

INFORME SOBRE EL TELETRABAJO/TRABAJO NO PRESENCIAL



OISS

ORGANIZACIÓN
IBEROAMERICANA
DE SEGURIDAD SOCIAL



LA ORGANIZACIÓN
INTERNACIONAL DE TRABAJO
-OIT- DEFINE TELETRABAJO
COMO LA FORMA DE
TRABAJO EN LA CUAL:



Organización
Internacional
Del Trabajo

- a. El mismo se realiza en una ubicación alejada de una oficina central o instalaciones de producción, separando así al trabajador del contacto personal con colegas de trabajo que estén en esa oficina y,
- b. La nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación.

En estos días el país está tratando en su Congreso la primera Ley específica sobre las condiciones y regulaciones del teletrabajo. Si bien existieron varios proyectos de ley a lo largo de los últimos 15 años, al día de hoy **este tipo de trabajo está regido por la Ley N°20.744 de Contrato de Trabajo (LCT del año 1974)** y posteriormente en el año 2003, por la Ley N°25.800 que ratifica el Convenio N°177 de la OIT sobre trabajo a domicilio, donde refieren a todo tipo de trabajo a distancia, entre ellos, el teletrabajo. A partir de ese momento quedan equiparados en sus derechos frente a la Ley el trabajo presencial y el teletrabajo, que pasa a regirse por la antigua Ley de Contrato de Trabajo (LCT). Ambas reglamentaciones cubren la actividad correspondiente a los trabajadores contratados en relación de dependencia, englobando al teletrabajo, sin mencionarlo taxativamente, sin definirlo, ni reglamentarlo puntualmente.

A partir de la pandemia frente al establecimiento de un confinamiento por tiempo indeterminado, se fomenta el trabajo remoto para trabajadores, excepto quienes presten servicios esenciales, y se recomienda a las empresas privadas de trabajar con dotación mínima de empleados y adoptar el trabajo remoto (**Resolución del Ministerio de Trabajo 2020-207-APN-MT de 16/03/20**). Los empleadores que habiliten a sus trabajadores a trabajar desde su domicilio particular deberán denunciar a la ART el domicilio donde se realizarán las tareas y su frecuencia (dicho domicilio será considerado ámbito laboral a los efectos de la ley sobre riesgos del trabajo).

El día **25/06/2020** obtiene media sanción en el Congreso la **primera Ley sobre Teletrabajo** (el trámite requiere aún la aprobación del Senado). Entre los puntos principales puntos se encuentran: la definición y marco sobre el teletrabajo; la igualdad de derechos con las modalidades de trabajo presencial, la vigencia (a partir del 3 mes de finalizado el período de aislamiento social preventivo y obligatorio dispuesto por el Gobierno); el derecho a la “desconexión” por parte del trabajador (tendrá derecho a no ser contactado y a desconectarse de los dispositivos fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias); Jornada laboral pactada previamente por escrito en el contrato de trabajo; Los empleados que acrediten tener a su cargo menores de 13 años, personas discapacitadas y adultos mayores tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.



La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia determina, en su art. 9 Numeral 5 que son fines y funciones esenciales del Estado garantizar el acceso de las personas a la educación, a la salud y al trabajo. En su art. 46 Parágrafo I se señala que toda persona tiene derecho al trabajo digno, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna; como también, a una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias y en el p parágrafo II se recoge que el Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. Asimismo, es tarea del Estado asumir como política la implementación de estrategias para incorporar el conocimiento y aplicación de nuevas tecnologías de información y comunicación. Las políticas y regímenes laborales son competencia exclusiva del nivel central del Estado.

Según la Ley General del Trabajo de 8/12/1942, no se consideran trabajadores:

- a. A los que presten servicios desde sus domicilios u oficinas, sin concurrir cotidianamente a las del patrono; y
- b. A aquellos cuyos servicios sean discontinuos.

Esta excepción a la consideración de trabajador ha sido derogada por el Decreto Supremo 4218 de 14 de abril de 2020.

En lo que respecta al trabajo a domicilio, se recoge en el art. 24 que todo patrono que proporcione trabajo a domicilio, llevará un registro denominado "Registro de Trabajo a Domicilio", en el que anotará el nombre y apellidos paterno y materno de los obreros, su residencia, cantidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración convenida. Asimismo, según el art. 25 el patrono entregará al obrero que trabaja a domicilio una libreta que indique:

a) la naturaleza y cantidad de la obra; b) la fecha en que es entregada; c) el precio convenido; d) el valor de los materiales entregados; y e) la fecha de la devolución de la obra. En el art. 26 se señala que el salario fijado se pagará íntegra y directamente al obrero, sin descuento alguno por retribuciones a contratistas o subcontratistas.

La siguiente reglamentación se encuentra en la Ley 16 Ley General de las Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación, de 8/08/2011, que tiene como objetivo (art. 2) promover el uso de las tecnologías de información y comunicación para mejorar las condiciones de vida de las bolivianas y bolivianos. En su art. 71 se señala como prioridad nacional la promoción del uso de las tecnologías de información y comunicación para procurar el vivir bien de todas las bolivianas y bolivianos.

Como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la Covid-19, de manera excepcional y temporal, se reducirá la jornada laboral para el sector público y privado. Así:

- Se dispone horario continuo en las actividades laborales desde 08:00 a 16:00 h.
- Se dispone horario continuo en las actividades laborales desde 08:00 a 13:00 h.
- Los profesionales y trabajadores en salud podrán desempeñar funciones más allá de las cargas horarias establecidas, exceptuando los de cargos administrativos.
- Para los departamentos en cuarentena de alto riesgo: suspensión de todas las actividades, salvo excepciones.
- Para los departamentos en cuarentena de riesgo medio:

reducción de la jornada laboral de trabajo de 6 horas de forma continua, de lunes a viernes de 8:00 a 14:00 h. en un solo turno. El costo de transporte de trabajadores será asumido por el empleador, en el caso que exista bono de transporte, este bono cubrirá los costos.

- Para los departamentos en cuarentena de riesgo moderado: la jornada laboral de trabajo será de 8 horas en horario continuo de lunes a viernes de 6:00 a 14:00 h.
- El personal comprendido en los siguientes riesgos: personas mayores de 65 años, mujeres embarazadas y personas con patologías de base crónicas, deberán en lo posible materializar la modalidad de teletrabajo, de lo contrario hacer uso de sus vacaciones y de no tenerlas pendiente, requerir a licencias especiales, las cuales no son motivo para descuento de la remuneración.
- Implementación de Protocolos Específicos de Bioseguridad por las empresas.
- La jornada laboral del sector público y privado será en horario continuo.

Por lo que se refiere a la **regulación del teletrabajo o trabajo no presencial**, el Decreto Supremo 4218 del 14 de abril de 2020, "regula el Teletrabajo como modalidad especial de prestación de servicios en los sectores público y privado" y se considera el teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de Tecnologías de la Información y Comunicación- TIC en los sectores

público y privado, de carácter permanente o temporal donde la jornada de trabajo no podrá superar las horas legales vigentes, se establecen las obligaciones para el empleador o entidad pública y para el teletrabajador, y especificaciones para la suspensión, control y supervisión del teletrabajo. De este modo, en caso de que exista una relación laboral regulada por un contrato previamente suscrito, deberá suscribirse una adenda o contrato modificatorio al contrato principal, estableciendo la aplicación del teletrabajo permanente o temporal.

Serán obligaciones del Empleador: Proveer al teletrabajador, cuando corresponda, el equipamiento y el software requeridos para la adecuada prestación de los servicios contratados; capacitar al teletrabajador para el adecuado manejo y uso del equipamiento y software necesarios para desarrollar sus funciones; establecer medios de comunicación formales, para comunicar y hacer el seguimiento correspondiente a las tareas asignadas al teletrabajador. El control, monitoreo y supervisión de las actividades del teletrabajador serán a cargo del empleador.

Por su parte, el teletrabajador asumirá las siguientes obligaciones: cumplir con los protocolos de seguridad establecidos para salvaguardar la información, equipos informáticos y otros bajo su custodia; permitir al empleador o entidad pública el libre acceso a la información relacionada con el Teletrabajo; informar en un plazo no mayor a veinticuatro (24) horas al empleador o entidad pública cuando el equipamiento y/o software que se encuentre bajo su custodia,

sufra algún daño, extravío, robo, destrucción o cualquier otro imprevisto que impida su utilización; guardar confidencialidad respecto a la información de propiedad del empleador o entidad pública, o bien, a los datos que tenga acceso como consecuencia del teletrabajo.

El teletrabajador deberá mantenerse a disposición y cumplir con la jornada efectiva de trabajo en los horarios dispuestos por el empleador o entidad pública, no pudiendo exceder en horas a las establecidas en la normativa vigente.

Además, se prevé que el teletrabajador que disponga del equipamiento suficiente utilizará el mismo para la realización de sus actividades, eximiendo de responsabilidad al empleador o entidad pública sobre su uso.

No obstante, en aquellos casos en los que las fallas en equipamiento y/o software impidan el normal desarrollo de las funciones del teletrabajador y se afecte el adecuado cumplimiento de sus labores, se podrá suspender temporalmente el teletrabajo.

También se reconoce que las Entidades Públicas deberán adecuar sus manuales de funciones del personal que se desempeñe mediante teletrabajo e identificar y digitalizar los trámites o servicios de mayor recurrencia.

Como conclusión, se puede afirmar que el Teletrabajo en Bolivia como una modalidad de prestación de servicios, se posiciona y se regulariza en el marco para afrontar el COVID-19, otorgando el Ministerio de Trabajo a las alcaldías y

gubernaciones la potestad para regular el horario de trabajo en sus jurisdicciones, donde el sector público y el privado podrán implementar la modalidad del teletrabajo. En general, se fomenta el teletrabajo para todos aquellos que puedan realizarlo, con especial incidencia en las personas vulnerables o de riesgo, como pueden ser las personas mayores de 65 años, mujeres embarazadas y personas con patologías de base crónicas, deberán en lo posible materializar la modalidad de teletrabajo.

Actualmente se encuentra en borrador el documento de “Lineamientos técnicos para implementar el teletrabajo en el sector público y el sector privado que presta servicios por cuenta del Estado”, el cual está siendo elaborado por la Agencia de Gobierno electrónico y tecnologías de Información y Comunicación (AGETIC).



En el año 2017 el país incorpora por primera vez mediante la Ley 13.467 un capítulo especial sobre teletrabajo (Título 2, Cap II-A) que modifica las Leyes del Trabajo (CLT) (Decreto Ley 5.451 año 1943) y las leyes núm. 6019 (año 1974), núm. 8036 (año 1990) y núm. 8212 (año 1991) a fin de adecuar la legislación a las nuevas relaciones de trabajo.

En este marco se considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, utilizando tecnología de la información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo. En la modalidad de teletrabajo se deberá contar expresamente con un contrato de trabajo individual, en el que se especificará las actividades que serán realizadas por el empleado. De igual manera las disposiciones sobre responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuado para la provisión de trabajo remoto, así como el reembolso de gastos pagado por el empleado, se deberá prever en un contrato escrito. Respecto a los riesgos y/o enfermedades laborales, solo se menciona que el empleador debe instruir a los empleados expresamente y de manera clara en cuanto a las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes.

A partir de la pandemia se establecen medidas laborales para hacer frente al estado de calamidad pública (Medida Provisional n° 927 del 22/03/2020), en cuyo artículo 3 se menciona “Para enfrentar los efectos económicos derivados del estado de calamidad pública y preservar el empleo y los ingresos, los empleadores pueden adoptar las siguientes medidas, entre otras: **I** - teletrabajo; **II** – la anticipación de vacaciones individuales; **III** - la concesión de vacaciones colectivas; **IV** - uso y anticipación de vacaciones.

En Chile desde el 01.04.2020 rige la Ley 21.220 publicada en el Diario Oficial el 2603. 2020, que modificó el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia.

La nueva normativa distingue entre el trabajo a distancia y el teletrabajo, entendiendo por el primero “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa” y el segundo “si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios” (Art. 152 quáter G del Código. del Trabajo).

En cuanto a los aspectos esenciales de la nueva normativa, se establece que:

- Las partes del contrato deben pactar el lugar donde se prestarán los servicios, pudiendo ser el domicilio del trabajador (Art. 152 quáter H).
- De pactarse alguna de las modalidades ya reseñadas, después de haberse iniciado la relación laboral (relación laboral previa), cualquiera de las partes puede volver unilateralmente a las condiciones originalmente pactadas (Art. 152 quáter I).
- En cuanto a la jornada de trabajo en las dos modalidades, es posible combinar de trabajo a distancia/teletrabajo y la prestación de servicios de forma presencial en la empresa, así como también, y en base a la naturaleza del servicio prestado, podrá establecerse una jornada definida que no exceda de 45 horas semanales (jornada semanal general), o el trabajador puede encontrarse excluido de la limitación de jornada, caso en que se

contempla igualmente un derecho a desconexión de al menos 12 horas continuas en un periodo de 24 horas (Art. 152 quáter J).

Al pactarse teletrabajo o trabajo a distancia, el contrato debe incorporar: modalidad acordada y si es total o parcial; lugar donde se prestarán los servicios; duración del pacto, pudiendo ser indefinido o por un plazo determinado; determinación de los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador; establecimiento de jornada o exclusión de esta y; tiempo de la desconexión (Art. 152 quáter K).

Es obligación del empleador facilitar los implementos necesarios para la prestación del servicio, por ejemplo, teléfono, computador, servicio de internet, como los elementos de protección personal. El trabajador no debe usar sus elementos personales. Así también, todos los costos de mantención, funcionamiento y reparación de equipos son de cargo del empleador (Art. 152 quáter L).

Las condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo se encuentran en el reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Decreto Supremo N° 18 del 23.03.2020) que establece que los trabajadores a distancia y los teletrabajadores tienen iguales derechos y obligaciones en seguridad y salud laboral que cualquier otro trabajador, salvo aquellas adecuaciones que deriven estrictamente de la naturaleza y características de esta prestación. Es el empleador quien debe gestionar los riesgos laborales, confeccionar una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, facilitando un instrumento de autoevaluación al trabajador, quien deberá observar una conducta de cuidado procurando con ello evitar, igualmente, que el ejercicio de su actividad laboral pueda afectar a su grupo familiar y demás personas cercanas a su puesto de trabajo (Art. 152 quáter M)

En cuanto a la obligación de protección eficaz, el empleador debe informar de todos los riesgos de la labor a efectuar, así como las medidas preventivas, debiendo capacitar previo al inicio de tales labores, sea directamente o coordinado con el organismo administrador del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley 16.744). Así también, debe informar al trabajador de la existencia de organizaciones sindicales en la empresa (Art. 152 quáter N).

Finalmente, cabe hacer presente que el trabajador siempre puede acceder a las instalaciones de la empresa, corresponde al empleador garantizar su cercanía y presencia en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado del trabajador (Art. 152 quáter Ñ), y los pactos de teletrabajo/trabajo a distancia deben registrarse electrónicamente en la Dirección del Trabajo, la que informa a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro social de la Ley 16.744 al que se encuentre adherida la empresa (Art. 152 quáter O).

Durante este periodo de pandemia, se cuentan con un 24,9% de los ocupados quienes han hecho al menos una hora de teletrabajo la última semana de marzo de 2020 (alrededor de 1,8 millones de personas). A fines de abril, la proporción de los ocupados que realizó teletrabajo fue de 23,7%, y en mayo se realizaron en promedio 33 horas de teletrabajo (mediana 40 horas).



Con la expedición del decreto 0884 de 2012, que reglamenta la Ley 1221 del 16 de julio de 2008, se promueve el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo en el ámbito laboral para aprovecharse de las ventajas que trae las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

En Colombia, el Teletrabajo está definido en la Ley 1221 de 2008 como “una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación – TIC para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo”. (Artículo 2, Ley 1221 de 2008).

De este modo, se pueden resumir como caracteres esenciales del teletrabajo en la regulación colombiana:

- Es una actividad laboral que se lleva a cabo fuera de la organización en la cual se encuentran centralizados todos los procesos.
- La utilización de los recursos tecnológicos facilita la comunicación sin necesidad de estar físicamente en los lugares donde se realizan todos los procesos laborales, cumpliendo así con todas las funciones asignadas que se acordaron entre las partes.
- Es un modelo organizacional innovador que genera nuevos mecanismos de comunicación, gestión y control y seguimiento de todas las actividades asignadas al teletrabajador.

A través de la Ley 1221 de 2008, se establecen tres modalidades de teletrabajo que responden a los espacios de ejecución del trabajo, las tareas a ejecutar y el perfil del trabajador:

Autónomos: Son aquellos trabajadores que utilizan cualquier espacio para desarrollar sus actividades profesionales, valiéndose de las tecnologías de la información y la comunicación TIC.

Móviles: Son aquellos teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido y cuyas herramientas primordiales para desarrollar sus actividades profesionales son las Tecnologías de la Información y la comunicación, en dispositivos móviles. Su actividad laboral les permite ausentarse con frecuencia de la oficina.

Suplementarios: Son aquellos teletrabajadores que laboran dos o tres días a la semana en su casa y el resto del tiempo lo hacen en una oficina, usando las TIC para dar cumplimiento a todas las funciones asignadas

Las modalidades de trabajo flexible y a distancia han propiciado la transformación de las relaciones laborales, permitiendo a los empleados tener control sobre su tiempo y sus objetivos, y brindando a las organizaciones mayor productividad derivada del aumento de la calidad de vida de los trabajadores.

El Teletrabajador es aquella persona que desempeña actividades laborales a través de tecnologías de la información y la comunicación por fuera de la empresa a la que presta sus servicios.

En Colombia a través de la Ley 1221 de 2008 se crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo de la cual hacen parte:

- Entidades públicas del orden Nacional, que hacen parte de la agenda de conectividad;
- Empresas privadas de cualquier orden, representadas por los gremios que designe el Gobierno Nacional;
- Operadores de telefonía pública básica conmutada nacional;
- Cafés Internet;
- Organismos y/o asociaciones profesionales.

A través del Ministerio del Trabajo y del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) se fomentará en las diferentes organizaciones tanto públicas como privadas la implementación de esta iniciativa, y se pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

La Red Nacional de Fomento al Teletrabajo tiene como objetivo generar acciones concretas en pro de esta modalidad laboral en todo el país. La red estará integrada por entidades públicas, gremios y asociaciones, y actuará a través de distintas mesas de trabajo relacionadas con aspectos tecnológicos, organizacionales, legales y formativos, además de incluir una mesa especial para inclusión laboral de población vulnerable.



Con la Resolución 2886 de 2012 se definen las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo. El objeto de la presente resolución es definir las entidades que harán parte de la red nacional de fomento al teletrabajo, las actividades que le compete desarrollar y su funcionamiento.

Asimismo, se establece que la red nacional de fomento al teletrabajo se reunirá una vez al mes, por convocatoria que haga la secretaria técnica, de manera presencial o virtual. Todas las decisiones que se tomen en cada una de las reuniones virtuales o presenciales tendrán la misma validez. En todas las reuniones presenciales o virtuales se hará el levantamiento de un acta que será firmada por el ministro o su delegado y el secretario técnico de la red nacional de fomento al teletrabajo, quien será el responsable de la custodia de estos documentos. Finalmente, indicar que la red nacional de fomento al teletrabajo, adoptará su propio reglamento, para establecer los principales aspectos que se deben tener en cuenta para el funcionamiento de la red, cuyo funcionamiento será descentralizado, puesto que las comisiones técnicas de la red nacional de fomento al teletrabajo trabajarán a nivel nacional en los diferentes departamentos de manera autónoma, en la formulación y desarrollo de la política pública de fomento al teletrabajo y la política de teletrabajo para la población vulnerable y víctimas de la violencia. Las comisiones técnicas podrán trabajar en el marco de las comisiones regionales de competitividad. Las subcomisiones de políticas salariales y laborales acompañarán, seguirán, y fortalecerán las funciones y acciones de la red nacional de fomento al teletrabajo.

Para el año 2018, el número de teletrabajadores en Colombia

se ha incrementado en más de 385 % en los últimos años, pasando de 31.500 en 2012, a más de 122 mil teletrabajadores en el año 2018, estando la mayor concentración de ellos en la ciudad de Bogotá(63.995) seguida de Medellín(29.751), Cali (13.179), Bucaramanga (4.992) y Barranquilla (4.827).

En cuanto al número de empresas que implementan teletrabajo, se triplicó en los últimos años, pasando de 4.300 en 2012 a 12.900 en 2018, es decir que se presentó un aumento de un 300 %.

Actualmente a raíz de la contingencia por el coronavirus, es posible aplicar los métodos del teletrabajo sin necesidad de ajustarse a todos los requisitos de la normatividad vigente que existe en la materia desde el 2008. El Ministerio del Trabajo ha recomendado fomentar los métodos de esta práctica, y algunas empresas han empezado a hacerlo. Sin embargo, por tratarse de una medida temporal, se hace aplicable el artículo 6 de la Ley 1221 de 2008, según la cual: "Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual". En consecuencia, a menos que quiera aplicar el teletrabajo "con todas las de la ley", para trabajar desde la casa por estos días no es necesario que trabajador y empleador apliquen los requisitos definidos por las normas. Por lo mismo, la relación laboral entre ambos no tiene por qué cambiar.

Para optar por esta modalidad, debe existir acuerdo entre el

empleador y el trabajador.

Finalmente, es importante indicar que el contrato de trabajo mediante el cual se vincule a un empleado para que desarrolle el teletrabajo, debe ser por escrito como lo señala el artículo 2.2.1.5.3 del decreto 1072 de 2015, y debe contener como mínimo los siguientes aspectos:

- Las condiciones de servicio, los medios tecnológicos y de ambiente requeridos y la forma de ejecutar el mismo en condiciones de tiempo y si es posible de espacio.
- Determinar los días y los horarios en que el teletrabajador realizará sus actividades para efectos de delimitar la responsabilidad en caso de accidente de trabajo y evitar el desconocimiento de la jornada máxima legal.
- Definir las responsabilidades en cuanto a la custodia de los elementos de trabajo y fijar el procedimiento de la entrega por parte del teletrabajador al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo.
- Las medidas de seguridad informática que debe conocer y cumplir el teletrabajador.

Un contrato firmado inicialmente para teletrabajar puede ser modificado en común acuerdo entre las partes para que el trabajador desarrolle sus actividades personalmente en las instalaciones del empleador.

Igualmente, un contrato común y corriente puede ser modificado por las partes para pasar a la modalidad de teletrabajo, caso en el cual el otro sí que se firme debe contener los elementos antes señalados.



El contrato de trabajo puede ser a término fijo o indefinido, o incluso de obra o labor, toda vez que el teletrabajo es una forma de organización laboral y no un tipo de contrato diferente.

- Contrato de trabajo a término fijo
- Contrato de trabajo a término indefinido
- Contrato de trabajo por la duración de la obra o labor
- Jornada laboral en el teletrabajo.

En principio el trabajador bajo la modalidad de teletrabajo no le sería aplicable a la jornada máxima legal, según lo dispone el artículo 6 de la ley 1221 de 2008:

«A los teletrabajadores, dada la naturaleza especial de sus labores no les serán aplicables las disposiciones sobre jornada de trabajo, horas extraordinarias y trabajo nocturno»

No obstante, la jornada laboral debe ser definida para efectos de delimitar la responsabilidad de la ARL como lo señala el artículo 2.2.1.5.3 del decreto 1072.

De manera que en el contrato de trabajo se debe especificar tanto los días laborables como el horario en que se ejecutará el trabajo.

En cuanto al trabajo extra, nocturno dominical y festivo en el teletrabajo, el párrafo único del artículo 6 de la ley 1221 señala que:

«Cuando el teletrabajo sea ejecutado donde sea verificable la

jornada laboral, y el teletrabajador a petición del empleador se mantiene en la jornada laboral más de lo previsto en el artículo 161 del Código Sustantivo del Trabajo y de la Seguridad Social, o le asigna más trabajo del normal, el pago de horas extras, dominicales y festivos se le dará el mismo tratamiento de cualquier otro empleado»

En igual sentido se pronuncia el artículo 2.2.1.5.10 del decreto 1072 de 2015.

Suponiendo que la jornada laboral acordada sea de 8 horas diarias, y si el trabajador tiene libertad para hacer su trabajo en cualquier hora del día que desee, en caso de trabajar de noche por su decisión no habrá lugar al recargo nocturno.

Si el trabajador gestiona libremente su tiempo y decide trabajar domingos y festivos en lugar de hacerlo entre semana, tampoco tiene derecho al recargo dominical o festivo.

Los recargos por trabajo nocturno, dominical y festivo, aplican cuando por indicaciones del empleador el trabajador debe laborar en esos horarios, como cualquier otro trabajador.

Hay muchas actividades desarrolladas mediante teletrabajo donde el trabajador puede decidir cuándo hacer el trabajo, y en ese sentido no operan los conceptos señalados.

Por lo que se refiere al auxilio de transporte en el teletrabajo, señala el artículo 2.2.1.5.10 del decreto 1072 que cuando las actividades laborales no demanden gastos de movilidad al teletrabajador, no habrá lugar al auxilio de transporte, de modo que, si por alguna razón el trabajador debe movilizarse en ejercicio de sus funciones, tendrá derecho al auxilio de

transporte dependiendo del monto de su salario.

Como cualquier otro empleado, el teletrabajador debe ser afiliado al sistema de seguridad social en salud, pensiones y riesgos laborales e igualmente deben estar afiliados a una caja de compensación familiar. A su vez, el artículo 6 de la ley 1221 considera una serie de garantías para los teletrabajadores, entre las que se pueden resaltar:

El salario del teletrabajador no podrá ser inferior al que se pague por la misma labor, en la misma localidad y por igual rendimiento, al trabajador que preste sus servicios en el local del empleador.

En los casos en los que el empleador utilice solamente teletrabajadores, para fijar el importe del salario deberá tomarse en consideración la naturaleza del trabajo y la remuneración que se paga para labores similares en la localidad.

Una persona que tenga la condición de asalariado no se considerará teletrabajador por el mero hecho de realizar ocasionalmente su trabajo como asalariado en su domicilio o en lugar distinto de los locales de trabajo del empleador, en vez de realizarlo en su lugar de trabajo habitual.

La asignación de tareas para los teletrabajadores deberá hacerse de manera que se garantice su derecho a contar con un descanso de carácter creativo, recreativo y cultural.

Los empleadores deberán proveer y garantizar el mantenimiento de los equipos de los teletrabajadores, conexiones, programas, valor de la energía, desplazamientos



ordenados por él, necesarios para desempeñar sus funciones.

Los elementos y medios suministrados no podrán ser usados por persona distinta al teletrabajador, quien al final del contrato deberá restituir los objetos entregados para la ejecución del mismo, en buen estado, salvo el deterioro natural. Si el teletrabajador no recibe los paquetes de información para que realice sus labores, o los programas para desempeñar su función, o no son arreglados a pesar de haberlo advertido no podrá dejar de reconocérsele el salario que tiene derecho.

Cuando el lugar de trabajo sea suministrado por el empleador y no puede realizar la prestación debido a un corte en las líneas telefónicas o en el flujo eléctrico su labor debe ser retribuida.

Sin embargo, el trabajador que se desempeñe en la modalidad de móvil, no puede alegar estos imprevistos.

El empleador, debe contemplar el puesto de trabajo del teletrabajador dentro de los planes y programas de salud ocupacional, así mismo debe contar con una red de atención de urgencias en caso de presentarse un accidente o enfermedad del teletrabajador cuando esté trabajando.

Es importante recordar que la norma señala que para los actuales trabajadores, la vinculación a través del teletrabajo es voluntaria, tanto para el empleador como para el trabajador.

Señala la ley que los trabajadores que actualmente realicen su trabajo en las instalaciones del empleador, y pasen a ser teletrabajadores, conservan el derecho de solicitar en cualquier momento, volver a la actividad laboral convencional



Las regulaciones normativas y de protección del Teletrabajo son más antiguas y se pueden remitir al año 2008. La primera regulación del teletrabajo en Costa Rica se encuentra en el Decreto 34704 de 2008, en el que se recogen las normas relativas al teletrabajo en el sector público. Actualmente, la normativa vigente en esta materia es el Decreto Legislativo 9738 de 2019, por el que se aprueba la Ley para regular el Teletrabajo. En el mismo se señala que el teletrabajo es voluntario tanto para la persona teletrabajadora como para la persona empleadora y se registrará en sus detalles por el acuerdo entre las partes, observando plenamente las disposiciones de la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, los instrumentos jurídicos de protección a los derechos humanos y los instrumentos jurídicos internacionales de protección de los derechos laborales y demás legislación laboral. Puede ser acordado desde el principio de la relación laboral o posteriormente. Únicamente quien lo acuerde posteriormente puede solicitar la revocatoria sin que ello implique perjuicio o ruptura de la relación laboral bajo las condiciones que se establecen en esta ley, dicha solicitud deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación, siempre y cuando sea justificado y siga un procedimiento elaborado al efecto por cada centro de trabajo. Se podrá aplicar tanto en el sector público como en el sector privado.

El teletrabajo modificará única y exclusivamente la organización y la forma en que se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones de la relación laboral de la persona teletrabajadora, quien mantiene los mismos beneficios y obligaciones de aquellos que desarrollen funciones equiparables con las de la persona teletrabajadora en las instalaciones físicas de la persona empleadora, de conformidad con la normativa aplicable a cada relación establecida entre ellos, la cual, para efectos de la presente ley, se ajustará a las siguientes reglas generales:

- a) Cuando el teletrabajo no forma parte de la descripción inicial de las funciones del puesto, la persona empleadora y la persona teletrabajadora deberán suscribir conjuntamente un acuerdo voluntario, en el que se establecerá la información con las condiciones necesarias para la realización de sus funciones bajo esta modalidad de trabajo.
- b) Ningún acuerdo suscrito para teletrabajo podrá contravenir lo estipulado en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral.
- c) El horario de la persona teletrabajadora podrá ser flexible dentro de los límites establecidos en el inciso b), siempre y cuando sea previamente acordado con su jefatura y no afecte el normal desarrollo de las actividades y los procesos de trabajo.
- d) Los criterios de medición, evaluación y control de la persona teletrabajadora serán previamente determinados en el acuerdo o adenda a suscribir, y deberán ser proporcionales a los aplicados en su centro de trabajo.
- e) La incorporación a la modalidad del teletrabajo es voluntaria tanto para la persona trabajadora como para la persona empleadora. La persona empleadora tiene la potestad de otorgar y revocar la modalidad de teletrabajo, cuando así lo considere conveniente, con fundamento en las políticas y los lineamientos emitidos al efecto; dicha revocatoria deberá plantearse con al menos diez días naturales de anticipación y aplica únicamente cuando la modalidad de teletrabajo haya sido acordada con posterioridad al inicio de la relación laboral.
- f) No podrá utilizarse el teletrabajo como medio para propiciar

tratos discriminatorios en perjuicio de las personas trabajadoras. Las personas teletrabajadoras tienen el mismo acceso a la formación y a las oportunidades de desarrollo de la carrera administrativa y profesional que sus homólogos que laboran en las instalaciones físicas de la persona empleadora.

g) En los casos en que la modalidad de teletrabajo sea una condición acordada desde el inicio de la relación laboral, la persona teletrabajadora no podrá exigir posteriormente realizar su trabajo en las instalaciones físicas de la persona empleadora, a no ser que las partes de común acuerdo modifiquen lo inicialmente pactado.

A raíz de la situación provocada por la crisis sanitaria consecuencia de la Covid-19, se fomenta la posibilidad de que todos los trabajadores se acojan a la realización del teletrabajo o trabajo no presencial, con arreglo a la normativa general.

El teletrabajo es una actividad laboral no presencial en jornadas ordinarias y especiales, en la que el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, aplicando las herramientas tecnológicas, y siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan. Su primera regulación se encuentra en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190 de 2016, que contiene las normas que regulan el teletrabajo en el sector privado. El Teletrabajo puede ser permanente o parcial. Se recoge una definición de teletrabajo como una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control”.

El Teletrabajo puede pactarse de dos formas:

- **Permanente:** Cuando el trabajo se realiza siempre fuera de las instalaciones donde el empleador realiza sus actividades, utilizando medios y recursos tecnológicos de información y comunicación; el teletrabajador/a podrá asistir a las instalaciones de la empresa para quien presta sus servicios, cuando sea requerido por el empleador.
- **Parcial:** Cuando el trabajo se realiza fuera del lugar habitual del empleador hasta un máximo de 24 horas semanales y el resto de las horas se prestan los servicios en las instalaciones del empleador.

Entre tanto, en el sector público se establece que el porcentaje

de teletrabajadores en una empresa del sector público no debe superar el 20% de la nómina de trabajadores.

El Acuerdo 190 de 2016 establece que el teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo. Sin embargo, la jornada de trabajo no podrá exceder los límites establecidos en el Código del Trabajo. La carga laboral y criterio de resultados será equivalente y comparable al de las personas trabajadoras que se desempeñan en las instalaciones del empleador/a. En todo caso, el horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes.

Los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de teletrabajo tienen la obligación de cuidado y custodia de las herramientas entregadas para el desempeño de sus funciones fuera del lugar del trabajo y la obligación de mantener la confidencialidad de información a las que tuvieron acceso debido a sus actividades.

Como consecuencia de la epidemia mundial por el COVID-19, Ecuador tomó una serie de medidas para la prevención del contagio en la población; a través del Ministerio de Trabajo del Ecuador se emitió el acuerdo MDT-2020-076 de 12 de marzo del 2020 que contiene las directrices para la aplicación del teletrabajo emergente y estableció las directrices para su aplicación. Es importante mencionar que este acuerdo ministerial no ha dejado sin efecto las directrices para el teletrabajo de manera permanente o parcial del sector público y privado emitidas mediante los acuerdos ministeriales Nro. MDT-2017-0135 y Nro. MDT-2017-0191, las cuales continúan vigentes.

De este modo, el acuerdo MDT-2020-076 de 2020, establece para el sector público y privado el Teletrabajo Emergente y su aplicación durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus (COVID-19). Consistente en la prestación de servicios de carácter no presencial, fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla el trabajador sus actividades laborales en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, sin alterar ninguna otra condición de la relación laboral.

En el contexto del Teletrabajo Emergente, es potestativo del empleador (público o privado) adoptar su implementación, en todo caso debe mediar acuerdo escrito entre las partes.

En esencia, el teletrabajo emergente modifica únicamente el lugar en que se efectúa el trabajo, sin alterar las condiciones esenciales de la relación laboral.

Los servidores públicos y trabajadores a los cuales la autoridad competente les disponga aislamiento como medida de prevención contra el contagio se acogerán al teletrabajo emergente.

El empleador debe registrar esta modalidad en el SUT (Sistema Único de Trabajo), editando el registro vigente de cada trabajador a través de la plataforma del Sistema Único de Trabajo (SUT) mediante la modificación de cada uno de los contratos de los trabajadores; mientras que la Administración Pública lo realizará enviando un correo electrónico a infoteletrabajo@trabajo.gob.ec y diligenciando un formulario de registro de teletrabajadores emergentes en la página del Ministerio de Trabajo.

El teletrabajador emergente será responsable del cuidado y custodia de las herramientas y/o equipos para el desarrollo del teletrabajo emergente que le sean provistos, así como de la custodia y confidencialidad de la información, que será exclusivamente utilizada para la ejecución del trabajo.

En cuanto a las herramientas para teletrabajar, establece que ante la medida del cierre de fronteras y la cuarentena en varias ciudades y países, Microsoft puso a disposición de organizaciones y escuelas su plataforma Microsoft Teams, que será gratuita durante seis meses. Microsoft Teams es un centro para el trabajo a través del cual los equipos pueden chatear, reunirse, hacer llamadas, y colaborar. Los equipos de trabajo también pueden acceder a otras aplicaciones que cumplen funciones similares, como Trello. Trello sirve para gestionar tareas permitiendo organizar el trabajo en grupo de forma colaborativa, mediante tableros virtuales compuestos de listas de tareas.

El teletrabajo emergente podrá terminar por: a) acuerdo de las partes y, b) finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria. Una vez finalizado el teletrabajo emergente los empleadores del sector privado e instituciones del sector público, realizarán los informes técnicos correspondientes bajo los cuales implementaron el teletrabajo emergente.

Son muchas las empresas que en Ecuador adoptaron el teletrabajo desde su regulación legal en el año 2016. El teletrabajo representa un beneficio para los grupos vulnerables, es decir, adultos mayores, personas inmunodeficientes y mujeres embarazadas, entre otras. Hoy en día en el Ecuador existen aproximadamente 14.300

personas que trabajan bajo esta modalidad de Teletrabajo.

Se ha demostrado que el teletrabajo facilita el desarrollo laboral de personas que están al cuidado de sus hijos o de personas de la tercera edad, con enfermedades catastróficas, en estado de embarazo y en discapacidad.

El teletrabajo emergente regulado a raíz de la emergencia sanitaria decretada por el Gobierno de Ecuador advierte que esta modalidad de trabajo coadyuva a los empresarios y al sector público para que puedan ejecutar sus labores y objetos misionales, así como mantener la estabilidad laboral de sus trabajadores. Por lo tanto, no constituye cambio en las condiciones laborales ni causal de terminación de la relación laboral.

El teletrabajo es una de las cuatro modalidades de trabajo que se aplican ante la emergencia sanitaria por coronavirus en el Ecuador, junto a la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral.



Promulgó el Decreto N° 600/2020, de 20 de marzo, Ley de regulación del teletrabajo, busca promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y la modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas. A través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

No existe una regulación específica de la realización del teletrabajo o trabajo no presencial, más allá de las previsiones contenidas en el art. 13 del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto- Legislativo 2/2015, de 28 de octubre, según el cual tendrá la consideración de trabajo a distancia aquel en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito. Los trabajadores a distancia tendrán los mismos derechos que los que prestan sus servicios en el centro de trabajo de la empresa, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación laboral en el mismo de manera presencial. En especial, el trabajador a distancia tendrá derecho a percibir, como mínimo, la retribución total establecida conforme a su grupo profesional y funciones. Además, el empresario deberá establecer los medios necesarios para asegurar el acceso efectivo de estos trabajadores a la formación profesional para el empleo, a fin de favorecer su promoción profesional. Asimismo, a fin de posibilitar la movilidad y promoción, deberá informar a los trabajadores a distancia de la existencia de puestos de trabajo vacantes para su desarrollo presencial en sus centros de trabajo. Los trabajadores a distancia tienen derecho a una adecuada protección en materia de seguridad y salud resultando de aplicación, en todo caso, lo establecido en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo.

En el Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo, entre las medidas excepcionales de naturaleza laboral para hacer frente

al impacto económico y social del COVID-19, se establecen como objetivos prioritarios garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.

En particular, se establecerán sistemas de organización que permitan mantener la actividad por mecanismos alternativos, particularmente por medio del trabajo a distancia, debiendo la empresa adoptar las medidas oportunas si ello es técnica y razonablemente posible y si el esfuerzo de adaptación necesario resulta proporcionado. Estas medidas alternativas, particularmente el trabajo a distancia, deberán ser prioritarias frente a la cesación temporal o reducción de la actividad. Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de trabajo a distancia en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

No obstante, el Gobierno ya ha anunciado su intención de comenzar a trabajar en una regulación propia del teletrabajo o trabajo no presencial.



Este año fue presentada una iniciativa de ley en el Congreso para la regulación de este tipo de trabajo pero se encuentra en un proceso de discusión y análisis. Los otros países han implementados normas relativas al teletrabajo como consecuencia del COVID-19



Promulga el decreto no. 33/2020, el congreso nacional, ley de auxilio al sector productivo y a los trabajadores ante los efectos de la pandemia provocada por el covid-19.



Se acuerda por el senado modificar el artículo 311 de la Ley Federal del Trabajo e incorporar un nuevo capítulo para definir el teletrabajo – también llamado home office —, así como las obligaciones y derechos de colaboradores y empleadores.

Promulgó la Ley 126 que regula el Teletrabajo, que fue sancionada por el Presidente el 17 de febrero de 2019. Asimismo aprueba el Decreto Ejecutivo N° 78, del 16 de marzo 2020. El cual establece medidas de carácter laboral para evitar contagio del COVID-19, en la sección “Modalidades de teletrabajo”, los empleadores informarán a sus trabajadores de las opciones para laborar en modalidades de teletrabajo según lo define la ley 126 mediante la cual se establece y regula el teletrabajo. Disposiciones para la aplicación de los protocolos para asegurar la higiene y salud en el ámbito laboral.



Con motivo de la pandemia se establece la legalidad del teletrabajo como modalidad para empresas públicas y privadas durante el período de emergencia (Ley No. 6524). Durante la vigencia de esta Ley, siempre que la naturaleza de la relación laboral existente lo permita, se establece el régimen jurídico del teletrabajo en relación de dependencia para el sector privado y en el sector público de conformidad a la reglamentación de cada Organismo o Entidad del Estado. Con el fin de cumplir con las medidas de aislamiento preventivo y evitar la propagación del COVID-19, otorgando esta herramienta a los empleadores para evitar la suspensión de sus actividades económicas y salvaguardar los Ingresos de los trabajadores que podrían continuar ejecutando sus labores a distancia.

La Resolución MTESS 598/2020 del 31 de marzo de 2020 especifica las obligaciones del empleador para el trabajo en esta modalidad. El teletrabajo, en el marco de la ley 6524, consiste en el trabajo en relación de dependencia con relación al desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia por los servidores públicos, en forma total o parcial, mediante el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), en virtud a una relación de trabajo que permita su ejecución a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo.

Entre otras cuestiones, la Resolución especifica en materia de salud que el empleador es el responsable de la salud y de la seguridad profesional del trabajador. El empleador debe informar al trabajador de la política en materia de salud y seguridad en el trabajo y los protocolos de la empresa en este ámbito.

En relación a cuestiones de la Seguridad Social Los teletrabajadores son sujetos de la seguridad social obligatoria otorgada por el IPS para el sector asalariado privado. Los teletrabajadores asalariados del sector privado que aporten al Instituto de Previsión Social tendrán acceso a los mismos beneficios de corto y largo plazo que establece la Carta Orgánica de la entidad.

A su vez se establece que el empleado deberá cumplir las siguientes obligaciones: Mantenerse localizable durante toda la jornada laboral destinada para el teletrabajo; y las demás obligaciones contenidas en el contrato o adenda de teletrabajo y el Código de Trabajo.

El teletrabajo es una modalidad de prestación del servicio en el contrato laboral o nombramiento por resolución pública. Está regulado en Perú desde el año 2013, a través de la expedición de la ley 30036 de 2013 y su decreto reglamentario 009 de 2015 del Ministerio de Trabajo. La ley 30036 de 2013, definió el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC) y por el desempeño subordinado de labores sin la presencia física del trabajador, denominado “teletrabajador”, en la empresa con la que mantiene vínculo laboral, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales se ejercen a su vez el control y la supervisión de las labores.

El teletrabajo, debe ser pactado formalmente y plasmado en contratos, resoluciones de incorporación o designación y adendas o acuerdos por los que se establezca la modalidad de teletrabajo, o el cambio de modalidad presencial por la de teletrabajo, se celebran por escrito y se sujetan a las condiciones y requisitos previstos por las normas que les sean aplicables, según el régimen al que pertenezca cada teletrabajador.

Los medios físicos requeridos para la prestación de servicios por Teletrabajo pueden ser proporcionados por el empleador o el teletrabajador. En el supuesto de que el teletrabajador aporte sus propios equipos o elementos de trabajo, el empleador deberá compensar la totalidad de los gastos asumidos por el trabajador. En el supuesto de que los medios sean proporcionados por el empleador o entidad pública, deberá indicarse las condiciones de utilización, las responsabilidades del teletrabajador sobre los mismos y el

procedimiento de devolución al momento de finalizar la modalidad de teletrabajo, de corresponder.

En cuanto al tiempo de la prestación de los servicios, en el teletrabajo, de conformidad al régimen que corresponda, los trabajadores y servidores civiles pueden prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo en jornadas a tiempo parcial o en sistemas de media jornada, respectivamente, de acuerdo con los límites y requisitos previstos en las normas correspondientes, solo si éstos se encuentran sujetos a fiscalización inmediata de la jornada. Las exclusiones a la jornada máxima de trabajo o de servicio previstas en las normas que regulan la jornada de trabajo en los sectores público y privado se aplican al teletrabajo.

Como consecuencia de la pandemia provocada por la Covid-19, el trabajo remoto desde casa es una modalidad de prestación de servicios de ciertos trabajos que por su condición de ejecución así lo aconseja. Su contexto es excepcional y temporal por la urgencia declarada por la situación de la pandemia Covid 19, en el territorio nacional, y para disminuir la afectación a la economía peruana por el alto riesgo de propagación del mencionado virus a nivel nacional. Su regulación está contenida en el decreto de urgencia 026-2020. Esta norma estableció medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del Coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, y para disminuir la afectación a la economía peruana por el alto riesgo de propagación del mencionado virus a nivel nacional.

En los artículos 16 al 23 este Decreto de Urgencia 026-2020, contempla que el trabajo remoto desde casa de los empleados

De este modo, el acuerdo MDT-2020-076 de 2020, establece es la prestación de servicios subordinada con la presencia física del trabajador en su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario, utilizando cualquier medio o mecanismo que posibilite realizar las labores fuera del centro de trabajo, siempre que la naturaleza de las labores lo permita. Para implementar el trabajo remoto, se faculta a los empleadores tanto del sector público como privado para modificar el lugar de la prestación de servicios de todos sus trabajadores.

Son obligaciones del empleador:

- No afectar la naturaleza del vínculo laboral, la remuneración, y demás condiciones económicas salvo aquellas que por su naturaleza se encuentren necesariamente vinculadas a la asistencia al centro de trabajo o cuando estas favorezcan al trabajador.
- Informar al trabajador sobre las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo que deben observarse durante el desarrollo del trabajo remoto.
- Comunicar al trabajador la decisión de cambiar el lugar de la prestación de servicios a fin de implementar el trabajo remoto, mediante cualquier soporte físico o digital que permita dejar constancia de ello.

Son obligaciones del trabajador:

- Cumplir con la normativa vigente sobre seguridad de la información, protección y confidencialidad de los datos, así como guardar confidencialidad de la información proporcionada por el empleador para la prestación de servicios.

- Cumplir las medidas y condiciones de seguridad y salud en el trabajo informadas por el empleador.
- Estar disponible, durante la jornada de trabajo, para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias.

El empleador debe comunicar al trabajador la modificación del lugar de prestación de servicios, utilizando soporte físico o digital u otros análogos que permitan dejar constancia tal comunicación

Es responsabilidad del/la empleador/a la asignación de labores al/la trabajador/a, así como la implementación de los mecanismos de supervisión y reporte de las labores realizadas durante la jornada laboral, de ser el caso, mediante el empleo de mecanismos virtuales. El/la empleador/a no podrá alegar el incumplimiento de las obligaciones del/la trabajador/a si no ha previsto o no ha dejado constancia explícita de las labores asignadas al/la trabajador/a y sus mecanismos de supervisión o reporte”

En el Perú el trabajo remoto no se concibe como una modalidad especial de prestación de servicios del teletrabajo, regulado por la Ley N° 30036 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N°017-2015-TR, toda vez que esta figura tiene un distintivo, el consentimiento del trabajador para su implementación. Mientras que el trabajo remoto surge como resultado de las circunstancias excepcionales del Estado de emergencia sanitaria, para prevenir el contagio de las personas.

Es claro que el trabajo remoto parte de una obligación de ley (decreto de urgencia), por el cual se faculta al empleador a modificar el lugar de prestación de servicios, constrictión que se encuentra justificada bajo un escenario tan real que se está viviendo no solo en Perú sino en el mundo entero, que pone en riesgo la salud pública a consecuencia de la proliferación del COVID-19.

El Trabajo remoto se aplica en el marco de la emergencia sanitaria declarada por el Covid 19, a trabajadores de todos los sectores, públicos y privados, en cuanto resulte pertinente. Así como a trabajadores que no pueden ingresar al país por esta misma situación, por su parte, el Teletrabajo se aplica a los trabajadores que previamente han acordado esta modalidad de prestación de servicios en el territorio nacional, en los contratos, resoluciones y modificaciones a los contratos suscritos o expedidos en el país.

El trabajo remoto se puede aplicar durante la vigencia de la emergencia sanitaria declarada a nivel nacional mediante el Decreto Supremo N°008-2020-SA por el plazo de noventa (90) días calendario.

En el teletrabajo, la norma no ha establecido plazo máximo, pero si ha dejado entreabierto “cuando sus necesidades lo requieran”. Bajo ese contexto, se entiende que el teletrabajo parte del carácter voluntario, pudiendo en ocasiones revertirse o variar la modalidad de su prestación, previo consentimiento del trabajador.



La regulación del teletrabajo en Portugal se encuentra recogida en el Código de Trabajo desde el año 2003, con modificaciones incorporadas en los años 2009 y 2015. Se considera teletrabajo la prestación laboral realizada con subordinación jurídica, habitualmente fuera de la empresa y a través del recurso a tecnologías de información y comunicación. Se articula a través de un típico específico de contrato que es el contrato para la prestación subordinada de teletrabajo (art. 166 CT).

Durante el estado de emergencia declarado como consecuencia de la crisis del coronavirus, se estableció esta modalidad de trabajo como obligatoria en todos los supuestos en los que ello fuera posible.



Se promulga la Resolución n° 007/2020 sobre Medidas Preventivas para Salvaguardar la Salud Ante el Impacto del Coronavirus en la República Dominicana. Recomienda la flexibilización de la jornada de trabajo y uso del teletrabajo, a los empleadores que sus establecimientos califiquen para permanecer abiertos al público, se les invitan a flexibilizar su jornada de trabajo y, en la medida de lo posible, implementar el trabajo a distancia.

Actualmente Uruguay no cuenta con una normativa específica que regule el teletrabajo, desde el año 2019 el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha estado trabajando en la elaboración de un proyecto de ley que regule específicamente este tipo de tareas pero aún no se ha establecido un marco normativo

Con motivo de la pandemia, el 19 de marzo del 2020, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay aprobó la Resolución N° 54/020 para la prevención contra el riesgo biológico COVID-19, tras el consenso logrado en el seno del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CONASSAT). La Resolución promueve la búsqueda de protocolos frente a la exposición al riesgo acordado bipartitamente en el interior de las empresas, y exhorta a los empleadores a instrumentar y promover que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios, y que se deberán comunicar a la Inspección General de Trabajo.

El 20 de Abril de 2020 se presenta en el Congreso el primer proyecto de Ley de Promoción y Difusión del Teletrabajo, y que pretende acompañar la realidad actual del país, brindando las condiciones y el marco regulatorio a una modalidad de trabajo a distancia que debe tener un marco legal que garantice los derechos y obligaciones de las partes en la relación laboral (el teletrabajador y el empleador). Los aspectos fundamentales que recoge esta modalidad de trabajo a distancia son los horarios de trabajo, el equilibrio personal-profesional, y la productividad. El proyecto ratifica los principios del Derecho Laboral y continúa el sendero de protección de los derechos de los trabajadores iniciado a comienzos del siglo XX con la Ley de Jornada Laboral, el Descanso Rotativo, la Ley de Indemnización de accidentes de trabajo, las Pensiones a la Vejez.



La legislación venezolana, actualmente, no cuenta con normas específicas relacionadas con el teletrabajo o con el trabajo a domicilio, sin embargo, la Constitución y la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras, menciona a todos los trabajadores por igual, es decir, todos los trabajadores tienen los mismos derechos y deberes; se incluyen así, los teletrabajadores dentro de esas normas.

Es necesario contar con un acuerdo expreso, preferiblemente por escrito entre el trabajador a domicilio o el teletrabajador con su contratante. Contar con ese contrato brinda a las dos partes la opción de reclamar en caso de incumplimiento por cualquiera de ellas ante Tribunales Laborales, Civiles o Mercantiles.

TABLA DE RESUMEN

PAIS	REGULACION ESPECIFICA	REGULACION GENERAL (*)	FOMENTO POR COVID-19
ARGENTINA	En trámite	Ley Contrato de Trabajo	SI
BOLIVIA			SI
BRASIL	Ley 13.467/2017		SI
CHILE		Ley 21.220/2020	SI
COLOMBIA	Ley 1.221/2008		SI (**)
COSTA RICA	Decreto 34.704/2008		SI
ECUADOR	Acuerdo Ministerial 190/2016		SI (**)
EL SALVADOR	Decreto 600/2020		SI

PAIS	REGULACION ESPECIFICA	REGULACION GENERAL (*)	FOMENTO POR COVID-19
ESPAÑA	En trámite	Estatuto de los trabajadores	SI
GUATEMALA	En trámite		NO
HONDURAS	Decreto 33/2020		SI
MEXICO	En trámite		SI
PANAMÁ	Ley 12682019		SI (**)
RPCA DOMINICANA		Resolución 007/2020	SI
PORTUGAL		Código de Trabajo 2003	SI
PERÚ	Ley 30.036/2013		SI
URUGUAY	En trámite		NO
VENEZUELA	NO	NO	NO

(*) La regulación del teletrabajo o trabajo no presencial se encuentra recogida en la normativa general sobre las relaciones laborales y las condiciones de trabajo.

(**) Se ha establecido una regulación del teletrabajo o trabajo no presencial específica para la situación provocada por la crisis sanitaria consecuencia de la Covid-19 que decaerá cuando finalicen las circunstancias que la provocaron.



- Monitoreo y Recopilación de las Medidas Adoptadas.
- Análisis Técnicos.
- Recomendaciones a las instituciones y a la Ciudadanía.
- Coordinación de Intercambio de Experiencias.
- Microformación.
- Protocolos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Seguridad y Salud en el Trabajo para Sanitarios.
- Medidas de Desescalada.
- Información en Buena Gestión de las Instituciones

Boletín Informativo - BIOISS



WWW.OISS.ORG

