

# Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe



**Claudio San Juan**

Edición 2021



# Estudio comparado de la legislación sobre Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe. Edición 2021

*por Claudio San Juan<sup>1</sup>*

## Indice

- Introducción
- Panorama global y local
  - Instrumentos internacionales, supranacionales e intergubernamentales
  - Normativa legal de Teletrabajo en países de América Latina y el Caribe
- Estudio comparado de la normativa legal sobre Teletrabajo
  - Legislación marco de Teletrabajo, Institución rectora o autoridades de aplicación, Alcance de la legislación y Reglamentos específicos de Teletrabajo
  - Condiciones de salud y seguridad, inspección del teletrabajo, jornada laboral y medidas vinculadas al teletrabajo en ocasión de la pandemia
  - Resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo
- Hallazgos, armonías y asimetrías.
- Conclusiones preliminares
- Bibliografía
- Anexos
  - Transcripción de artículos sobre Salud y Seguridad en el Teletrabajo
  - Transcripción de artículos sobre Inspección del Teletrabajo
  - Opciones de política del G20 para mejorar los marcos regulatorios para los acuerdos de trabajo remoto
  - Lineamientos sobre Teletrabajo en el ámbito del MERCOSUR

---

<sup>1</sup> Miembro de la “Red Euro-Latinoamericana de Análisis sobre Trabajo y Sindicalismo” (RELATS).

## Introducción

El presente estudio brinda una aproximación a los principales componentes de los regímenes técnicos legales del Teletrabajo en los países de América Latina y el Caribe, con énfasis en la salud y seguridad en el trabajo.

Conforme lo expresa el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound),<sup>2</sup> se define teletrabajo *“como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones – como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio– para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”*.

Los dos grandes tipos de teletrabajo son el teletrabajo autónomo y el teletrabajo en relación de dependencia.

Creemos propicio la elaboración de este documento en el entendimiento que los diversos espacios regionales de las Américas dan un marco para el intercambio de experiencias y la cooperación técnica, a través de sus bloques subregionales:

- Comunidad Andina (CAN, Acuerdo de Cartagena, 1969, reformado en 1997)
- Comunidad del Caribe (CARICOM, Tratado de Chaguaramas, 1973)
- Mercado Común del Sur (MERCOSUR, Tratado de Asunción, 1991)
- Secretaría de la Integración Social Centroamericana (SISCA, Tratado de la Integración Social Centroamericana, 1995, que incluye a Belize y República Dominicana)

Y otras plataformas de integración latinoamericana y caribeña, y áreas de integración profunda, tal como se definen la Alianza Bolivariana para los Pueblos de Nuestra América – Tratado de Comercio de los Pueblos (ALBA-TCP, 2004 - 2006) y la Alianza del Pacífico, (2011).

Entre otros antecedentes de este proyecto, cabe citar el “Estudio de caso múltiple sobre seis redes regionales de salud y seguridad en el trabajo: ALASEHT”<sup>3</sup> (OIT, 2019), a partir del cual se exploró un acuerdo de cooperación para una red regional de salud y seguridad en el trabajo, que entre otros temas, pudiera abordar la realización de estudios comparados de legislación.<sup>4</sup>

El desarrollo de nuestro estudio comparado tendrá como punto de partida la situación de los países latinoamericanos y caribeños respecto de los instrumentos internacionales, supranacionales e intergubernamentales vinculados al Teletrabajo.

Luego presentamos el estudio comparado tomando como eje los principios del teletrabajo, con foco en la salud y seguridad en el trabajo.

Finalmente expondremos los hallazgos (armonías y asimetrías) y las conclusiones.

La presente edición 2021 incorpora las novedades surgidas a posteriori de julio 2020, tales

---

<sup>2</sup> Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_712531.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_712531.pdf) (visitado el 2 de junio de 2021)

<sup>3</sup> La Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo, creada en Buenos Aires, el 25 de noviembre de 1977, como corporación privada sin fines de lucro, la integran siete miembros activos: Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, México y Panamá; cinco miembros correspondientes: Costa Rica, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela y dos miembros adherentes: Fundación MAPFRE de España y la Asociación Internacional de la Seguridad Social.

<sup>4</sup> Por caso citamos el “Estudio comparado de la legislación sobre salud y seguridad de los trabajadores en países miembros de la Asociación Latinoamericana de Seguridad e Higiene en el Trabajo (ALASEHT)”, 2017, <http://vinculacioninternacional.blogspot.com/2017/04/estudio-comparado-de-la-legislacion.html>

como las normas legales (leyes reglamentos, resoluciones) de Argentina, Ecuador, Panamá, Paraguay, México, República Dominicana, España y Colombia (Ley de Trabajo en Casa) y los proyectos de ley de Guatemala y Perú.

Asimismo se transcriben en los anexos las “Opciones de Política del G20 para mejorar los marcos regulatorios para los acuerdos de trabajo remoto” (anexo 3 de la Declaración de la Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo del G20, 2021) y una propuesta de Lineamientos sobre Teletrabajo en el ámbito del MERCOSUR.

## Panorama global y local

### Instrumentos internacionales, supranacionales e intergubernamentales

En primer lugar describiremos la situación de los países latinoamericanos respecto del convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177) de la OIT. Si bien no es un instrumento específico sobre teletrabajo, junto con su recomendación sobre Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 184), se lo utiliza como fuente normativa.

Al respecto recomendamos la lectura de “El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente” (OIT, 2021), en particular su “Capítulo 4. Trabajo a domicilio en servicios: mecanógrafos, turkers y teletrabajadores”<sup>5</sup> y “Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante” (OIT, 2020), apartado “IX. Sectores en los que habitualmente se utiliza el trabajo a domicilio: ”1. Teletrabajo, 2. Trabajo en plataformas digitales como forma de trabajo a domicilio, 3. Cadenas de suministro y trabajo a domicilio”.<sup>6</sup>

El convenio se aplica a toda persona que realiza trabajo a domicilio, tal y como se define en el artículo 1º, bajo tres supuestos: “(i) en su domicilio o en otros locales que escoja, distintos de los locales de trabajo del empleador; (ii) a cambio de una remuneración; (iii) con el fin de elaborar un producto o prestar un servicio conforme a las especificaciones del empleador, independientemente de quién proporcione el equipo, los materiales u otros elementos utilizados para ello”.

La estructura y el contenido de los artículos del convenio es la siguiente: 1. Definiciones, 2. ámbito de aplicación, 3. política nacional en materia de trabajo a domicilio, 4. promoción de la igualdad de trato entre los trabajadores a domicilio y los otros trabajadores, 5. medios de aplicación, 6. estadísticas, 7. seguridad y salud en el trabajo, 8. intermediarios, 9. sistema de inspección y sanciones, 10. disposiciones más favorables, 11 a 18 artículos finales.

En el anexo del presente estudio se transcriben los artículos del convenio y de la recomendación sobre salud y seguridad en el trabajo e inspección del trabajo.

Como se observa en el siguiente cuadro, Argentina es por el momento, el único país de América Latina y el Caribe que ratificó el convenio 177:<sup>7</sup>

Pais	Fecha
Albania	24 julio 2002
Argentina	31 julio 2006
Bélgica	02 octubre 2012

<sup>5</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms\\_765806.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf) (visitado el 2 de junio de 2021)

<sup>6</sup> [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_738283.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_738283.pdf) (visitado el 2 de junio de 2021)

<sup>7</sup> Fuente: OIT NORMLEX, consultado en fecha 2/6/2021

Bosnia y Herzegovina	18 enero 2010
Bulgaria	17 julio 2009
Eslovenia	14 abril 2021
Finlandia	17 junio 1998
Irlanda	22 abril 1999
Macedonia del Norte	03 octubre 2012
Países Bajos	31 octubre 2002
Tayikistán	29 mayo 2012

Los países de América Latina y el Caribe que realizaron las sumisiones del convenio a las autoridades competentes son: Bahamas, Barbados, Bolivia, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Ecuador, Granada, Guatemala, Guyana, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana, Suriname, Trinidad y Tobago, Uruguay y Venezuela.<sup>8</sup>

#### La Comunidad de Estados Latinoamericanos y Caribeños (CELAC)

En América Latina y el Caribe no existe un instrumento regional o supranacional como en el caso europeo, que en 2002 celebró un acuerdo tripartito sobre Teletrabajo.

#### La Unión Europea (UE)

El Acuerdo Marco sobre el Teletrabajo<sup>9</sup> fue celebrado entre la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria y de Empresarios de Europa, la Unión Europea del Artesanado y de la Pequeña y Mediana Empresa y el Centro Europeo de la Empresa Pública.

El objeto del acuerdo es elaborar un marco general a escala europea para las condiciones laborales de las y los teletrabajadores y compaginar las necesidades de flexibilidad y seguridad comunes a los empresarios y los trabajadores.

En el acuerdo se define el teletrabajo y se resaltan varios ámbitos clave en los que es preciso tener en cuenta las peculiaridades del teletrabajo:

- El carácter temporal del teletrabajo.
- Las condiciones de empleo.
- La protección de los datos.
- El ámbito de la vida privada.
- Los equipos para la actividad.
- La salud y la seguridad.
- La organización del trabajo.
- La formación de las y los teletrabajadores.
- Los derechos colectivos de las y los teletrabajadores.

#### EL MERCOSUR

En la reunión de la Comisión Sociolaboral del MERCOSUR (CSLM) de fecha 16 de noviembre de 2020, se trataron aspectos de la normativa sobre el teletrabajo en la región.

<sup>8</sup> Fuente: OIT NORMLEX, consultado en fecha 2/6/2021

<sup>9</sup> <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>, consultado en fecha 2/6/2021

Las Secciones Nacionales manifestaron la importancia de trabajar en el intercambio de informaciones y experiencias en materia de teletrabajo en la región y la importancia de mantener activos todos los derechos y garantías que la Declaración Sociolaboral ofrece.

Asimismo, los Ministros y Altas Autoridades Nacionales de Trabajo del MERCOSUR, en su declaración de fecha 20 de noviembre de 2020 expresaron: “9. *El valor de las acciones realizadas en cada país de la región a fin de posibilitar el funcionamiento de nuestras economías durante estos últimos meses, en particular en las modalidades como el teletrabajo*”.

En 2021 se consideró “Realizar acciones para garantizar el cumplimiento de los derechos en nuevas formas de ejercicio del trabajo realizadas mediante el uso de las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información”, en el marco del mejoramiento de las condiciones de trabajo en el MERCOSUR. (Acta CSLM 1/2021).

En el anexo se aportan una serie de lineamientos para la implementación de la modalidad del Teletrabajo en el ámbito del MERCOSUR, con base en los avances normativos de los Estados Partes.

## Normativa legal de Teletrabajo en países de América Latina y el Caribe

En este apartado efectuaremos una reseña de la legislación básica vigente en materia de Teletrabajo en cada país de América Latina y el Caribe. Adelantamos que se apreciará una significativa cantidad de disposiciones normativas dictadas como consecuencia de la pandemia, la cual fue un punto de inflexión respecto de la implementación de modalidad Teletrabajo.<sup>10</sup>

### ANTIGUA Y BARBUDA

Por el momento no cuenta con un instrumento jurídico para el teletrabajo.

Tampoco se adoptó alguna normativa para el teletrabajo en razón del COVID-19.

El Departamento de Trabajo informó a través de sus redes sociales las medidas preventivas del contagio de COVID-19 en el lugar de trabajo, y publicó un comunicado informando sobre disposiciones extraordinarias de las relaciones laborales. (Declaración de prensa del Departamento de Trabajo, 20 de marzo de 2020).<sup>11</sup>

Asimismo, se han dictado Directrices para Empresas y Empleadores, con el objetivo de incluir acciones preventivas para el personal sobre cómo reducir la propagación de enfermedades infecciosas, en particular implementar estrategias para seguir trabajando y opciones de trabajo remoto que sean factibles y apropiadas.<sup>12</sup>

### ARGENTINA

La Ley 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo fue publicada en el Boletín Oficial de fecha 14 de agosto de 2020.

La ley tiene por objeto “*establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares*

---

<sup>10</sup> Cabe destacar que hay muy pocas experiencias sobre normativa de Teletrabajo, respecto del año 2009 cuando se declaró emergencia sanitaria nacional la atención de la influenza pandémica, conocida como epidemia humana de influenza o influenza pandémica AH1N1.

<sup>11</sup> <https://www.facebook.com/photo?fbid=2638250529606730&set=pcb.2638254662939650>

<sup>12</sup> <https://covid19.gov.ag/2020/08/20/guidance-document-for-businesses-and-employers/>

características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas”. (Artículo 1º).

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente:

- 1. Objeto, 2. Incorpora al Título III “De las modalidades del contrato de trabajo” del Régimen de Contrato de Trabajo (Ley 20.744 y sus modificatorias), el “Capítulo VI – Del Contrato de Teletrabajo”, 3. Derechos y obligaciones, 4. Jornada laboral, 5. Derecho a la desconexión digital, 6. Tareas de cuidado, 7. Voluntariedad, 8. Reversibilidad, 9. Elementos de trabajo, 10. Compensación de gastos, 11. Capacitación.
- El artículo 12 considera los derechos colectivos y el artículo 13 la representación sindical.
- En materia de higiene y seguridad en el trabajo, el artículo 14 prevé el dictado de normas por parte de la autoridad de aplicación.
- El artículo 15 dispone medidas para el sistema de Control y Derecho a la Intimidad, el artículo 16 la Protección de la Información Laboral y artículo 17 sobre las prestaciones Transnacionales.
- Designa la autoridad de aplicación y encomienda la reglamentación, un registro y la fiscalización, el artículo 18.
- El artículo 19 del Régimen de Transitoriedad establece que la ley entrará en vigor luego de 90 días contados a partir de que se determine la finalización del período de vigencia del aislamiento social, preventivo y obligatorio.

A posteriori, mediante Decreto 27/2021<sup>13</sup> (B.O. 20/01/2021) se reglamentó parcialmente la Ley 27.555 en las materias siguientes: Derecho a la desconexión digital, Tareas de cuidados, Reversibilidad, Elementos de trabajo, Compensación de gastos, Representación Sindical, Higiene y Seguridad del Teletrabajo, Sistema de Control y Derecho a la Intimidad, Protección de la Información Laboral y Autoridad de aplicación, Registro, Fiscalización.

Por otra parte, la Resolución 54/2021 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), estableció que la Ley 27.555 entra en vigencia el 1º de abril del 2021 (B.O. 5/02/2021).

Finalmente, la Resolución 142/2021 MTESS (B.O. 19/03/2021) estableció que *“a partir del inicio de la vigencia de la Ley Nº 27.555 y mientras se mantengan las restricciones y/o recomendaciones sanitarias dictadas por las autoridades nacionales, provinciales o locales, la circunstancia de que los trabajadores y las trabajadoras se vean impedidos de cumplir con el deber de asistencia al lugar de trabajo y realicen las tareas en su domicilio en función de lo dispuesto por el Decreto Nº 260 del 12 de marzo de 2020, sus modificatorios y complementarios, y la Resolución del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Nº 207 del 17 de marzo de 2020 y sus modificatorias, o de las medidas que el empleador hubiera decidido implementar en forma preventiva para minimizar los riesgos de contagio, no podrá ser considerada como sustitutiva del acuerdo escrito que exige el artículo 7º del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo como expresión de voluntad de las partes”*.

### Antecedentes

- En el año 2003, mediante la Ley 25.800 se aprueba el Convenio sobre el Trabajo a Domicilio, 1996 (núm. 177), el cual es ratificado con fecha 31 de julio de 2006.
- El primer proyecto de “Régimen Jurídico del Teletrabajo en Relación de Dependencia”, es elevado al Congreso en 2007 (Mensaje 829). Sus antecedentes datan del año 2003.

---

<sup>13</sup> Texto concordado de la Ley 27.555 del Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo con el Decreto Reglamentario 27/2021, en <http://www.relats.org/documentos/ED.leyes.TeletraajoArgentina.pdf>

- La Resolución del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) 428/08 de 28 de abril, crea la Coordinación de Teletrabajo, la cual por Res. 147/2012 MTESS, pasa a la órbita de la Secretaría de Empleo.
- Res. 1003/2009 MTESS: Crea el Programa “Teletrabajo a partir de los 45 años. Un nuevo desafío”.
- Res. 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a las y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo.
- Res. 595/2013 MTESS: Crea el Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo.

### Pandemia y después

Implementación del “teletrabajo”, del trabajo en casa, por situación sanitaria, normas publicadas el 17 de marzo de 2020:

- Decisión Administrativa 390/2020: Mecanismos para el otorgamiento de las licencias y el trabajo remoto.
- Res. 207/2020 MTESS: Suspensión del deber de asistencia.
- Res. 21/2020 SRT: Prestación laboral en domicilio. Denuncia a la ART

### Otras normas

- Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo (2008), MTESS, SRT y Red de Teletrabajo.
- Resolución N° 147/07 de la Secretaría de Trabajo: Homologa el Acuerdo entre la FOEESITRA y TELECOM. Trabajo frente a Pantallas de Videoteclado. Equipos con pantallas de visualización, participación del trabajador y ergonomía del software y otros acuerdos y convenios colectivos de trabajo en el marco del PROPET.
- Referencial N° 22 de IRAM - USUARIA (Primera edición 2019-10) sobre el “Sistema de Gestión de Trabajo Conectado Remoto. Requisitos.” (Enfoque PDCA).

## BAHAMAS

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19.

El Departamento de Trabajo comunicó la instalación del Comité de Recuperación Económica con participación de trabajadores y empleadores.<sup>14</sup>

## BARBADOS

Por el momento no cuenta con un instrumento jurídico para el teletrabajo.

Tampoco se adoptó alguna normativa para el teletrabajo en razón del COVID-19.

El Ministerio de Trabajo publicó una guía sobre Covid-19 para lugares de negocios, Guía de Covid-19 para lugares comerciales (preparado por los Oficiales Médicos del Ministerio de Salud y Bienestar). En materia de prevención de la propagación de infecciones recomienda un plan para trabajar desde casa siempre que sea posible.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> <http://www.bahamas.gov.bs/wps/portal/public/gov/government/news/>

<sup>15</sup> V. 2, <https://labour.gov.bb/wp-content/uploads/2020/03/Information-for-Business-Places-Ver-2.0.pdf>, Emergency Mgmt (COVID-19) Curfew (No. 6) Directive, 2020: Las empresas y oficinas privadas solo operarán donde los empleados puedan trabajar exclusivamente desde sus hogares, <https://labour.gov.bb/covid-19-guidance-for-business-places/>



En tanto, la Confederación de Empleadores de Barbados aconsejó cómo garantizar la seguridad y la salud en el trabajo desde casa y el teletrabajo.<sup>16</sup>

## BELIZE

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19.<sup>17</sup>

El gobierno informa sobre Covid-19 en su red social.<sup>18</sup>

El Ministerio de la Función Pública emitió una "Política de trabajo desde el hogar para el servicio público de Belize", que fija requisitos sobre salud y seguridad.<sup>19</sup>

## BOLIVIA

El Decreto Supremo 4218 del 16 de abril de 2020 tiene por objeto regular 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. La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente:

- Capítulo I: Disposiciones generales: 1. Objeto, 2.- Ambito de aplicación, 3. Definiciones, 4. Teletrabajo en el ámbito de la ley general del trabajo, 5. Teletrabajo en el ámbito de la ley del estatuto del funcionario público, 6. Teletrabajo para personal eventual y consultores de línea en el sector público, 7. Jornada de trabajo, 8. Obligaciones del empleador o entidad pública, 9. Obligaciones del teletrabajador, 10. Suspensión del teletrabajo, 11. Control y supervisión.
- Capítulo II: Digitalización de los servicios y trámites para promover el teletrabajo en el sector público, 12. Digitalización de servicios y trámites, 13. Puntos de contacto oficial.
- Tres disposiciones transitorias: 1ª. Reglamentación, 2ª. Digitalización de trámites, 3ª. Lineamientos, una disposición abrogatoria y derogatoria: Deroga el inciso a) del artículo 4 del decreto supremo nº 224, de 23 de agosto de 1943, y una disposición final única: La implementación de este Decreto Supremo no comprometerá la asignación de recursos adicionales del Tesoro General de la Nación.

Dando cumplimiento al Decreto Supremo 4218/2020, el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, aprobó mediante Resolución Ministerial 220/20 de 24 de abril de 2020, el "Reglamento de Implementación del Teletrabajo", el mismo señala las condiciones especiales dentro de las cuales se puede desarrollar esta nueva modalidad de trabajo, la cual se caracteriza por la realización del trabajo de manera remota desde casa, mediante la utilización de TICs. Sus contenidos son:

- Capítulo I Aspectos generales, 1. objeto, 2. ámbito de aplicación, 3. definiciones, 4. igualdad de derechos, 5. características del teletrabajo, 6. puestos y actividades del teletrabajo
- Capítulo II Implementación del teletrabajo en el sector privado, 7. desarrollo del

---

<sup>16</sup> <https://labour.gov.bb/working-at-home-issues-can-still-be-addressed/>

<sup>17</sup> Labour Act chapter 297 revised edition 2000 define "Trabajador externo": significa una persona a la que se le dan artículos o materiales para que sean confeccionados, limpiados, lavados, alterados, adornados, reparados, terminados o reparados o adaptados para la venta en su propia casa o en otras instalaciones que no estén bajo el control o la administración de la persona que entregó los artículos o materiales.

<sup>18</sup> <https://www.facebook.com/GOBPressOffice/>

<sup>19</sup> <https://www.publicservice.gov.bz/index.php/2015-12-04-22-38-57/policies-regulations/category/3-policies-regulations>

teletrabajo, 8. contrato de teletrabajo, 9. obligaciones del empleador, 10. obligaciones de los teletrabajadores.

- Capítulo III Implementación del teletrabajo en el sector público, 11. teletrabajo - competencias, 12. procedimiento, 13. reversión de la modalidad del teletrabajo, 14. difusión.
- Capítulo IV Disposiciones finales: 1ª. las jefaturas departamentales y regionales de trabajo, verificarán el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente reglamentación, 2ª. vigencia y 3ª. revisión periódica.

Por otra parte, para contener la propagación del Covid-19 se dictaron el Decreto Supremo 4451/2020 y la Resolución Ministerial 26/21 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, sobre asistencia presencial y modalidad de teletrabajo alternada (uno o días por medio por semana) de acuerdo a las condiciones de trabajo en función del número de personas, bajo responsabilidad de las unidades de Recursos Humanos.

Finalmente, y a modo de ejemplo citamos el dictado de la Resolución Ministerial 7/21 del Ministerio de Justicia que aprueba el “Reglamento Interno de Teletrabajo del Ministerio de Justicia”, en cumplimiento con el Decreto Supremo 4218/2020 que regula el Teletrabajo.

## BRASIL

La Ley 12.551, de 15 de diciembre de 2011, modifica el artículo 6 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) para equiparar los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la ejercida por medios personales y directos: *“Art. 6º No se hace distinción entre el trabajo realizado en el establecimiento del empleador, el trabajo realizado en el hogar del empleado y el realizado a distancia, siempre que se caractericen las condiciones de la relación laboral. Parágrafo único. Los medios telemáticos y computarizados de mando, control y supervisión se equiparan, a los efectos de la subordinación legal, con los medios personales y directos de mando, control y supervisión del trabajo de otros”*.

A posteriori, la Ley 13.467 (de reforma laboral, 2017) que modifica la consolidación de leyes laborales, en su art. 75-A (Título II – Capítulo II Del Teletrabajo) establece que la prestación de servicios por parte del empleado en régimen de teletrabajo deberá cumplir con las disposiciones de este Capítulo.

- El art. 75-B considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.
- Se considera que el teletrabajo es la prestación de servicios predominantemente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no constituyen trabajo externo.
- El párrafo único que sigue a dicho artículo dispone que “La asistencia a las instalaciones del empleador para llevar a cabo actividades específicas que requieren que el empleado esté presente en el establecimiento no resta valor al régimen de teletrabajo”.
- El art. 75-C establece “La prestación de servicios de teletrabajo debe incluirse expresamente en el contrato de trabajo individual, que especificará las actividades que realizará el empleado”. Los dos párrafos que sigue a este artículo disponen:

§ 1. El cambio entre los arreglos presenciales y de teletrabajo puede realizarse, siempre que exista un acuerdo mutuo entre las partes, registrado en una enmienda contractual.

§ 2. El régimen de teletrabajo puede cambiarse a presencial, según lo determine el empleador, con un período mínimo de transición de quince días, con el registro correspondiente en una enmienda contractual.

- El art. 75 establece que “Las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, el mantenimiento o el suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación de trabajo a distancia, así como el reembolso de los gastos a cargo del empleado, se estipularán en un contrato escrito” y su párrafo único siguiente especifica que “las utilidades mencionadas en este artículo no integran la remuneración del empleado”.
- Finalmente, el art. 75-E requiere que “El empleador debe instruir a los empleados, de manera expresa y conspicua, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo” y su párrafo único siguiente especifica que “El empleado debe firmar un término de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador”.

Por la pandemia, entre otras normas se dictó la Medida Provisoria N° 927, de 22 de marzo de 2020, establece medidas laborales para hacer frente al estado de calamidad pública reconocido por el Decreto Legislativo N° 6, de 20 de marzo de 2020, y la emergencia de salud pública de importancia internacional resultante del coronavirus (covid-19).

Entre otras medidas, el Capítulo II Del Teletrabajo, prevé:

Art. 4 - Durante el estado de calamidad pública a que se refiere el art. 1, el empleador puede, a su discreción, cambiar el régimen de trabajo presencial para el teletrabajo, el trabajo a distancia u otro tipo de trabajo a distancia y determinar el retorno al régimen de trabajo presencial, independientemente de la existencia de acuerdos individuales o colectivos, renunciado registro previo del cambio en el contrato individual de trabajo.

§ 1 A los efectos de las disposiciones de esta Medida Provisional, el teletrabajo, el trabajo a distancia o el trabajo a distancia se considera la prestación de servicios que son predominantes o totalmente fuera de las instalaciones del empleador, con el uso de tecnologías de información y comunicación que, por su naturaleza, no configuran el trabajo externo, lo dispuesto en el ítem III del art. 62 de la consolidación de las leyes laborales, aprobada por el Decreto Ley N° 5.452, de 1943.

§ 2. El cambio al que se hace referencia se notificará al empleado con al menos cuarenta y ocho horas de anticipación, por escrito o por medios electrónicos.

§ 3. Las disposiciones relativas a la responsabilidad de la adquisición, el mantenimiento o el suministro de equipos tecnológicos y la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación de teletrabajo, trabajo a distancia o trabajo a distancia y el reembolso de los gastos a cargo del empleado se proporcionarán en un contrato escrito, previamente firmado o dentro de treinta días, contados a partir de la fecha de cambio del régimen de trabajo.

§ 4. En el caso de que el empleado no tenga el equipo tecnológico y la infraestructura necesaria y adecuada para proporcionar teletrabajo, trabajo remoto o trabajo remoto:

I - el empleador puede suministrar el equipo en forma de préstamo y pagar los servicios de infraestructura, que no caracterizarán fondos de naturaleza salarial; o

II - si es imposible ofrecer el régimen de préstamos mencionado en el ítem I, el período de la jornada laboral normal se contará como el tiempo de trabajo disponible para el empleador.

§ 5. El tiempo dedicado al uso de aplicaciones y programas de comunicación fuera del día laboral normal del empleado no constituye tiempo a disposición o régimen de alerta, a menos que haya una disposición en un acuerdo individual o colectivo.

Art. 5 - Se permite adoptar el régimen de teletrabajo, trabajo remoto o trabajo a distancia para pasantes y aprendices, de acuerdo con las disposiciones de este Capítulo.

La Portaria 39, de 31.3.2020 y otras sobre régimen de trabajo remoto, de carácter temporario y excepcional, para actividades de empleados públicos de los órganos de la Presidencia en razón del COVID-19.

## CHILE

La Ley 21.220 (publicada el 26 de marzo de 2020) modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX "Del trabajo a distancia y teletrabajo" en el Título II del Libro I.

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente:

- En el artículo 22 del Código del Trabajo: a) Reemplázase, en el inciso segundo, la expresión "en su propio hogar" por "en su domicilio"; b) Intercálase en el inciso cuarto, a continuación del vocablo "medios", la expresión "tecnológicos,".
- Capítulo IX Del trabajo a distancia y teletrabajo: 152 quáter G.- Forma de pactar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. Definiciones, 152 quáter H.- Forma de determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, 152 quáter I.- Reversibilidad. Previo aviso, 152 quáter J.- Jornada laboral, alternancia. Sujeción a las reglas generales de jornada de trabajo. Distribución libre de la jornada. Exclusión de la limitación de jornada de trabajo. Derecho a desconexión, 152 quáter K.- Contenidos del contrato de trabajo: 1. Indicación expresa de la modalidad, 2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, 3. El período de duración del acuerdo de trabajo, 4. Los mecanismos de supervisión o control, 5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo, y 6. El tiempo de desconexión, 152 quáter L.- Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador, 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Prescripciones mínimas, 152 quáter N.- Deber de protección del empleador. Información acerca de los riesgos laborales, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos. Capacitación previa al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud. Información de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores, 152 quáter Ñ.- El trabajador podrá acceder a las instalaciones de la empresa, 152 quáter O.- Registro del pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo.
- Dos disposiciones transitorias: 1ª. Dentro de tres meses, contados desde la entrada en vigencia de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo, 2ª. Entrada en vigencia y 3ª. Informe de evaluación.

Sus antecedentes son del año 2001, en oportunidad de la reforma del Código de Trabajo mediante la Ley 19.759, que introdujo el teletrabajo al considerar el teletrabajo como "trabajo a distancia a través del uso de la tecnología de información y comunicación".

A posteriori, el Decreto Supremo 18/20 (Diario Oficial 3 de julio de 2020) aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.220.

El decreto consta de tres títulos (disposiciones generales, condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo, fiscalización y sanciones).

El reglamento establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo a distancia o teletrabajo, de acuerdo con los principios y condiciones de la ley N° 16.744. En todo aquello que no esté regulado expresamente por el presente reglamento, aplica supletoriamente lo dispuesto en el decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud, que aprueba reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo; y los Protocolos de Vigilancia de la exposición a factores de riesgo para la salud de los trabajadores que dicte el Ministerio de Salud y que sean aplicables a los riesgos a los que están expuestos los trabajadores sujetos a la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

En tal sentido la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO) dictó la Circular N° 3.532, de fecha 4 de septiembre de 2020, que imparte instrucciones a los organismos administradores sobre la asesoría técnica en prevención de riesgos que deben otorgar respecto de los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.

Un oficio 3049/2020 complementario (de fecha 1º de octubre de 2020) a esas instrucciones, estableció los siguientes aspectos: a) Instrumento de autoevaluación, b) Matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos y programa preventivo, c) Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo, d) Asistencia técnica del organismo administrador, e) Inicio del proceso de identificación y evaluación de los riesgos por parte del empleador, f) Pactos registrados en la Dirección del Trabajo antes de la entrada en vigencia del reglamento, g) Obligación de informar los riesgos laborales, h) Capacitaciones, i) Implementación de medidas prescritas en base a la revisión de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos.

La Circular 3572/2021 de la SUSESO, modifica la Circular 3532/2020, y conforme el Oficio 3049/2020 incorpora sus Anexos 1 y 2.

## COLOMBIA

El Teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 1221 del 2008 y el decreto 884/2012 que la reglamenta.

- La Ley 1221 establece el reconocimiento del Teletrabajo en Colombia como modalidad laboral en sus formas de aplicación, las bases para la generación de una política pública de fomento al teletrabajo y una política pública de teletrabajo para la población vulnerable. Crea la Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, con el fin de promover y difundir esta práctica en el país e incluye las garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los Teletrabajadores.
- La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Objeto, 2. Definiciones, 3. Política pública de fomento al teletrabajo, 4. Red Nacional de Fomento al Teletrabajo, 5. Implementación, 6. Garantías laborales, sindicales y de seguridad social para los teletrabajadores, 7.Registro de teletrabajadores, 8. Reglamentación, 9. Vigencia.
- El Decreto 884/2012 (incorporado al Decreto 1072/2015 - Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo): Especifica las condiciones laborales que rigen el teletrabajo en relación de dependencia, las relaciones entre empleadores y Teletrabajadores, las obligaciones para entidades públicas y privadas, las ARLs y la Red de Fomento para el teletrabajo. Así mismo establece los principios de voluntariedad, igualdad y reversibilidad que aplican para el modelo. La estructura y el contenido de los artículos del decreto es la siguiente:

Título I Aspectos Laborales del Teletrabajo: 1. Objeto y ámbito de aplicación, 2. Teletrabajo y teletrabajador, 3. Contrato o vinculación de Teletrabajo. Requisitos, 4. Igualdad de trato, 5. Uso adecuado de equipos y programas informáticos, 6. Manuales

de funciones de las entidades públicas, 7. Aportes al Sistema de Seguridad Social Integral, 8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos profesionales, 9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales, 10. Auxilio de transporte, horas extras, dominicales y festivos para los teletrabajadores, 11. Evaluación del teletrabajador, 12. Red Nacional de Fomento al Teletrabajo. Actividades.

Título II Componente Tecnológico: 13. Acciones del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, 14. Tecnologías de la Información y las Comunicaciones para el teletrabajo, 15. Vigencia.

- La Resolución 2886/2012 del Ministerio del Trabajo (MT) define las entidades que hacen parte de la Red de Fomento del Teletrabajo y las obligaciones que les compete.

#### Otras normas vinculadas

- Circular 21 MT de fecha 17 de marzo de 2020, para empleadores y trabajadores del sector privado sobre medidas de protección al empleo con ocasión de la fase de contención del COVID-19 y de la declaración de estado de emergencia sanitaria. Para tal efecto, el documento recoge el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, en la que expone alternativas como: el trabajo en casa, el teletrabajo, la jornada laboral flexible, las vacaciones anuales, anticipadas y colectivas y los permisos remunerados.
- Circular 41 MT de fecha 2 de junio de 2020: establece cuatro capítulos referentes al trabajo en casa en lo que concierne a las relaciones laborales, jornada de trabajo, armonización de la vida laboral, con la vida familiar y personal y riesgos laborales.
- El Decreto 1374/2020, por el cual se optimiza el Programa de Pruebas, Rastreo y Aislamiento Selectivo Sostenible - PRASS, para el monitoreo y seguimiento de casos y contactos de COVID – 19, entre otras medidas dispone: *“Los afiliados cotizantes al Régimen Contributivo que sean diagnosticados con Covid - 19 Y frente a los cuales el médico tratante considera que no es necesario generar una incapacidad por las condiciones físicas en las que se encuentra, serán priorizados para realizar teletrabajo o trabajo en casa, durante el término del aislamiento selectivo”* (art. 22 segundo párrafo)
- La Ley 2088 de 2021, por la cual se regula el Trabajo en Casa, al igual que la circular anterior, es complementaria de la Ley 1221 de Teletrabajo y se aplica para circunstancias ocasionales y excepcionales, que impidan realizar las funciones de manera presencial. Dispone medidas de hasta tres meses con la posibilidad de ser prorrogables y dispone que quienes contaban con auxilio de transporte pasan a recibir el auxilio de conectividad digital.

## COSTA RICA

El Teletrabajo se encuentra regulado por la Ley 9738 de 2019 y su decreto reglamentario 42083/2019.

- La Ley 9738 tiene por objeto promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.
- La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Objeto, 2. Ambito de aplicación y acceso voluntario, 3. Definiciones, 4. Fomento del teletrabajo, 5. Reconocimientos gubernamentales para el fomento del teletrabajo, 6. Reglas generales, 7. Contrato o adenda de teletrabajo, 8. Obligaciones de las personas empleadoras, 9. Obligaciones de las personas teletrabajadoras, 10. Riesgos de trabajo y una disposición transitoria única: Reglamentación.

- El Decreto 42083/2019 reglamenta la Ley 9738 y deroga el Decreto Ejecutivo 39225/2015, para la aplicación del Teletrabajo en Instituciones Públicas. La estructura y el contenido de los artículos del decreto es la siguiente:

Capítulo I Disposiciones Generales: 1. Objeto y ámbito de aplicación, 2. Definiciones, 3. Obligaciones previas del empleador a la implementación de teletrabajo, 4. Ingreso a la modalidad del teletrabajo, 5. Contrato o adenda de teletrabajo. Aspectos, 6. Deberes de las personas teletrabajadoras, 7. Revocatoria de la modalidad de teletrabajo.

Capítulo II Reconocimiento Gubernamental: 8. Reconocimiento a la persona Tele-empleadora, 9. Periodicidad, 10. Requisitos para obtener el reconocimiento como persona "Teleempleadora", 11. Caducidad.

Capítulo III Teletrabajo en el sector público: 12. Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo, 13. Competencias y obligaciones del Equipo de Coordinación Técnica de Teletrabajo

Artículo 14. Derogatoria. Deróguese el Decreto Ejecutivo 39225/2015.<sup>20</sup> Transitorio I y II. Actualización de reglamentos. Artículo 15. Vigencia.

- Otros documentos de interés son las guías para implementar el teletrabajo en las instituciones públicas<sup>21</sup> y en las empresas y la guía de salud ocupacional y prevención de los riesgos en el teletrabajo.<sup>22</sup>

## CUBA

Si bien no existe un régimen legal de teletrabajo en Cuba, la Ley 116 del Código de Trabajo, en su artículo 24 prevé: *"Los contratos de trabajo contienen al menos: ... e) lugar de trabajo acordado entre las partes, horario, duración de la jornada y el régimen de trabajo y descanso;"*.

Por otra parte, el Decreto - Ley 370 del Consejo de Estado sobre la Informatización de la Sociedad en Cuba, en su artículo 59, inciso c) establece *"Artículo 59. Los ministerios de Comunicaciones y de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo con sus funciones, desarrollan acciones encaminadas a: ... c) desarrollar el teletrabajo, en coordinación con los demás órganos y organismos de la Administración Central del Estado"*.

Asimismo para evitar la propagación de la COVID-19, la Orden Ministerial 414 de 1º de abril de 2020 del Ministerio de Trabajo y Seguridad y Social dispone *"Fomentar el trabajo a distancia o el teletrabajo en todas las actividades que lo permitan, en cuyo caso el trabajador devenga el 100% del salario, según las formas y sistemas de pago que le correspondan."*, su similar Orden Ministerial 516 del 30 de abril de 2020 se expresa en el mismo sentido.

## DOMINICA

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19.

El gobierno de Dominica ha difundido en su sitio web las medidas de higiene para evitar contagio, así como otras guías y elementos de interés.<sup>23</sup>

<sup>20</sup> Deroga el Decreto Ejecutivo N°. 39225, Aplicación del Teletrabajo en Instituciones Públicas, de 14 de setiembre de 2015.

<sup>21</sup> <http://www.mtss.go.cr/elministerio/despacho/teletrabajo.html>

<sup>22</sup>

[https://www.cso.go.cr/documentos\\_relevantes/manuales\\_guias/guias/Guiadesaludocupacionalyprevenciondelosriesgosenelteletrabajo.pdf](https://www.cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/Guiadesaludocupacionalyprevenciondelosriesgosenelteletrabajo.pdf)

<sup>23</sup> <http://dominica.gov.dm/corona> y <http://dominica.gov.dm/>

## ECUADOR

En 2016 se dictó el Acuerdo Ministerial MDT 2016-0190 con el objeto de regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado.

- La estructura y el contenido de los artículos del acuerdo es la siguiente: 1. Objeto y ámbito, 2. Definiciones, 3. Contenido del contrato de teletrabajo, 4. Naturaleza, 5. Reversibilidad, 6. Causales de reversibilidad del teletrabajo, 7. Aplicación al teletrabajo, 8. Condiciones del teletrabajo, 9. Confidencialidad, 10. Equipos, 11. Jornada de trabajo, 12. Horas suplementarias, extraordinarias y jornada nocturna, 13. Salud y seguridad ocupacional, 14. Control.

Cuatro disposiciones generales: 1ª. No se afectan ni cambian las condiciones esenciales de la relación laboral, 2ª. Derechos colectivos. Compensación por los costos, 3ª. Disposiciones del Código del Trabajo y de los Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador y 4ª. Contratos o adendas a contratos de trabajo por escrito. Una disposición final: Vigencia.

- El Acuerdo Ministerial MDT-2018-0002-A, reforma al Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190 y agrega a continuación del inciso 1 del artículo 7, el siguiente texto: *“Tendrán preferencia para la aplicación y aprobación del teletrabajo, las siguientes personas: Mujeres embarazadas, Mujeres en período de lactancia, Personas con discapacidad, Personas con enfermedades catastróficas, Adultos mayores”*.

Los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-0190 y MDT-2018-0002-A fueron derogados por el Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, de fecha 14 de setiembre de 2020, que expide las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo.

- La estructura y el contenido de los artículos del acuerdo es la siguiente: 1. Del Objeto, 2. Del Ambito, 3. Del Teletrabajo, 4. De las herramientas para el teletrabajo, 5. Del derecho a la desconexión, 6. Del Registro y notificación, 7. De la imposibilidad del teletrabajo, 8. De la notificación y justificación de la imposibilidad, 9. De la reversibilidad, 10. De los nuevos contratos de teletrabajo, 11. De la jornada y remuneración del trabajo.

Tres disposiciones generales: 1ª. En todo lo no previsto en el presente Acuerdo se estará a lo dispuesto en el Código del Trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2ª. La aplicación del teletrabajo emergente registrado de conformidad con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020 en el Sistema Único de Trabajo (SUT), se mantendrá vigente, salvo que culmine por cualquiera de las causales del artículo 6 del citado instrumento, 3ª. Esta modalidad no es excluyente a ningún tipo de contrato de trabajo que se hayan celebrado con anterioridad a la expedición de la modalidad de teletrabajo, pudiéndose en consecuencia aplicar esta modalidad a todos los contratos de trabajo suscritos a la fecha o por suscribirse, excepto en aquellos casos en los que la naturaleza de las labores la haga inaplicable.

- El Ministerio del Trabajo mediante el Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020, dictó las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria. La estructura y el contenido de los artículos del acuerdo es la siguiente: 1. Del objeto, 2. Del ámbito, 3. De la adopción de teletrabajo emergente, 4. De la implementación de teletrabajo emergente, 5. Del registro de teletrabajo emergente, 6. De la terminación de teletrabajo emergente.



Tres disposiciones generales: 1ª. Informes técnicos sobre la implementación del teletrabajo emergente, 2ª. Comunicación a los servidores y trabajadores que se encuentran bajo teletrabajo emergente, 3ª. Garantías. Disposición final. Vigencia.

- El Acuerdo Ministerial MDT-2020-076 a posteriori fue modificado por el Acuerdo Ministerial MDT-2020-080 en los siguientes aspectos: sustitución del artículo 5 “De la modificación emergente de la jornada laboral”, sustitución del inciso segundo del artículo 7.- “De la recuperación respecto a la suspensión emergente de la jornada laboral”, inclusión del artículo 10 “Del pago de la remuneración”, inclusión del artículo 11 “De la planificación emergente de vacaciones” e inclusión del artículo 12 “Modalidades de trabajo a acordarse”.

## EL SALVADOR

El Decreto N° 600/2020 de la Asamblea Legislativa aprobó la Ley de Regulación del Teletrabajo, con el objeto de promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de tecnologías de la información y comunicación.

Incluye una disposición transitoria en la que se estipula que, en caso de emergencia nacional, calamidad pública, régimen de excepción o suspensión de derechos constitucionales y desastres, se omitirá el carácter voluntario del teletrabajo.

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente:

- Capítulo I Disposiciones generales: 1. Objeto, 2. Ambito de aplicación, 3. Definiciones, 4. Modalidades del teletrabajo
- Capítulo II Regulaciones especiales del teletrabajo en el sector privado: 5. Aplicación de la modalidad de teletrabajo, 6. La implementación del teletrabajo, 7. Adenda de teletrabajo, 8. Obligaciones de los empleadores, 9. Obligaciones de los teletrabajadores, 10. Derecho de estabilidad laboral, 11. Igualdad de derechos, 12. Aplicación supletoria.
- Capítulo III Del teletrabajo en el sector público: 13. Organización y objetivos del teletrabajo, 14. Suministro de equipos, 15. Condiciones laborales, 16. Derechos, deberes y prohibiciones, 17. Horario de trabajo y jornada laboral, 18. Voluntariedad, 19. Aplicación supletoria, 20. Reglamento, 21. Disposición transitoria, 22. Vigencia.

## GRENADA

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19.

El gobierno informa sobre el COVID-19 en su red social.<sup>24</sup>

## GUATEMALA

El 16 de marzo de 2020, se decreta la Ley de Orden Público y Decreto Gubernativo N° 5/2020, el inciso 3 de su artículo 3 establece “Permitir y propiciar el teletrabajo o trabajo desde casa tanto en el sector público y privado”.

En setiembre 2020, la iniciativa 5764 del proyecto de Ley de Teletrabajo, obtuvo dictamen favorable con modificaciones<sup>25</sup> y se encuentra en primera lectura.

---

<sup>24</sup> <https://www.facebook.com/GISgrenada/>; <http://labour.gov.gd/>

La estructura del proyecto de ley de teletrabajo contiene los siguientes artículos: 1. Objeto, 2. Ambito de aplicación, 3. Definiciones, 4. Modalidades, 5. Carácter voluntario del teletrabajo, 6. Teletrabajo en el sector público, 7. Jornada laboral, 8. El teletrabajo como caso especial, 9. Derechos y obligaciones laborales, 10. Del contrato de trabajo, 11. Modificación de Contrato de Trabajo, 12. Obligaciones especiales, 13. Protección de datos, 14. De la cobertura a la seguridad social, 15. Igualdad de trato, 16. Supletoriedad, 17. Ente rector, 18. Reglamento, 19. Adiciona numeral 12 al artículo 25 de la Ley del Servicio Civil, 20. Vigencia.

## GUYANA

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19.

El Departamento de Trabajo del Ministerio de Protección Social llamó a una mesa con representantes de empleadores para discutir planes de contingencia, de cara a posible reducción de empleos.<sup>26</sup>

En este contexto, el Ministerio de Protección Social de Guyana instituyó una línea telefónica de apoyo contra la violencia de género como medida de respuesta a la crisis.<sup>27</sup> Sin embargo, no todas las actividades económicas son aptas para el traslado del trabajo al domicilio de los trabajadores.

## HAITI

No existe un régimen legal de teletrabajo. El gobierno emitió una recomendación de teletrabajo (trabajo en casa) a las misiones diplomáticas y líderes religiosos.<sup>28</sup>

## HONDURAS

No existe un régimen legal de teletrabajo. El Decreto Ejecutivo Número PCM-021-2020, en su artículo 4 dispone: *“Excepciones específicas relacionadas al comercio e industria ... Todas aquellas actividades que se realicen a través de las tecnologías de información y comunicación (TIC’s) tales como: El Teletrabajo, Telemedicina, Teleducación y otras actividades productivas realizadas en el hogar”*.

Asimismo, la Ley de Aceleración Económica y Protección Social frente a los efectos del Coronavirus Covid 19 (Decreto 31/2020), en el artículo 8 Autorización para la implementación del Teletrabajo, establece los siguientes requisitos: *“Los empleados de cualquier entidad pública o privada pueden desarrollar sus labores total o parcialmente a distancia de su local de trabajo empleando las tecnologías de la información y la comunicación. Cuando exista contrato escrito, el contrato de teletrabajo además de contener lo indicado en el Artículo 37 del Código del Trabajo tendrá las reglas de propiedad, uso y cuidado de equipos, la forma en la que se pagará los costos de interconexión, la propiedad de los datos o información transmitida y los procesos para garantizar el almacenamiento de ésta. Los empleados sujetos a este régimen no requieren tener un horario de trabajo, pero*

---

<sup>25</sup> <https://www.congreso.gob.gt/assets/uploads/comisiones/dictámenes/8f137-dictamen-5764-y-5781.pdf>

<sup>26</sup> <https://dpi.gov.gy/labour-dept-invites-employers-to-discuss-covid-19-contingency-plans/#gsc.tab=0>

<sup>27</sup> Véase “Responding to Domestic Violence During COVID-19”, <https://mosp.gov.gy/responding-to-domestic-violence-during-covid-19/>

<sup>28</sup> <https://www.communication.gouv.ht/>

*deben laborar la cantidad de horas o desarrollar la actividad que negocien con su empleador respetando la cantidad máxima de horas señaladas en la legislación laboral”.*

Por otra parte, la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social en los Protocolos de Bioseguridad en los Centros de Trabajo recomienda *“De ser posible, proporcionar equipos para que las personas trabajen en el hogar de manera segura y efectiva, por ejemplo, acceso remoto a los sistemas de trabajo”.*

## **JAMAICA**

No existe un régimen legal de teletrabajo, ni se dictaron normas para el teletrabajo en razón del COVID-19.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social declaró la responsabilidad de trabajar para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable.<sup>29</sup> Asimismo el ministerio alienta a los empleadores a explorar opciones para extender sus servicios de forma remota a los clientes y a hacer uso de la disposición de la Ley de Empleo (Disposiciones laborales flexibles) de 2014, para promover un ambiente sano y seguro.<sup>30</sup>

## **MEXICO**

La Ley Federal del Trabajo en su capítulo XII regula el trabajo a domicilio.

En el Diario Oficial de la Federación de fecha 11 de enero de 2021, se publicó el Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.<sup>31</sup> Sus contenidos son:

- Artículo Único.- Se reforma el artículo 311; y se adiciona un Capítulo XII Bis con los artículos 330-A; 330-B; 330-C; 330-D; 330-E; 330-F; 330-G; 330-H; 330-I; 330-J y 330-K de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

*“Artículo 311.- Trabajo a domicilio es el que se ejecuta habitualmente para un patrón, en el domicilio del trabajador o en un local libremente elegido por él, sin vigilancia ni dirección inmediata de quien proporciona el trabajo.*

*Si el trabajo se ejecuta en condiciones distintas de las señaladas en este artículo se regirá por las disposiciones generales de esta Ley.”*

- Capítulo XII Bis Teletrabajo que consta de los artículos 330-A hasta 330-K.
- Artículo 330-A.- Alcances del teletrabajo, de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo y de las tecnologías de la información y la comunicación.

Se aplica a las relaciones laborales que se desarrollen más del cuarenta por ciento del tiempo en el domicilio de la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo, o en el domicilio elegido por ésta.

No será considerado teletrabajo aquel que se realice de forma ocasional o esporádica.

- Artículo 330-B.- Requisitos del convenio del teletrabajo entre el empleador y el teletrabajador.
- Artículo 330-C.- La modalidad de teletrabajo forma parte del contrato colectivo de trabajo.

---

<sup>29</sup> <https://mlss.gov.jm/news/public-service-announcement-covid-19/>

<sup>30</sup> <https://mlss.gov.jm/news/covid-19-flexible-work-arrangements/>; <https://mlss.gov.jm/news/>

<sup>31</sup> [http://dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021](http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5609683&fecha=11/01/2021)

Se deben facilitar los mecanismos de comunicación y difusión a distancia con los que cuente el centro de trabajo, con el fin de garantizar que las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo tengan conocimiento de los procedimientos de libertad sindical y negociación colectiva.

- Artículo 330-D.- Los patrones que no cuenten con un contrato colectivo de trabajo deberán incluir el teletrabajo en su reglamento interior de trabajo, y establecer mecanismos que garanticen la vinculación y contacto entre las personas trabajadoras que desempeñen sus labores bajo esta modalidad.
- Artículo 330-E.- Obligaciones especiales de los patrones.
- Artículo 330-F.- Obligaciones especiales de las personas trabajadoras.
- Artículo 330-G.- Voluntariedad establecida por escrito. Derecho de reversibilidad a la modalidad presencial, para lo cual podrán pactar los mecanismos, procesos y tiempos necesarios para hacer válida su voluntad de retorno a dicha modalidad.
- Artículo 330-H.- El patrón debe promover el equilibrio de la relación laboral de las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, a fin de que gocen de un trabajo digno o decente y de igualdad de trato en cuanto a remuneración, capacitación, formación, seguridad social, acceso a mejores oportunidades laborales y demás condiciones que ampara el artículo 2º de la Ley Federal del Trabajo a los trabajadores presenciales que prestan sus servicios en la sede de la empresa. Asimismo, deberá observar una perspectiva de género que permita conciliar la vida personal y la disponibilidad de las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo en la jornada laboral.
- Artículo 330-I.- Los mecanismos para supervisar el teletrabajo deben garantizar el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras y respetar el marco jurídico aplicable en materia de protección de datos personales. Solo podrán utilizarse cámaras de video y micrófonos para supervisar el teletrabajo de manera extraordinaria.
- Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, que considerará a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.
- Artículo 330-K.- Atribuciones y deberes especiales de los Inspectores del Trabajo.
- Transitorio Primero.- El Decreto entra en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.
- Transitorio Segundo.- El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de 18 meses contados a partir de la entrada en vigor del Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rijan las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

En el marco de la pandemia la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó la “Guía de acción para los centros de trabajo ante la crisis del Covid-19”, que entre otras medidas de salud y seguridad en el trabajo, promueve el teletrabajo.<sup>32</sup>

En el sitio <https://juntosporeltrabajo.stps.gob.mx/> se alojaron seis consejos y un kit de herramientas para aprovechar el teletrabajo

---

32

[https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/548062/GUIA\\_DE\\_ACCION\\_PARA\\_LOS\\_CENTROS\\_DE\\_TRABAJO\\_ANTE\\_EL\\_COVID-19\\_24\\_04\\_20\\_VF.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/548062/GUIA_DE_ACCION_PARA_LOS_CENTROS_DE_TRABAJO_ANTE_EL_COVID-19_24_04_20_VF.pdf)

## NICARAGUA

No existe un régimen legal de teletrabajo.

No se ha previsto ninguna regulación de emergencia sobre el particular.

Como norma supletoria se puede aplicar el Código del Trabajo que en su capítulo III establece los requisitos para el trabajo a domicilio.

La Cámara de Industria de Nicaragua (CADIN) elaboró una Guía laboral para afrontar el riesgo del coronavirus en las empresas con un Acuerdo de Trabajo Remoto por alerta sanitaria COVID-19 y otra guía sobre COVID 19 Abordaje desde la empresa.

En el Acuerdo Tripartito de Zonas Francas se recomienda realizar jornadas de trabajo a distancia (teletrabajo), entre otras recomendaciones para las empresas bajo el régimen de zonas francas.<sup>33</sup>

## PANAMA

La Ley 126 de 18 de febrero de 2020 establece la modalidad de teletrabajo e incluye aspectos como la obligación del empleador de cubrir los costos adicionales de banda ancha cuando se requiera una velocidad superior a la velocidad básica, así como la salud y seguridad en el trabajo y la protección de los datos del trabajador. Esta ley también incluye un artículo sobre labores de emergencia que se aplica a la crisis por la COVID-19, pero también a otras futuras que pudieran surgir.

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Objeto, 2. Definiciones, 3. Adenda al contrato de trabajo. Reversibilidad, 4. Contratos individuales de teletrabajo. Contenidos, 5. Contrato de teletrabajo. Copias, 6. Teletrabajo parcial o completo, 7. Jornadas extraordinarias, 8. Labores de emergencia en concepto de trabajo de guardia. Reglas, 9. Derecho al reconocimiento como accidente de trabajo, 10. Acuerdo por compensación de gastos, 11. Subvención de los costos adicionales de velocidad de ancho de banda, 12. Capacitación a los teletrabajadores, 13. Derecho al reconocimiento por parte de la Caja de Seguro Social de los accidentes de trabajo, 14. Protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador, 15. Manual de Buenas Prácticas Ambientales y otros, 16. Medidas de protección de los datos, 17. Medidas de protección de los datos a cargo del teletrabajador, 18. Red Nacional de Teletrabajo, 19. Derechos y obligaciones inherentes al trabajador establecidas en el Código de Trabajo, 20. Terminación de la relación laboral, 21. Nuevo texto del artículo 151 del Código de Trabajo, 22. Modificación del artículo 151 del Código de Trabajo, 23. Vigencia.

El Decreto Ejecutivo Número 133 del 16 de septiembre de 2020 reglamenta la Ley de Teletrabajo. Entre otras cuestiones, dispone:

1. La modalidad de teletrabajo voluntaria, el derecho de desconexión del trabajador en tiempo de descanso y la movilidad laboral a que se refiere el artículo 197-A del Código de Trabajo.
2. Define el lugar de trabajo del teletrabajo para casos de tiempo completo y tiempo parcial.
3. Las jornadas extraordinarias de teletrabajo regidas por el Código de Trabajo
4. El derecho del empleador de mantener un registro de las horas laboradas por el trabajador.

---

<sup>33</sup> <http://cnzf.gob.ni/es/noticias/nuevo-acuerdo-tripartito-de-zonas-francas>

5. Modalidades de impartición de las órdenes del empleador, que brinde certeza sobre la autoridad que la impartió, la claridad de la orden, fecha y su relación de modo directo con la ejecución de la modalidad del teletrabajo en desarrollo.
6. Los riesgos profesionales incluyen los que se den en el lugar o lugares de prestación de teletrabajo, quedando bajo investigación de la Caja de Seguro Social,
7. Reversibilidad. Remisión al artículo 197 del Código de Trabajo.
8. Obligación por parte del empleador de suplir los útiles, instrumentos, materiales, equipo y programas informáticos, los cuales deberán ser utilizados solo para uso de trabajo, los cuales el trabajador deberá devolver cuando finalice la modalidad de teletrabajo.
9. Responsabilidad del trabajador de la conservación en buen estado de útiles, instrumentos, materiales y programas informáticos
10. Prohíbe la instalación de cualquier tipo de programa informático que vulnere la privacidad del trabajador o de su familia.
11. El empleador sufragará los gastos relativos a los servicios públicos de electricidad e Internet, de acuerdo con lo pactado en el contrato o en la respectiva agenda de teletrabajo.
12. En caso de duda en la interpretación de las disposiciones establecidas en el Reglamento se aplicarán los principios y normas del Código de Trabajo.
13. Vigencia.

## PARAGUAY

La Ley N° 6738 que establece la modalidad del Teletrabajo en relación de dependencia, fue publicada en la Gaceta Oficial de la República del Paraguay, de fecha 1° de junio de 2021.<sup>34</sup>

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente:

- **CAPITULO I DISPOSICIONES GENERALES:** 1. Objeto: Regular el teletrabajo, y establecer las condiciones de las relaciones laborales en el sector público y privado, 2. Ambito de aplicación: Ley de orden público y de observancia general en toda la República, y obliga a las empresas privadas, a los organismos y entidades del Estado (OEE), a las gobernaciones, municipalidades, instituciones autónomas y autárquicas, y cualquier otro ente perteneciente al sector público, 3. Sujetos: Las personas trabajadoras del sector público y privado; en especial las pertenecientes a los grupos en situación de vulnerabilidad, 4. Naturaleza. El Teletrabajo es una modalidad voluntaria, flexible y reversible tanto para la persona teletrabajadora como para la empleadora que podrá ser acordada desde el inicio de la relación laboral o con posterioridad; se regirá por el acuerdo entre las partes y las demás disposiciones vigentes que rigen la materia, 5. Definiciones: a) Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs), b) Sistemas de Colaboración, c) Video comunicaciones, d) Software, e) Hardware, f) Grupos en situación de vulnerabilidad.
- **CAPITULO II DEL TELETRABAJO Y SUS FORMAS:** 6. Teletrabajo: Es una modalidad especial de trabajo en relación de dependencia, que consiste en desempeñar una actividad, elaborar un producto o prestar un servicio a distancia, sin requerirse la presencia física del trabajador o trabajadora, mediante el uso de las TICs, realizado en el domicilio del trabajador o trabajadora o en un establecimiento distinto al lugar de trabajo del empleador, bajo un sistema de control y supervisión de sus labores a través del empleo de medios tecnológicos, 7. De las formas del teletrabajo. 1.- De acuerdo al lugar donde se realiza: Teletrabajo a domicilio o a distancia; 2.- De acuerdo al modo de

---

<sup>34</sup> Ver <https://www.bacn.gov.py/>

desempeño: a.- A tiempo completo, b.- En jornadas alternadas, c.- De forma permanente o temporal; 3.- De acuerdo a la forma: a.- Online (en línea), b.- Offline (fuera de línea), c.- Mixta, 8. Principios del teletrabajo: a) Igualdad de Trato y Condiciones, b) Voluntariedad, c) Reversibilidad, d) Derecho a la desconexión, e) Privacidad, 9. De la organización del tiempo de trabajo. El teletrabajador podrá cumplir con la misma división de la jornada laboral pactada en su contrato o acorde a la naturaleza del trabajo asignado, así como el descanso intermedio en los casos de trabajadores que presten servicios online o en línea. En el caso de que la jornada laboral se extendiera, el empleador deberá establecer un sistema de supervisión para verificar las horas extraordinarias cumplidas por el teletrabajador, en las mismas condiciones que el trabajador presencial. El teletrabajador gestionará la organización de su tiempo de trabajo con una carga laboral equivalente a la de los trabajadores presenciales que desempeñan su labor en los locales de la empresa o institución, de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo, a sus leyes modificatorias y el contrato de trabajo, la Ley de la Función Pública, sus modificatorias y demás disposiciones vigentes que rigen la materia.

- CAPITULO III DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES: 10. De los derechos del teletrabajador, 11. De las licencias y permisos, 12. De las obligaciones de los teletrabajadores, 13. De las notificaciones al empleador, 14. De las obligaciones del empleador, 15. Del riesgo laboral, 16. De la seguridad laboral, 17. De la seguridad social.
- CAPÍTULO IV SISTEMAS DE CONTROL Y COMUNICACIÓN: 18. De los sistemas de control, 19. De las visitas de control al teletrabajador, 20. De la validez de las comunicaciones.
- CAPÍTULO V DE LOS EQUIPAMIENTOS INFORMATICOS DE TRABAJO: 21. De los equipamientos de trabajo, 22. De los equipos de trabajo proveídos por empleador, 23. De los equipos propiedad del teletrabajador.
- CAPÍTULO VI DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO Y DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN: 24. Del Programa Nacional de Teletrabajo, 25. Fines del Programa Nacional de Teletrabajo, 26. Autoridad de aplicación, 27. Funciones de Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 28. Mesa Interinstitucional de Teletrabajo, 29. Funciones de la Mesa Interinstitucional de Teletrabajo, 30. De las sanciones
- CAPÍTULO VII DE LAS DISPOSICIONES FINALES: 31. De la complementariedad de la ley, 32. De la reglamentación, 33. De forma.

Cabe citar que de manera previa al este régimen legal de teletrabajo, la Ley 6524 de Emergencia en su artículo 20 estableció: *“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. Se entiende por teletrabajo, a los efectos de la presente Ley, al trabajo en relación de dependencia, que consiste en el desempeño de actividades o trabajos realizados a distancia 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”.*

En virtud de la cual se dictaron las normas legales siguientes:

- Res. 181/2020 de la Secretaría de la Función Pública: Protocolo para la aplicación del Teletrabajo en el Sector Público.
- Res. 471/2020 MTESS: Mecanismos de trabajo a distancia (teletrabajo), a los efectos de prevenir el riesgo de expansión del coronavirus

- Res. 598/2020 MTESS: Reglamenta Art. 20 Ley 6524 sobre régimen jurídico del teletrabajo. La estructura y el contenido de los artículos de la resolución es la siguiente: 1. Reglamenta el Artículo 20 de la Ley N° 6524, 2. De las condiciones de teletrabajo para el sector privado, 3. Definiciones, 4. Obligaciones previas del empleador a la implementación del teletrabajo, 5. De la formalización de la modalidad del teletrabajo, 6. Contrato o adenda de teletrabajo, 7. Deberes de las personas teletrabajadoras, 8. Revocatoria de la modalidad de teletrabajo, 9. De los sistemas de control y la protección a la intimidad del trabajador, 10. De la salud y seguridad ocupacional, 11. De la seguridad social, 12. De forma.

## PERU

La Ley 30.036 (2013) regula el teletrabajo, como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones, en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.

La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Objeto de la Ley, 2. Definición de teletrabajo, 3. Reglas sobre el uso y cuidado de los equipos, 4. Carácter voluntario y reversible del teletrabajo, 5. Derechos y obligaciones laborales.

Asimismo sus disposiciones complementarias finales son: 1ª. Teletrabajo en el régimen laboral público, 2ª. Plazo para establecer políticas públicas de teletrabajo, 3ª. Financiamiento en las entidades del estado y 4ª. Reglamentación.

El Decreto Supremo N° 017-2015-TR aprobó el Reglamento de la Ley N° 30036 de Teletrabajo. Sus aspectos sobresalientes:

- Promueve la empleabilidad de las poblaciones vulnerables y comprende dentro del ámbito de la Ley los trabajadores y servidores civiles que prestan servicios bajo la modalidad de teletrabajo, así como las personas naturales o jurídicas y entidades públicas que los emplean.
- Asimismo busca un equilibrio entre las actividades realizadas en los ámbitos personal, familiar y laboral de los trabajadores o servidores civiles. En tal sentido, deberá existir una adecuada correspondencia entre la carga de trabajo y la jornada de labores o servicios asignada.
- La modalidad del teletrabajo puede desarrollarse bajo dos modalidades: de forma completa, donde el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo o del local de la entidad pública, pudiendo acudir ocasionalmente para las coordinaciones necesarias. Y la forma mixta, donde el teletrabajador presta servicios de forma alterna dentro y fuera del centro de trabajo.
- No se considera teletrabajador a la persona que ocasionalmente presta servicios fuera del centro de trabajo o entidad pública.
- 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 la norma.
- El teletrabajador tiene los mismos derechos y beneficios que los trabajadores que prestan servicios bajo la modalidad convencional, de acuerdo al régimen que pertenezca cada teletrabajador. Entre los derechos garantizados figuran: capacitación sobre medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos; protección de la maternidad y periodo de lactancia de la teletrabajadora; seguridad y salud en el trabajo.
- El reglamento estipula que el empleador o la entidad pública dará preferencia a las poblaciones vulnerables para que puedan prestar servicios bajo la modalidad de teletrabajo, siempre y cuando cumplan con los requisitos para el puesto.



- Las entidades públicas identificarán progresivamente aquellos puestos que puedan desempeñarse a través de la modalidad de teletrabajo. Para ello, se constituirá una Comisión de Teletrabajo, en la que participen un representante de la Oficina General de Administración, de la Oficina de Tecnología de la Información y el titular de la entidad.

### COVID-19 y después

- El Decreto Supremo N° 010-2020-TR, de fecha 24 de marzo de 2020, desarrolla las disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020, que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación del COVID-19, en el territorio nacional y en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19.

La estructura y el contenido de los artículos del decreto es: 1. Artículo, 2. Finalidad, 3. Definiciones, 4. Ambito de aplicación, 5. Comunicación de la aplicación del trabajo remoto, 6. Medios empleados, 7. Compensación de gastos, 8. Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto, 9. Jornada laboral del trabajo remoto, 10. Priorización de grupos de riesgo, 11. Modalidades Formativas Laborales, 12. Publicación, 13. Refrendo

Cuenta con dos disposiciones complementarias transitorias: 1ª. Fiscalización laboral, 2ª. Incorporación de la Novena Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias y dos disposiciones complementarias finales: 1ª. Vigencia, 2ª. Aplicación supletoria.

- La Resolución Ministerial N° 055-2020-TR, 08 de marzo de 2020, aprueba la “Guía para la prevención del Coronavirus en el ámbito laboral” que incluye un anexo para modificar la modalidad de prestación laboral de presencial a remota.
- La Resolución Ministerial N° 072-2020-TR, del 26 de marzo de 2020, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo aprueba la “Guía para la aplicación del trabajo remoto”.
- Mediante el Decreto Supremo N° 020-2020-SA se prorrogó la Emergencia Sanitaria por un plazo de 90 días calendario, es decir, hasta el 7 de setiembre de 2020. Conforme a lo establecido en el Decreto de Urgencia N°026-2020, la vigencia de la modalidad de Trabajo Remoto se extiende por el periodo que dure la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud mediante Decreto Supremo N°008-2020-SA. En consecuencia, al haberse prorrogado la vigencia de la emergencia sanitaria hasta el 7 de setiembre de 2020, la vigencia de la modalidad de Trabajo Remoto se extiende hasta dicha fecha.

### Texto sustitutorio de la Ley 30.036

El pleno del congreso, celebrado el 21 de mayo de 2021, aprobó la nueva ley del teletrabajo (proyecto 5408/2020), pero aun no fue promulgada ni publicada en el Diario Oficial El Peruano. La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Objeto de la Ley, 2. Alcances de la Ley, 3. Definición de Teletrabajo, 4. Definición de Teletrabajador, 5. Coordinaciones para el teletrabajo, 6. Derechos y obligaciones laborales, 7. Reglas sobre la provisión, el uso y cuidado de los equipos tecnológicos, 8. Acuerdo y variación de la modalidad de la prestación de labores, 9. Tiempo de la jornada laboral y mecanismo de registro, 10. Desconexión digital de la jornada laboral del teletrabajador, 11. Aspectos a considerar al momento de la contratación o del cambio de modalidad de prestación de labores, 12. Seguridad y salud en el teletrabajo, 13. Concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo, 14. Registro de los teletrabajadores, 15. Teletrabajo en situaciones especiales, 16. Plataforma Nacional de Teletrabajo, 17. De la seguridad digital en el teletrabajo, 18. Conectividad digital, 19. Del Comité de Gobierno Digital y líder de gobierno digital, 20. Inspección del teletrabajo, 21. Sanciones.

Sus disposiciones complementarias finales: 1ª. Adecuación a las disposiciones de la presente ley, 2ª. Implementación del teletrabajo en las entidades de la administración

pública, 3ª. Financiamiento de la implementación del teletrabajo en las entidades de la administración pública, 4ª. Informe sobre los avances de la implementación de la ley, 5ª. Reglamentación, 6ª. El teletrabajo a favor de las poblaciones vulnerables, 7ª. Canal digital de orientación sobre teletrabajo para el ciudadano, 8ª. Declaración de interés nacional la transformación digital en el país, 9ª. Fortalecimiento de competencias digitales para el teletrabajo, 10ª. Implementación de la Plataforma Nacional de Teletrabajo, 11ª. Adopción de tecnologías digitales para el teletrabajo, 12ª. Modalidades formativas.

Disposición complementaria derogatoria única. Derogación: Derogase la Ley 30036, Ley que regula el teletrabajo.

## **REPUBLICA DOMINICANA**

En el marco de la pandemia el Ministerio de Trabajo emitió la Resolución 7/2020,<sup>35</sup> entre otras medidas instruyó este miércoles a los empleadores que califiquen a flexibilizar su jornada de trabajo y en la medida de lo posible implementar el mismo a distancia, a los fines de evitar la aglomeración de personas en los lugares donde laboran, como medida tendente a romper con la cadena de propagación del COVID-19.

La Resoluciones del Ministerio de Administración Pública (MAP) Nros. 58/2020 y 59/2020 determina los entes y órganos de la Administración Pública que pueden atender consultas por los medios remotos haciendo uso del teletrabajo. En ambos casos, deberán mantener un personal mínimo necesario para las gestiones administrativas, financieras y operativas básicas. Así como el personal de seguridad que garantice la integridad de las instalaciones.

La Resolución MAP N° 130/2020 determina los lineamientos sobre teletrabajo para los entes y órganos de la Administración Pública.

El 12 de noviembre de 2020, el Ministerio de Trabajo dictó la Resolución 23/2020 que regula el Teletrabajo. Sus contenidos son: 1. Tiene por objeto establecer normas para la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo, 2. Define una serie de conceptos, 3. La aplicación del teletrabajo, como modalidad especial de trabajo, será Voluntaria y estará condicionada a un acuerdo por escrito entre las partes (los párrafos II y III de este artículo fueron modificados por la Resolución 27/2020 MT, respecto del plazo de registro de los contratos y/o adendas de teletrabajo), 4. Derecho a reversibilidad de la modalidad de trabajo, 5. Responsabilidad del empleador proveerle al teletrabajador los equipos, herramientas, materiales y capacitación necesarios para la realización del trabajo contratado, 6. Responsabilidad del teletrabajador custodiar todos los equipos y materiales facilitados por su empleador, y utilizarlos exclusivamente en las actividades propias de su trabajo, 7. El teletrabajador es responsable de la custodia y uso de la información, 8. La jornada laboral de los teletrabajadores estará sujeta a las disposiciones del Código de Trabajo, y deberá ser notificada al Ministerio de Trabajo, 9. Los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por las normativas vigentes, 10. Verificación de la aplicación de las disposiciones legales vigentes en materia laboral, 11. Toda actividad bajo la modalidad de teletrabajo estará sujeta las disposiciones del Código de Trabajo, la Ley que crea el Sistema Dominicano de Seguridad Social y las demás disposiciones que norman el empleo en la Republica Dominicana. Los teletrabajadores gozarán de los mismos derechos y obligaciones que asisten a los trabajadores presenciales, según aplique, de acuerdo con el Código de Trabajo; para dichos fines se establecen prerrogativas: (párrafos I a IX), 12. Legislación supletoria, 13. El Ministerio de Trabajo a través de sus áreas correspondientes, velará por el cumplimiento efectivo de la presente resolución, con fines de tutelar los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y sus empleadores, 14. Publicación y vigencia.

---

<sup>35</sup> <https://www.mt.gob.do/images/docs/RESOLUCION--07-2020.pdf>

## **SAINT KITTS & NEVIS**

No existe un régimen legal de teletrabajo. No se ha previsto ninguna regulación de emergencia sobre el particular. El Departamento de Trabajo difunde las medidas preventivas en el lugar de trabajo frente al Covid-19, en sus redes sociales.<sup>36</sup>

## **SAINT VICENT AND THE GRANADINES**

No existe un régimen legal de teletrabajo. El Departamento de Trabajo publicó una guía para trabajadores y empleadores para mitigar la pandemia.<sup>37</sup>

## **SAINT LUCIA**

No existe un régimen legal de teletrabajo. El Ministerio de Infraestructura, Puertos, Energía y Trabajo replica las actualizaciones del Ministerio de Salud.<sup>38</sup>

## **SURINAME**

No existe un régimen legal de teletrabajo. El Ministerio de Trabajo publicó en su sitio web una Guía para trabajadores y empleadores en la situación de emergencia.<sup>39</sup>

## **TRINIDAD AND TOBAGO**

No existe un régimen legal de teletrabajo. El Ministerio de Trabajo y Desarrollo de la Pequeña Empresa difunde servicios en línea.<sup>40</sup>

## **URUGUAY**

El día 20 de abril de 2020, un proyecto de ley relativo a la promoción y regulación del teletrabajo, se presentó ante la Cámara de Senadores del Poder Legislativo. Luego de obtener media sanción, con fecha 3 de noviembre de 2020 entró a la Cámara de Representantes.<sup>41</sup>

El proyecto consta de los siguientes artículos: 1. Concepto, 2. Ambito de Aplicación, 3. Principios Rectores, 4. definición de Teletrabajador, 5. Del contrato laboral, 6. Del lugar donde se desarrolla el trabajo, 7. Del cambio en la modalidad de trabajo, 8. De la jornada laboral del teletrabajador, 9. Del registro de asistencia, 10. Derechos del teletrabajador y condiciones laborales, 11. Seguridad e Higiene Laboral, 12. Herramientas y equipos para el teletrabajo, 13. Accidentes laborales y enfermedades profesionales, 14. Derecho a la desconexión, 15. Transitorio.

---

<sup>36</sup> <https://www.facebook.com/St-Kitts-Nevis-Department-of-Labour-400033783471127/> y <https://www.gov.kn/>

<sup>37</sup> <http://dol.gov.vc/dol/images/stories/PDF/guidelines%20for%20covid-19.pdf>

<sup>38</sup> <http://infrastructure.govt.lc/news/update-on-covid-19-in-saint-lucia> y <https://www.facebook.com/SaintLuciaGovernment>

<sup>39</sup> [https://covid-19.sr/werkomgeving/?fbclid=IwAR28MzFZajJzgc5RKPyt5b-YIm011QZ51uPrIijM3l\\_AplA9a3fyIOMb7uY](https://covid-19.sr/werkomgeving/?fbclid=IwAR28MzFZajJzgc5RKPyt5b-YIm011QZ51uPrIijM3l_AplA9a3fyIOMb7uY) y <https://www.facebook.com/Covid19Suriname/>

<sup>40</sup> <https://www.molsed.gov.tt/> y <https://www.facebook.com/molsedtt>

<sup>41</sup> <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/145860/tramite>

En 2021, el 23 de febrero de 2021, ingresó a la Cámara de Representantes otro proyecto de ley de regulación del teletrabajo, el cual aún no tuvo tratamiento.<sup>42</sup>

El Decreto 94/020 de ampliación de las medidas dispuestas por el Decreto 93/020, con el fin de mitigar y prevenir las consecuencias de la propagación del virus Covid-19 (coronavirus), en su artículo 6 dispone: *“Exhórtase a todos los empleadores a instrumentar y promover, en todos los casos que sea posible, que los trabajadores realicen sus tareas en sus domicilios. Esta situación deberá ser comunicada a la Inspección General de Trabajo a sus efectos. El empleador deberá suministrar los implementos necesarios para realizar la tarea encomendada”*.

La Presidencia de la República y el Sistema Nacional de Emergencias (SINAE) elaboró las “Recomendaciones para el teletrabajo en oficinas públicas” con el objetivo de establecer pautas para implementar la modalidad de teletrabajo en las oficinas públicas, como medida transitoria, excepcional y de carácter preventivo, ante la situación de emergencia sanitaria nacional declarada por el Poder Ejecutivo como consecuencia de la evolución del COVID-19 en el país.

La Resolución de 16 marzo de 2020 del Director de Areas de Zonas Francas, de la Dirección General de Comercio, flexibiliza la aplicación de las disposiciones del Régimen que obligan a las empresas amparadas en el Sistema de Zonas Francas a realizar su actividad desde territorio franco y autoriza en forma transitoria y excepcional a todo el personal de las Zonas Francas, a realizar su actividad laboral de forma remota, en la medida en que la naturaleza de la misma así lo permita, por el período comprendido entre el 16 y el 30 de marzo de 2020 inclusive.

Finalmente cabe destacar que la Agencia de Gobierno Electrónico y Sociedad de la Información y del Conocimiento, desde su portal, difunde recomendaciones y guías sobre Teletrabajo, tales como:<sup>43</sup> Soluciones tecnológicas para realizar teletrabajo, Recomendaciones técnicas para el teletrabajo, Pautas para implementar el teletrabajo, Seguridad de la Información, Características principales del teletrabajo, Cómo sentirse bien haciendo teletrabajo, Tips de bienestar para incorporar a tu nueva rutina laboral, Recomendaciones para asegurar la continuidad operativa.

## VENEZUELA

No existe un régimen legal de teletrabajo. La categoría de trabajadores que más se asemeja al teletrabajo es la prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores en su artículo 209: *“Trabajador o trabajadora a domicilio. Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social. Una ley especial, elaborada con amplia participación de los sujetos de la relación laboral, regulará lo correspondiente al trabajo a domicilio, en el marco de la justicia social y del proceso social de trabajo”*.

El Decreto 4.160/2020 dispuso el Estado de Alarma Nacional. Asimismo por Decreto 4.167/2020 se ratificó la inamovilidad laboral de las trabajadoras y trabajadores de los sectores público y privado regidos por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley

---

<sup>42</sup> [https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/149633/ficha\\_completa](https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/ficha-asunto/149633/ficha_completa)

<sup>43</sup> <https://www.gub.uy/agencia-gobierno-electronico-sociedad-informacion-conocimiento/teletrabajo>

Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, hasta el 31 de diciembre de 2020.<sup>44</sup>

## TERRITORIOS NO METROPOLITANOS: **PUERTO RICO**

El día 9 de abril de 2020, se dictó la Ley 36 de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico. La estructura y el contenido de los artículos de la ley es la siguiente: 1. Título de la Ley, 2. Política Pública, 3. Definiciones, 4. Deberes de las Agencias del Gobierno de Puerto Rico en cuanto al Programa de Trabajo a Distancia, 5. Requisitos del Programa de Trabajo a Distancia, 6. Prohibiciones, 7. Apoyo Interagencial, 8. Medidas de Seguridad, 9. Publicación, 10. Oficial de Trabajo a Distancia, 11. Normas Generales, 12. Informes, 13. Enmiendas, 14. Reglamentación, 15. Cláusula de Salvedad, 16. Vigencia.

Por otra parte, la Orden administrativa núm. 2020-006<sup>a</sup>, de 13 de mayo, del Secretario de Desarrollo Económico y Comercio, aprobó una “Guía administrativa para la autorización de trabajo a distancia”.

## OTROS TERRITORIOS: **ESPAÑA**

El día 23 de septiembre de 2020, se publicó el Real Decreto - Ley 28/2020 de Trabajo a Distancia en España. El artículo 1º establece como ámbito de aplicación “*Las relaciones de trabajo a las que resultará de aplicación el presente real decreto-ley serán aquellas en las que concurren las condiciones descritas en el artículo 1.1 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que se desarrollen a distancia con carácter regular. Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo*”. El artículo 2º define:

- a) «trabajo a distancia»: forma de organización del trabajo o de realización de la actividad laboral conforme a la cual esta se presta en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, durante toda su jornada o parte de ella, con carácter regular.
- b) «teletrabajo»: aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.
- c) «trabajo presencial»: aquel trabajo que se presta en el centro de trabajo o en el lugar determinado por la empresa.

La estructura y el contenido de los artículos del Real Decreto - Ley 28/2020 son:

- Capítulo I Disposiciones generales: 1. Ámbito de aplicación, 2. Definiciones, 3. Limitaciones en el trabajo a distancia, 4. Igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación.
- Capítulo II El acuerdo de trabajo a distancia: 5. Voluntariedad del trabajo a distancia y acuerdo de trabajo a distancia, 6. Obligaciones formales del acuerdo de trabajo a distancia, 7. Contenido del acuerdo de trabajo a distancia, 8. Modificación del acuerdo de trabajo a distancia y ordenación de prioridades.
- Capítulo III Derechos de las personas trabajadoras a distancia: 9. Derecho a la formación, 10. Derecho a la promoción profesional, 11. Derecho a la dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas, 12. El derecho al abono y compensación de gastos, 13. Derecho al horario flexible en los términos del acuerdo, 14. Derecho al registro horario adecuado, 15. Aplicación de la normativa preventiva en el trabajo a distancia, 16. Evaluación de riesgos y planificación de la actividad

---

<sup>44</sup> <http://www.presidencia.gob.ve/Site/Web/Principal/imagenes/adjuntos/Web/Libros/PDF/Libro13.pdf>

- preventiva, 17. Derecho a la intimidad y a la protección de datos, 18. Derecho a la desconexión digital, 19. Derechos colectivos de las personas que trabajan a distancia.
- Capítulo IV Facultades de organización, dirección y control empresarial en el trabajo a distancia: 20. Protección de datos y seguridad de la información, 21. Condiciones e instrucciones de uso y conservación de equipos o útiles informáticos, 22. Facultades de control empresarial.
  - Disposiciones adicionales, transitorias y finales.

## Estudio comparado de la normativa legal

De lo expuesto en el panorama general, y a los efectos del estudio comparado de la normativa legal sobre Teletrabajo, se presentan tres cuadros con las regulaciones de Teletrabajo en los siguientes aspectos:

Cuadro 1:

- Legislación marco
- Institución rectora o autoridades de aplicación
- Alcance de la legislación
- Reglamentos específicos

Cuadro 2:

- Condiciones de salud y seguridad
- Inspección del Teletrabajo
- Jornada laboral
- Medidas vinculadas al teletrabajo en ocasión de la pandemia y otras medidas conexas.

Cuadro 3:

- Resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo

**Cuadro 1:**

**Legislación marco de Teletrabajo, Institución rectora o autoridades de aplicación, Alcance de la legislación y Reglamentos específicos de Teletrabajo**

País	Legislación Marco	Institución	Alcance	Reglamentos específicos
Argentina	Ley 27.555 Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)	Establecer los presupuestos legales mínimos para la regulación de la modalidad de Teletrabajo en aquellas actividades, que por su naturaleza y particulares características, lo permitan. Los aspectos específicos se establecerán en el marco de las negociaciones colectivas.	Decreto Reglamentario 27/2021 Res. MTESS 54/2021 y 142/2021
Bolivia	Decreto Supremo 4218/2020 de 14 de abril	Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social (MTEPS)	Regular el Teletrabajo como una modalidad especial de prestación de servicios caracterizada por la utilización de TICs en los sectores público y privado.	Resolución Ministerial MTEPS 220/20 de 24 de abril de 2020, aprueba el "Reglamento de Implementación del Teletrabajo"
Brasil	Ley 12551 (2011) Ley 13.467 (de reforma laboral, 2017) Título II – Capítulo II Del Teletrabajo.	Secretaría de Trabajo	Equiparar los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados con la ejercida por medios personales y directos.	
Chile	Ley 21.220 de 24 de marzo de 2020, modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX "Del trabajo a distancia y teletrabajo".	Ministerio del Trabajo y Previsión Social Dirección del Trabajo Superintendencia de Seguridad Social	Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.	Decreto Supremo 18/2020 para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la Ley 21.220
Costa Rica	Ley 9738 (2009)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Promover, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y	Decreto 42083/2019 reglamenta Ley 9738. Decreto 35434/09: Implementación del teletrabajo

			modernización de las organizaciones públicas y privadas, a través de la utilización de TICs.	en mujeres que se encuentren en estado de embarazo.
Colombia	Ley 1221 (2008)	Ministerio del Trabajo (MT) Ministerio de Salud y Protección Social Ministerio de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Promover y regular el Teletrabajo como un instrumento de generación de empleo y autoempleo mediante la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones.	Decreto 884/2012 reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones. Resolución 2886/2012 MT sobre la Red de Fomento del Teletrabajo.
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-181	Ministerio de Trabajo y Empleo	Directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo (Deroga los Acuerdos Ministeriales MDT-2016-0190 y MDT-2018-0002-A)	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-076 directrices de Teletrabajo durante la pandemia (modificado por el Acuerdo Ministerial MDT-2020-080)
El Salvador	Decreto 600/2020 de 20 de marzo, Ley de regulación del teletrabajo	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Promover, armonizar, regular e implementar el teletrabajo como un instrumento para la generación de empleo y modernización de las instituciones públicas, privadas y autónomas, a través de la utilización de TICs.	
México	Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.	Secretaría del Trabajo y Previsión Social	Regula el teletrabajo en el ámbito del trabajo a domicilio.	El decreto prevé una norma oficial mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo.
Panamá	Ley 126 de 18 de febrero de 2020 que establece la modalidad del Teletrabajo.	Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL)	Establecer y regular el Teletrabajo como modalidad de relación de trabajo.	Decreto Ejecutivo 133/2020 reglamentario de la Ley 126.
Paraguay	Ley 6738 de 2021 que establece la modalidad del Teletrabajo en relación de dependencia.	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS)	Regular el Teletrabajo y establecer las condiciones de las relaciones laborales en el sector público y privado.	Resolución 598/2020 MTESS: Reglamenta el Art. 20 de la Ley 6524 de Emergencia, sobre régimen jurídico del teletrabajo.
Perú	Ley 30.036 (2013) que regula el Teletrabajo.	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)	Regular el teletrabajo, como una modalidad especial de	Decreto Supremo N° 010-2020-TR 24 de marzo de 2020:



	En trámite de promulgación la Ley que deroga la ley 30036.		prestación de servicios caracterizada por la utilización de tecnologías de la información y las telecomunicaciones (TIC), en las instituciones públicas y privadas, y promover políticas públicas para garantizar su desarrollo.	Disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020.
Uruguay	Proyecto de Ley (Media sanción del Senado, 20 de octubre de 2020)	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)	Regulación será aplicable a las relaciones laborales que se desempeñen en un régimen de subordinación y dependencia en las que el empleador sea una persona privada o de derecho público no estatal	

**Cuadro 2: Condiciones de salud y seguridad, inspección del teletrabajo, jornada laboral y medidas vinculadas al teletrabajo en ocasión de la pandemia**

País	Salud y seguridad en el trabajo	Inspección del teletrabajo	Jornada laboral	Pandemia
Argentina	Ley 27.555, Artículo 14 Higiene y Seguridad Laboral.	Ley 27.555, Artículo 18 Resolución 1552/2012 SRT, Art. 4	Ley 27.555, Artículo 4 Límites sobre jornada laboral.	Resolución 21/2020 SRT: Trabajadores que realicen su prestación laboral desde su domicilio particular.
Bolivia	Resolución Ministerial 220/2020, Art. 9 g) Garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.	Resolución Ministerial 220/2020, Disposición final primera, verificar cumplimiento.	Decreto Supremo 4218/2020 Artículo 7 No puede exceder en horas a las establecidas en la normativa vigente	Ley y reglamento (Resolución Ministerial 220/2020)
Brasil	Ley 13.467, Art. 75-E, Precauciones para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo  Término de responsabilidad e instrucciones	Ley 13.467, Art. 75-E, Precauciones para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo  Término de responsabilidad e instrucciones	Ley 12.551, Equipara los efectos jurídicos de la subordinación ejercida por medios telemáticos e informatizados.	Medida provisoria 927/2020, Capítulo II Del Teletrabajo  Portaria nº 39, de 31.3.2020 y otras Régimen de trabajo remoto, de carácter temporario y excepcional, para actividades de empleados públicos de los órganos de la Presidencia en razón del COVID-19.
Chile	Ley 21.220, Artículo 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud.	Ley 21.220, Artículo 152 quáter M.- Ultimo párrafo.	Ley 21.220, Artículo 152 quáter J.- Jornada laboral, alternancia, y otros, derecho a la desconexión.	Ley 21.220 de Teletrabajo.
Colombia	Decreto 884/2012 ( incorporado al Decreto 1072/2015)  Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales.  Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales.	Ley 1221  Artículo 5º - Implementación, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento.  Artículo 7º - Registro de teletrabajadores. Informe a la Inspección del Trabajo.	Ley 1221  Artículo 6º - Vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.	Circular 21/2020 del Ministerio del Trabajo para empleadores y trabajadores del sector privado sobre medidas de protección con ocasión de la fase de contención del COVID-19. Expone alternativas como el trabajo en casa, el teletrabajo y la jornada laboral flexible, entre otras.

Costa Rica	Ley 9738 Art. 8 c) Salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo. Art. 10. Riesgos de trabajo.	Decreto 42083/2019 reglamentario de la Ley 9738. Artículo 10. Requisitos. Para obtener el reconocimiento como Empleador. Artículo 11. Caducidad.	Ley 9738 Art. 6 b) estipulado en la Ley N.º 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, en lo que respecta a la jornada laboral. (jornada máxima)	Lineamientos para implementar el teletrabajo en ocasión de la alerta sanitaria por el COVID-19 y otras medidas.
Ecuador	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-181, Art. 4. Garantizar la salud y seguridad del teletrabajo.	Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, Art. 5.	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-181, Art. 11	Acuerdo Ministerial MDT N° 2020-181 y Acuerdo Ministerial núm. MDT-2020-076, directrices para regular el teletrabajo.
El Salvador	Decreto 600/2020: Art. 15 3º párrafo: Si las actividades se realizan en la casa de habitación del trabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene respectiva.	Decreto 600/2020: Art. 15 2º párrafo: La institución deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional.	Decreto 600/2020: Art. 17: La jornada de trabajo y los horarios se regirán por las leyes, reglamentos y contratos colectivos aplicables a cada institución pública.	Decreto 600/2020 Ley de regulación del teletrabajo
Mexico	Capítulo XII Bis Teletrabajo de la Ley Federal del Trabajo: Art. 330-J. Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana.	Capítulo XII Bis Teletrabajo de la Ley Federal del Trabajo: Artículo 330-K. Atribuciones y deberes de los Inspectores del Trabajo.	Capítulo XII Bis Teletrabajo de la Ley Federal del Trabajo: Art. 330-E. Art. 330-H.	La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, publicó la “Guía de acción para los centros de trabajo ante la crisis del Covid-19”, que entre otras medidas de salud y seguridad en el trabajo, promueve el teletrabajo.
Panamá	Ley 126/2020 Artículo 14. Protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador.	Ley 126/2020 Artículo 5 (segundo párrafo). El MITRADEL podrá revisar los contratos de trabajo.	Ley 126/2020 Artículo 7. El teletrabajador no estará obligado a laborar jornadas extraordinarias, salvo que sean requeridas por el empleador y que así esté establecido en el contrato de trabajo individual. Las jornadas	Ley 126/2020 que establece y regula el Teletrabajo. FAQs en <a href="https://www.mitradel.gob.pa/">https://www.mitradel.gob.pa/</a>

			extraordinarias efectuadas por el teletrabajador se registrarán por las disposiciones del Código de Trabajo.	
Paraguay	Ley 6738 Artículo 15 - Del riesgo laboral. Artículo 16. De la seguridad laboral.	Ley 6738 Artículo 19 - De las visitas de control al teletrabajador.	Ley 6738 Artículo 7 - De las formas del teletrabajo.	Ley 6524, Art. 20 sobre régimen jurídico del teletrabajo Res. 471/2020 MTESS: Trabajo a distancia o home office. Res. 598/2020 MTESS: Reglamenta Art. 20 Ley 6524. Res. 181/2020 SFP: Protocolo para la aplicación del Teletrabajo en el Sector Público.
Perú	Decreto Supremo N° 10-2020 Artículo 8.- Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto. (para el Sector Privado)	Decreto Supremo N° 10-2020 Disposición Adicional Primera: Fiscalización laboral	Decreto Supremo N° 10-2020 Artículo 9.- Jornada laboral del trabajo remoto  En ningún caso, la jornada ordinaria puede exceder de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales.	Decreto Supremo N° 010-2020-TR 24 de marzo de 2020: Disposiciones para el sector privado sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020.
Uruguay	Proyecto de Ley Artículo 11 - Seguridad e Higiene Laboral.	Proyecto de Ley Artículo 15 - Transitorio. Los empleadores cuyos trabajadores ya prestan teletrabajo, deberán ajustarse a las disposiciones de la presente ley en el plazo de seis meses, a contar desde su promulgación.	Proyecto de Ley Artículo 8 - De la jornada laboral del teletrabajador.	Resolución de 16 marzo de 2020 del Director de Areas de Zonas Francas  Recomendaciones técnicas para implementar el teletrabajo



## Hallazgos, armonías y asimetrías

Al cierre de este estudio doce países de América Latina y el Caribe cuentan con una regulación vigente sobre teletrabajo, mediante distintas jerarquías de normas legales (leyes, decretos, resoluciones ministeriales): Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Panamá, Paraguay, Perú y República Dominicana.

Tres países tramitan ante sus parlamentos un proyecto de ley: Guatemala, Perú y Uruguay.

Los países en los que el teletrabajo estaba regulado antes de la pandemia son: Argentina (parcialmente), Brasil, Chile, Costa Rica, Colombia, Ecuador (solo para el sector privado) y Perú (sin reglamentar).

Tal como se observa en el Cuadro 3 (Resumen de los principales contenidos de las regulaciones de teletrabajo) los principios básicos del teletrabajo (con base en el acuerdo europeo), están previstos en las normas legales analizadas: carácter voluntario de la modalidad, aspectos básicos que debe tener el contrato de teletrabajo, la revocación o reversibilidad del contrato de teletrabajo, la igualdad de trato en las condiciones de empleo, la protección en materia de higiene y seguridad, los derechos colectivos de las y los teletrabajadores.

Respecto de la responsabilidad por la adquisición, mantenimiento o suministro de los equipos tecnológicos y de la infraestructura necesaria y adecuada para la prestación del servicio, estos deben ser provistos por el empleador.

También las regulaciones prevén la compensación o reembolso de los gastos incurridos por el trabajador.

### Salud y seguridad en el teletrabajo

Al igual que la capacitación, todas las normas legales establecen la responsabilidad del empleador en materia de salud y seguridad en el teletrabajo.

La mayoría de las regulaciones hacen hincapié en las medidas de prevención, a la par que disponen la cobertura de prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ver cuadro 2).

### Inspección del teletrabajo

También del cuadro 2 se desprende que los países han previsto un dispositivo para la inspección del teletrabajo, o bien para la fiscalización y control de los aspectos contractuales.

### Jornada laboral

Respecto jornada laboral de teletrabajo, todas las regulaciones establecen límites para no exceder la jornada establecida en la normativa vigente y que se respete jornada máxima

Tres países consagran el derecho a la desconexión (Argentina, Chile y Uruguay). Colombia dispone una vigilancia especial para garantizar que los teletrabajadores no sean sometidos a excesivas cargas de trabajo.

Los proyectos de ley de Argentina y México prevén acuerdo por hora y objetivos; y medidas de productividad. Panamá establece que el teletrabajador no estará obligado a laborar jornadas extraordinarias (con excepciones).

Paraguay dispone que es deber de la persona teletrabajadora mantenerse localizable durante toda la jornada laboral destinada para el teletrabajo.

### Sistema de control y derecho a la intimidad

El proyecto argentino prevé la participación sindical; en tanto que Paraguay establece que *“Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad exclusiva del empleador deberán salvaguardar los derechos de la intimidad del*

*teletrabajador y de la privacidad de su domicilio. El empleador debe respetar la vida privada del teletrabajador, los tiempos de descanso y reposo de la familia de éste”.*

### Asimetrías

Solo la Ley 27.555 de Argentina dispone el derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado.

Pese a las definiciones de teletrabajo, la Ley de Costa Rica y el proyecto de ley de Uruguay prevén un lugar de teletrabajo distinto al domicilio del teletrabajador.

### Eje

Además de la regulación normativa del teletrabajo, y de los elementos particulares a negociar a través de convenios colectivos, no se debe perder de vista el eje de las políticas públicas para implementar el teletrabajo (tanto en el sector privado como en el sector público), como una modalidad para *conciliar trabajo y familia*.

## Colofón

El teletrabajo, entendido como trabajo a distancia, resulta un medio central para cumplir las medidas de aislamiento por la pandemia.

Este medio provocó la ruptura de uno de sus principios básicos: el carácter voluntario, pues esta modalidad de trabajo se alteró en el contexto de la emergencia, y se volvió compulsivo y forzoso, con muchas medidas improvisadas para resolver cuestiones indispensables como el equipamiento y la organización del trabajo.

A partir de ahora: ¿cuáles serán los cambios inexorables en la organización del trabajo? ¿Hasta qué punto puede extenderse el teletrabajo? ¿Cómo serán las regulaciones para evitar sobrecargas de trabajo y mayor arbitrariedad empresaria?

Además, la crisis sanitaria se acompañó de una “revolución del cuidado”, develando condiciones muy precarias en el reconocimiento laboral de una actividad imprescindible.

¿Se dará cuenta de esta situación en las respuestas de los parlamentos, las administraciones laborales y las relaciones colectivas?

Finalmente, el informe de OIT y CEPAL destacan: *“Más allá de los posibles accidentes de trabajo, el teletrabajo también puede tener repercusiones importantes sobre el equilibrio psicológico del trabajador y, en varios países, se ha informado sobre un aumento de los casos de violencia de género vinculados a la cuarentena y, por lo tanto, al mundo laboral, cuando la vivienda constituye el lugar de trabajo”.*

## Conclusiones preliminares

- Desde el punto de vista reactivo, la modalidad Teletrabajo no es prioritaria, es más, fue subestimada por algunos sectores, que definen sus líneas de intervención con base en la accidentabilidad.
- Desde una mirada proactiva, debemos ocuparnos del Teletrabajo, sobre todo en una de sus dimensiones más complejas como la prevención de riesgos del trabajo.
- Otros dos pilares que se deben apuntalar son la organización de esta modalidad, prestando especial atención a la jornada laboral, como asimismo a la “inspección del teletrabajo”, pensada como una fiscalización no intrusiva.
- Es menester brindar un marco jurídico apropiado para la modalidad de teletrabajo, a la par de implementar políticas públicas para el ejercicio de los derechos y el control de las obligaciones, que deben asumir los actores del mundo del trabajo.

- Respecto de la denominada “nueva normalidad” post pandemia, pensamos en los contenidos de la negociación colectiva en materia de teletrabajo, pues en temas no salariales, la eficacia y eficiencia de este procedimiento sigue siendo un desafío y un tema para profundizar.
- Coincidimos con la OIT (*Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe*) en que hubo una aceleración de los cambios en el trabajo debido a la pandemia, pues en el caso del teletrabajo se produjo una expansión por el confinamiento.
- La cooperación técnica en los países de América Latina y el Caribe sigue siendo un campo fértil, se puede y debe contribuir al desarrollo de normativas y políticas sobre teletrabajo.
- En tal sentido una red regional es vital para compartir los resultados.



## Bibliografía

- Alvarez, Paola (2018) Teletrabajo en la Experiencia Extranjera Los casos de Argentina, Brasil, Bélgica, España, Estados Unidos de Norteamérica, Francia, Italia y Portugal.
- Autores varios (2020) Guía de medidas laborales frente al COVID-19 en Iberoamérica, 1ª edición, Grupo Editorial Tirant Lo Blanch.
- Biblioteca del Congreso de la Nación (2019) Dossier Legislativo Teletrabajo. Antecedentes Parlamentarios. Legislación Internacional, Nacional y Provincial. Instrumentos Nacionales. Doctrina y Jurisprudencia.
- Biblioteca del Congreso de la Nación (2020) Teletrabajo. Compilación bibliográfica.
- Cataño Sara y Gómez Natalia (2014) El concepto de teletrabajo: aspectos para la seguridad y salud en el empleo. Revista CES Salud Pública Volumen 5 N° 1.
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo –CLAD- (2020) Disposiciones normativas sobre el teletrabajo en los países CLAD como consecuencia de la Pandemia,
- Eurofound y OIT (2019), Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y OIT, Santiago
- Jiménez Bernardino, Angel Ernesto (2013) Análisis comparativo de normativas de teletrabajo en América Latina, Universidad de Guadalajara, México.
- OEA (2020) Portafolio de respuestas de Ministerios de Trabajo al COVID-19.
- OIT – CEPAL (2020) Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe.
- OIT – Eurofound (2019) Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral.
- OIT (2021) El trabajo a domicilio. De la invisibilidad al trabajo decente.
- OIT (2021) Observatorio de la OIT: La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición Estimaciones actualizadas y análisis 25 de enero de 2021.
- OIT (2020) Panorama Laboral 2020 América Latina y el Caribe.
- OIT (2020) Nota informativa: Mesa virtual de diálogo: Seguridad y salud en el trabajo.
- OIT (2020) Teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica.
- OIT (2020) Claves para un teletrabajo eficaz durante la pandemia del COVID-19, [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_740038/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_740038/lang--es/index.htm)
- OIT (2020) Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19.
- OIT (2020) Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante, Conferencia Internacional del Trabajo, 109.a reunión, 2020 (IX. Sectores en los que habitualmente se utiliza el trabajo a domicilio, 1. Teletrabajo, p/ 250)
- OIT (2016) Foro de diálogo mundial sobre las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones y financieros.
- Quintanilla Navarro, Raquel Yolanda (2017) El teletrabajo: de la dispersión normativa presente a la necesaria regulación normativa europea y estatal futura, OIT.

- Thibaud, Tomás (2014) Teletrabajo. Normativa aplicable en Argentina y análisis del tema en el derecho comparado, Trabajo elaborado paraa Derecho Laboral en la maestría Derecho Empresario, Universidad Austral, Buenos Aires.
- Ushakova, Tatsiana (2015) El Derecho de la OIT para el trabajo a distancia: ¿una regulación superada o todavía aplicable?, , Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y derecho del empleo, Volumen 3, núm. 4, octubre-diciembre.
- Ushakova, Tatsiana (2017) Los modelos de la acción normativa de la OIT para regular el trabajo a distancia, OIT.

## Anexos

- Transcripción de artículos sobre Salud y Seguridad en el Teletrabajo
- Transcripción de artículos sobre Inspección del Teletrabajo
- Lineamientos sobre Teletrabajo en el ámbito del MERCOSUR

## Transcripción de artículos sobre Salud y Seguridad en el Teletrabajo

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).

Artículo 7.- La legislación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo deberá aplicarse al trabajo a domicilio teniendo en cuenta las características propias de éste y deberá determinar las condiciones en que, por razones de seguridad y salud, ciertos tipos de trabajo y la utilización de determinadas sustancias podrán prohibirse en el trabajo a domicilio.

- Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184).

### VII. Seguridad y salud en el trabajo

19. La autoridad competente debería asegurar la difusión de directrices relativas a las disposiciones reglamentarias y las precauciones que los empleadores y los trabajadores a domicilio habrán de observar en materia de seguridad y salud. Siempre que sea posible, estas directrices deberán ser traducidas a los idiomas que comprendan los trabajadores a domicilio.

20. Los empleadores deberían tener la obligación de:

- (a) informar a los trabajadores a domicilio acerca de cualquier riesgo relacionado con su trabajo, que conozca o debería conocer el empleador, señalarles las precauciones que fuese necesario adoptar y, según proceda, facilitarles la formación necesaria;
- (b) garantizar que las máquinas, herramientas u otros equipos que faciliten a los trabajadores a domicilio estén provistos de los dispositivos de seguridad adecuados y adoptar medidas razonables con el fin de velar por que sean objeto del debido mantenimiento;
- (c) facilitar gratuitamente a los trabajadores a domicilio el equipo de protección personal necesario.

21. Los trabajadores a domicilio deberían tener la obligación de:

- (a) respetar las medidas prescritas en materia de seguridad y salud;
- (b) cuidar razonablemente de su seguridad y su salud, así como de las de otras personas que pudieran verse afectadas por sus actos u omisiones en el trabajo, incluida la

correcta utilización de los materiales, máquinas, herramientas y otros equipos puestos a su disposición.

22. (1) El trabajador a domicilio que se niegue a realizar un trabajo respecto del cual tenga motivos razonables para considerar que presenta un peligro inminente y grave para su seguridad o su salud, debería ser protegido de las consecuencias indebidas de un modo compatible con la legislación y las condiciones nacionales. El trabajador debería informar cuanto antes al empleador acerca de la situación.

(2) En caso de peligro inminente y grave para la seguridad o la salud del trabajador a domicilio, de su familia o del público, constatado por un inspector del trabajo u otro funcionario encargado de la seguridad, debería prohibirse la continuación del trabajo hasta que se adopten las medidas apropiadas para remediar la situación.

- Argentina. Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo.

Artículo 14.- Higiene y seguridad laboral. La autoridad de aplicación dictará las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo con el objetivo de brindar una protección adecuada a quienes trabajen bajo la modalidad laboral del teletrabajo. El control del cumplimiento de esta normativa deberá contar con participación sindical. Asimismo la autoridad de aplicación determinará la inclusión de las enfermedades causadas por esta modalidad laboral dentro del listado previsto en el artículo 6°, inciso 2, de la ley 24.557. Los accidentes acaecidos en el lugar, jornada y en ocasión del teletrabajo, se presumen accidentes en los términos del artículo 6°, inciso 1, de la ley 24.557.

*Reglamentación:* El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, como Autoridad de Aplicación de la presente Ley, a través de la SUPERINTENDENCIA DE RIESGOS DEL TRABAJO, organismo descentralizado actuante en el ámbito del citado Ministerio, deberá elaborar un estudio sobre las condiciones de higiene y seguridad aplicables y de la eventual necesidad de incorporar al listado previsto en el artículo 6°, inciso 2 de la Ley N° 24.557 y sus modificaciones, las enfermedades profesionales relativas a la modalidad laboral del teletrabajo, conforme el procedimiento previsto en la mencionada norma.

- Argentina. Resolución 1552/2012 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT): Procedimiento para determinar la cobertura y prestaciones de la Leyes Nros. 19.587 y 24.557 a las y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad de teletrabajo.<sup>45</sup>

Art. 4º — Establécese que el empleador, previo consentimiento del trabajador y notificando fecha y hora cierta de visita, puede verificar las condiciones del lugar determinado por el trabajador para la ejecución de su tarea, a través de un profesional del área de Higiene y Seguridad de la Empresa, quien puede ser acompañado por un técnico de la A.R.T. o un representante de la Entidad Gremial.

- Belize. Política de trabajo desde el hogar para el servicio público de Belize, Ministerio de la Función Pública (2020)

14. Salud y seguridad

a) Los funcionarios públicos con condiciones de salud preexistentes serán considerados de manera prioritaria a la hora de activar la política de trabajo desde casa en situación de pandemia.

b) Se espera que los funcionarios públicos mantengan el espacio de trabajo de su hogar de manera segura, libre de peligros para la seguridad. El ministerio / departamento puede proporcionar a cada trabajador a distancia una lista de verificación de seguridad que debe completarse al menos dos veces al año.

c) Las lesiones sufridas por un funcionario público en una oficina en casa o en un lugar iniciado por un ministerio / departamento y junto con sus deberes laborales habituales están

---

<sup>45</sup> <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/200000-204999/204726/norma.htm>

normalmente cubiertas por el manual de políticas de recursos humanos y las regulaciones vigentes de servicio público..

- d) Cuando el trabajo desde casa es obligatorio por reglamentación durante una pandemia, el ministerio / departamento no es responsable de ninguna lesión en la oficina central.
  - e) Los funcionarios públicos que trabajan a distancia son responsables de notificar a su ministerio / departamento de tales lesiones tan pronto como sea posible.
  - f) El funcionario público es responsable de las lesiones sufridas por los visitantes al lugar de trabajo de su hogar.
- Bolivia. Resolución Ministerial 220/2020  
Art. 9 g) Garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, en lo que fuera pertinente y considerando las características especiales del teletrabajo.

- Brasil. Ley 13.467 que modifica la consolidación de leyes laborales (2017)

Título II – Capítulo II Del Teletrabajo

Art. 75-E “El empleador debe instruir a los empleados, de manera expresa y conspicua, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo” y su párrafo único siguiente especifica que “El empleado debe firmar un término de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador”.

- Chile. Ley 21.220 (publicada el 26 de marzo de 2020) modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo” en el Título II del Libro I.

“Artículo 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

Artículo 152 quáter N.- Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente.

El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225."

- Chile. Decreto Supremo 18/20 (Diario Oficial 3 de julio de 2020) aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.220, que establece condiciones específicas de seguridad y salud en el trabajo en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206>
- Chile. Circular 3532/2020 de la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO), imparte instrucciones respecto de los trabajadores que se desempeñan bajo la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, <https://www.suseso.cl/612/w3-article-602215.html>
- Chile. Circular 3572/2021 de la SUSESO, modifica la Circular 3532/2020, <https://www.suseso.cl/612/w3-article-619437.html>, y conforme el Oficio 3049/2020 incorpora el Anexo 1 Autoevaluación trabajo a distancia o teletrabajo y el Anexo 2 Diagrama de flujo de la aplicación de la normativa de trabajo a distancia o teletrabajo.
- Colombia. Decreto 884/2012 (incorporado al Decreto 1072/2015) reglamentario de la Ley 1221 promover y regular el Teletrabajo.

" Artículo 2.2.1.5.8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Las obligaciones del empleador y del teletrabajador en seguridad y previsión de riesgos laborales son las definidas por la normatividad vigente. En todo caso, el empleador deberá incorporar en el reglamento interno del trabajo o mediante resolución, las condiciones especiales para que opere el teletrabajo en la empresa privada o entidad pública. Decreto 884/2012, art 8)".

"Artículo 2.2.1.5.9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Laborales, ARL. Las Administradoras de Riesgos Laborales -ARL, en coordinación con EL Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Las Administradoras de Riesgos Laborales, deberán elaborar una guía para prevención y actuación en situaciones de riesgo que llegaren a presentar los teletrabajadores, y suministrarla al teletrabajador y empleador. La afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales se hará a través del empleador, en las mismas condiciones y términos establecidos en el Decreto-Ley 1295 de 1994, mediante el diligenciamiento del formulario que contenga los datos especiales que tal fin determine el Ministerio de Salud y Protección Social, en el que se deberá precisar las actividades que ejecutará el teletrabajador, el lugar en el cual se desarrollarán, la clase de riesgo que corresponde a las labores ejecutadas y la clase de riesgo correspondiente a la empresa o centro de trabajo, así como el horario en el cual se ejecutarán. La información anterior es necesaria para la determinación del riesgo y definición origen del las contingencias que se lleguen a presentar. El empleador deberá allegar copia del contrato o del acto administrativo a la Administradora de Riesgos Laborales -ARL- adjuntando el formulario antes mencionado, debidamente diligenciado. (Decreto 884/2012, art 9)."
- Costa Rica. Ley 9738 para Regular el Teletrabajo.

"Art. 8 c) Informar sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia"..

"Art. 10 Riesgos de trabajo En lo que respecta a los riesgos del trabajo, para el teletrabajo se aplicaran las pólizas previstas para el trabajo presencial y se regirá por lo dispuesto en la Ley N° 2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943.

Se consideran riesgos de trabajo, en la modalidad de teletrabajo, los accidentes y las enfermedades que ocurran a los teletrabajadores con ocasión o a consecuencia del teletrabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

Se excluyen como riesgos del trabajo, en teletrabajo, los siniestros ocurridos en los términos del artículo 199 del Código de Trabajo y aquellos riesgos que no ocurran a las personas teletrabajadoras con ocasión o a consecuencia del trabajo que desempeñan".

- Ecuador. Acuerdo Ministerial MDT 2020-181 que expide las directrices para regular la aplicación de la modalidad del teletrabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y el Código del Trabajo.

Art. 4.- De las herramientas para el teletrabajo.- El empleador deberá proveer los equipos, lineamientos e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo, debiendo notificar al trabajador con las directrices para supervisar y monitorear la ejecución de sus actividades; garantizando la salud y seguridad del trabajador, así como de su información personalísima, debiendo establecer condiciones adecuadas para el cumplimiento de sus labores.

- Guatemala. Proyecto de Ley.

Artículo 12. Obligaciones especiales. Además de las obligaciones contenidas en la legislación laboral vigente, el empleador y el teletrabajador se encuentran sujetos a cumplir las siguientes obligaciones especiales:

a) El empleador debe proveer al teletrabajador los equipos, herramientas, programas, plataformas, sistemas y cualquier otro tipo de tecnología de la información y comunicación que sea indispensable para la ejecución de sus labores y control de cumplimiento de jornada de teletrabajo, así como capacitarlo para su uso adecuado. En los casos en que la relación laboral se desarrolle en un telecentro determinado, deberá garantizar las condiciones de salud y seguridad ocupacional aplicables de conformidad con la normativa nacional vigente y a la naturaleza de las labores.

b) El teletrabajador deberá conservar y restituir en buen estado los equipos provistos por el empleador, así como resguardar la confidencialidad y manejo adecuado de la información utilizada para la prestación de sus servicios. En los casos en que la relación laboral se desarrolle en un telecentro determinado, deberá informar al empleador sobre los riesgos a la seguridad y salud que presentan sus labores.

- El Salvador. Decreto 600/2020 Ley de regulación del teletrabajo.

Art 15 - El teletrabajo únicamente modifica la forma de prestación de los servicios en los términos indicados en la presente ley, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores en virtud de las leyes, reglamentos, contratos colectivos o cualquier otra fuente de obligaciones laborales. La institución deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del trabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene respectiva. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del teletrabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene ocupacional respectiva, corresponderá además a las instituciones en su calidad de patrono o empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.

- México. Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

Artículo 330-B.- Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito mediante un contrato y cada una de las partes conservará un ejemplar. Además de lo establecido en el artículo 25 de esta Ley, el contrato contendrá:

IV. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo;

Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes:

IV. Llevar registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras bajo la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social;

Artículo 330-F.- Las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo tienen las obligaciones especiales siguientes:

III. Obedecer y conducirse con apego a las disposiciones en materia de seguridad y salud en el trabajo establecidas por el patrón;

Artículo 330-J.- Las condiciones especiales de seguridad y salud para los trabajos desarrollados al amparo del presente Capítulo serán establecidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en una Norma Oficial Mexicana, misma que deberá considerar a los factores ergonómicos, psicosociales, y otros riesgos que pudieran causar efectos adversos para la vida, integridad física o salud de las personas trabajadoras que se desempeñen en la modalidad de teletrabajo.

Transitorio Segundo.- El Poder Ejecutivo Federal dispondrá de un plazo de dieciocho meses contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto, para publicar una Norma Oficial Mexicana que rija las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo para el teletrabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 330-J.

- Panamá. Ley 126/2020 que establece y regula el Teletrabajo

Artículo 14. El empleador es responsable de la protección de la salud y seguridad profesional del teletrabajador.

El empleador informará a los teletrabajadores sobre las políticas de la empresa para el teletrabajo en materia de salud y seguridad personal, y ejecutará un programa en el que se supervise y capacite periódicamente el cumplimiento del correcto uso de pantallas, monitores, sistemas de audio, ergonomía en el uso de computadoras, condiciones ambientales, los riesgos específicos de las tareas del teletrabajador, y sobre todas las medidas preventivas que deban ser adoptadas.

Ver también Art. 9. Derecho al reconocimiento como accidente de trabajo, Art. 12. Capacitación a los teletrabajadores, Art. 13. Derecho al reconocimiento por parte de la Caja de Seguro Social de los accidentes de trabajo.

- Panamá. Decreto Ejecutivo Número 133/2020 reglamentario de la Ley de Teletrabajo

Artículo 6. Para los efectos de los riesgos profesionales, se incluyen los eventos que surjan en el lugar o lugares de prestación del servicio del teletrabajo, incluyendo el domicilio del trabajador, cuando esos eventos sean a causa de las labores que se ejecutan por cuenta de su empleador.

También se incluirán los accidentes de trabajo relacionados con el trabajo de guardia.

La Caja de Seguro Social será la encargada de investigar y determinar la naturaleza de los hechos. según las normas vigentes sobre la materia.

- Paraguay Ley 6738 CAPITULO III DE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES

Artículo 14°. - DE LAS OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR: Son obligaciones del empleador a los efectos de la presente Ley sin perjuicio de las previstas en las demás disposiciones vigentes:

.....

f) Informar a la persona teletrabajadora sobre el cumplimiento de las normas y directrices relacionadas con la salud ocupacional y prevención de los riesgos de trabajo, según lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente para esta materia.

Artículo 15°. DEL RIESGO LABORAL. En todos los casos el empleador, deberá capacitar e informar por escrito al teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, así como las medidas preventivas y los medios de trabajo correctos, según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente.

Artículo 16°. DE LA SEGURIDAD LABORAL. El empleador es el responsable de la salud y de la seguridad profesional del teletrabajador; deberá informar al mismo sobre la política en materia de salud y seguridad en el trabajo y los protocolos de la empresa o la institución en este ámbito.

El teletrabajador podrá solicitar visitas de inspección de la autoridad competente en materia de salud y seguridad ocupacional, sin perjuicio de aquellas realizadas por el empleador.

La autoridad administrativa del trabajo regulará los mecanismos de inspecciones o visitas a los domicilios para verificar el cumplimiento de la salud y seguridad ocupacional del teletrabajador y deberá promover la adecuación de sus normas relativas a seguridad, higiene y medicina en el trabajo a las características propias del teletrabajo.

- Paraguay. Resolución 598/2020 MTESS: Reglamenta Art. 20 Ley 6524 sobre régimen jurídico del teletrabajo

Artículo 10 - De la salud y seguridad ocupacional. El empleador es el responsable de la salud y 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.

- Perú. Decreto Supremo N° 10-2020 disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020

Artículo 8.- Seguridad y Salud en el Trabajo Remoto En atención al principio de prevención establecido en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y modificatorias, y a efectos de cumplir con lo señalado en el numeral 18.1.2 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el/la empleador/a debe:

8.1. Informar a el/la trabajador/a, a través de soporte físico o digital que permita dejar constancia de su debida comunicación, las medidas, condiciones y recomendaciones de seguridad y salud en el trabajo que deberá observar durante la ejecución del trabajo remoto, incluyendo aquellas medidas que el/la trabajador/a debe observar para eliminar o reducir los riesgos más frecuentes en el empleo del trabajo remoto.

8.2. Especificar el canal a través del cual el/la trabajador/a pueda comunicarle sobre los riesgos adicionales que identifique y que no se hayan advertido previamente, o los accidentes de trabajo que hubieran ocurrido mientras se realice el trabajo remoto con el objeto de que el/la empleador/a le indique las medidas pertinentes a tomar. La comunicación al empleador/a sobre la ocurrencia de un accidente de trabajo puede también ser realizada por cualquier persona con quien el/la trabajador/a comparta su domicilio o lugar de aislamiento domiciliario.

- Perú. Texto sustitutorio de la Ley 30.036

Artículo 12. Seguridad y salud en el teletrabajo

12.1 Las condiciones específicas de seguridad y salud en el caso de teletrabajo se sujetan a la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que corresponda.



12.2 El empleador comunica al teletrabajador las condiciones de seguridad y salud en el trabajo que está obligado a cumplir en el lugar en el que desarrolla sus labores.

12.3 El empleador, previo al inicio de las labores de teletrabajo, capacita al teletrabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud en el trabajo que debe tener presente para desempeñar sus labores.

#### Artículo 13. Concurrencia del teletrabajador a las instalaciones del centro de trabajo

En el caso que el teletrabajador necesite asistir a su centro de trabajo para efectuar actividades, tales como realizar consultas relacionadas con su vínculo laboral, el manejo de los sistemas o programas específicos que le permitan realizar su labor, participar de las actividades de bienestar que organice el empleador, u otros: se debe coordinar previamente con su jefe inmediato o con el personal de la oficina de recursos humanos, o la que haga sus veces, el cual debe brindar las facilidades de acceso a las instalaciones. Esta facultad del teletrabajador de ninguna manera significa afectar la modalidad de teletrabajo establecida.

- República Dominicana. Resolución 23/2020 del Ministerio de Trabajo, sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.

NOVENO: Los lugares donde se realice el teletrabajo deberán cumplir las condiciones de higiene y seguridad dispuestas por las normativas vigentes. Tanto el empleador como el teletrabajador deberán cumplir dichas disposiciones.

Corresponderá al Ministerio de Trabajo a través de la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI), incentivar el cumplimiento por parte de empleadores y teletrabajadores, ya sea a través del uso de guías o manuales de Políticas, normas y recomendaciones sobre la salud, seguridad e higiene en el trabajo, a los fines de que las partes adquieran los conocimientos necesarios para su cuidado en la prestación del servicio.

PARRAFO I: El empleador deberá informar a los teletrabajadores sobre los requisitos de seguridad e higiene del puesto de trabajo, las condiciones necesarias para la prestación del servicio, los riesgos específicos de su trabajo y sobre todo las medidas preventivas necesarias que se deban adoptar, en función de las normativas que dicte la Dirección General de Higiene y Seguridad Industrial (DGHSI), incentivar el cumplimiento por parte de empleadores y teletrabajadores. Es obligación del teletrabajador acatar estas medidas.

- Uruguay. Proyecto de Ley.

Artículo 11. (Seguridad e Higiene Laboral).- El teletrabajo no eximirá al empleador de verificar la correcta aplicación de las condiciones de salud y seguridad ocupacional, a cuyos efectos podrá solicitar la intervención de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social quien tendrá las facultades de fiscalización que le asigna la legislación vigente. Cuando la actividad laboral se realice en el domicilio del teletrabajador a falta de su consentimiento, la referida dependencia deberá solicitar judicialmente la inspección ocular del lugar.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social determinará por vía reglamentaria las condiciones de trabajo, en materia de seguridad, higiene y salud ocupacional aplicables a la modalidad de trabajo regulada por la presente ley.

Artículo 13. (Accidentes laborales y enfermedades profesionales).- Serán aplicables a los teletrabajadores regulados por la presente ley, todas las disposiciones contenidas en la Ley N° 16.074, de 10 de agosto de 1989.

## Transcripción de artículos sobre Inspección del Teletrabajo

- Convenio sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 177).

Artículo 9

1. Un sistema de inspección compatible con la legislación y la práctica nacionales deberá garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable al trabajo a domicilio.
  2. Deberán preverse y aplicarse de manera efectiva medidas apropiadas, que incluyan, cuando proceda, sanciones, para los casos de infracción de dicha legislación.
- Recomendación sobre el trabajo a domicilio, 1996 (núm. 184).
    - III. Control del trabajo a domicilio
      8. En la medida en que sea compatible con la legislación y la práctica nacionales relativas al respeto de la vida privada, los inspectores de trabajo u otros funcionarios encargados de velar por la aplicación de las disposiciones que rigen el trabajo a domicilio deberían estar autorizados a entrar en las partes del domicilio o de otro local privado en las que se realiza ese trabajo.
  - Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.
    - 8) Salud y seguridad El empresario es responsable de la protección de la salud y de la seguridad profesionales del teletrabajador conforme a la directiva 89/391, así como a las directivas particulares, legislaciones nacionales y convenios colectivos pertinentes.
 

El empresario informa al teletrabajador de la política de la empresa en materia de salud y seguridad en el trabajo, en especial sobre las exigencias relativas a las pantallas de datos. El teletrabajador aplica correctamente estas políticas de seguridad.

Para verificar la correcta aplicación de las normas en materia de salud y seguridad, el empresario, los representantes de los trabajadores y/o las autoridades competentes tienen acceso al lugar del teletrabajo, dentro de los límites de la legislación y de los convenios colectivos nacionales. Si el teletrabajador trabaja en el domicilio, este acceso está sometido a previa notificación y consentimiento previo. El teletrabajador está autorizado a pedir una visita de inspección.
  - Argentina. Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo
 

Artículo 18.- Autoridad de aplicación. Registro. Fiscalización. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación será la autoridad de aplicación de la presente ley y deberá dictar la reglamentación respectiva dentro de los noventa (90) días. En el ámbito de su competencia se deberán registrar las empresas que desarrollen esta modalidad, acreditando el software o plataforma a utilizar y la nómina de las personas que desarrollan estas tareas, las que deberán informarse ante cada alta producida o de manera mensual. Esta información deberá ser remitida a la organización sindical pertinente. La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales relativas a las tareas cumplidas bajo la modalidad del teletrabajo se ejercerá conforme a lo establecido por el título III - capítulo I, sobre inspección del trabajo de la ley 25.877 y sus modificatorias. Toda inspección de la autoridad de aplicación, de ser necesaria, deberá contar con autorización previa de la persona que trabaja.

*Reglamentación:* El MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL podrá delegar en las autoridades administrativas locales las tareas de registración previstas en el artículo 18 de la Ley, de modo tal de mantener la unidad del registro, bajo administración de las distintas jurisdicciones. Los requerimientos de información no alcanzarán a datos propios del giro comercial de la empresa.

La entidad sindical, dentro de su ámbito de representación, recibirá únicamente información correspondiente a la nómina de las personas que desarrollan las tareas, las altas y las bajas. Esta limitación no rige respecto de las obligaciones contenidas en el Título II, Capítulo IV de la Ley N° 25.877 y sus modificatorias.
  - Bolivia. Resolución Ministerial 220/20 de 24 de abril de 2020, “Reglamento de Implementación del Teletrabajo”.

#### Capítulo IV: Disposiciones finales

Disposición final primera: El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo, verificarán el cumplimiento de las disposiciones contenidas en la presente reglamentación.<sup>46</sup>

- Brasil. Ley 13.467 que modifica la consolidación de leyes laborales (2017)

##### Título II – Capítulo II Del Teletrabajo

Art. 75-E “El empleador debe instruir a los empleados, de manera expresa y conspicua, sobre las precauciones que deben tomarse para evitar enfermedades y accidentes en el trabajo” y su párrafo único siguiente especifica que “El empleado debe firmar un término de responsabilidad comprometiéndose a seguir las instrucciones proporcionadas por el empleador”.

- Chile. Ley 21.220 (publicada el 26 de marzo de 2020) modifica el Código del Trabajo e incorpora el Capítulo IX “Del trabajo a distancia y teletrabajo” en el Título II del Libro I.

“Artículo 152 quáter M.- Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184.

En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso.

En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia.

Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo.

- Chile. Decreto Supremo 18/20 (Diario Oficial 3 de julio de 2020) aprobó el reglamento para la aplicación del artículo 152 quáter M del Código del Trabajo, incorporado por la ley N° 21.220, en <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1147206>

##### TITULO III FISCALIZACION Y SANCIONES

Artículo 13.- La inspección, fiscalización y sanciones a las infracciones del presente reglamento serán efectuadas por la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a la Superintendencia de Seguridad Social y a otros servicios del Estado, en virtud de las leyes que los rijan.

- Colombia. Ley 1221 normas para promover y regular el Teletrabajo (2008).

“Artículo 5º - Implementación. Del gobierno Nacional fomentará en las asociaciones, fundaciones y demás organizaciones tanto públicas como privadas, la implementación de esta iniciativa, a

---

<sup>46</sup> El artículo 8 del reglamento en su punto V. dispone: El contrato de teletrabajo, deberá ser obligatoriamente refrendado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través de las Jefaturas Departamentales y Regionales de Trabajo a nivel nacional.

través del Ministerio de la Protección Social y el Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA. Así mismo, el Gobierno Nacional pondrá en funcionamiento un sistema de inspección, vigilancia y control para garantizar el cumplimiento de la legislación laboral en el marco del teletrabajo.

Artículo 7º Registro de teletrabajadores. Todo empleador que contrate teletrabajadores, debe informar de dicha vinculación a los Inspectores de Trabajo del respectivo municipio y donde no existan estos, al Alcalde Municipal, para lo cual el Ministerio de la Protección deberá reglamentar el formulario para suministrar la información necesaria".<sup>47</sup>

- Costa Rica. Decreto 42083/2019 reglamentario de la Ley 9738.

"Artículo 10. Requisitos. Para obtener el reconocimiento como persona "El Empleador", deberá cumplir con lo siguiente:

- a) Demostración de aplicación y fomento de la modalidad de teletrabajo.
- b) No poseer infracciones laborales registradas ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, durante el año anterior al período para el que se postuló.
- c) Tener al menos el 10% de su planilla laborando bajo la modalidad de teletrabajo.
- d) No tener deudas con el Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares.
- e) Aportar certificación de pago al día con los tributos nacionales y municipales.
- f) Encontrarse al día con el pago de las cuotas patronales y obreras de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Artículo 11. Caducidad. El reconocimiento conservará su vigencia en favor de cualquier persona empleadora desde la fecha en que se otorgó el mismo, en el tanto la Dirección Nacional de Inspección no determine durante el ciclo inspectivo el incumplimiento de alguno de los supuestos contemplados en el artículo anterior, en cuyo caso el distintivo se caducará con la mera constatación de ello, sin necesidad de ulterior trámite".

- Ecuador. Acuerdo Ministerial MDT-2020-076, directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria.

"Art. 5.- Del registro de teletrabajo emergente: Para el sector público la Unidad de Administración del Talento Humano institucional deberá remitir al correo electrónico [infoteletrabajo@trabajo.gob.ec](mailto:infoteletrabajo@trabajo.gob.ec), el formulario de registro de teletrabajadores emergentes disponible en nuestra página web <http://www.trabajo.gob.ec/registro-4/>

Para los empleadores del sector privado, el registro lo deberán realizar en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo), editando el registro vigente de cada trabajador.

Con la información remitida, el Ministerio de Trabajo realizará el registro de los servidores públicos y trabajadores que se acogieron a esta modalidad."

- El Salvador. Decreto 600/2020 Ley de regulación del teletrabajo.

Art 15 - El teletrabajo únicamente modifica la forma de prestación de los servicios en los términos indicados en la presente ley, pero no afecta los derechos, garantías, beneficios y prestaciones que reciben los trabajadores en virtud de las leyes, reglamentos, contratos colectivos o cualquier otra fuente de obligaciones laborales. La institución deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del trabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene respectiva. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social, deberá verificar las condiciones de salud y seguridad ocupacional, en los telecentros. Si las actividades se realizan en la casa de habitación del teletrabajador, éste deberá acondicionar un espacio físico según la normativa de seguridad e higiene ocupacional respectiva, corresponderá además a las instituciones en su

---

<sup>47</sup> <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/derechos-fundamentales-del-trabajo/teletrabajo/formato-de-recoleccion-de-informacion-de-teletrabajadores>

calidad de patrono o empleador garantizar la seguridad y salud ocupacional del teletrabajador conforme a lo establecido en la Ley General de Prevención de Riesgos en Lugares de Trabajo y sus Reglamentos.

- Guatemala. Proyecto de Ley.

Artículo 17. Ente rector. El Ministerio de Trabajo, será el ente rector responsable de la formulación de políticas, guías y programas que fomenten el teletrabajo en el sector privado. Con respecto al sector público, dicha función le corresponderá a la Oficina Nacional del Servicio Civil, a efecto de que las instituciones públicas implementen la modalidad de teletrabajo en el marco de su competencia.

Cada empresa o institución pública, deberán realizar las reformas de los Reglamentos Internos de Trabajo, para la aplicación de la modalidad del Teletrabajo.

Artículo 18. Reglamento. El Ministerio de Trabajo y Previsión Social y la Oficina Nacional del Servicio Civil, dentro de los 30 días siguientes a la entrada en vigencia de la presente ley, deberán emitir el reglamento de teletrabajo que contemple los requisitos y procedimientos necesarios para su implementación en el sector privado y público, respectivamente..

- México. Decreto por el que se reforma el artículo 311 y se adiciona el capítulo XII Bis de la Ley Federal del Trabajo, en materia de Teletrabajo.

Artículo 330-K.- Los Inspectores del Trabajo tienen las atribuciones y deberes especiales siguientes:

- I. Comprobar que los patrones lleven registro de los insumos entregados a las personas trabajadoras en la modalidad de teletrabajo, en cumplimiento a las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo;
- II. Vigilar que los salarios no sean inferiores a los que se paguen en la empresa al trabajador presencial con funciones iguales o similares;
- III. Constatar el debido cumplimiento de las obligaciones especiales establecidas en el presente Capítulo XII Bis Teletrabajo.

- Panamá. Ley 126/2020 que establece y regula el Teletrabajo

Artículo 5 (segundo párrafo). El Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral podrá revisar los contratos de trabajo que le presenten y hacer señalamientos para subsanar cualquier omisión o quebrantamiento del orden jurídico, mediante comunicación por escrito a las partes.

- Paraguay. Ley 6738 CAPITULO IV SISTEMAS DE CONTROL Y COMUNICACIÓN

Artículo 19º. DE LAS VISITAS DE CONTROL AL TELETRABAJADOR. Cuando el teletrabajo se realice en el domicilio del teletrabajador, el empleador podrá realizar visitas con el objeto de controlar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacional, así como el mantenimiento de los equipos informáticos previa notificación y calendarización acordada con el teletrabajador.

Las mismas podrán realizarse únicamente durante la jornada laboral y en presencia del teletrabajador o de la persona que éste designe.

En los casos de trabajo a domicilio el teletrabajador debe fijar un espacio físico, a fin de establecer medios de control o supervisión telemáticos, en especial cuando la modalidad adoptada sea online o en línea durante la jornada pactada.

- Paraguay. Ley 6738 CAPÍTULO VI DEL PROGRAMA NACIONAL DE TELETRABAJO Y DE LA AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Artículo 27°. FUNCIONES DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL: El Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS), sin perjuicio de sus demás atribuciones, en el marco de la presente ley tiene las siguientes funciones:

b) Promover la adecuación de sus normas relativas a seguridad, higiene y medicina en el trabajo a las características propias del objeto del contrato, conforme lo estipula el Libro Segundo, Título V De la Seguridad, Higiene y Comodidad en el Trabajo de la Ley N° 213/93 “QUE ESTABLECE EL CÓDIGO DEL TRABAJO” y las disposiciones relativas a la función pública.

.....

d) Elaborar las regulaciones que correspondan para la modalidad de teletrabajo y su correcta aplicación, atendiendo en especial los mecanismos de control, supervisión, salud y seguridad ocupacional, seguridad social, contratos y demás elementos laborales que se encuentran en el ámbito del teletrabajo.

- Paraguay. Resolución 598/2020 MTESS: Reglamenta Art. 20 Ley 6524 sobre régimen jurídico del teletrabajo

No dispone un artículo sobre inspección del teletrabajo

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, como órgano del Poder Ejecutivo, es el encargado de tutelar los derechos de los trabajadores y trabajadoras, es sus distintas dimensiones, especialmente de quienes se encuentren en situación de vulnerabilidad, y en su carácter de Autoridad Administrativa del Trabajo le corresponde fiscalizar el cumplimiento de la Ley y la aplicación de las sanciones administrativas que pudieran derivar de la Inobservancia o incumplimiento de la misma, conforme a lo previsto en la Ley N° 5.115/13 y el Código Laboral.

- Perú. Decreto Supremo N° 10-2020 disposiciones para el Sector Privado, sobre el trabajo remoto previsto en el Decreto de Urgencia N° 026-2020

#### DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Primera.- Fiscalización laboral

La inspección del trabajo ejerce las funciones de vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas sociolaborales durante el Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria por la presencia del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, por lo que mantiene sus competencias de fiscalización y sanción por incumplimiento de las normas laborales generales y de las especiales que se emitan durante el Estado de emergencia para cautelar los derechos de los/as trabajadores/as.

Segunda.- Incorporación de la Novena Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias

Incorpórese la Novena Disposición Final y Transitoria del Decreto Supremo N° 019-2006-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y modificatorias, en los siguientes términos:

“Novena.- Infracciones muy graves en el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria

En el marco del Estado de Emergencia Nacional y emergencia sanitaria, declarados por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y Decreto Supremo N° 008-2020-SA, constituyen infracciones administrativas muy graves que afectan el cumplimiento de las disposiciones laborales excepcionales y temporales para prevenir la propagación del coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, las siguientes.

a) Disponer, exigir o permitir el ingreso o la permanencia de personas para prestar servicios en los centros de trabajo cuya actividad no se encuentre exceptuada del Estado de Emergencia Nacional declarado por Decreto Supremo N° 044-2020-PCM o para labores que no sean las estrictamente necesarias dentro del ámbito de la excepción.

b) Incumplir con la regulación aplicable al trabajo remoto para trabajadores/as considerados/as en el grupo de riesgo por los períodos de la emergencia nacional y sanitaria”.

- Perú. Texto sustitutorio de la Ley 30.036

Artículo 20. Inspección del teletrabajo

El Sistema de Inspección del Trabajo del Sector Trabajo y Promoción del Empleo orienta y fiscaliza el cumplimiento de las normas contenidas en la presente ley y su reglamento en los centros de trabajo, locales de entidades públicas y, en general, los lugares en que se ejecute la prestación laboral de teletrabajo, siempre que el empleador o entidad pública esté sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Artículo 21. Sanciones

La infracción a lo dispuesto por la presente ley es considerada como muy grave, conforme a los lineamientos de la Ley 28806, Ley General de Inspección de Trabajo y su reglamento.

- República Dominicana. Resolución 23/2020 del Ministerio de Trabajo, sobre la regulación del teletrabajo como modalidad especial de trabajo.

DECIMO: Para verificar la correcta aplicación de esta resolución y las disposiciones legales vigentes en materia laboral, el Ministerio de Trabajo podrá realizar visitas al lugar en el que se ejecuta el teletrabajo. Dichas visitas tienen que ser consensuadas y previamente planificadas, de modo que se respete la intimidad de la residencia y se garantice la privacidad del teletrabajador, contando con la autorización expresa de éste.

DECIMO TERCERO: El Ministerio de Trabajo a través de sus áreas correspondientes, velará por el cumplimiento efectivo de la presente resolución, con fines de tutelar los derechos y obligaciones de los teletrabajadores y sus empleadores.

## Opciones de política del G20 para mejorar los marcos regulatorios para los acuerdos de trabajo remoto<sup>48</sup>

La pandemia del COVID-19 supuso una importante aceleración de la transformación digital tanto en los mercados laborales como en las sociedades, lo que trajo consigo beneficios y riesgos. Mientras nos adaptamos a los grandes cambios resultantes de esta transformación, debemos seguir respetando los derechos laborales y la legislación y mejorar la productividad empresarial sostenible. Por lo tanto, seguimos comprometidos con la configuración de una transformación digital y un futuro del trabajo inclusivos, justos, sostenibles y centrados en el ser humano, adoptando medidas para facilitar las transiciones de los empleados, los autónomos y los empleadores que se adaptan al mundo del trabajo, que cambia rápidamente. Para ello, seguiremos promoviendo el empleo de calidad, el trabajo decente, la protección social adecuada para todos, las condiciones de trabajo seguras y saludables, el diálogo social, los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo. Además, trataremos de garantizar que los trabajadores no se vean privados de sus derechos laborales y de las prestaciones de protección social debido a una clasificación errónea de su situación laboral.

A raíz de los avances tecnológicos, los cambios normativos y los cambios en las preferencias de la sociedad, el empleo a través de plataformas digitales ha aumentado considerablemente en los últimos años. Las restricciones impuestas a las actividades económicas y sociales a causa de la pandemia de COVID-19 también han aumentado drásticamente el uso de acuerdos de trabajo a distancia para los empleados. Estos cambios requerirán adaptaciones, incluso a través de marcos normativos sensibles y justos, el diálogo social y la cooperación en el lugar de trabajo, así como esfuerzos para reducir las disparidades en el acceso digital, respetando al mismo tiempo las normas internacionales del trabajo pertinentes y promoviendo el equilibrio entre la vida laboral y la familiar, con el fin de ayudar a aprovechar plenamente el potencial de las nuevas tecnologías, mejorar y proteger las condiciones de trabajo de los trabajadores afectados.

Sobre la base de las Prioridades del G20 sobre el Futuro del Trabajo (Bad Neuenahr, 2017), los Principios Políticos del G20 para Promover la Formalización Laboral y el Trabajo Decente en el Futuro del Trabajo y en la Economía de Plataforma (Mendoza, 2018), las Opciones Políticas del G20 para Adaptar la Protección Social para Reflejar los Patrones de Trabajo Cambiantes (Riad, 2020), nuestros otros compromisos anteriores, y teniendo en cuenta la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, acordamos un conjunto de opciones de política que pueden ayudar a dar forma a futuros cambios de política, incluida la reglamentación, para apoyar a quienes realizan trabajo a distancia y trabajo en plataformas, como se establece a continuación, según sea apropiado para nuestras circunstancias nacionales y que se desarrollará y aplicará en cooperación con los interlocutores sociales a través del diálogo social, y con el apoyo de las organizaciones internacionales pertinentes, incluidas la OCDE y la OIT.

### **Condiciones y acuerdos de trabajo a distancia para los empleados**

Teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, los marcos institucionales y las prioridades, consideraremos las siguientes acciones para permitir que los empleados se beneficien de las oportunidades que ofrece el trabajo a distancia, promoviendo al mismo tiempo el trabajo decente y la protección social para todos. Estas acciones promoverán:

- enmarcar el trabajo a distancia mediante disposiciones legales, convenios colectivos, directrices reglamentarias o normas de organización, según proceda;
- la reversibilidad del trabajo a distancia voluntario, de modo que los empleados que trabajan a distancia (en adelante: trabajadores a distancia) que deseen volver a trabajar

---

<sup>48</sup> <https://www.g20.org/wp-content/uploads/2021/06/G20-2021-LEM-Declaration.pdf>



en los locales de sus empleadores puedan hacerlo, en consonancia, cuando proceda, con las restricciones nacionales de la COVID-19;

- acuerdos contractuales claros y transparentes, respetando plenamente la legislación sobre las condiciones de trabajo;
- un equilibrio saludable entre la vida laboral y la personal, incluida la importancia de que los trabajadores desconecten;
- garantizar la privacidad y la protección de los datos de los trabajadores a distancia, reconociendo al mismo tiempo la necesidad de los empresarios de controlar el rendimiento de los trabajadores;
- proporcionar a los trabajadores a distancia la información pertinente sobre las actividades de vigilancia y control, teniendo en cuenta los principios establecidos por el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la protección de los datos personales de los trabajadores de la OIT;
- la plena conformidad del trabajo a distancia con la legislación en materia de salud y seguridad en el trabajo y la orientación a los empresarios sobre la información y formación de los trabajadores a distancia en materia de salud y seguridad;
- garantizar que los trabajadores tengan acceso a herramientas digitales seguras para poder trabajar a distancia, sin tener que afrontar costes adicionales indebidos;
- la igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los que no lo son en lo que respecta a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo, así como la remuneración y el acceso a una protección social adecuada, incluidas las vacaciones pagadas y el diálogo social;
- igualdad de oportunidades para los trabajadores a distancia y no a distancia en términos de formación, recualificación y mejora de las competencias, oportunidades de ascenso y prácticas de trabajo flexibles;
- la igualdad de trato entre los trabajadores a distancia y los que no lo son en lo que respecta al acceso a la educación, la formación y el cuidado de los niños, así como al cuidado de las personas mayores o dependientes;
- la igualdad de trato para todos por razones de género y edad en el acceso a condiciones de trabajo decente y protección social del trabajo a distancia, para evitar que el trabajo a distancia cree una mayor segmentación en el mercado laboral.

## Lineamientos sobre teletrabajo en el ámbito del MERCOSUR

Promover los siguientes lineamientos para la implementación de la modalidad teletrabajo, definida como el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones para trabajar fuera de las instalaciones del empleador:

### 1. Derechos y obligaciones

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo, gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las trabajadoras y los trabajadores que trabajan bajo la modalidad presencial y su remuneración no podrá ser inferior a la que percibían o percibirían bajo la modalidad presencial. Los convenios colectivos deben, acorde a la realidad de cada actividad, prever una combinación entre prestaciones presenciales y por teletrabajo.

### 2. Jornada de teletrabajo

La jornada de teletrabajo no podrá ser superior a ocho horas diarias, en conformidad con las legislaciones nacionales vigentes en los Estados Partes y lo dispuesto en el convenio o acuerdo colectivo de trabajo.

### 3. Derecho a la desconexión digital

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo tendrán derecho a no ser contactada y a desconectarse de los dispositivos digitales y/o tecnologías de la información y comunicación, fuera de su jornada laboral y durante los períodos de licencias.

### 4. Derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo y que acrediten tener a su cargo, de manera única o compartida, el cuidado de personas menores de trece (13) años, personas con discapacidad o adultas mayores que convivan con la persona trabajadora y que requieran asistencia específica, tendrán derecho a horarios compatibles con las tareas de cuidado a su cargo y/o a interrumpir la jornada.

Mediante la negociación colectiva podrán establecerse pautas específicas para el ejercicio de este derecho.

### 5. Principio de Voluntariedad

El traslado de quien trabaja en una posición presencial a la modalidad de teletrabajo, salvo casos de fuerza mayor debidamente acreditada, debe ser voluntario y prestado por escrito.

### 6. Principio de Reversibilidad

El consentimiento prestado por la persona que trabaja en una posición presencial para pasar a la modalidad de teletrabajo, podrá ser revocado por la misma en cualquier momento de la relación.

### 7. Provisión de elementos de trabajo

El empleador debe proporcionar el equipamiento -hardware y software-, las herramientas de trabajo y el soporte necesario para el desempeño de las tareas, y

asumir los costos de instalación, mantenimiento y reparación de las mismas, o la compensación por la utilización de herramientas propias de la persona que trabaja. La compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

#### 8. Compensación de gastos

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo tendrán derecho a la compensación por los mayores gastos en conectividad y/o consumo de servicios que deba afrontar.

Dicha compensación operará conforme las pautas que se establezcan en la negociación colectiva.

#### 9. Capacitación

El empleador deberá garantizar la correcta capacitación de sus dependientes en nuevas tecnologías, brindando cursos y herramientas de apoyo, tanto en forma virtual como presencial, que permitan una mejor adecuación de las partes a esta modalidad laboral. La misma no implicará una mayor carga de trabajo.

#### 10. Derechos colectivos

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo gozarán de todos los derechos colectivos. Serán consideradas, a los fines de la representación sindical, como parte del conjunto de quienes trabajen en forma presencial.

#### 11. Representación sindical

La representación sindical será ejercida por la asociación sindical de la actividad donde presta servicios.

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo deberán ser anexadas por el empleador a un centro de trabajo, unidad productiva o área específica de la empresa a los efectos de elegir y ser elegidas, para integrar los órganos de la asociación sindical.

#### 12. Salud y seguridad en el teletrabajo

Las trabajadoras y los trabajadores que se desempeñen bajo la modalidad teletrabajo tendrán derecho a una protección adecuada en materia de salud y seguridad en el teletrabajo, conforme las características propias de esta modalidad

#### 13. Sistema de Control y Derecho a la Intimidad

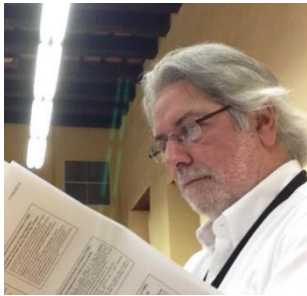
Los sistemas de control destinados a la protección de los bienes e informaciones de propiedad del empleador deberán contar con participación sindical a fin de salvaguardar la intimidad de la persona que trabaja bajo la modalidad de teletrabajo y la privacidad de su domicilio.

#### 14. Negociación colectiva

Los aspectos específicos, de los lineamientos antes enunciados, se podrán establecer en el marco de las negociaciones colectivas.

## Acerca del autor

Claudio Aníbal San Juan



Coordinador de la Sección Salud y Seguridad en el Trabajo América Latina y el Caribe en la RELATS.

Técnico Superior en Seguridad e Higiene en el Trabajo, Escuela Superior de Seguridad e Higiene Industrial (1986), Licenciado en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón (1990)

Magíster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales Internacionales, Universidad Nacional de Tres de Febrero (2011), Magíster en Derechos Humanos, Estado y Sociedad, UNTreF (2017)

Certificado de la OIT en la “Academia sobre el Cumplimiento de las Normas en el lugar de trabajo a través de la Inspección del Trabajo” (2019), Diplomado en Riesgos Psicosociales, Daños y Accidentes de Trabajo, IDEIDES UNTreF (2020), Diplomado en Riesgos Psicosociales en el Trabajo y su Prevención, Instituto Argentino de Seguridad (2020).

Profesional Sr. en la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) del MTESS, desde el año 2001.

Durante el periodo 2008 – 2015 referente de la SRT en las experiencias del Programa de Promoción del Empleo en Teletrabajo (PROPET), lideradas por la Coordinación de Teletrabajo del MTESS.

Punto Focal de Argentina en la Comisión del Equipo Técnico de Salud y Seguridad en el Trabajo del MERCOSUR y en la Red de Salud y Seguridad en el Trabajo del G20.

Docente de Práctica Profesionalizante IV en la Tecnicatura Superior en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Instituto Octubre y de Práctica Profesional en la Licenciatura en Higiene y Seguridad en el Trabajo, Universidad de Morón; ex Rector de la Escuela Superior de Seguridad e Higiene Industrial.

Otras publicaciones sobre teletrabajo

- Prevención de Riesgos en materia de Teletrabajo, presentación en el “1er. Foro de Teletrabajo. Las TICS para una mejor calidad de vida”, organizado por el MTESS, octubre 2008.
- Salud, Seguridad y Teletrabajo. Nuevas tecnologías, nuevos desafíos, Revista de Derecho Laboral Actualidad - Año 2009 – 2, Rubinzal Culzoni Editores, Argentina.
- Cobertura y prevención de los riesgos del teletrabajo: Una aproximación técnico - legal, Boletín Noticias SRT N° 25 - Octubre 2009.
- ¿Se puede monitorear el teletrabajo desde el Estado?, presentación en el “2do. Foro de Teletrabajo: Cruzando Fronteras”, organizado por el MTESS, octubre 2009.
- La salud y seguridad en el teletrabajo a domicilio a la luz de los compromisos internacionales, “Boletín Conecta2” (junio 2013).
- Manual de Buenas Prácticas de Salud y Seguridad en Teletrabajo, MTESS, 2010 (co-autor).
- Salud y seguridad en el teletrabajo, Teletrabajo, motor de inclusión sociolaboral, MTESS, 2012
- Guía I.A.S. para un teletrabajo seguro y saludable, 2020
- La Inspección del Teletrabajo en Argentina, 2020
- Teletrabajo y Negociación Colectiva. Aspectos específicos a establecer en las CCT, 2020
- Texto concordado de la Ley 27.555 de Teletrabajo con el decreto reglamentario 27/2021, 2021
- Aplicación práctica de la Ley 27.555 de Régimen Legal del Contrato de Teletrabajo. Retrospectiva y perspectiva del Teletrabajo en Argentina, 2021