

NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LA ACTIVIDAD JUDICIAL. LA PRUEBA DE LA RELACIÓN LABORAL Y EL TELETRABAJO.*

Tita Aranguiz Zúñiga

Profesora del Departamento de Enseñanza Clínica del Derecho
de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile

SUMARIO: I.- ACTIVIDAD JUDICIAL. FUNCIONAL ORGÁNICO.- II.- MEDIOS DE PRUEBA.-
III.- LA PRUEBA DE LA RELACIÓN LABORAL Y EL TELETRABAJO.- 1.- Labor del juez.-2.-
Valoración de la prueba.- 3.- Análisis concepto Sana Crítica.- 4.- Prueba del Teletrabajo.-

La presentación del tema que se me ha encargado sugiere tres enfoques: uno de ellos referido a la actividad judicial en el tema de la tecnología de la información y de las comunicaciones, desde el aspecto orgánico-funcional; otro, más bien en el orden procesal como lo son los medios de prueba; y, finalmente, un tercer enfoque que dice relación con la prueba de la relación laboral, en general, y del teletrabajo, en especial.

I.- ACTIVIDAD JUDICIAL. FUNCIONAL ORGÁNICO.

Iniciando nuestro primer tema: la actividad judicial, en su relación con los TICs lo hace desde dos vías, una relacionada con su funcionamiento como tribunales y otra desde el punto de vista jurisdiccional y específicamente relacionado con los medios de prueba.

El Poder Judicial ha ido incorporando paulatinamente la tecnología en su quehacer. Si hacemos un poco de historia tenemos los primeros pasos en el actual seguimiento de causas de los juzgados civiles y laborales, a comienzos de la segunda mitad de la década de los años 80' en donde comienzan a prepararse a los jueces para el uso de los primeros apoyos computacionales y de esta manera terminar ya en la década que se inicia en 1990 con un sistema de seguimiento de causas, en donde se comienzan a ingresar todas las actuaciones de una causa, utilizándose

* Ponencia presentada el 9 de Agosto del 2002 durante el "Seminario Relaciones Laborales y Tecnologías de la Información", organizado conjuntamente por la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria y el Centro de Estudios en Derecho Informático de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, entre los días 7 y 9 de Agosto de 2002.

incluso términos desconocidos para los juristas, hasta esos momentos, para referirse a las actividades que se realizan por medio del computador, dando origen, en alguna medida a un sistema “procesal computacional”, al que debe acceder todo el personal del tribunal.

En la segunda mitad de ésta década comienza a dar sus primeros pasos en la Corte de Apelaciones de Santiago, para extenderse actualmente a Valparaíso, Concepción, Valdivia, Santiago, San Miguel y La Serena. Entendemos que aún falta mucho por hacer en esta materia, ya que un gran número de tribunales, sobre todo en aquellas provincias que no son asientos de Cortes, no se han incorporado al sistema, sólo existe en las grandes ciudades.

II.- MEDIOS DE PRUEBA.

Con respecto a la incorporación de las nuevas tecnologías en la actividad judicial, desde la perspectiva de lo jurisdiccional, podemos señalar con certeza que no se encuentran expresamente incorporadas, puesto que la data de nuestros códigos es de más de un siglo, tenemos un Código Civil creado en el año 1855 y un Código de Procedimiento Civil de 1893, sin dejar de reconocer las modificaciones que en el intertanto se les han ido introduciendo a ambos cuerpos legales, pero conservando siempre su estructura básica, manteniéndose instituciones hasta la fecha y me refiero fundamentalmente a la que tienen relación con el tema que me ha correspondido plantear hoy, **la prueba**. En efecto, en éste ámbito se han conservado tanto en el Código Civil como en el de Procedimiento Civil los mismos medios de prueba que se consideraron en las épocas en que comenzaron a regir ambos cuerpos legales, sin producir mayores cambios al respecto durante todos estos años, mejor dicho en siglo y medio transcurrido. Es así, que el Código Civil, nos señala a través de su Título XXI, artículos 1698 y siguientes, los medios de prueba: instrumentos, testigos, confesión, etc., estableciendo el valor probatorio de ellos. Por su parte el Código de Procedimiento Civil, en su artículo 341, nos indica cuáles son estos medios de prueba de los cuales puede hacerse uso en juicio: instrumentos; testigos; confesión de parte; inspección personal del tribunal; informes de perito; y presunciones. Para los efectos de esta presentación la única que nos permite intentar o al menos visualizar una posible consideración de los medios tecnológicos como medios de prueba, es la instrumental.

Una definición legal de este medio probatorio, sólo se encuentra con respecto a una clase de ellos, como es el instrumento público y se encuentra en el artículo 1699 del C.C.: “Instrumento público o auténtico es el autorizado con las solemnidades legales por el competente funcionario. Otorgado ante escribano o incorporado en un protocolo o registro público se llama escritura pública”. Con respecto al instrumento privado hemos de entender que lo constituye el que no reúne estas condiciones, es decir, que no esté autorizado con las solemnidades legales por un competente funcionario, podríamos sostener con ello que abarca cualquier tipo de instrumento. Asimismo, el artículo 342 del C.P.C. prescribe los instrumentos que serán considerados como públicos, enumerándolos debidamente en la disposición; el artículo 346

nos señala cuándo los instrumentos privados se tendrán por reconocidos. Por su parte, el artículo 403 del C.O.T. da un concepto de escritura pública, que es una de las formas o especies de los instrumentos públicos, entre otras y señala al efecto: “escritura pública es el instrumento público o auténtico otorgado con las solemnidades que fija esta ley, por el competente notario, e incorporado en su protocolo o registro público”. Si nos atenemos al significado que nos da el Diccionario, es decir, a su significado común tenemos que:

- **Instrumento:** Escritura, papel o documento con que se justifica o prueba algo.
- **Escritura:** Acción o efecto de escribir.
- **Escribir:** Representar las palabras o las ideas con letras u otros signos trazados en papel u otra superficie.
- **Documento:** Escrito en que constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo.
- **Escrito:** Carta, documento o cualquier papel manuscrito, mecanografiado o impreso.

Sin embargo, las leyes, cumpliendo su finalidad de ir adecuando el derecho a la realidad y avances del mundo, las últimas normas que se han dictado en nuestro país tímidamente han ido incorporando formas modernas de comunicaciones y es así que en la Ley 19.696 de octubre de 2000 y que constituye el nuevo Código Procesal Penal, aplicable en aquellos lugares en donde se encuentra vigente la reforma penal oral, señala en sus disposiciones:

- **Párrafo 2º Comunicaciones entre autoridades. Art. 19, inciso tercero:** “Si la autoridad requerida retardare el envío de los antecedentes solicitados o se negare a enviarlos a pretexto de su carácter secreto o reservado y el fiscal estimare indispensable la realización de la actuación, remitirá los antecedentes al fiscal regional quien, si compartiere esa apreciación, solicitará a la Corte de Apelaciones respectiva que, previo informe de la autoridad de que se tratare, **recabado por la vía que considere más rápida**, resuelva la controversia. La Corte adoptará esta decisión en cuenta si fuere el tribunal el que requiriere la información, formulará dicha solicitud directamente ante la Corte de Apelaciones”.
- **Art. 21:** Forma de realizar las comunicaciones. Las comunicaciones señaladas en los artículos precedentes podrán realizarse **por cualquier medio idóneo**, sin perjuicio del posterior envío de la documentación que fuere pertinente (a ello me he referido precedentemente en orden a que tímidamente se ha ido introduciendo las nuevas tecnologías).
- **Art. 22:** Comunicaciones del ministerio público. Cuando el ministerio público estuviere obligado a comunicar formalmente alguna actuación a los demás

intervinientes en el procedimiento, deberá hacerlo, bajo su responsabilidad, **por cualquier medio razonable que resultare eficaz**, será de cargo del ministerio público acreditar la circunstancia de haber efectuado la comunicación.

- **Art. 23:** Citación del ministerio público. Cuando en el desarrollo de su actividad de investigación el fiscal requiriere la comparecencia de una persona, podrá citarla **por cualquier medio idóneo**.
- **Art. 29:** Notificaciones al imputado privado de libertad. Las notificaciones que debieren realizarse al imputado privado de libertad se le harán en persona en el establecimiento o recinto en que permaneciere, aunque éste se hallare fuera del territorio jurisdiccional del tribunal, mediante la entrega, por un funcionario del establecimiento y bajo la responsabilidad del jefe del mismo, del texto de la resolución respectiva. Al efecto, el tribunal podrá remitir dichas resoluciones, así como cualquier otro antecedente que considere relevante, **por cualquier medio de comunicación idóneo, tales como fax, correo electrónico u otro**.
- **Art. 31.** Otras formas de notificación. Cualquier interviniente en el procedimiento podrá proponer para sí otras formas de notificación, que el tribunal podrá aceptar si, en su opinión, resultaren **suficientemente eficaces y no causaren indefensión**.

En el Código Tributario, también podemos encontrar ya, incorporados estos medios de comunicación e información telemáticos: Art. 30, inciso segundo: "La Dirección podrá autorizar a los contribuyentes para que presenten los informes y declaraciones, en medios distintos al papel, cuya lectura pueda efectuarse **mediante sistemas tecnológicos**". En la misma disposición, pero en su inciso final se dispone: "La impresión en papel que efectúe el servicio de los informes o declaraciones presentadas en los referidos medios, tendrá el **valor probatorio de un instrumento privado emanado de la persona bajo cuya firma electrónica se presente**".

Existen aisladamente, y con toda certeza, más disposiciones como las transcritas, si bien aún este tema no se encuentra en forma sistematizada en nuestra legislación, pero en tal sentido resulta sumamente trascendente la Ley N° 19.799 del 12.04.02.

En efecto, esta ley introduce claramente en nuestra legislación el tema de las nuevas tecnologías, al regular la firma electrónica tanto en el ámbito privado como el público, no obstante que con respecto a éste último ya había dado grandes pasos con la dictación del Decreto N° 81 de junio del año 1999 de la Secretaría General de la Presidencia, en donde se regulaba el uso de la firma digital y los documentos electrónicos en la administración del Estado, decreto que en algunas partes ha sido modificado con esta última ley, en que ha considerado la regulación de los prestadores de servicios de certificación y los certificados de

firmas electrónicas para asegurar la emisión de estos documentos electrónicos, como asimismo el control por la Subsecretaría del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción; todas situaciones no consideradas en el decreto 81 de 1999.

Con todo lo anterior, es claro que las leyes han debido reconocer el avance tecnológico de nuestro país y al ir incorporándolos en el derecho positivo, los tribunales no pueden excluirse de ésta realidad, puesto que la labor de ellos, en definitiva, es interpretar precisamente las leyes a un caso particular. Es así que ahora veremos la incidencia que en materia laboral pudiera tener esta realidad.

III.- LA PRUEBA DE LA RELACIÓN LABORAL Y EL TELETRABAJO.

La prueba de la relación laboral siempre ha constituido un tema complejo, no obstante la existencia del artículo 7 del Código del Trabajo en donde se establecen los elementos necesarios para presumir, conforme al artículo 8 del mismo cuerpo legal, la existencia de relación laboral. El artículo 7 prescribe que el contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. A su vez el inciso primero del artículo 8 dispone: "Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, **hace presumir la existencia de un contrato de trabajo**"; el inciso cuarto de esta disposición que señalaba: "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". Este inciso fue derogado por la Ley 19.759 de diciembre del año pasado.

Con lo anterior, queda de claro que una prestación de servicios efectuada bajo subordinación y dependencia, más el pago de una remuneración por tales servicios hace presumir una relación laboral, incluso si estos servicios son prestados en el hogar del trabajador o en otro lugar, sin vigilancia, ni dirección inmediata del empleador.

Pese a la claridad de la norma, aún en tales condiciones se presentan conflictos y ello ocurre porque en la práctica la definición de subordinación y dependencia debe ser interpretada, por no encontrarse los elementos claves en la ley. Nuestra jurisprudencia ha sido concluyente en este sentido, sosteniendo que dicha subordinación o dependencia se manifiesta concretamente con la continuidad de los servicios prestados, el cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones y obligación de ceñirse a las instrucciones impartidas por el empleador.

Es así, como por ejemplo, en fallo dictado por la Corte de Apelaciones de Santiago, en el año 1996 revocando el fallo de primera instancia, se señaló en el considerando cuarto que: “la prueba rendida en autos está contestes las siguientes circunstancias: a) el actor no estaba obligado a timbrar ni registrar hora de llegada, ni marcar tarjeta de registro; b) **no tenía oficina ni escritorio en la empresa;** y, c) Las labores de vendedor comisionista las efectuaba en un vehículo de su propiedad”. Finalmente en el último considerando sostiene que en virtud de lo razonado precedentemente, procede el rechazo de la demanda, pues no se ha acreditado la relación de subordinación o dependencia que habría ligado al actor con la demandada. Cabe hacer presente que este mismo fallo se refiere a la sana crítica como forma de apreciar la prueba en materia laboral, materia que abordó más adelante.

Estas características, con el tiempo han ido adecuándose a la forma en que se van prestando los servicios, tal es así, que sólo ello justifica la derogación del inciso cuarto del artículo 8, en donde ya no es necesario que el trabajador se desempeñe en el lugar donde se encuentra el empleador e incluso tampoco se hace necesario que la vigilancia ni la dirección sean inmediata, dejando dos elementos que anteriormente eran indispensable para determinar la existencia de relación laboral. En consecuencia, de los elementos que nuestra jurisprudencia ha definido para determinar la existencia de relación laboral van restando la continuidad de los servicios, cumplimiento de jornada y ceñirse a las instrucciones. En el trabajo realizado fuera del lugar de trabajo, resulta imposible el control de un horario, es más, precisamente ello constituye una de las grandes ventajas de este tipo de trabajo, ya que permite al trabajador no tener que incurrir en gastos como el desplazamiento a su lugar de trabajo y al mismo empleador le produce claramente un ahorro, en cuanto a la capacidad de instalación, al reducir en esta forma el número de personas que permanecen en sus lugares de trabajo y sus consecuentes inversiones. Sin embargo, la ley igual ha mantenido la presunción de relación laboral, aún cuando no se den las condiciones anteriores.

Frente a ello, lo que establece el artículo 7 del Código del Trabajo, las condiciones específicas de la relación laboral, ha logrado la suficiente flexibilidad como para adecuar tal presunción a los tiempos actuales y es así que sólo mediante unas modificaciones o derogación de algunos incisos se ha podido dar cabida al trabajo a domicilio, con respecto al cual hace algunos años atrás, era impensable que se pudiera, por esa realidad, llegar a constituir una relación laboral.

En definitiva, lo que establece el artículo 7 actual, ha de adaptarse a las nuevas formas de trabajo y considerar que la subordinación no sólo incluye un horario, sino más bien que el empleador pueda controlar al trabajador, dar directamente instrucciones, recibir al instante el fruto del mismo, dirigirlo, modificarlo, etc., todos elementos que fueron recogidos en la primera sentencia en este sentido en la Corte Suprema de la Sala en lo Social de Madrid de fecha 30 de septiembre de 1999 y que ha marcado un hito dentro del ámbito laboral español, siendo su

ponente la Doctora Virginia García Alarcón, en el caso de una pareja que prestaba servicios de maquetadores para un empresa editorial desde su casa.

El Profesor de Derecho Informático de Andalucía, España, don Juan José Aragüez Guerrero, analizando el fallo anterior, resume los elementos contenidos en él, en los siguientes:

- servicios retribuidos por el empresario, cuya retribución es igual todos los meses;
- ajenidad: el trabajo de esta pareja era para una revista diseñando las portadas, cuyo objetivo era de la empresa para la cual se desempeñaban y su remuneración no variaba, no importando la cantidad de portadas o el porcentaje de número de revistas vendidas, todo ello no influyó en lo que percibían los demandantes;
- sometimiento al ámbito de organización y dirección de la empresa: las órdenes eran continuas y directamente impartida a los trabajadores a través de Internet o al teléfono móvil;
- trabajo personalísimo: lo desempeñaban personalmente los actores;
- y, finalmente, siendo para el Profesor Aragüez lo más esencial que establece el fallo que: a) las normas laborales existentes permiten la adecuación de las nuevas formas de trabajo; y b) la prolongación en el tiempo de esta relación libremente aceptada por las partes, constituye un avance en la legislación laboral y no un retroceso social en cuanto a generar empleos precarios o trabajo sumergido.

Establecidos los elementos que la propia ley indica para determinar la existencia de la relación laboral, resulta necesario analizar cómo logramos acreditar ello en un juicio y la labor que le corresponde al Juez frente a esta situación.

1.- Labor del Juez.

La labor del Juez es apreciar las pruebas rendidas en la causa, evaluándolas en la forma que la ley concibe su apreciación y conjugando los principios y elementos aportados en la causa.

La prueba sólo tiene relevancia —entre las soluciones de conflicto—, en el proceso, ya que ni en la autocomposición ni en la autotutela debe acreditarse nada, no interesa para esos efectos. Se vincula la prueba de esta forma, con la jurisdicción, ya que es la que permite conocer, juzgar y hacer cumplir lo juzgado, misión de la esencia de los Tribunales y consagrada expresamente en nuestra legislación.

Son objeto de prueba los hechos afirmados por las partes dentro de un proceso dispositivo. En el sistema inquisitivo el juez apoya en la prueba su propia investigación para lograr la convicción.

La competencia específica del tribunal se encuentra precisada conceptualmente en el artículo 160 del Código de Procedimiento Civil al disponer que las sentencias se pronunciarán conforme al mérito del proceso, sin extenderse más allá de los puntos que las partes han sometido al conocimiento del respectivo Tribunal, cuestión que recoge el propio artículo 457 del Código del Trabajo, al disponer que la sentencia definitiva se pronunciará sobre las acciones y excepciones deducidas y sobre los incidentes, o sólo sobre éstos cuando sean previos o incompatibles con aquéllas.

El juez en general pasa por tres etapas o fases de desarrollo de la prueba: la etapa que puede llamarse de la ignorancia de los hechos, al conocer la demanda y a medida que se va moviendo a través de la fase del conocimiento jurisdiccional va adquiriendo una cierta credibilidad de los hechos y es allí que le permite tomar algunas medidas: alimentos provisionarios, tuición provisoria, medidas cautelares, encargaría de reo, separación provisional, etc., es la **etapa de credibilidad** y, la **etapa de la certeza**, el juez comprueba por sí mismo si su credibilidad está ajustada a su verdad, y si está ajustada a su verdad, transformará la credibilidad en verdad y, si no está ajustada, deberá dejar sin efecto las medidas que tomó en la etapa de la credibilidad. Todo esto depende del sistema de valoración de la prueba ya que si el juez puede imponer su convicción como verdad judicial estaremos en el sistema de valoración judicial; en cambio, si el juez debe ajustarse estrictamente a las pruebas legales, no podrá hacer otra cosa sino que acatarlas, lo que conduce a la prueba tasada.

2.- Valoración de la prueba.

Entre los sistemas de valoración de la prueba, se puede distinguir la **valoración legal** y dentro de ella la valoración absoluta, que corresponde a aquellos documentos públicos que no han sido objetados; y la valoración relativa, establecida en el artículo 384 del Código de Procedimiento Civil, disposición legal que regula la apreciación de la prueba de testigos en consideración a las circunstancias que en cada caso se señala. También distinguimos entre los sistemas de valoración, el **judicial**, y entre ellos, la apreciación de las pruebas sujetas a control, tales como la sana crítica y la apreciación en conciencia; y la apreciación de la prueba sin control, en donde encontramos la libre convicción y la contra prueba.

Por otra parte en el sistema de valoración sujetas a control, encontramos aquellas sujetas a control externo e interno, y entre los primeros, la prueba reglada o tasada y dentro de los segundos, en conciencia. En la prueba sin sujeción a control o prueba libre, tenemos el de libre convicción y contra prueba.

Esta distinción resulta importante por cuanto frente a un sistema objetivo de apreciación de los medios de prueba, los resultados del análisis serán lógicamente objetivos y permitirán arribar a conclusiones similares a todos aquellos que intervengan; no así, si el sistema es subjetivo, ya que la valoración la darán elementos de convicción interna, que van a depender de

la diversidad de culturas, experiencias, principios de la más variada índole del que utiliza el sistema de valoración.

No corresponde en este trabajo analizar cada uno de los sistemas de apreciación de la prueba, sólo nos limitaremos a plantear el sistema establecido en nuestra legislación laboral, en su artículo 455, que no es otro sino el de las reglas de la sana crítica.

Los conceptos que se han emitido de la sana crítica, la definen con la expresión “reglas” y sin embargo, cuando nos referimos a la apreciación de la prueba en conciencia, nunca ocupamos dicha palabra. A juicio del Profesor Colombo, la respuesta se encuentra en que la sana crítica está más cerca de la prueba reglada, no así la apreciación en conciencia, que es más próxima a la de libre convicción.

En esta materia y aludiendo a las características propias de la sana crítica (sistema valorico de prueba que debe expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, tomar en consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice el juez), Couture señala que la lógica es invariable; las máximas de experiencia, surgen del devenir histórico. El juez no obstante su libertad, tiene un padrón comparativo que es el sistema ambiental que lo ubica dentro de una nomenclatura de la cual teóricamente no puede salirse. Por lo tanto, si bien es efectivo que este sistema es absolutamente judicial en cuanto a la valoración de la prueba, la libertad del juez está limitada por factores objetivos tal como se planteó con las máximas de experiencia. Obviamente que estos factores objetivos son cambiantes y por eso mismo que en la definición de Couture se dice que son contingentes y variables, pero estables y permanentes en cuanto a los principios lógicos.

Con propiedad podemos sostener que el sistema de valoración de la prueba consagrado en nuestra legislación en sus artículos 455 y 456 del Código del Trabajo corresponde a una valoración judicial sujeta a control externo, por cuanto hay ciertos criterios preestablecidos por el legislador no dejándolo sujeto a la liberalidad del sentenciador. Tal es así, que el artículo 456 del Código del Trabajo nos señala los elementos a considerar en este tipo de sistema y que corresponden a los consignados precedentemente, y que no son otros que lo establecidos en la norma ya citada: razones jurídicas, simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que se utilice, de manera que ese examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.

3.- Análisis concepto Sana Crítica.

Para examinar cada uno de los términos utilizados por el legislador en la definición anterior, debemos utilizar los mecanismos dispuestos por la propia ley. El artículo 20 del Código Civil ha establecido claramente una pauta con respecto a la utilización de las palabras,

las que deben entenderse en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas, salvo cuando el propio legislador le ha querido dar un significado distinto. En este caso, el legislador no ha dado un sentido distinto a ninguna de las palabras contenidas en el artículo 456 del Código del Trabajo, por lo tanto, debemos atenernos al significado natural y obvio, como asimismo con relación a la prueba, que es la que más se utilizará en el tema que nos convoca, del teletrabajo.

Es así, que el Diccionario de la Real Academia Española define la lógica como la ciencia que expone leyes, modos y formas del conocimiento científico y, a su vez, nos señala que la palabra “lógicamente” en su sentido natural, tiene el significado de “como era de esperar”. Es decir, la definición analizada constituye las reglas a la que el juez debe ceñirse con un raciocinio científico, lógico y de experiencia que concluya con un resultado “que era de esperar”; de tal manera que el observador concluya en la misma forma utilizando tal raciocinio, sin influir los convencimientos internos.

Asimismo, define el mismo texto las palabras “científica”, “perteneciente a la ciencia” y “ciencia”, como “el conocimiento cierto de las cosas por sus principios y causas”; con respecto a “técnica”, como “el conjunto de procedimientos y recursos de que se sirva una ciencia o arte”; y “experiencia” como la “enseñanza que se adquiere con el uso, la práctica o el vivir”.

En resumen, el juez no tiene la suficiente libertad en el sistema de la sana crítica para conceder el valor que su voluntad o libre conciencia lo lleve a concluir con respecto a la apreciación que le produzcan las pruebas rendidas por las partes; como tampoco está tan restringido como para tener que conceder un valor determinado a las pruebas presentadas por la parte, como sucede con el sistema de prueba reglada o tasada, en este caso existe una elaboración intelectual tal que el observador utilizando el mismo método quede convencido de la conclusión a que el sentenciador arribó, ya que se trata de razonar científica y lógicamente, con regla objetivas que necesariamente confluyen en un mismo resultado. Así, incluso lo ha establecido la Ley 19.696 que corresponde al Código Procesal Penal del año 2000, disponiendo en su artículo 36 lo siguiente: “Fundamentación. Será obligatorio del tribunal fundamentar las resoluciones que dictare, con excepción de aquellas que se pronuncien sobre cuestiones de mero trámite. La fundamentación expresará sucintamente, pero con precisión, los motivos de hecho y de derecho en que se basaren las decisiones tomadas. **La simple relación de los documentos del procedimiento o la mención de los medios de prueba o solicitudes de los intervinientes no sustituirá en caso alguno la fundamentación**”.

Resulta interesante esta disposición, en cuanto a lo observado en la mayoría de nuestros fallos laborales, en donde se han limitado a realizar precisamente una enumeración de cada una de las pruebas rendidas en sus diversos considerandos, para terminar señalando al término de esta enumeración y en un solo considerando que, “por dichas pruebas y conforme a las reglas de

la sana se resolverá en tal sentido”. Claramente no se produce ningún análisis de los medios probatorios en los términos señalados en el artículo 456 del Código del Trabajo, en donde dicha disposición imperativamente dispone que “el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime”, en estos fallos no se visualiza en ninguno de sus considerandos las razones jurídicas, lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, como indica la disposición y que nos conduzcan paulatinamente a la conclusión que al propio juez lo llevó a concluir lo que concluyó, nos produzca la misma convicción que a él le produjo, conforme a tales razonamientos. Por ello, la reiteración que hace el artículo 36 de Ley procesal penal, resulta muy interesante para incluirla expresamente dentro de las normas laborales, no obstante que a mi juicio, debiera haber bastado el concepto que respecto a esta forma de apreciación de la prueba, hace el artículo 456 del Código del Trabajo.

Este sistema permite al sentenciador “una libertad conducida”, tal como señala el Profesor Couture, el legislador determina ciertos elementos objetivos invariables tanto para el sentenciador o el intérprete, son elementos que todos podemos fácilmente distinguir, que no dependen de nuestra sola voluntad; son elementos compartidos y que el matiz en las diversas interpretaciones que pudieran efectuarse frente a una situación determinada, radica exclusivamente en la conexión y concordancia que se realice de las pruebas rendidas, pero que ellas conduzcan en forma lógica a la conclusión que ha convencido al sentenciador.

Finalmente y de acuerdo a la evolución que ha tenido en nuestra legislación el sistema de evaluación de la prueba, podrá fácilmente colegirse que el legislador ha pretendido restringir la libertad del juez para apreciar la prueba, ha pretendido “conducir” sus conclusiones. Ello queda claramente reflejado en la evolución de la legislación laboral. La Ley 16.455 del año 1966, estableció como forma de apreciar la prueba, la conciencia, sin embargo, con el Decreto Ley N° 3648 de 1981, el que prescribía en su artículo 30 que la apreciación de la prueba era en conciencia, pero ya establecía algunas limitantes, puesto que el juez debía fundamentar circunstanciadamente sus conclusiones. Sin embargo, en el año 1986, aparece como un sistema moderno y por ende bastante novedoso en nuestra legislación general, pero aplicada en esa época sólo a materia laboral, la sana crítica, así lo estableció el artículo 40 de la Ley 18.510. Sistema que el legislador ha ido extendiendo, incluso, al procedimiento civil, pudiendo encontrarlo, por ejemplo, en el artículo 425 con respecto a la apreciación de la prueba de peritos.

4.- Prueba del Teletrabajo.

Como se ha expuesto ya en este seminario, debemos entender en definitiva que el teletrabajo corresponde a una de las formas que adquiere el trabajo a domicilio, tal como señala el autor Jack Nilles “El teletrabajo es la posibilidad de enviar el trabajo al trabajador, en lugar de enviar el trabajador al trabajo”, las ventajas de esta nueva forma de contratación, ya han sido

extensamente discutidas, resulta imposible negar la existencia de esta forma nueva de trabajo, ya que sería negar una realidad y precisamente la característica del Derecho del Trabajo es recoger estas realidades y estudiar la forma que ellas no se transformen en precario, resguardando así los derechos de los trabajadores.

El legislador así lo ha entendido y ha quedado de manifiesto con la derogación por la Ley 19.759 de 2001 del inciso cuarto del artículo 8 del Código del Trabajo, dejando que la casuística determine cuándo hay relación laboral o no en esta materia y no excluirla expresamente como lo era antes de la dictación de esta ley.

Es así, que mediante las normas citadas en cuanto a los elementos que la propia ley nos entrega para presumir la existencia de una relación laboral y la forma en que se debe apreciar la prueba en materia laboral, concluyo, que nuestra legislación actual sigue siendo válida para regular este tipo de relaciones, no obstante necesitarse de una adaptación con urgencia, ya que la ley nos otorga un marco legal mínimo, pero mientras ello no ocurra, dependerá la flexibilidad de adaptación a estas nuevas tecnologías en los tribunales del trabajo, quienes deberán interpretar las leyes existentes y acomodarlas a esta nueva era.