo municipal respectivo, con excepción de aquellos pertenecientes a las Plantas de Directivos o Jefaturas o que desempeñen funciones de jefatura, quienes podrán realizar sus labores fuera de las dependencias municipales, mediante la utilización de medios informáticos dispuestos por la municipalidad.

El concejo municipal aprobará el porcentaje de la dotación municipal que podrá estar afecta a la modalidad de trabajo regulada en este artículo hasta el máximo establecido en el inciso anterior.

Por resolución del alcalde, se regularán, a lo menos, los mecanismos y la periodicidad en que se asignarán las tareas, las que deben ser acordes en cantidad y calidad a la jornada de trabajo que tuviera el funcionario; los mecanismos y periodicidad para la rendición de cuentas de las labores encomendadas; los protocolos de seguridad, y medidas de control jerárquico que aseguren el correcto desempeño de la función municipal.

Los funcionarios sujetos a este artículo deberán suscribir un convenio con el municipio, mediante el cual se obligan a

ejerger sus funciones bajo la modalidad dispuesta en él. Además, estarán obligados a concurrir a la municipalidad de así requerirlo su jefatura o ejecutar cometidos funcionarios o comisiones de servicio; y, cumplir con los protocolos de seguridad. A dichos funcionarios no les será aplicable el artículo 63 de la ley N°18.883, aprueba Estatuto de Funcionarios Municipales. El alcalde podrá poner término anticipado al convenio por razones de buen servicio.

La municipalidad deberá mantener a disposición permanente del público, a través de sus sitios electrónicos, los antecedentes actualizados, al menos, una vez al mes de los funcionarios que estén afectos a la modalidad regulada en este artículo, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 7° del artículo primero de la ley N° 20.285.

A la unidad encargada del control de la municipalidad le corresponderá informar, anualmente, al concejo municipal acerca del estado de cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

El alcalde deberá hacer referencia en la cuenta pública a la evaluación de la aplicación de esta norma, según lo dispuesto en el artículo 67 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 2006, del Ministerio del Interior, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.

Un reglamento del Ministerio del Interior y Seguridad Pública, suscrito además por el Ministro de Hacienda, regulará los criterios de selección del personal que voluntariamente desee sujetarse a la modalidad dispuesta en este artículo; las áreas o funciones de la municipalidad que podrán sujetarse a dicha modalidad, y las

demás normas necesarias para la aplicación de este artículo.”.

Finalmente, esa indicación la rechazamos y como gremio nos opusimos en la discusión en la Comisión de Hacienda del Senado para no ser incorporada en la Ley de reajuste, mientras no exista una regulación, discutida y concordada con ASEMUCH y sus asociaciones afiliadas.

El teletrabajo y la pandemia

J. Fuentes, Pdte. De CLATE (2020)

La pandemia que ha azotado al mundo ha provocado en nuestros países, en nuestras sociedades, el aislamiento de las personas para los efectos de no circular y hacer frente, de esta forma, a este virus, que para nada es benevolente ni buena persona como dijo por ahí. En estas condiciones tan desfavorables en términos de las condiciones que la pandemia ha sorprendido a los servicios públicos de los Estados, ya con 30 años de desmantelamiento de los servicios esenciales para la población, como es el caso de la educación, la previsión, la seguridad social y, por supuesto, los servicios de salud, a los cuáles la pandemia ha encontrado en muchos países en condiciones muy deplorables, tal como ocurre en Chile.

Puestos en esta cruda realidad, los trabajadores públicos, de servicios tan esenciales como los de salud, administración pública, servicios municipales como de extracción de los residuos y de atención social, han debido cubrir la necesaria función de los servidores públicos para poder mantener los servicios esenciales para la población. Para lo cual los servidores públicos han asumido las tareas para enfrentar a la pandemia. En esta situación de emergencia los trabajadores de los servicios públicos asumen el trabajo desde sus casas para cumplir las funciones como aporte de los trabajadores públicos en la lucha contra el virus COVID 19.

Los efectos perversos del teletrabajo

El teletrabajo es meter al patrón en tu casa es perjudicial para el trabajador, para su familia, no beneficia a los trabajadores, sino que sólo a las empresas. Hay empresas en algunos países que han sacado a la venta sus activos de

muebles y se las ha vendido a sus trabajadores que lo han tenido que llevar para efectuar el teletrabajo desde sus domicilios

Favorece a la precarización más profunda, no se sabe cómo y dónde se hace el trabajo el teletrabajador.

Hace invisible el maltrato y el acoso laboral porque no queda forma de probar.

No reconoce el trabajo extraordinario.

Ignora el estado de salud del trabajador.

Aumenta fuertemente el estrés laboral

Limita las coberturas de los ambientes de trabajo si tiene una caída, donde se cayó en su casa, si sufre un accidente, lo ha sufrido en su domicilio, como lo fundamenta de que fue un accidente laboral

Traslada todos los costos fijos de la empresa a los trabajadores en términos de equipos, muebles, energía, etc.

Más del 80 % de las familias de los trabajadores no tienen los espacios para vivir, con departamentos estrechos y si todos se encuentran en teletrabajo y los niños con clase en on line.

Interrumpe la vida de la familiar. hace 130 años que se viene luchando por espacios de descanso y esparcimiento de los trabajadores, se ha plagado de mártires la lucha por las ocho horas de trabajo. Y esto viene a retrotraer estos derechos conquistado por los trabajadores y sus organizaciones

El teletrabajo te aísla de los compañeros de trabajo

Las mujeres nuevamente deben volver a años atrás cuando las compañeras no podían salir a trabajar esto es volver a aislarte.

La libertad sindical también se ve coartado con la modalidad del teletrabajo, los compañeros aislado no podrán organizarse.

No se respetan los convenios colectivos de trabajo, la modalidad del teletrabajo no reconoce.

Agudiza las crisis habitacionales de los trabajadores

El empresario cierra sus instalaciones y traspasa los costos de producción a los hogares de los trabajadores

Esta modalidad de trabajo debiera durar sólo por la emergencia,

Hoy la mitad de los trabajadores en América Latina no están registrados, trabajan en la negra o son totalmente informales.

Estudio realizado por las organizaciones afiliadas a la Internacional de servicios Públicos en Chile entre el 26 de mayo y el 16 de junio.

ISP – NODO XXI

Investigador Giorgio Boccardo (2020)

- Se recogieron 8.997 encuestas respondidas por otros tantos trabajadores del sector público
- Ha significado cofinanciar con recursos personales y familiares la continuidad operacional de las distintas reparticiones públicas en las que se desempeñan los servidores públicos y no dejar de atender las necesidades de la población.
- Con equipamiento mínimo para operar
- Deficientes condiciones ambientales
- Pésima conectividad para llevar a cabos las labores funcionarias
- Exponiéndose a riesgos Psicosociales
- Profundizando las brechas de género.
- Un 36.4 % de los trabajadores públicos efectuó teletrabajo
- Un 35, 2 % efectuaron funciones mediante la modalidad mixta
- Un 28,4 % efectuó sus funciones mediante la modalidad presencial,
- El teletrabajo se ha desempeñado mayoritariamente por las compañeras mujeres con el consiguiente aumento de sus preocupaciones, tanto laboral, dueñas de casa, cuidado infantil y/o cuidado de mascotas, etc.

DEFINICION DE TELETRABAJO

Manuel Luque Parra (2018),
Catedrático e investigador de la Universitat Pompeu Fabra de Barcelona,
España.

“La realización de cualquier prestación de servicios para un cliente o empresario utilizando las tecnologías de la información que se ejecuta

habitual y preponderantemente fuera de los locales de los clientes o del empresario”

- Falta de reconocimiento de una regulación sobre el teletrabajo y la prevención de riesgo laboral (PRL)
 - Complejidad de la modalidad de trabajo sin una normativa preventiva aplicable
 - Fenómeno con masificado a raíz de la pandemia con bastantes ventajas y otras tantas desventajas
 - Prevención de los Riesgos Laborales
 - Control en los más diversos aspectos
 - Riesgos Psicosociales
 - Aun no se alcanza un concepto jurídico de Teletrabajo.
-
- Lo primero que se debe dilucidar es la relación entre teletrabajo y trabajo flexible sobre todo cuando se debe resolver la prevención de riesgos laborales. Los riesgos de un teletrabajador no son los riesgos de un trabajador flexible. Un trabajador flexible es un trabajador que puede trabajar uno, dos o tres días a la semana y lo hará desde donde él decida, de su casa, de un bar, en una biblioteca o donde quiera (seguirá siendo un trabajo precario) Los riesgos, el conocimiento común de quiénes han analizado este tema lo ubican en aspectos muy específicos. En el caso de los riesgos laborales de los teletrabajadores los riesgos no están previstos
 - Entonces, surge la interrogante de si teletrabajo y trabajo flexible son conceptos análogos. Y la respuesta señala que NO, que no se pueden confundir ambos conceptos. Algunos empleadores y organizaciones sindicales han confundido o han pretendido asimilar ambas formas de trabajo que no son las mismas, desde el punto de vista de la autonomía del trabajador.

- Este es un fenómeno laboral que producto del avance de la tecnología, especialmente de la información a comenzado a hacerse cada vez más habitual en especial en aquellas actividades relacionadas con la información y los datos. La pandemia se ha encargado de mostrar que en condiciones temporales de crisis es posible recurrir y ha establecido excepcionalmente, como una forma de dar continuidad a la función laboral y no abandonar las responsabilidades sociales de los servicios públicos y de los servidores del Estado para con la población que se ha visto perjudicada por los efectos de la pandemia.
- Si bien cierto, que aparenta ser una ventaja la función ejercida mediante la modalidad de teletrabajo, en el sentido de que este trabajador es quién gestiona lo que más valora el trabajador cuál es su tiempo libre, su tiempo de trabajo y su tiempo de no trabajo. Pero esto es, a su vez, un gran inconveniente o desventaja desde el punto de vista de la prevención del riesgo laboral al no tener control sobre el tiempo de trabajo y la tendencia, lamentablemente, es que los turnos o tiempos de trabajo son excesivas y generan repercusiones en materia de prevención de riesgos laborales, especialmente riesgos psicosociales, emocionales y salud alimentaria.
- Entonces, es aquí donde se precisa un mayor y mejor registro y control del tiempo laboral y establecer con los empleadores la formalización o regulación de esta modalidad de trabajo para salvaguardar los derechos de los trabajadores.
- Los problemas no se originan en el teletrabajador en el corto tiempo si no que es un fenómeno que se origina con la continuidad y por el prolongado tiempo que el trabajador debe permanecer es esta situación sin la debida regulación.
- Finalmente, para efectos de reconocer que esta es una modalidad de empleo producto del avance tecnológico, es imprescindible mejorar la regulación laboral, hacerse cargo de las diversas condiciones y efectos del trabajo a distancia, teletrabajo o trabajo remoto, readecuando especialmente, las normas del cuidado y protección de las condiciones

físicas y mentales de los teletrabajadores, en especial modificar la ley de accidentes y enfermedades profesionales y laborales N° 16.744.